

# OBSERVATOIRE PARTENARIAL de l'ÉCONOMIE de Lille Métropole

Mai 2017

## LES PROJETS DE RECRUTEMENT 2017 DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE

### LES OBJECTIFS DE L'OPE :

Depuis 2006, l'OPELM travaille à la définition des enjeux du territoire et à la mise en place d'un outil partagé de connaissance de l'économie métropolitaine.

### LES PARTENAIRES :

Agence de développement et d'urbanisme de Lille Métropole, Chambre de Commerce et d'Industrie Grand Lille, Chambre de Commerce et d'Industrie de Région Nord de France, Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Nord - Pas-de-Calais, Compétences et Emplois en Métropole Européenne de Lille, Conseil de développement de Lille Métropole, Conseil Départemental du Nord, Conseil Régional Hauts-de-France Nord-Pas de Calais-Picardie, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Nord - Pas-de-Calais, Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement, et du logement, Face Lille Métropole, Nord France Innovation Développement /Je Crée en Nord-Pas de Calais, Institut national de la statistique et des études économiques, Lille's Agency, Lille Place Tertiaire, Observatoire Régional Emploi Formation Nord - Pas-de-Calais, Maison de l'Emploi Lys-Tourcoing, Maison de l'Emploi de Lille Homme Hellemmes, Maison de l'Emploi Métropole Nord Ouest, Maison de l'Emploi de Villeneuve d'Ascq - Mons-en-Baroeul et communes partenaires, Maison de l'Emploi Pévèle Mélançois Carembault, Maison de l'emploi du Roubaisis, GIP AGIRE Maison de l'Emploi du Val de Marque, Métropole Européenne de Lille, Mission Bassin Minier, Pôle emploi, Union régionale de l'insertion par l'activité économique, Union pour le Recouvrement des cotisations de la Sécurité sociale et des Allocations familiales, Université de Lille 1.

**Directeurs de publication :** Eric Vanhuyse (Compétences et Emplois en Métropole Européenne de Lille), François Leurs (ADULM)

**Équipe de rédaction :** Elodie Colin (Pôle emploi), Valérie Fenaux (APEC), Annabelle Grave (CCIR), Aurélie Thorel (Compétences et Emplois en Métropole Européenne de Lille), Corinne Valiton (ADULM), Virginie Vettivel (Pôle emploi)

**Mise en page :** Stéphanie Simon (ADULM)



### À RETENIR

34 800 projets d'embauche ont été exprimés en décembre 2016 par les entreprises de l'arrondissement de Lille (+3 960 projets de recrutement sur un an). 8 200 établissements envisagent de recruter en 2017, soit 610 de plus qu'en 2016.

Les projets de recrutement dans tous les secteurs augmentent sauf dans le secteur de l'industrie Agroalimentaire et Agriculture qui perd des intentions d'embauche. Les Services et le Commerce sont les plus optimistes, avec respectivement +3 370 projets et +330. A un niveau plus détaillé, les plus forts gains cette année concernent la santé et action sociale (+1 980), les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien : nettoyage, sécurité, centres d'appel, études techniques, etc. (+810). Ces constats prévalent également au niveau départemental.

L'arrondissement de Lille se caractérise par une forte surreprésentation des projets dans le secteur des Services par rapport à la région et au département du Nord et une sous-représentation dans l'Industrie Agroalimentaire et Agriculture et l'Industrie manufacturière. Il concentre plus d'un projet de recrutement sur cinq de la région.

Le caractère saisonnier des recrutements est bien moins marqué dans l'arrondissement qu'en région (-12 points)

Les professionnels de l'animation socioculturelle sont le métier le plus recherché et le plus saisonnier.

Les projets signalés comme difficiles par les employeurs de l'arrondissement sont quant à eux plus nombreux qu'au niveau régional et départemental. Les aides à domicile/aides ménagères et les télévendeurs, présents dans le top 10 des métiers recherchés, sont aussi ceux qui regroupent les plus fortes difficultés.

## UNE FORTE HAUSSE DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS ET DES PROJETS DE RECRUTEMENT POUR 2017

### ▼ 8 200 établissements recruteurs, un taux en hausse (23%)

8 200 établissements situés dans l'arrondissement de Lille envisagent au moins un recrutement au cours de l'année 2017. Le **taux d'établissements recruteurs** dans l'arrondissement de Lille (23,1%) **est supérieur aux taux de la région** (20,5%) et de la **France** (22,4%). Par rapport aux résultats de la précédente enquête, la **proportion d'établissements recruteurs est en hausse** dans l'arrondissement de Lille (+1,7 point), **comme en région** (+1,3 point) **et en France** (+1,9 point).

### ▼ 34 800 projets de recrutement, un nombre en hausse de 13%

Les établissements de l'arrondissement projettent de réaliser 34 800 embauches en 2017, soit 25% des projets de recrutement régionaux (pour 28% des emplois salariés régionaux). Par rapport aux résultats de la précédente

enquête, le nombre de projets de recrutement est en forte augmentation dans l'arrondissement de Lille par rapport aux résultats de l'enquête précédente : +12,8% soit +3 960 projets, une hausse plus forte qu'en région (+9,7%) et en France (+8,2%).

### ▼ 40% des projets jugés difficiles, un taux en hausse de 11 points

Le **taux de difficulté de recrutement** dans l'arrondissement de Lille (40%) **est plus élevé qu'en région** (38%) **et qu'en France** (37,5%). Par rapport aux résultats de la précédente enquête, les difficultés de recrutement augmentent fortement dans l'arrondissement de Lille (+10,9 points), comme en région (+10,3 points) et plus fortement qu'en France (+5,1 points).

### ▼ 20% des projets saisonniers, un taux en baisse de 2 points

La part des projets de recrutement saisonnier reste plus faible dans l'arrondissement de Lille

(19,8%) qu'en région (32,2%) et qu'en France (39,2%). Cela s'explique en partie par la structure économique avec une présence moins forte d'activités agricoles dans l'arrondissement de Lille, secteur qui propose un grand nombre d'embauches saisonnières. A noter néanmoins que les taux de saisonnalité de l'arrondissement sont également moins forts dans les secteurs de l'industrie manufacturière, du commerce et des services par rapport à la région et à la France.

Par rapport aux résultats de la précédente enquête, la part des emplois saisonniers dans les projets de recrutement baisse dans l'arrondissement de Lille (-1,9 point), comme en région (-1,5 point) et en France (-1,4 point).

### BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE POUR 2017

	Nombre d'établissements recruteurs	Proportion d'établissements recruteurs		Nombre de projets de recrutement		Taux de difficulté		Taux de saisonnalité	
		2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017
<b>Arrondissement</b>	<b>8 200</b>	<b>23,1%</b>	<b>+1,7 pt</b>	<b>34 800</b>	<b>+12,8%</b>	<b>40,0%</b>	<b>+10,9 pts</b>	<b>19,8%</b>	<b>-1,9 pt</b>
<i>dont Bassin d'emploi de Lille</i>	5 760	23,1%	+0,8 pt	25 900	+11,8%	38,9%	+10,1 pts	20,2%	-2,1 pts
<i>dont Bassin d'emploi de Roubaix - Tourcoing</i>	2 450	23,3%	+3,6 pts	8 900	+15,9%	43,0%	+13,1 pts	18,6%	1,2 pt
Région	33 030	20,5%	+1,3 pt	134 410	+9,7%	38,0%	+10,3 pts	32,2%	-1,5 pt
France	512 640	22,4%	+1,9 pt	1 976 470	+8,2%	37,5%	+5,1 pts	39,2%	-1,4 pt

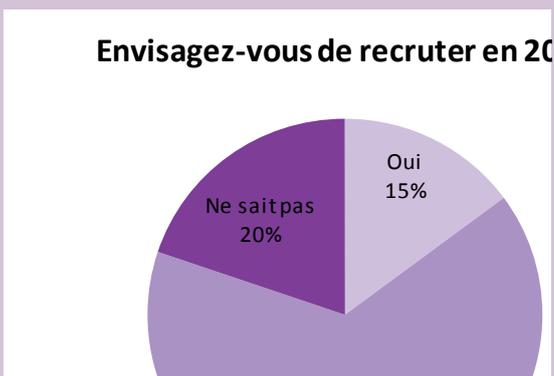
Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2016 et 2017 / Traitement : OPELM

## Les projets et difficultés de recrutement selon les dirigeants d'entreprises interrogés par la Chambre de Commerce et d'Industrie de la région Hauts-de-France : une faible évolution des projets de recrutement

Selon la dernière enquête de conjoncture réalisée par la CCI de région Hauts-de-France, les perspectives 2017 des dirigeants en termes d'emplois demeurent prudentes. Sur près de 950 dirigeants de l'arrondissement de Lille, 15% ont déclaré un projet de recrutement pour 2017, c'est 7 points de moins que les prévisions 2016, mais plus élevé qu'en moyenne régionale (11%). La part des entreprises en manque de visibilité est, elle, croissante sur une année, puisqu'elle passe de 12% en 2016 à 20% en 2017 dans l'arrondissement de Lille.

