



# ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

## ENQUÊTE BMO 2017 LÉGÈRE HAUSSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE



### SOMMAIRE

- P.2** Le nombre de projets de recrutement continue de progresser en 2017 notamment dans les établissements de + 10 salariés
- P.2** Les emplois durables demeurent majoritaires en dépit d'une nette progression des contrats de courte durée
- P.3** Le secteur des services, toujours en progression, continue à être le 1er pourvoyeur d'emplois avec une grande diversité de profils recherchés
- P.5** Aides à domicile, paysagistes et cuisiniers sont dans le Top 15 quant les agents de sécurité en sortent
- P.6** La saisonnalité des recrutements est le reflet de l'activité économique du territoire
- P.7** Les employeurs envisagent une légère croissance des difficultés de recrutement dans certains secteurs
- P.8** L'inadéquation du profil des candidats demeure la première contrainte envisagée par les recruteurs
- P.8** Pôle emploi reste l'interlocuteur privilégié des entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement
- P.9** Le dynamisme du bassin Sud participe singulièrement à la hausse du niveau d'emploi régional

## L'essentiel de l'Enquête BMO 2017

**Bien que moins nombreux en 2017, les employeurs envisagent tout de même une nouvelle hausse de leurs projets de recrutement.**

Les intentions d'embauche des employeurs martiniquais progressent encore de 1,6% en 2017, après une croissance soutenue en 2016 de 12,1%. Au total, ce sont plus de 9 600 embauches potentielles qui sont comptabilisées pour l'année.

Cette évolution s'explique d'une part, par un léger recul du nombre d'établissements prévoyant de recruter en 2017 (26,2% en 2017 contre 27,7% en 2016), mais également par la diminution sensible des projets d'embauche envisagés dans le secteur du commerce (-30% sur un an).

Les employeurs envisagent cette année encore quelques difficultés quant aux recrutements augurés. Selon eux, 30% des projets formulés rencontreront des problématiques en 2017, contre 27,4% en 2016.

La proportion de contrats saisonniers est de plus en plus importante chaque année; 39% des projets sont concernés contre 34,1% en 2016.

A. DENARA,  
Directeur Régionale Martinique

- +1,6% de projets de recrutement par rapport à 2016
- 26,2% d'établissements envisagent de recruter en 2017 (-1,5 pts)
- 30% de projets jugés difficiles lors du recrutement par les employeurs (+2,6 pts)
- 39% d'intentions d'embauche liées à une activité saisonnière (+ 4,9 pts)
- 65% des besoins en recrutement dans le secteur des services



# 9 600

Projets de  
recrutement en 2017

### Le nombre de projets de recrutement continue de progresser en 2017 notamment dans les établissements de + 10 salariés.

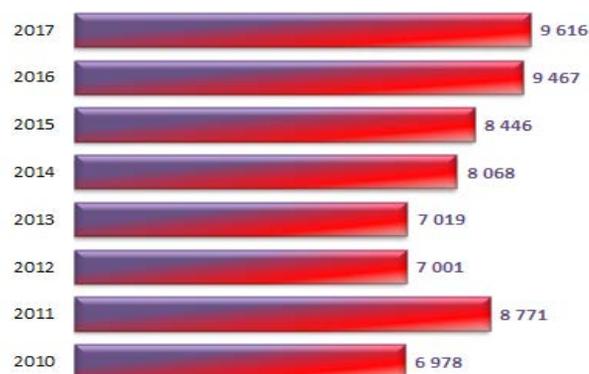
Après une franche progression en 2016 (+12,1%), l'évolution du nombre d'intentions d'embauche marque le pas en 2017 avec une augmentation de 1,6%. Ce sont alors plus de 9 600 embauches potentielles qui sont estimées pour l'année en cours, représentant ainsi le plus haut niveau observé au cours des huit dernières vagues de l'enquête [cf. Graphique 1].

Cette faible augmentation s'explique en partie par le recul de la propension à recruter. En effet, 26,2% des établissements martiniquais envisagent au moins un projet de recrutement, contre 27,7% en 2016. Ce sont donc près de 3 400 établissements qui potentiellement prévoient un recrutement, ce qui induit un nombre moyen de 2,8 projets par établissement recruteur.

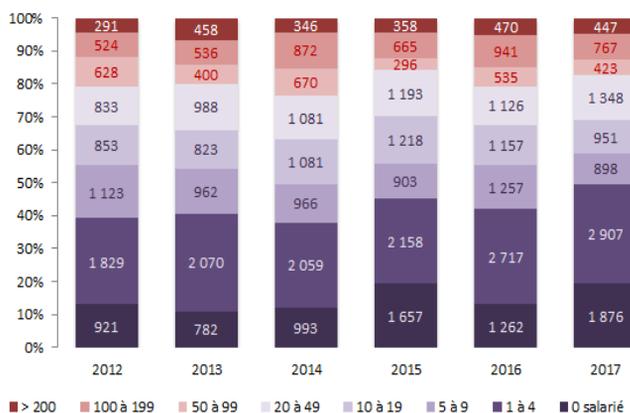
La propension à recruter tend à croître selon la taille de l'entreprise: ce sont donc dans les établissements ayant le plus de salariés, que la propension sera la plus élevée. A l'inverse, on note pour les établissements de 0 salariés, une proportion de recruteurs (31,7%) plus élevée que pour ceux de 1 à 4 salariés (21,7%).