Malgré une situation économique plus favorable au cours de l'année 2016, au moment où nous interrogeons les entreprises\*, ces dernières restent donc très prudentes voir attentistes sur leurs prévisions 2017 (contexte international, élections présidentielles françaises...). Rien d'étonnant à ce que le nombre de projets d'embauches soit en recul par rapport à l'an dernier (-17%), soit 680 projets annoncés sur l'arrondissement de Lille, ce qui représente 40% des projets régionaux.

### ENTREPRISES ENVISAGEANT DE RECRUTER SUR LILLE MÉTROPOLE



Fait positif, 86% de l'ensemble des postes font l'objet de créations de poste (76% en 2016) et la majorité devrait être proposée en CDI.

Le recours à l'intérim resterait marginal. Pourtant, selon Prism'Emploi, l'emploi intérimaire aurait augmenté de 6,1% en Hauts-de-France au premier trimestre 2017 (par rapport au premier trimestre 2016). Au niveau national, cette augmentation atteint 8,3%.

\* novembre et décembre 2016

Source : Enquête de conjoncture Bilan et Perspectives 2016-2017 – CCI de région Hauts-de-France

## PLUS DE PROJETS DE RECRUTEMENT DANS LES PME QUE DANS LES GRANDES ENTREPRISES

### Une forte prédominance des projets dans les établissements de 200 salariés et plus par rapport à la France

De par la structure économique de l'arrondissement de Lille et le poids des grandes entreprises, la part des établissements de 200 salariés et plus, parmi l'ensemble des projets de recrutement 2017, est supérieure de 6 points à celle de la France, un écart qui perdure par rapport aux résultats des précédentes enquêtes (+7 points en 2016 et +9 points en 2015).

### Pour autant, 28% des projets de recrutement émanent d'établissements de 10 à 49 salariés

9 910 projets de recrutement pour 2017 dans l'arrondissement de Lille émanent d'établissements de 10 à 49 salariés (soit 28% de l'ensemble des projets de recrutement). Viennent ensuite les établissements de 1 à 9 salariés (7 670 projets soit 22%), ceux de 50 à 199 salariés (7 480 projets soit 21%), ceux de 200 salariés et plus (6 870 projets soit 20%) et ceux sans salarié (1 060 projets soit 8%).

### Forte progression des intentions d'embauche dans les établissements de taille intermédiaire

Par rapport aux résultats de la précédente enquête, les intentions d'embauche dans l'arrondissement de Lille ont fortement augmenté dans les établissements de 10 à 49 salariés (+1 970 projets soit +25%), de 1 à 9 salariés (+1 090 projets soit +17%) et de 50 à 199 salariés (+820 projets soit +12%).

En revanche, les projets de recrutement sont en baisse dans les établissements sans salarié (-170 projets soit -6%).

### De fortes difficultés de recrutement dans les petits établissements

45% des projets de recrutement des établissements entre 1 et 9 salariés sont jugés difficiles pour 2017 dans l'arrondissement, une proportion plus forte que dans les établissements de taille intermédiaire (entre 40% pour ceux de 10 à 49 salariés et 45% pour ceux de 50 à 199 salariés) et dans les grands établissements (30%).

Le constat est similaire en région et en France.

Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, les difficultés de recrutement ont augmenté quelle que soit la taille des établissements, plus fortement dans les établissements de 50 à 199 salariés (+21 points).

### Plus la taille des établissements diminue, plus la saisonnalité des projets de recrutement augmente

En 2017, le plus faible taux de saisonnalité dans les projets de recrutements est enregistré au sein des grands établissements (15%), le plus fort, au sein de ceux sans salarié (25%).

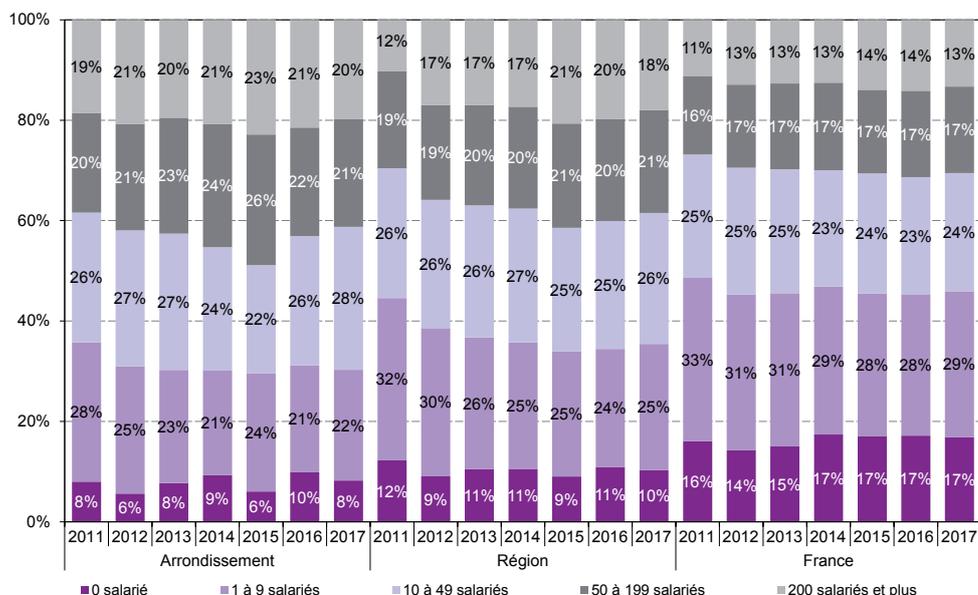
Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, le taux de saisonnalité des projets de recrutement a augmenté uniquement dans les établissements de 1 à 9 salariés (+3 points) ; il a, en revanche diminué dans les autres taille d'établissement, plus fortement dans ceux de 10 à 49 salariés.

## ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT ENTRE 2016 ET 2017 PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

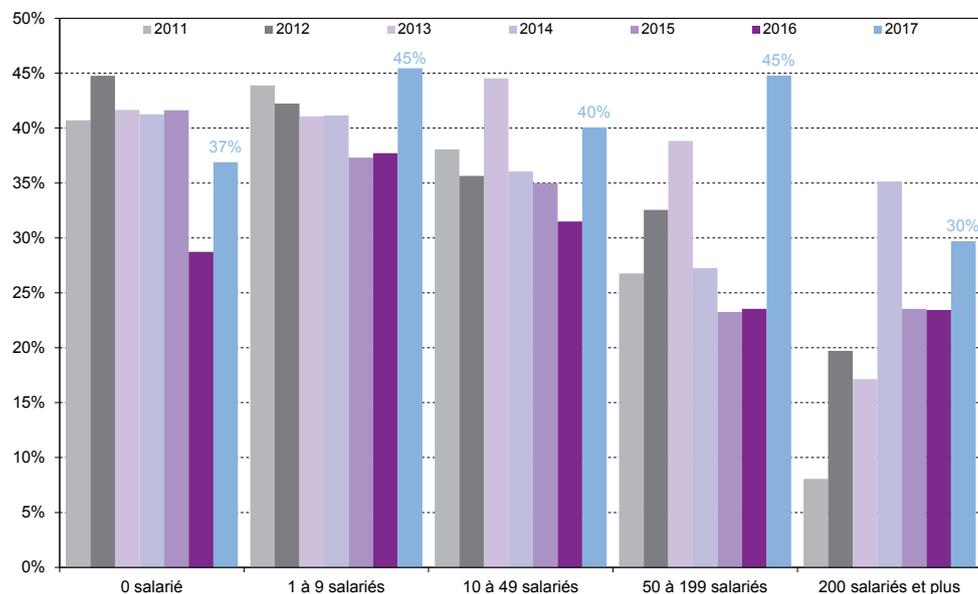
	0 salarié		1 à 9 salariés		10 à 49 salariés		50 à 199 salariés		200 salariés et plus	
	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017
<b>Arrondissement</b>	<b>2 870</b>	<b>+5,7%</b>	<b>7 670</b>	<b>+16,6%</b>	<b>9 910</b>	<b>+24,8%</b>	<b>7 480</b>	<b>+12,3%</b>	<b>6 870</b>	<b>+3,8%</b>
<i>dont Bassin d'emploi de Lille</i>	2 240	-11,2%	5 150	+7,5%	7 150	+31,8%	6 110	+20,1%	5 260	-1,6%
<i>dont Bassin d'emploi de Roubaix - Tourcoing</i>	630	+20,3%	2 520	+41,1%	2 760	+9,8%	1 370	-13,0%	1 610	+26,6%
Région	13 890	+3,7%	33 770	+17,2%	35 010	+12,2%	27 620	+10,7%	24 120	-0,2%
France	333 930	+6,3%	573 630	+11,4%	465 450	+9,3%	340 820	+8,4%	262 630	+1,6%

Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2016 et 2017 / Traitement : OPELM

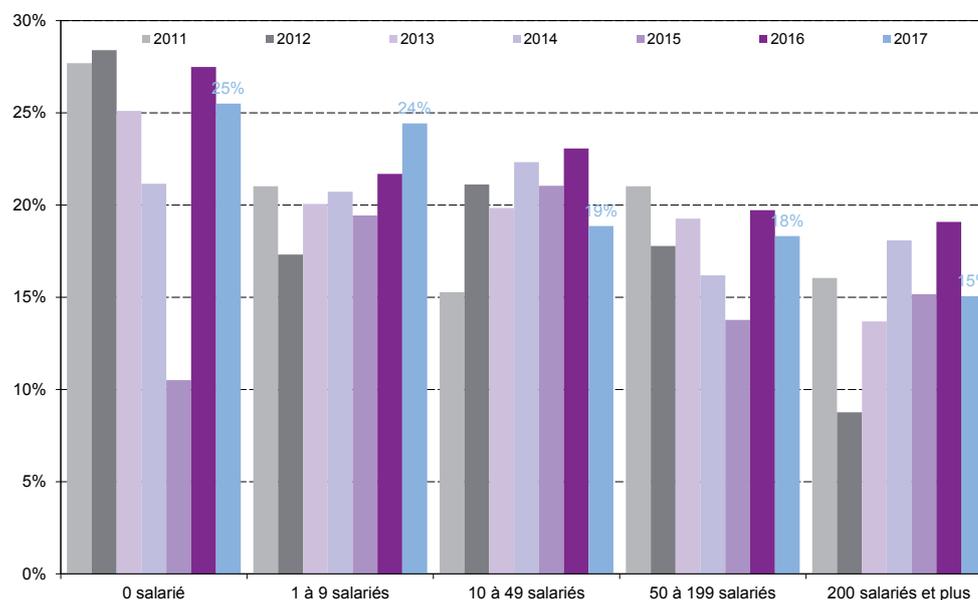
## RÉPARTITION DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PAR TAILLE



## ÉVOLUTION DU TAUX DE DIFFICULTÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TAILLE DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



## ÉVOLUTION DU TAUX DE SAISONNALITÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TAILLE DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2011 à 2017 / Traitement : OPELM

## Les projets et les difficultés de recrutement par taille selon les dirigeants d'entreprises interrogés par la CCI de région Hauts-de-France : de l'incertitude dans les grosses structures

Au regard de la taille des entreprises, ce sont les entreprises de 10 à 49 salariés de l'arrondissement de Lille qui envisagent plus que les autres de recruter en 2017. 28% d'entre elles envisagent d'embaucher contre 15% toutes tailles confondues.

Pour les plus grandes entreprises (50 salariés et plus) la part des dirigeants envisageant l'embauche oscille entre 16 et 19%. Toutefois, l'information la plus marquante est la part des indécis qui est croissante avec la taille de l'entreprise, pour atteindre plus de 60% pour les entreprises de plus de 100 salariés. Preuve que le contexte, lors de l'enquête, reste à la prudence face à un environnement national et international incertain. (Cette incertitude est également présente à l'échelle des Hauts-de-France.)

### RÉPARTITION DES VOLONTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



Source : Enquête de conjoncture Bilan et Perspectives 2016-2017 – CCI de région Hauts-de-France

## DES PROJETS DE RECRUTEMENT DE NOUVEAU EN HAUSSE DANS LE SECTEUR DES SERVICES

### Une forte prédominance des projets dans les services

Pour l'année 2017, dans l'arrondissement de Lille, 25 880 projets de recrutement émanent du secteur des services (soit 74% de l'ensemble des projets de recrutement), 4 440 du commerce (soit 13%), 1 880 de l'industrie manufacturière (soit 5%), 1 600 de la construction (soit 5%) et 990 de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire (3%).

Le secteur des services est plus représenté parmi les projets de recrutement que parmi l'emploi salarié (64% des emplois), à l'inverse les secteurs du commerce (19% des emplois), de l'agriculture et de l'industrie (11% des emplois) et de la construction (6% des emplois) sont moins représentés.

La part des services parmi l'ensemble des projets de recrutement 2016 dans l'arrondissement de Lille est **supérieure de 10 points à celle de la région** (contre +8 points en 2016 et +11 points en 2015) **et de 10 points à celle de la France** (contre +8 points en 2016 et +11 points en 2015) ; des **écarts demeurant importants**.

### Forte baisse des projets de recrutement dans les services

Par rapport aux résultats de l'enquête précédente, comme en région et en France, les projets

de recrutement de l'arrondissement de Lille ont augmenté dans le secteur des services (+3 370 projets soit +15%), principalement dans la santé humaine et l'action sociale (+1 980 projets) et les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (+810 projets). A noter cependant que certains secteurs des services ont toutefois vu leur nombre de projets de recrutement diminuer (-100 dans les autres activités de services, -90 projets dans l'administration publique et -70 projets dans l'hébergement et la restauration).

Le nombre de projet de recrutement est également en hausse dans les secteurs du commerce (+330 projets soit +8%), de la construction (+240 projets soit +18%) et, dans une moindre mesure, de l'industrie manufacturière (+50 projets soit +3%).

### De fortes difficultés de recrutement dans la construction

Comme en région et en France, les difficultés de recrutement pour 2017 dans l'arrondissement sont fortes dans le secteur de la construction (58% des projets sont jugés difficiles) et des services (40%), des proportions plus fortes que dans les secteurs de l'industrie manufacturière (38%) et du commerce (35%).

Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, les difficultés de recrutement ont augmenté dans les 5

grands secteurs, principalement dans ceux de la construction (+17 points), du commerce (+13 points) et des services (+10 points).

### Prédominance des recrutements saisonniers dans l'industrie agroalimentaire et l'agriculture

Comme en région et en France, les projets de recrutement saisonniers pour 2017 dans l'arrondissement sont les plus forts dans le secteur de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire (71% des projets sont saisonniers), des proportions plus fortes que dans les secteurs des services (20%), du commerce (13%), de la construction (14%) et de l'industrie manufacturière (8%).

Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, le taux de saisonnalité a fortement diminué dans le secteur du commerce (-15 points), il est plus stable dans les autres secteurs.