59% des projets d'embauches émanent des établissements de moins de 10 salariés (+4 pts qu'en 2016 en proportion et +8,5% en volume). Les établissements de plus de 10 salariés prévoient moins d'embauches potentielles qu'en 2016. Seuls les établissements de 20 à 49 établissements affiche des projets en hausse par rapport à 2016 (+19,6%) [cf. Graphique 2].

**Graphique 1 : Nombre de projets de recrutement par an**



**Graphique 2 : Nombre de projets de recrutement par taille d'établissements et par an**



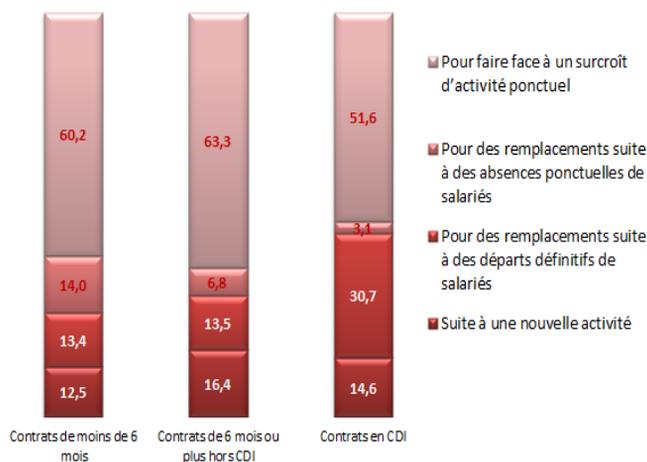
### Les emplois durables demeurent majoritaires en dépit d'une nette progression des contrats de courte durée.

La part des emplois durables (CDI et CDD de 6 mois et plus) dans les intentions d'embauche s'établit à 55,3% en 2017, contre 75,8% en 2016.

En contre partie, les contrats de moins de 6 mois progressent de 20,5 pts sur un an et concentrent 44,7% des projets en 2017.

Quelque soit le type de contrat, la majorité des contrats est mobilisée pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel. Les distinctions se font davantage sur le 2<sup>nd</sup> motif de recrutement. En effet, le CDI sera plus souvent envisagé (31%) pour remplacer des départs définitifs de salariés alors que le CDD de 6 mois ou plus répondra davantage à des projets liés à une nouvelle activité (16,4%), enfin le CDD de moins de 6 mois donnera la priorité à des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés [cf. Graphique 3].

**Graphique 3 : Les motifs de recrutement selon le type de contrat**



## Le secteur des services, toujours en progression, continue à être le 1<sup>er</sup> pourvoyeur d'emplois avec une grande diversité de profils recherchés

65% des besoins de la région concernent des activités de services. Au total, ce sont plus de 6 200 projets recensés dans ce secteur, soit 5,9% de plus qu'en 2016.

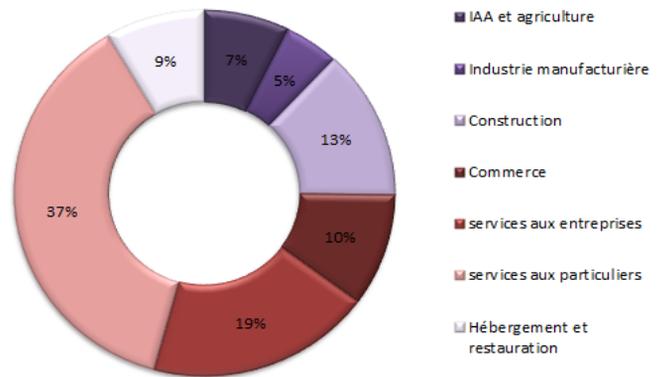
58% des intentions de recrutement des services relèvent des services aux particuliers, ce qui équivaut à près de 3 600 emplois potentiels. Sur un an, ce volume est en hausse de 2%. Il demeure le premier pôle de recrutement en Martinique avec 37% des projets totaux [cf. Graphique 4]. 3 grandes filières composent ce secteur : l'administration publique et l'enseignement avec 1 100 projets, la santé humaine et l'action sociale avec 1 070 projets et les autres activités avec 1 400 projets. Les professionnels de l'animation socioculturelle rattachés à ce secteur sont les plus recherchés. On retrouve également les métiers d'aides à domicile et aides ménagères ou d'aides soignant [cf. Tableau 1].

Les intentions d'embauche dans les services aux entreprises progressent à un rythme plus soutenu qu'en 2016 (+4,7% en 2017 contre +1,7% en 2016). Ce secteur représente 19% du total des projets de recrutement [cf. Graphique 4]. Il est principalement porté par les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien avec 1 080 projets. Les métiers les plus recherchés associés à ces secteurs, sont les agents d'entretien de locaux ou encore les secrétaires bureautiques [cf. Tableau 1].