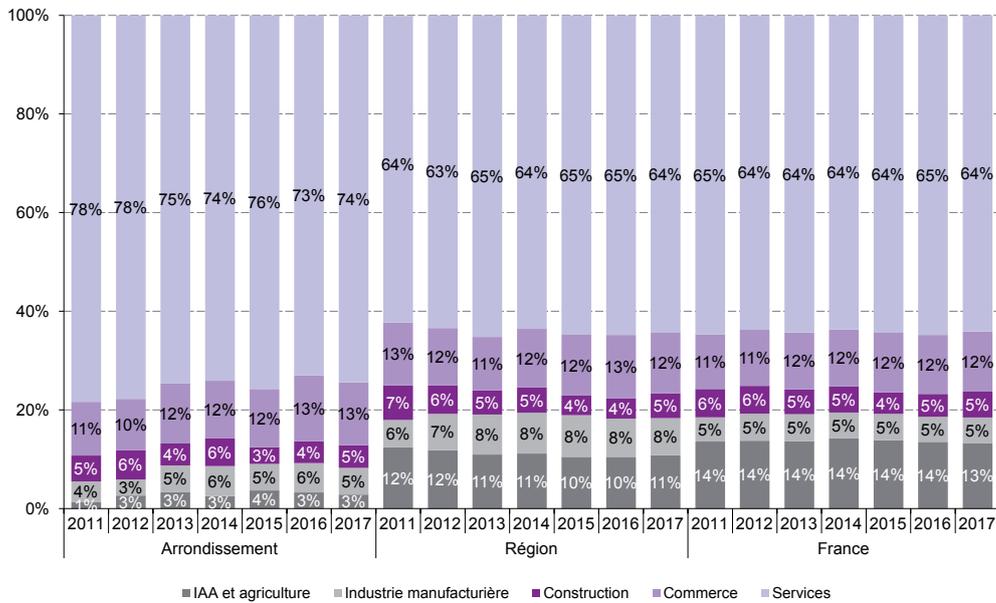
## ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT ENTRE 2016 ET 2017 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

	IAA et agriculture		Industrie manufacturière		Construction		Commerce		Services	
	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017
<b>Arrondissement</b>	<b>990</b>	<b>-2,2%</b>	<b>1 880</b>	<b>+2,6%</b>	<b>1 600</b>	<b>+17,6%</b>	<b>4 440</b>	<b>+7,9%</b>	<b>25 880</b>	<b>+15,0%</b>
<i>dont Bassin d'emploi de Lille</i>	700	+6,4%	1 110	+7,0%	1 090	+14,9%	3 280	+12,1%	19 720	+13,1%
<i>dont Bassin d'emploi de Roubaix - Tourcoing</i>	290	+18,5%	770	+20,6%	510	+24,0%	1 160	-2,4%	6 170	+21,3%
Région	14 520	+12,9%	10 110	+6,6%	6 770	+36,1%	16 480	+4,1%	86 530	+9,0%
France	262 850	+6,5%	102 260	+9,6%	103 530	+22,5%	240 790	+10,2%	1 267 030	+7,0%

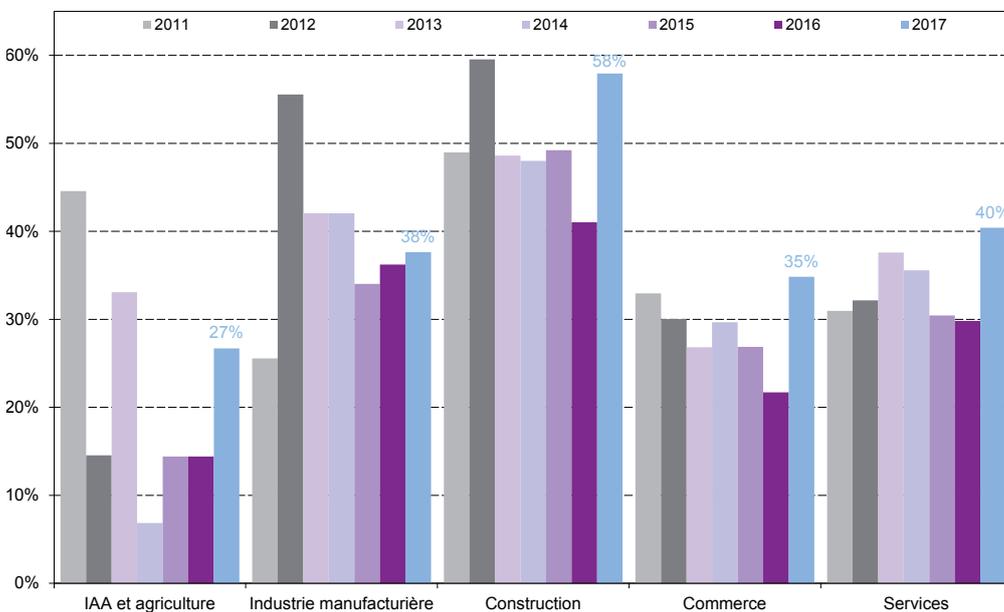
IAA : Industries AgroAlimentaires

Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2016 et 2017 / Traitement : OPELM

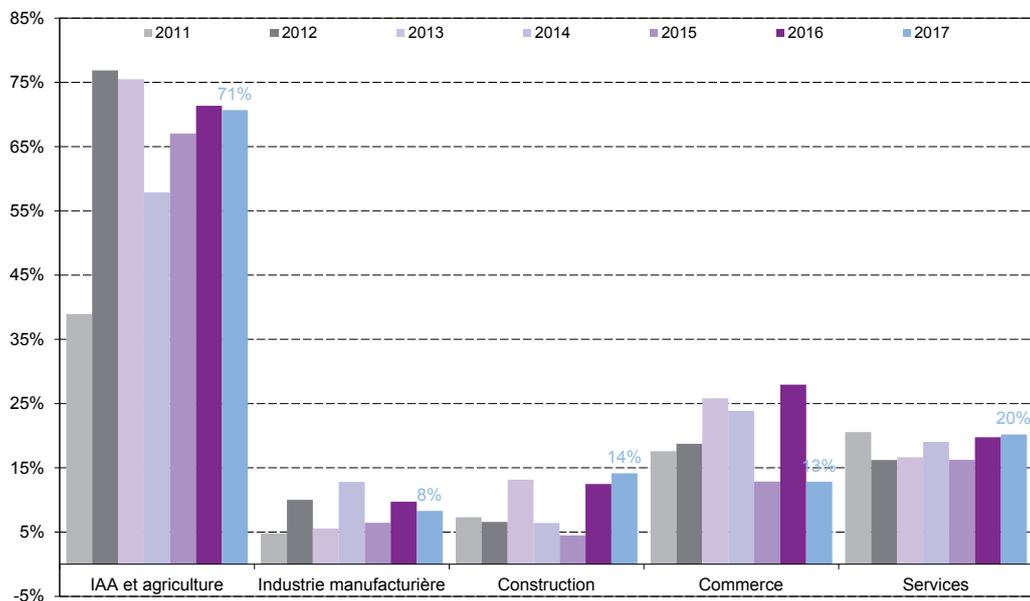
## RÉPARTITION DES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



## ÉVOLUTION DU TAUX DE DIFFICULTÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



## ÉVOLUTION DU TAUX DE SAISONNALITÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



IAA : Industries Agro-Alimentaires

Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2011 à 2017 / Traitement : OPELM

## Les projets et les difficultés de recrutement par secteur d'activité selon les dirigeants d'entreprises interrogés par la CCI de région Hauts-de-France

### Des recrutements principalement dans les services aux entreprises

Nous l'avons exposé en début d'analyse, la part des dirigeants d'entreprises projetant des recrutements est en recul par rapport à 2016 (15% contre 22% en 2016). Ce recul touche tous les secteurs d'activité et plus particulièrement ceux du transport - logistique (-23% par rapport aux projets annoncés pour 2016) et de l'industrie (-17%).