Autres filières des services, l'hébergement et la restauration concentre 9% des projets de la région. Ce secteur poursuit sa progression à un rythme relativement soutenu (+31,6% en 2017 contre 37,8% en 2016). 46% de ces projets sont liés à des activités saisonnières. Ce sont principalement des postes de cuisiniers, d'aides ou apprentis de cuisine, ou serveurs de cafés et restaurants qui sont recherchés par les employeurs.

Les besoins de recrutement dans le secteur du commerce connaissent un net recul (-30,3%) en 2017 après 3 années de forte croissance. Ce secteur représente 10% des intentions, soit moins de 1 000 projets qu'en 2016 [cf. Graphique 4]. Le secteur du commerce ressort parmi les 15 métiers les plus recherchés à travers le métier de caissier.

**Graphique 4 : Les projets de recrutement selon le secteur d'activité**



La plus forte progression des intentions d'embauches est enregistrée dans le secteur de la construction : +33,2% en 2017, représentant 1 270 projets. Ce secteur concentre 13% des projets totaux [cf. Graphique 4] avec des métiers tels que des ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment [cf. Tableau 1]. La reprise amorcée l'an dernier (+7,8%) se confirme donc après plusieurs années difficiles mais 6 projets sur 10 satisferont une activité saisonnière.

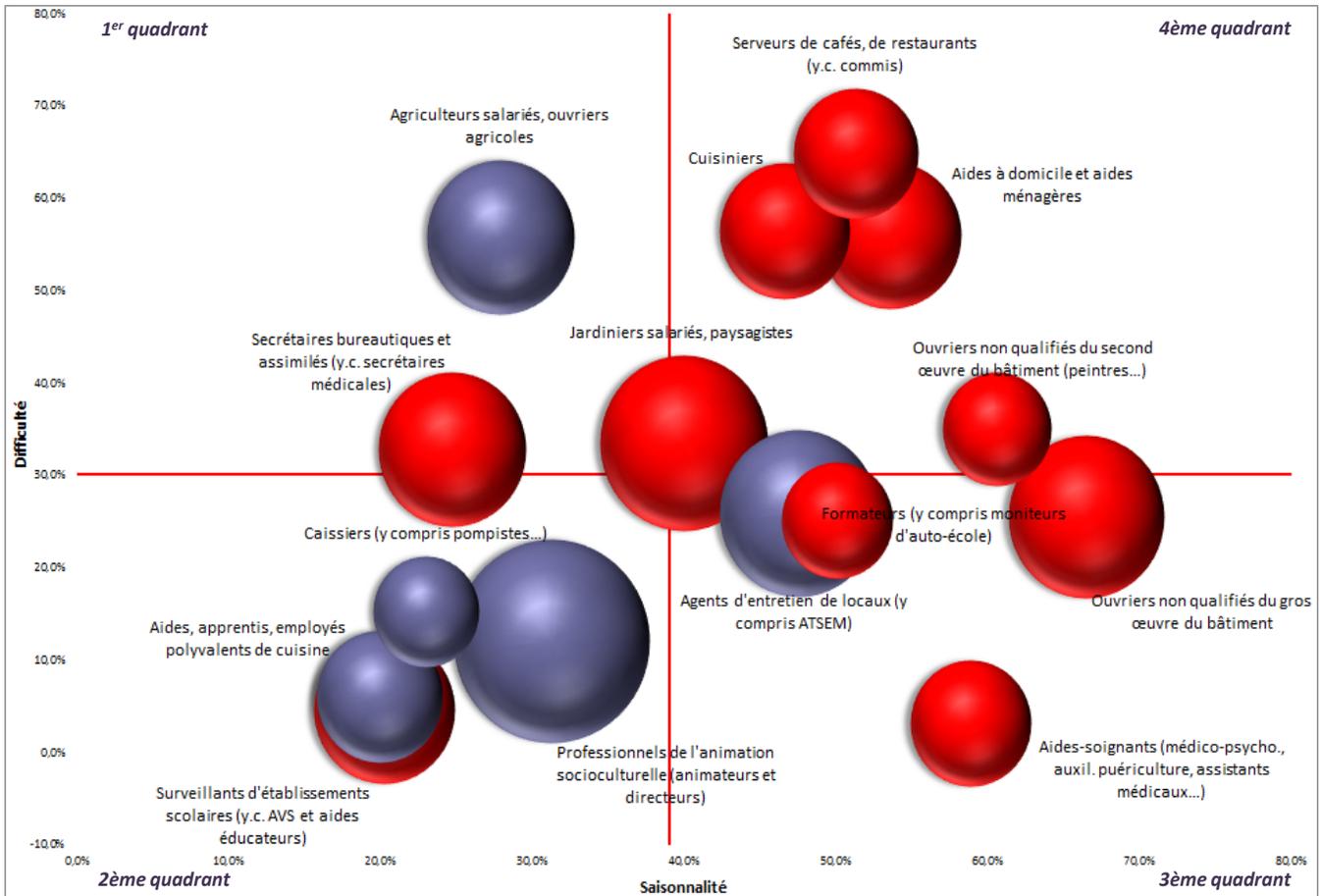
Le secteur de l'industrie compte près de 450 projets, soit une hausse de 14,4% en 2017; mais il ne concentre que 5% des projets totaux [cf. Graphique 4].

Avec 7% de projets régionaux [cf. Graphique 4], l'agriculture et l'Industrie Agro-Alimentaire (IAA) enregistrent 700 projets pour l'année, soit 18,2% de moins qu'en 2016. On y retrouve principalement des métiers de jardiniers, paysagistes ou agriculteurs, ouvriers agricoles [cf. Tableau 1].

**Tableau 1 : Les 15 métiers les plus recherchés en 2017**

Métiers	Nombre de projets	% de projets difficiles	% de projets saisonniers	Tendance annuelle
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	575	12,1%	31,2%	↑
Jardiniers salariés, paysagistes	427	33,5%	39,9%	↓
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	382	25,9%	47,5%	↑
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	366	25,5%	66,4%	↓
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	328	55,8%	27,9%	↑
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	327	32,8%	24,7%	↓
Surveillants d'établissements scolaires (y.c. AVS et aides éducateurs)	304	4,6%	20,2%	↓
Aides à domicile et aides ménagères	301	56,1%	53,6%	↓
Cuisiniers	255	56,5%	46,6%	↓
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	239	6,1%	19,9%	↑
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	230	64,8%	51,3%	↓
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	220	3,1%	58,8%	↓
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	186	25,1%	50,1%	↓
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	180	35,0%	60,6%	↓
Caissiers (y compris pompistes...)	167	15,2%	23,0%	↑
<b>Ensemble des projets de recrutement</b>	<b>9 616</b>	<b>30,0%</b>	<b>39,0%</b>	<b>↑</b>

**Graphique 5 : Les 15 métiers les plus recherchés en fonction des difficultés à les pourvoir et de leur caractère saisonnier**



Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. En violet sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2016, en rouge ceux en baisse.

Cette représentation met en évidence quatre ensembles [cf. Graphique 5] :

- 1er quadrant – les profils où les difficultés d'embauche sont élevées et les projets de recrutement peu liés à la saisonnalité : il s'agit des métiers des agriculteurs salariés et ouvriers agricoles et de secrétaires bureautiques et assimilés.
- 2<sup>ème</sup> quadrant – les métiers pour lesquels il est relativement peu difficile de recruter et dont la part de projets saisonniers est moins élevée que la moyenne régionale : on trouve ici les caissiers, les aides, apprentis, employés polyvalent de cuisine, les professionnels de l'animation socioculturelle et les surveillants d'établissements. Les besoins en main d'œuvre sont en augmentation pour cet ensemble, à l'exception des surveillants d'établissements.
- 3<sup>ème</sup> quadrant – les métiers pour lesquels les employeurs anticipent de faibles difficultés mais présentant une part élevée de projets saisonniers pour des profils très variés : on recense les métiers de formateurs, d'agents d'entretien de locaux, d'ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et d'aides-soignants. Parmi ces métiers, tous ont enregistré une diminution de projets sur un an, à l'exception des agents d'entretien de locaux.
- 4<sup>ème</sup> quadrant – les métiers caractérisés à la fois par de fortes difficultés et une part de projets saisonniers importante : il s'agit des serveurs de café et restaurants, des cuisiniers, des aides à domicile et aides ménagères ou encore des ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment. Dans cet ensemble, le nombre de projets est orienté à la baisse.

## Aides à domicile, paysagistes et cuisiniers sont dans le Top 15 quant les agents de sécurité en sortent

5 des 10 métiers enregistrant les plus fortes progressions annuelles font partie du top 15 des métiers les plus recherchés : aides à domicile et aides ménagères, jardiniers salariés et paysagistes, cuisiniers, formateurs et ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment. En dehors de ces métiers, les recruteurs potentiels demandent en 2017 davantage de secrétaires de direction ou d'arboriculteurs, cueilleurs [cf. Tableau 2].

A l'inverse, certains postes, bien qu'encore recherchés en 2017, connaissent une diminution importante du nombre d'intentions de recrutement. La plus forte baisse fait référence à l'un des 15 métiers les plus recherchés, à savoir les agriculteurs et ouvriers agricoles. 2017 est marquée par le faible volume de projets sur les métiers agents de sécurité et surveillance, avec une baisse de 234 projets sur un an, les sortant directement du top 15 dont ils font partie depuis 2010. Les autres métiers en fort recul concernent entre autres, les vendeurs en habillement..., les employés de banque et assurances et les agents d'accueil et d'informations et les standardistes [cf. Tableau 2].