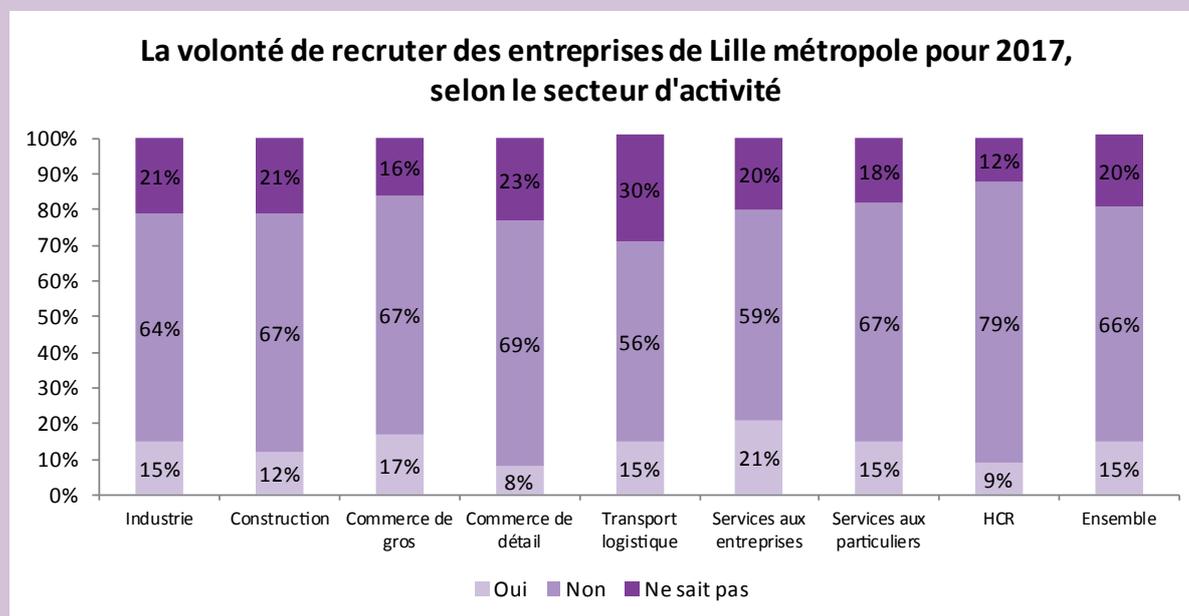
Le moteur des recrutements reste toutefois le secteur dit productif (industrie, commerce de gros, transport logistique et services aux entreprises) qui représente 60% des entreprises de la métropole lilloise qui envisagent de recruter en 2017 ; et plus particulièrement les services aux entreprises pour lesquels 21% des dirigeants prévoient des embauches.

En nombre de projets d'embauche, ce secteur est celui qui concentre 69% du total des projets du territoire.

### Et toujours des difficultés de recrutement qui varient selon les secteurs d'activités

Sur les 940 dirigeants ayant répondu à notre enquête, 14% tous secteurs confondus déclarent rencontrer des difficultés de recrutement. Parmi les secteurs les plus concernés, l'industrie (38% des entreprises du secteur), et les services aux entreprises de aux entreprises (36%), rencontrent des difficultés de recrutement.

### RÉPARTITION DES VOLONTÉS DE RECRUTEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête de conjoncture Bilan et Perspectives 2016-2017 – CCI de région Hauts-de-France

## DES PROJETS DE RECRUTEMENT CONCENTRÉS ET EN HAUSSE DANS DES FONCTIONS LIÉES À LA VENTE, AU TOURISME ET AUX SERVICES

### Confirmation de la fonction de métropole : plus de projets sur des fonctions d'encadrement et administratives

Pour l'année 2017, 12 620 projets de recrutement dans l'arrondissement de Lille concernent des fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (soit 36% de l'ensemble des projets de recrutement). Viennent ensuite les fonctions d'encadrement (5 740 projets soit 16%), les fonctions sociales et médico-sociales (5 480 projets soit 16%), les fonctions administratives (3 790 projets soit 11%), les autres métiers (3 220 projets soit 9%), les ouvriers des secteurs de l'industrie (1 880 soit 5%), les ouvriers de la construction et du bâtiment (1 230 projets soit 4%) et les autres techniciens et employés (820 projets soit 2%).

En 2017, la part **des fonctions d'encadrement** parmi l'ensemble des projets de recrutement dans l'arrondissement de Lille est **supérieure de 8 points à celle de la région et de 5 points à celle de la France ; celle des fonctions administratives de 5 points avec la région et de 4 points avec la France.**

À noter que la part des ouvriers des secteurs de l'industrie est toujours plus faible dans l'arrondissement qu'en région (-4 points).

### Forte progression des intentions d'embauche dans les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services et dans les fonctions sociales et médico-sociales

Par rapport aux résultats de la précédente enquête, les intentions d'embauche ont fortement augmenté dans l'arrondissement de Lille dans les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (+960 projets soit +8%), dans les fonctions sociales et médico-sociales (+940 projets soit +21%) et dans celles d'encadrement (+540 projets soit +10%).

À noter que, par rapport aux résultats de la précédente enquête, les projets de recrutement ont diminué dans l'arrondissement de Lille dans les métiers d'ouvriers de la construction et du bâtiment (-110 projets soit -8%).

### De fortes difficultés de recrutement dans les métiers d'ouvriers du BTP et de techniciens et employés

66% des projets de recrutement d'ouvriers de la construction et du bâtiment sont jugés difficiles pour 2017 dans l'arrondissement, une proportion plus forte que dans les fonctions de techniciens et d'employés (44%), liées à la vente, au tourisme et aux services (43%), d'encadrement

(40%), administratives (39%) et sociales et médico-sociales (30%).

Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, les difficultés de recrutement ont fortement augmenté dans toutes les fonctions, principalement celles des métiers d'ouvriers de la construction et du bâtiment (+22 points) et liées à la vente, au tourisme et aux services (+19 points).

### De nombreux recrutements saisonniers dans les fonctions sociales et médico-sociales

35% des projets de recrutement des fonctions sociales et médico-sociales sont saisonniers pour 2017 dans l'arrondissement, des proportions plus fortes que dans les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (17%), d'encadrement (16%) ou administratives (10%).

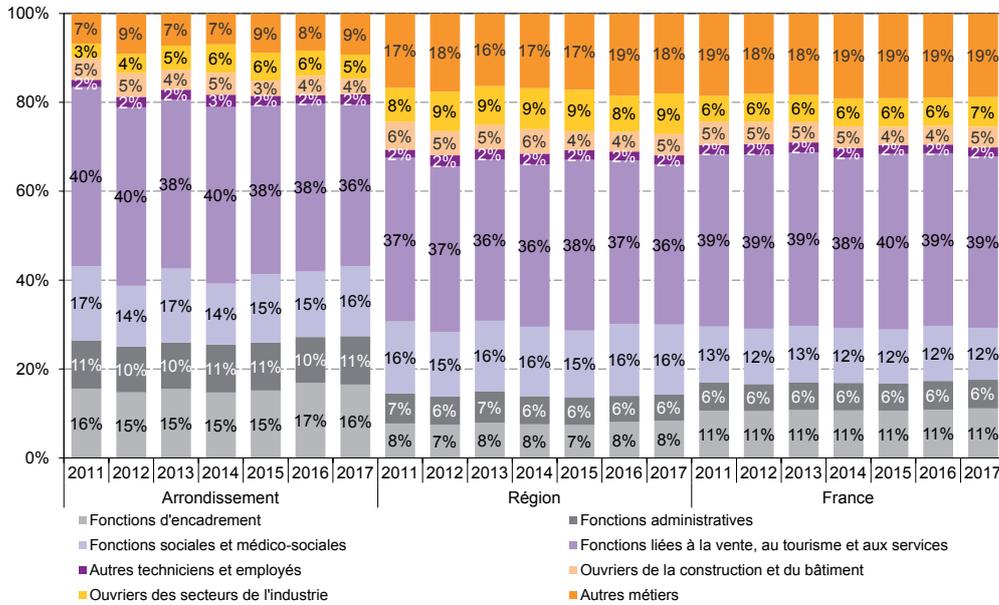
Dans l'arrondissement de Lille, par rapport aux résultats de la précédente enquête, la part des recrutements saisonniers a diminué dans la majorité des grandes fonctions, principalement chez les ouvriers des secteurs de l'industrie (-12 points) ; elle a revanche augmenté chez les ouvriers de la construction et du bâtiment.

### ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT ENTRE 2016 ET 2017 PAR FONCTION

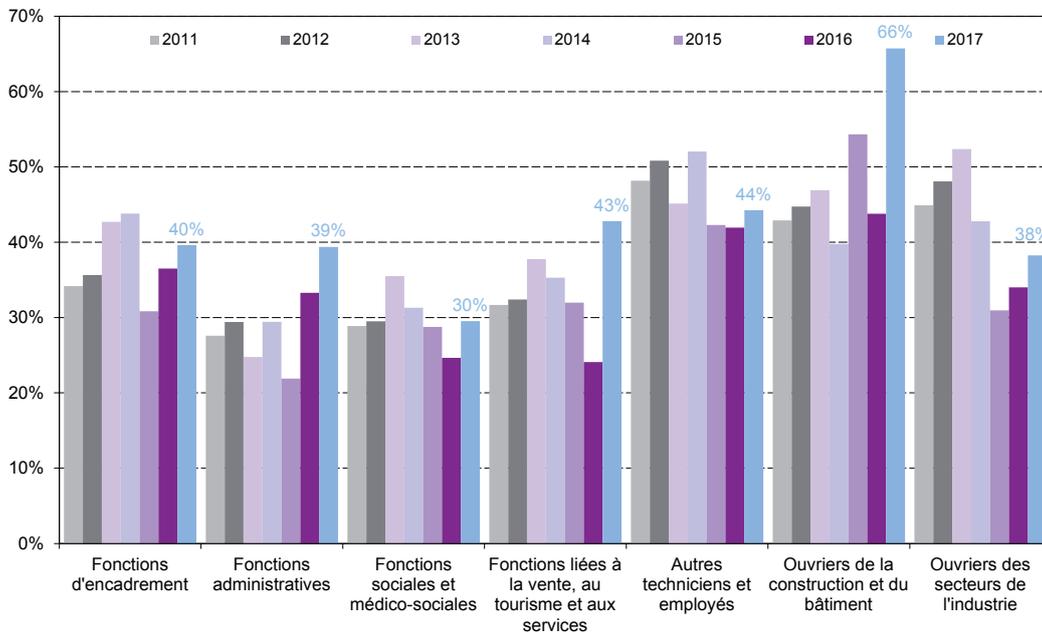
	Fonctions d'encadrement		Fonctions administratives		Fonctions sociales et médico-sociales		Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services		Ouvriers des secteurs de l'industrie	
	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017	2017	Évolution 2016/2017
<b>Arrondissement</b>	<b>5 740</b>	<b>+10,4%</b>	<b>3 790</b>	<b>+18,8%</b>	<b>5 480</b>	<b>+20,8%</b>	<b>12 620</b>	<b>+8,3%</b>	<b>1 880</b>	<b>+7,7%</b>
<i>dont Bassin d'emploi de Lille</i>	4 500	+10,1%	2 930	+18,8%	3 970	+29,1%	9 590	+5,4%	1 120	+1,6%
<i>dont Bassin d'emploi de Roubaix - Tourcoing</i>	1 240	+11,4%	870	+18,7%	1 510	+3,3%	3 040	+18,6%	770	+17,8%
Région	11 190	+13,1%	7 970	+10,4%	21 170	+6,9%	48 420	+7,3%	12 320	+23,7%
France	220 260	+10,9%	127 180	+7,8%	230 800	+2,2%	762 250	+7,4%	132 220	+12,4%

Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2016 et 2017 / Traitement : OPELM

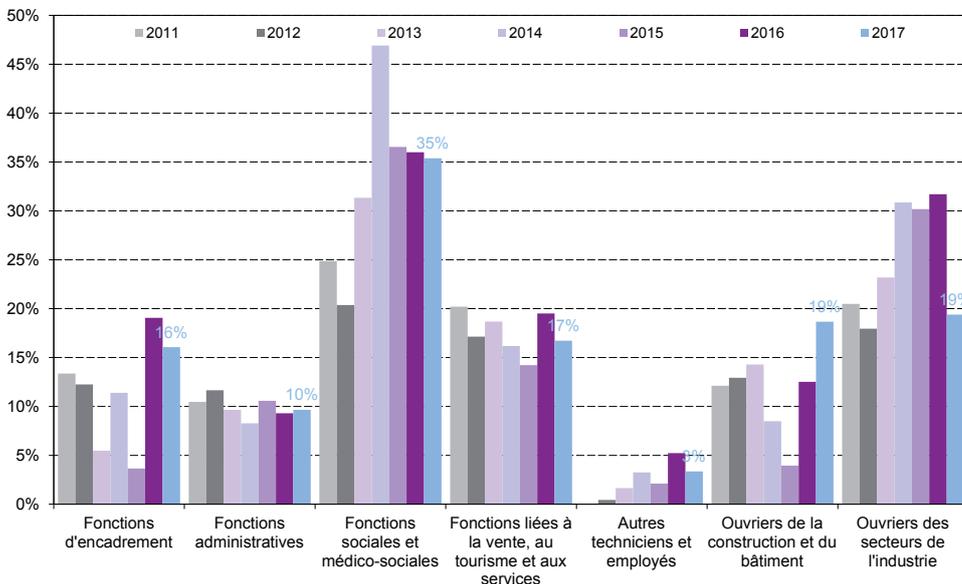
## RÉPARTITION DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PAR FONCTION



## ÉVOLUTION DU TAUX DE DIFFICULTÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FONCTION DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



## ÉVOLUTION DU TAUX DE SAISONNALITÉ DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FONCTION DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



Source : Pôle emploi, enquêtes BMO 2011 à 2017 / Traitement : OPELM

## ▼ Le marché de l'emploi cadre resterait dynamique dans la région en 2017

### ► 12 830 cadres ont été recrutés dans la région Hauts de France en 2016, un chiffre en baisse par rapport à 2015

Conformément à la fourchette basse des prévisions émises fin 2015, les entreprises des Hauts-de-France ont embauché 12 830 cadres en 2016 contre 13 220 en 2015, soit une baisse de 3% en un an (-390 recrutements). En 2016, la région est toutefois restée à la 3<sup>e</sup> place des régions les plus recruteuses de cadres, après l'Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes. En parallèle, les sorties par démissions, licenciements et départs à la retraite ont été stables par rapport à l'an dernier. Les entreprises de la région ont privilégié le recours à la promotion interne de salariés au statut de cadre pour répondre à leurs besoins (+29%). Au final, 3 540 nouveaux postes cadres ont été créés, soit le plus haut niveau depuis 2012. À noter également qu'en 2016, 13 110 cadres ont quitté les entreprises en Hauts-de-France dont 2 230 départs à la retraite.

Les entreprises ont misé davantage sur les profils de cadres de 1 à 10 ans d'expérience en 2016 (52% des recrutements). Toutefois, les recruteurs se sont aussi tournés vers les jeunes diplômés ; leur part dans les embauches a progressé de 4 points (18% des recrutements). Cela s'explique par la hausse observée dans le secteur des activités informatiques dans la région, gros recruteurs de profils juniors. En effet, les entreprises ont étoffé leurs équipes de cadres informaticiens en 2016. Cette fonction est devenue la 2<sup>e</sup> fonction d'embauche dans les Hauts-de-France, après les cadres commerciaux. Ces derniers ont été moins sollicités par les entreprises en 2016. Pour finir, le secteur industriel a concentré 19% des embauches de cadres dans la région, bastion de la 3<sup>e</sup> révolution industrielle.

Pour rappel, l'arrondissement de Lille concentre 40% des emplois cadres de la Région.

### ► Entre 12 690 et 13 970 cadres devraient être recrutés dans la région en 2017

Pour 2017, 11% des entreprises en Hauts-de-France envisagent d'accroître leur effectif cadre (par recrutements externes ou promotions internes), et 4% de le réduire. Sont ainsi prévus entre 12 690 et 13 970 recrutements de cadres, et entre 3 870 et 4 260 promotions de salariés au statut de cadre.