**Tableau 2 : Les métiers présentant les plus fortes variations annuelles**

Métiers	2016	2017	Var abs 2017/2016
<i>Aides à domicile et aides ménagères</i>	149	301	151
<i>Jardiniers salariés, paysagistes</i>	286	427	141
<i>Cuisiniers</i>	122	255	133
Secrétaires de direction	50	129	79
Arboriculteurs salariés, cueilleurs	4	81	77
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA)	38	106	68
<i>Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)</i>	122	186	64
<i>Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment</i>	307	366	59
Maîtrise des magasins, marchandiseurs	0	59	59
<i>Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)</i>	24	81	57
Cadres administratifs, comptables et financiers	89	42	-47
Employés de maison et personnels de ménage	98	41	-57
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	92	24	-68
Ouvriers qualifiés magasinage et manutention	78	5	-73
Agent d'entretien de locaux	468	382	-86
Agents d'accueil et d'informations, standardistes	125	29	-95
Employés de la banque et des assurances	121	8	-113
Vente en habillement, articles de luxe, sport, loisirs, culture	314	160	-154
Agents de sécurité et surveillance, enquêteurs privés et assimilés	296	62	-234
<i>Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles</i>	586	328	-257

*Les métiers en italique appartiennent au top 15 des métiers les plus recherchés*

## La saisonnalité des recrutements est le reflet de l'activité économique du territoire

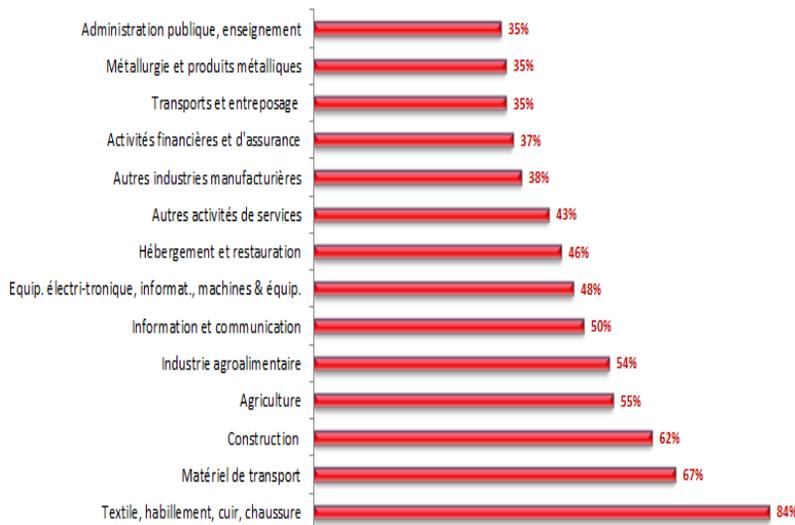
Globalement, la part de projets saisonniers n'a cessé de croître depuis 2013 passant de 20,7% à 39% en 2017 [cf. Graphique 6]. Ce recours à la saisonnalité est propre à certains grands secteurs tels que la construction (62% de projets saisonniers), l'agriculture (55% de projets saisonniers), l'industrie agro-alimentaire (54% de projets saisonniers) ou encore l'hébergement et la restauration (46% de projets saisonniers) [cf. Graphique 7]. Dans ces cas, les métiers saisonniers sont en cohérence avec les secteurs saisonniers : ouvriers non qualifiés du gros œuvre (243 projets saisonniers - 66,4%), jardiniers salariés, paysagistes (170 projets saisonniers – 39,9%), cuisiniers (119 projets saisonniers - 46,6%), serveurs de café et restaurant (118 – 51,3%) [cf. Tableau 3].

Pour autant, on constate que de plus en plus de secteurs d'activité ont recours aux emplois dits « saisonniers », mais les volumes de projets associés à ces secteurs sont relativement faibles. On fait référence par exemple à la filière de l'industrie de matériel de transport qui ne compte que 15 projets pour 2017, ou encore les équipements électrique, informatiques... qui au total prévoient 35 embauches potentielles.

**Graphique 6 : Evolution de la proportion des projets saisonniers par an**



**Graphique 7 : Les principaux secteurs d'activité ayant recours à des contrats saisonniers**



**Tableau 3 : Les 10 métiers jugés les plus saisonniers en nombre**

Métiers	Nombre de projets	% de projets saisonniers	Nombre projets saisonniers
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	366	66,4%	243
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	382	47,5%	182
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	575	31,2%	180
Jardiniers salariés, paysagistes	427	39,9%	170
Aides à domicile et aides ménagères	301	53,6%	161
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	220	58,8%	129
Cuisiniers	255	46,6%	119
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	230	51,3%	118
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	160	72,0%	115
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	180	60,6%	109

## Les employeurs envisagent une légère croissance des difficultés de recrutement dans certains secteurs

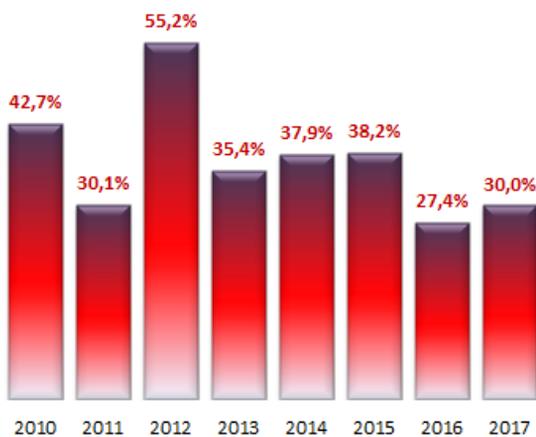
La hausse des intentions d'embauche s'accompagne également d'une légère progression des anticipations des difficultés de recrutement : 30% des projets seraient concernés en 2017 contre 27,4% en 2016, soit 2,6 points supplémentaires [cf. Graphique 8]. Pour autant, le niveau de difficultés reste bien en deçà du niveau moyen observé depuis 2010.

Les difficultés restent plus importantes dans les petites structures. Elles concerneraient près de 37,8% des projets des établissements de 1 à 4 salariés et 35,2% de ceux des établissements de 0 salarié. À l'inverse, les établissements de 100 à 199 salariés ne comptent que 3,1% de projets difficiles et ceux de 200 salariés, 14,1%.

Les difficultés de recrutement se concentrent sur certains secteurs d'activité. Ce sont principalement les secteurs de l'agriculture et l'IAA (39%) et de l'industrie manufacturière (33%) qui recensent la plus forte part de projets difficiles. Dans le détail, ce sont les autres industries manufacturières (50%), la métallurgie et produits métalliques (46%), l'agriculture (41%) ou encore les industries extractives, énergie, gestion de déchets (37%) qui font cas de fortes difficultés [cf. Tableau 4].

Avec 31% de projets jugés difficiles lors du recrutement, le secteur des services affiche certaines disparités en fonction des filières : l'hébergement et la restauration (45%) et les services scientifiques... (41%) sont ceux qui anticipent le plus de difficultés.

**Graphique 8 : Evolution de la proportion des projets jugés difficile lors du recrutement par an**



**Tableau 4 : Les secteurs d'activité ayant une proportion de projets difficiles supérieure à la moyenne régionale**

Secteurs d'activité	Nb projets	Nb projets difficiles	% projets difficiles
Autres industries manufacturières	64	31	50%
Commerce & réparation automobile	56	26	47%
Métallurgie et produits métalliques	103	47	46%
Hébergement et restauration	810	362	45%
Serv. scientifiques, techniques, adm. & soutien	1 081	446	41%
Agriculture	442	182	41%
Information et communication	231	92	40%
Industries extractives, énergie, gestion déchets	104	39	37%
Industrie agroalimentaire	259	95	37%
Activités financières et d'assurance	95	34	36%
Santé humaine et action sociale	1 069	361	34%
Autres activités de services	1 415	462	33%
Activités immobilières	78	24	31%

Parmi les métiers les plus difficiles à recruter, on retrouve plusieurs domaines professionnels. Le recrutement des métiers suivants: serveurs de café et restaurants, de cuisiniers, d'aides à domicile ou ménagères, d'agriculteurs ou ouvriers agricoles, d'infirmiers ou encore de sportifs ou animateurs sportifs, est jugé difficile dans 1 cas sur 2 [Cf. Tableau 5].

**Tableau 5 : Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement**

Métiers	Nb projets	% projets difficiles
Serveurs de cafés et restaurants	230	64,8%
Cuisiniers	255	56,5%
Aides à domicile et aides ménagères	301	56,1%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	328	55,8%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	128	55,2%
Sportifs et animateurs sportifs	147	51,1%
Vendeurs en ameublement, équipement foyer, bricolage	105	47,3%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	142	37,6%
Secrétaires de direction	129	36,7%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	180	35,0%

## L'inadéquation du profil des candidats demeure la première contrainte envisagée par les recruteurs

L'anticipation des difficultés de recrutement émise par les employeurs est liée à divers facteurs [cf. Graphique 9].

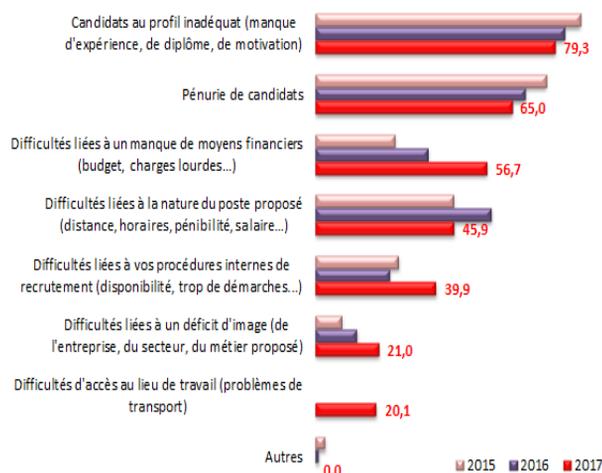
Pour autant, c'est l'inadéquation aux profils recherchés qui reste le frein principal au recrutement, et ce pour 79,3% des employeurs recruteurs (-3,1 pts par rapport à 2016). Cette inadéquation se traduit pour la plupart des cas par un manque d'expérience, de diplôme ou encore de motivation.

65% (-4,4 pts par rapport à 2016) des employeurs font état également comme autre facteur de tension, d'une pénurie de candidats.

56,7% (+19,4 pts par rapport à 2016) déclarent que leurs moyens financiers pourraient les contraindre dans leur recrutement.

2 autres types de difficultés touchent une part plus importante de recruteurs qu'en 2016, mais sont évoqués plus modérément, à savoir les difficultés liées aux procédures internes de recrutement (39,9% contre 24,6% en 2016) et les difficultés liées à un déficit d'image (21% contre 13,9% en 2016).