Les cadres de 1 à 5 ans d'expérience (27% des recrutements) et de 6 à 10 ans d'expérience (27%) resteraient préférés aux jeunes diplômés (18%). À noter que les cadres de plus de 20 ans d'expérience seraient moins courtisés par les entreprises en 2017 qu'en 2016 (6% des projets 2017 contre 10% des recrutements 2016).

Les fonctions les plus sollicitées resteraient les fonctions commerciales et marketing (20% des recrutements), informatiques (15%), d'études, recherche et développement (15%) et d'exploitation tertiaire\* (13%).

En 2017, 58% des recrutements de cadres prévus par les entreprises en région devraient être effectués dans le secteur des services, 19% du commerce, 18% de l'industrie et 5% de la construction. La région se distingue toujours de l'échelle nationale par l'importance des recrutements du secteur du commerce (+10 points), un phénomène qui néanmoins s'atténuerait.

*\* c'est-à-dire les métiers spécifiques dans le médical, social, culturel, enseignement, banque, assurance, immobilier, tourisme et transport.*

Source : APEC, Perspectives de l'emploi cadre Hauts de France (n°2017-13, mars 2017)

## ▼ 44% des intentions d'embauche dans 15 métiers

Les 15 métiers les plus recherchés dans l'arrondissement de Lille concentrent à eux seuls 44% des intentions d'embauche ; 6 sont rattachés aux fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors fonction d'encadrement).

10 de ces métiers (identifiés par un astérisque dans le tableau ci-dessous) font également

partie des 15 métiers les plus recherchés en région ; 9 sont également parmi les 15 premiers métiers recherchés à l'échelle nationale.

Les métiers spécifiques à l'arrondissement de Lille sont ceux de :

- Agents d'accueil et d'information, standardistes ; Attachés commerciaux ; Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices ; Agents administratifs divers et Secrétaires bureautiques et assimilés par rapport à la

région et à la France ;

- Ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques par rapport à la région ;

- Agents d'accueil et d'information, standardistes ; Télévendeurs par rapport à la France.

### LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS POUR 2017 DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE

Rang 2017	Fonction	Métier	Nombre de projets de recrutement	Taux de difficulté de recrutement	Taux de saisonnalité	Rang 2016
1	SMS	Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)*	1 930	16%	69%	1
2	VTS	Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)*	1 490	26%	22%	2
3	SMS	Aides-soignants (médico-psychologique, auxiliaire puériculture, assistants médicaux...)*	1 360	51%	26%	4
4	ENC	Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	1 280	68%	0%	3
5	VTS	Aides à domicile et aides ménagères*	1 130	89%	15%	8
6	AUT	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires*	970	20%	26%	7
7	ADM	Agents d'accueil et d'information, standardistes	960	50%	20%	17
8	VTS	Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	930	36%	2%	12
9	VTS	Télévendeurs*	910	74%	13%	9
10	VTS	Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine*	880	36%	32%	5
11	ENC	Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris professeurs d'art)*	850	2%	46%	6
12	SMS	Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	760	12%	13%	28
13	ADM	Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes...)	680	10%	9%	15
14	ADM	Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	630	35%	8%	10
15	VTS	Caissiers (y compris pompistes...)*	610	14%	15%	11

VTS : fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres)

ADM : fonctions administratives

ATSEM : Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

\* : Métiers faisant également partis des 15 métiers les plus recherchés en région

SMS : fonctions sociales et médico-sociales

AM : autres métiers

ENC : fonctions d'encadrement

### LES 5 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS POUR 2017

#### EN RÉGION

Métier	Nombre de projets de recrutement
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	7 990
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	6 700
Aides-soignants (médico-psychologique, auxiliaires puériculture, assistants médicaux...)	5 210
Aides à domicile et aides ménagères	4 650
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	4 640

#### EN FRANCE

Métier	Nombre de projets de recrutement
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	111 750
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	85 660
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis)	79 580
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	73 850
Professionnels de l'animation socioculturelle	71 400

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2017/ Traitement : OPELM

### ▼ Les contrats aidés dans les besoins en main-d'œuvre 2017 de l'arrondissement de Lille

Parmi les besoins de recrutement exprimés par les employeurs, certains concernent des métiers à fort potentiel d'insertion ou de réinsertion pour des personnes en grande difficulté dans leur recherche d'emploi. En effet, ces métiers sont fortement recrutés dans le cadre de contrats aidés du secteur non marchand (collectivités locales, hôpitaux publics) ou en insertion par l'activité économique, mais ne représentent pas un potentiel d'emplois important dans le secteur concurrentiel en contrat à durée indéterminée.

Dans l'arrondissement de Lille, 9 métiers sur les 200 métiers utilisés dans l'enquête BMO relèvent de ce type de contrat :

- les ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment ;
- les employés de la comptabilité ;
- les agents d'accueil et d'information, standardistes ;
- les aides à domicile et aides ménagères ;
- les professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) ;
- les éleveurs salariés ;
- les agents et hôtesses d'accompagnement ;
- les ouvriers non qualifiés divers de type artisanal (reliure, gravure, métallerie d'art...) ;
- les cadres et techniciens de la documentation.

Trois d'entre eux figurent parmi les 15 métiers les plus recherchés de l'arrondissement : les professionnels de l'animation socioculturelle, les aides à domicile et les agents d'accueil.

Dans la région Hauts-de-France, les métiers les plus concernés par cette spécificité, aussi au nombre de 9 sur les 200 métiers utilisés dans l'enquête BMO, sont :

- les professeurs des écoles ;
- les carrossiers automobiles ;
- les concierges, gardiens d'immeubles ;
- les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets ;
- les agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes...) ;
- les sportifs et animateurs sportifs (encadrants) ;
- les jardiniers salariés, paysagistes ;
- les assistantes maternelles ;
- les journalistes et cadres de l'édition.

L'un d'entre eux (les jardiniers) figure même parmi les 15 métiers les plus recherchés dans la région.

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2017/ Traitement : OPELM

## DES MÉTIERS RECHERCHÉS MAIS AYANT DE FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Parmi les 15 métiers présentant les plus fortes difficultés de recrutement pour 2017 dans l'arrondissement de Lille, 5 font également partie des 15 métiers les plus recherchés (identifié par un astérisque \* dans le tableau ci-dessous). Les difficultés de recrutement concernent des métiers qualifiés mais également des métiers peu qualifiés.

8 des 15 métiers ayant les plus fortes difficultés de recrutement dans l'arrondissement de Lille font également partie des 15 métiers ayant les plus fortes difficultés de recrutement en région

et en France :

- Aides à domicile et aides ménagères ;
- Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques ;
- Employés de maison et personnels de ménage ;
- Conducteurs et livreurs sur courte distance ;
- Aides-soignants (médico-psychologique, auxiliaires puériculture, assistants médicaux...);
- Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis) ;
- Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise) ;

- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine.

Les métiers ayant les plus fortes difficultés de recrutement spécifiques à l'arrondissement par rapport à la région et à la France sont ceux de :

- Assistantes maternelles ;
- Techniciens d'études et développement informatique (y compris webmasters, programmeurs...).