**Graphique 9 : Nature des difficultés de recrutement envisagées en % d'entreprises (plusieurs réponses possibles par entreprise)**



## Pôle emploi reste l'interlocuteur privilégié des entreprises pour faire face aux difficultés de recrutement

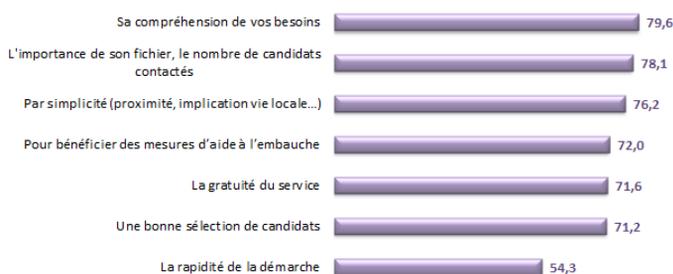
Pour mieux appréhender leurs difficultés de recrutement, 9 établissements recruteurs sur 10 prévoient de faire appel à Pôle emploi pour les accompagner dans leur démarche. Les établissements ayant recours à Pôle emploi mettent en avant sa compréhension du besoin, l'importance de son fichier, le nombre de candidats contactés ayant recours à Pôle emploi mettent en avant sa compréhension du besoin, l'importance de son fichier avec un potentiel de candidats pouvant être rapidement contactés, la simplification des démarches mais aussi le bénéfice éventuel de mesures d'aides à l'embauche [cf. Graphique 10]. Le recours à d'autres intermédiaires spécialisés comme les cabinets de recrutement, les missions locales etc... est moins évoqué par les entreprises (62,7%) [cf. Tableau 6].

Pour palier à ces tensions de recrutement, plus de 7 établissements recruteurs sur 10 prévoient de recourir à d'autres types de contrats tels que l'intérim, l'apprentissage, l'alternance etc...

D'autres envisagent de chercher des profils différents de leur recherche de base, à travers des personnes hors entreprise, les retraités, ou des non diplômés.

Pour certains, la formation de candidats externes est plus envisagée (68,6%) que celles des salariés déjà présents dans l'entreprise (53,1%).

**Graphique 10 : Les motifs de recours à Pôle emploi en % d'entreprises (plusieurs réponses possibles par entreprise)**



**Tableau 6 : Les types de solution envisagées pour faire face aux difficultés en % d'entreprises (plusieurs réponses possibles par entreprise)**

	(%)	2016	2017
Faire appel à Pôle emploi		86,5	94,4
Recourir à d'autres types de contrats (intérim, apprentissage, alternance, stagiaires, contrats de qualification)		52,7	73,3
Faire appel à des profils différents de candidats (personnes de l'étranger, personnes retraitées, personnel non diplômé)		50,3	69,0
Former des candidats venant de l'extérieur		66,6	68,6
Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail (horaires, salaires, avantages)		48,6	64,2
Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement, missions locales, centre de formation, écoles)		60,2	62,7
Embaucher moins, différer une partie de vos embauches		33,8	58,6
Former des salariés déjà présents dans l'entreprise / leur proposer de travailler plus (heures sup.)		38,0	53,1
Sous-traiter une partie de votre activité, délocaliser		26,6	26,9
Autres		2,5	0,0