### LES 15 MÉTIERS AYANT LES PLUS FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR 2017 DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE (PARMI LES MÉTIERS REPRÉSENTANT AU MOINS 1% DU TOTAL DES RECRUTEMENTS)

Fonction	Métier	Taux de difficulté de recrutement	Nombre de projets de recrutement difficiles
VTS	Aides à domicile et aides ménagères*	89%	1 000
VTS	Assistants maternelles	75%	320
VTS	Télévendeurs*	74%	670
ADM	Techniciens d'études et développement informatique (y compris webmasters, programmeurs...)	72%	270
OCB	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	69%	270
ENC	Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques*	68%	870
VTS	Employés de maison et personnels de ménage	62%	340
AUT	Conducteurs et livreurs sur courte distance	54%	300
SMS	Aides-soignants (médico-psychologique, auxiliaire puériculture, assistants médicaux...)*	51%	690
ADM	Agents d'accueil et d'information, standardistes*	50%	480
VTS	Serveurs de cafés, de restaurants (y compris commis)	48%	250
AUT	Conducteurs routiers et grands routiers	44%	160
VTS	Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	39%	140
VTS	Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)*	36%	330
ADM	Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine*	36%	310

VTS : fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres)

ADM : fonctions administratives

SMS : fonctions sociales et médico-sociales

OCB : ouvriers de la construction et du bâtiment

ENC : fonctions d'encadrement

AUT : autres métiers

\* : Métiers faisant également partis des 15 métiers les plus recherchés dans l'arrondissement

### LES 5 MÉTIERS AYANT LES PLUS FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR 2017

(PARMI LES MÉTIERS REPRÉSENTANT AU MOINS 1% DU TOTAL DES RECRUTEMENTS)

#### EN RÉGION

Métier	Taux de difficulté de recrutement
Télévendeurs	80%
Aides à domicile et aides ménagères	79%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	69%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	58%
Cuisiniers	51%

#### EN FRANCE

Métier	Taux de difficulté de recrutement
Aides à domicile et aides ménagères	70%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique	63%
Cuisiniers	54%
Employés de maison et personnels de ménage	48%
Attachés commerciaux (en entreprise)	48%

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2017/ Traitement : OPELM

# VISION SYNTHÉTIQUE : LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE, LA SAISONNALITÉ, LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER

Les métiers peuvent être classés en quatre catégories :

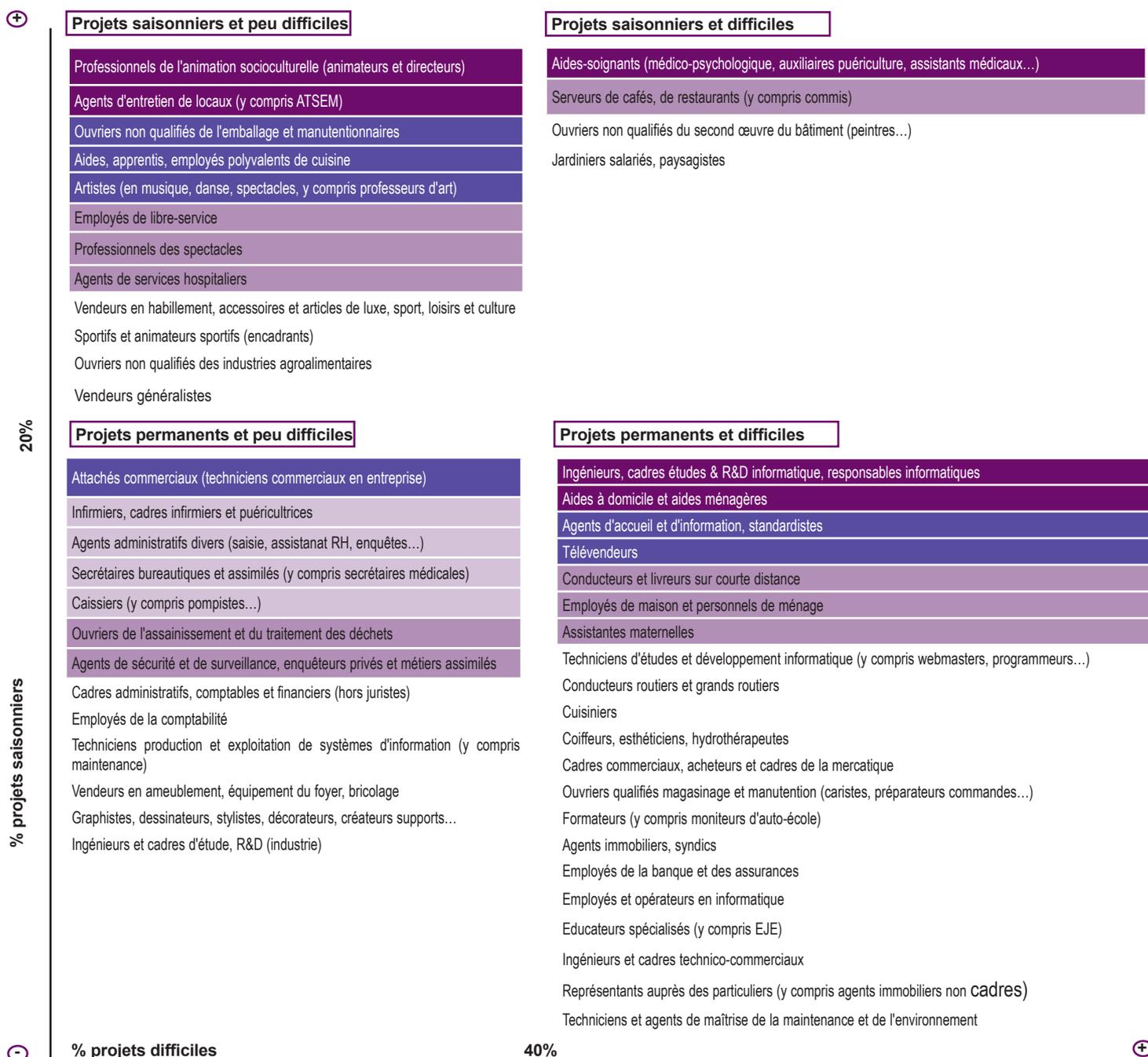
- **Les métiers fréquemment liés à une activité saisonnière pour lesquels les employeurs estiment qu'ils ne vont pas ou peu être confrontés à des difficultés de recrutement** (« Projets saisonniers et peu difficiles »), tels que les professionnels de l'animation socioculturelle ou les agents d'entretien de locaux.

- **Les métiers fréquemment liés à une activité saisonnière pour lesquels les employeurs estiment qu'ils vont être confrontés à des difficultés de recrutement** (« Projets saisonniers et difficiles »), tels que les aides-soignants ou les serveurs de café, de restaurants.

- **Les métiers peu liés à une activité saisonnière pour lesquels les employeurs estiment qu'ils ne vont pas ou peu être confrontés à des difficultés de recrutement** (« Projets permanents et peu difficiles »), tels que les ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques ou les aides à domicile et aides ménagères.

ment (« Projets permanents et peu difficiles »), tels que les attachés commerciaux ou les infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices.

- **Les métiers peu liés à une activité saisonnière pour lesquels les employeurs estiment qu'ils vont être confrontés à des difficultés de recrutement** (« Projets permanents et difficiles »), tels que les ingénieurs, cadres études et R&D informatique, responsables informatiques ou les aides à domicile et aides ménagères.



Nombre de projets de recrutement en 2017

200 400 600 800 1 000

Parmi les métiers ayant au moins 200 projets de recrutement en 2016 (soit 78% des projets de recrutement de l'arrondissement).

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2017/ Traitement : OPELM

## ▼ Source et méthodologie de l'enquête BMO de Pôle emploi

L'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des Directions Régionales et le concours du CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de vie).

L'enquête BMO 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 et ainsi adapter l'effort de financement pour les formations aux métiers en tension. Elle 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 dans les 4 départements d'Outre-Mer et Mayotte.

Le champ de cette quinzième vague est le même depuis 2010, soit d'une part les établissements relevant de l'Assurance chômage et, d'autre part :

- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités locales territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles, crèches, CCAS...), des officiers publics ou ministériels (notaires...) et des établissements publics à caractère industriel et commercial (SNCF, la Poste, ...).

L'enquête porte donc sur l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (Banque de France...).

Parmi les 25 300 établissements interrogés dans l'arrondissement de Lille, plus de 6 100 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24% (contre 27% en région et 26% en France). Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs de la région.

Pour plus de détails sur les résultats de l'enquête 2017 à l'échelle de la France : <http://bmo.pole-emploi.org/>, et des bassins d'emploi de la région Hauts-de-France : <http://observatoire-poleemploi-hdf.fr/>

## ▼ Source et méthodologie de l'enquête de conjoncture auprès des chefs d'entreprise de la CCIR

Les Chambres de Commerce et d'Industrie de la région Hauts-de-France ont réalisé au cours des mois de novembre et décembre 2016 leur enquête d'opinions sur la conjoncture régionale.

Plus de 4 000 questionnaires ont été exploités dans le cadre de cette enquête dont 941 sur le territoire de Lille Métropole.