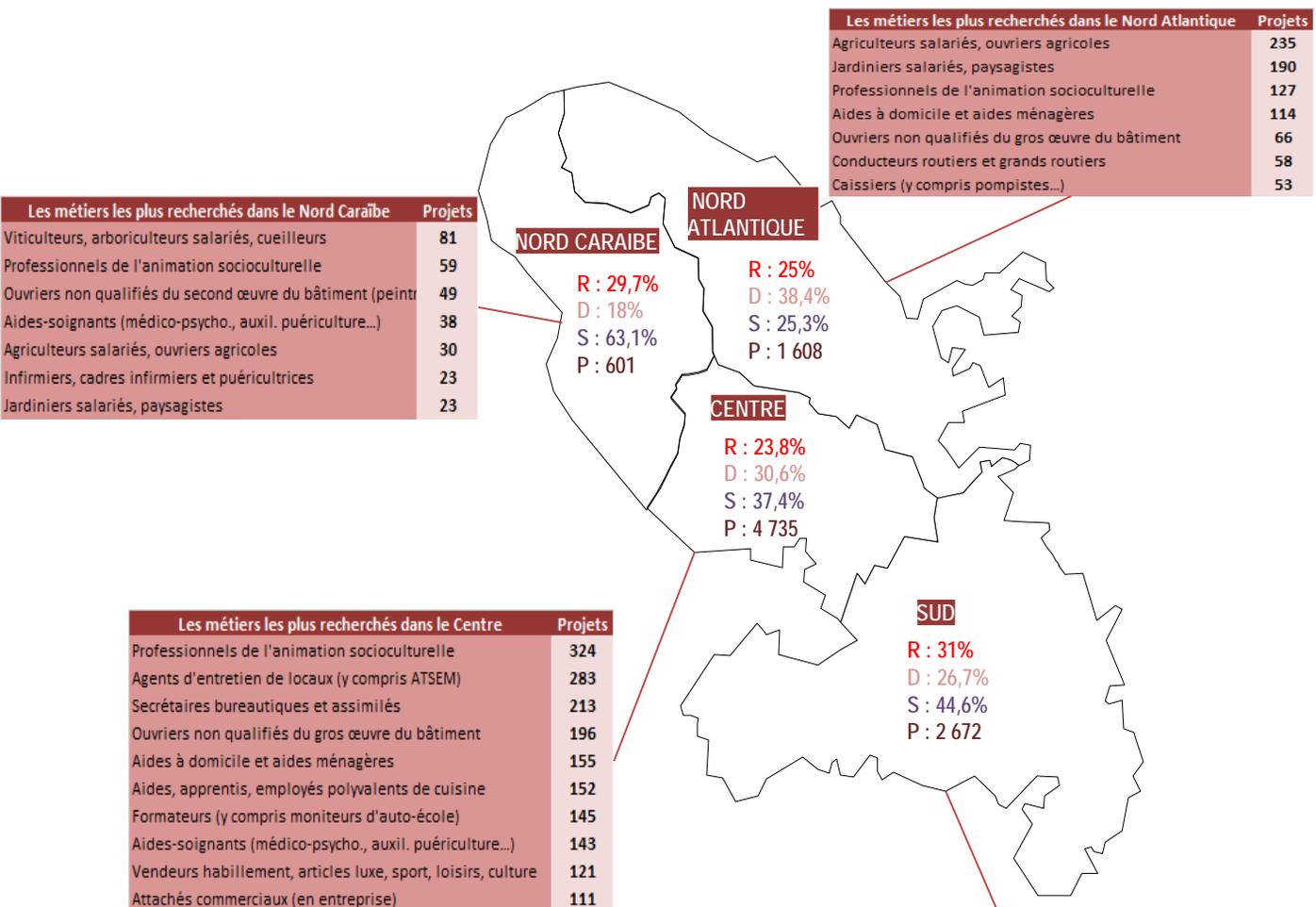
## Le dynamisme du bassin Sud participe singulièrement à la hausse du niveau d'emploi régional

La propension à recruter a reculé dans tous les bassins d'emploi, excepté le bassin Sud pour lequel 31% des employeurs envisagent au moins une embauche potentielle en 2017. Ce recul a impacté le volume des intentions d'embauches qui régressent de 2,4% dans le Centre et de 4,3% dans le Nord Caraïbe. A l'inverse, les bassins Sud et Nord Atlantique prévoient une progression de leurs besoins en main d'œuvre, de respectivement +9,7% et +3,6% par rapport à 2016.

Avec plus de 4 700 projets, c'est le bassin Centre qui totalise le plus de projets de recrutements, du fait de son pôle urbain attractif tant démographiquement qu'en terme de tissu entrepreneurial.

Quelque soit le bassin d'emploi, la part d'emplois potentiels saisonniers est en forte hausse, à l'exception du bassin Nord Atlantique. En revanche, c'est ce bassin qui présente la proportion de projets jugés difficiles lors du recrutement la plus élevée (38,4%).

**Graphique 9 : Nature des difficultés de recrutement envisagées en % d'entreprises (plusieurs réponses possibles par entreprise)**



### Légende :

**R : % des établissements potentiellement recruteurs**

**D : % des projets difficiles lors du recrutement**

**S : % des projets liés à une activité saisonnière**

**P : Nombre de projets de recrutement**

# Sources et méthodes

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CREDOC. Elle est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement, mieux anticiper et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension et mieux informer les demandeurs d'emploi sur les métiers porteurs. Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier.

L'enquête BMO 2017 a été réalisée entre octobre et décembre 2016 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte). Le champ de cette seizième vague couvre :

- les établissements relevant du secteur privé (qui cotisent à l'Assurance chômage),
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités locales et territoriales (communes, régions...),
- les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...),
- les officiers publics ou ministériels (notaires...).

L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice...) ni certaines entreprises publiques (EDF, Banque de France...).

Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers qui correspond aux Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes, afin d'ajuster la liste de métiers proposée au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 13 000 établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 9 700 ont ainsi été interrogés, par voie postale, téléphonique ou par web. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, près de 2 500 réponses ont été collectées et exploitées pour la Martinique, soit un taux de retour global de 25,4%.

Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements, à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

## EN SAVOIR PLUS



- Le site national dédié à l'enquête <http://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

Directeur de la publication  
**Antoine DENARA**

Réalisation  
**Direction du Pilotage de la Performance Régionale**  
**Nathalie SALOMON**

Service Statistiques, études et évaluations  
**Dalila DIB**

Contact  
**Direction régionale Martinique**  
0596 42 56 01 / [DirectionPoleemploiMartinique@pole-emploi.fr](mailto:DirectionPoleemploiMartinique@pole-emploi.fr)

**Pôle emploi,**  
Zac de Rivière Roche  
97 200 Fort de France

[www.pole-emploi.org](http://www.pole-emploi.org)

