

Emploi. L'enquête annuelle Besoins en main-d'œuvre de Pôle Emploi révèle dans la région, une hausse de 34 % des intentions d'embauche depuis la sortie de crise il y a deux ans. Avec cependant une ombre au tableau.

On recrute, et en CDI



C'est peut-être l'élément qui manquait pour conforter la sortie de crise annoncée depuis deux ans. Après la reprise de l'activité, le nombre de recrutements en hausse, c'est désormais l'emploi durable que plébiscite les entreprises. Comprenez, des embauches en CDI ou en CDD de plus de six mois. C'est en tout cas ce que révèle l'enquête annuelle Besoins en main-d'œuvre (BMO)(*) de Pôle Emploi. La région enregistre ainsi 34 % d'intentions d'embauches de plus en deux ans, soit 92.300 projets prévus avant la fin de l'année. Comparé à 2018, c'est 17 % de plus, là où la moyenne française se situe à 14,8 %.

Un signal d'autant plus encourageant pour la région que six entreprises sur dix confirment vouloir recruter sur le premier semestre 2019. Cet « indicateur verdoyant », apprécie Frédéric Danel, directeur régional de Pôle Emploi, est à mettre en corrélation avec un autre signal positif : près d'un quart des entreprises de Bourgogne Franche-Comté ont l'intention de recruter. La moitié de ces projets d'embauche concerne des contrats en CDI. Si l'on ajoute les contrats en CDD de six mois ou plus, cette proportion grimpe à environ deux tiers des intentions d'embauche. D'autre part, les entreprises qui recrutent le font majoritairement (55 %) pour faire face à un surcroît d'activité ou une nouvelle activité. Et neuf fois sur dix, ces projections se concrétisent par au moins un emploi réel.

CUEILLEURS, AIDES-SOIGNANTS, DESSINATEURS...

Dans la région, plus de la moitié de ces intentions d'embauche (53 %) concerne le secteur des services. Viennent ensuite l'agriculture (19 %, deux fois plus important que la moyenne nationale) et l'industrie (11 %).

Parmi les métiers les plus recherchés, ceux liés à l'activité viticole, arboriculteurs et cueilleurs arrivent en tête. Figurent ensuite dans le top cinq, les aides-soignants et ambulanciers, les agents d'entretien y compris les Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem), les ouvriers non qualifiés de l'emballage et les manutentionnaires ou encore le secteur de l'aide à domicile et des travailleurs familiaux. Il faut toutefois souligner le caractère saisonnier



Jean-François Locatelli et Frédéric Danel, respectivement directeur territorial de la Côte-d'Or et directeur régional de Pôle Emploi, pointent du doigt les difficultés de recrutement qui s'accroissent, en particulier dans les bassins ruraux.

pour un tiers de ces intentions de recrutement, un facteur évidemment étroitement lié au paysage viticole de notre région. Le point noir de cette enquête, c'est la difficulté de recrutement. « Elle est en forte progression », observe Frédéric Danel, avec plus de la moitié des projets de recrutement considérés par les recruteurs comme difficiles.

C'est notamment le cas pour les employeurs des bassins ruraux d'Auxerre, Lure, Digoïn, Montbard, Decize, Autun ainsi que le sud-est de la Bourgogne Franche-Comté. Ces territoires, en proie à des difficultés en termes d'attractivité comme de mobilité, découragent les postulants. Les cinq métiers présentant la plus forte proportion de recrutements jugés délicats sont les dessinateurs en bâtiment et en travaux publics, les médecins, les conducteurs de transport en commun sur route, les régleurs qualifiés d'équipements de fabrication ainsi que les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal.

Pour faire face à ces difficultés, « il est important pour les entreprises d'anticiper », développe Jean-François Locatelli, directeur territorial de Pôle Emploi Côte-d'Or. On voit encore trop de cas de départ en retraite dont



Pôle Emploi a de plus en plus recours à la méthode de recrutement par simulation.

les remplacements n'ont pas été prévus suffisamment en amont. Avec ses 182 conseillers dédiés dans la région, Pôle Emploi accompagne désormais ces entreprises, notamment pour rendre leurs offres d'emploi plus attractives. Former les candidats, c'est l'autre enjeu de la structure. Il faut, pour cela, élargir le sourcing, permettre aux demandeurs d'emploi de s'immerger en entreprise pour se projeter dans un tout autre poste et plus largement investir dans les compétences relationnelles...

Ces méthodes de recrutement permettent aujourd'hui de « faire fi de l'expérience du CV pour se concentrer sur les

compétences comportementales et les faire matcher avec le besoin de l'entreprise, tout cela dans le cadre du Plan investissement dans les compétences (PIC) financé par l'État », appuie le directeur régional. L'an dernier, plus de 5.000 demandeurs d'emplois sont entrés en formation dans la région.

EMELINE DURAND

♦ (*) Enquête annuelle réalisée avec le concours du Crédoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) portant sur 2,3 millions d'établissements hors administrations de l'État et entreprises publiques.

La Côte-d'Or cherche des animateurs

Dans le département, plus de 21.200 projets de recrutements sont anticipés pour cette année. Une hausse inédite, conforme à la tendance régionale comme nationale, pour laquelle il faut toutefois noter quelques particularités. « La part des entreprises souhaitant recruter diminue », souligne Jean-François Locatelli, au profit d'entreprises en fort développement qui recrutent en plus grand nombre. Si les métiers liés à la viticulture, aux services et à l'industrie sont les plus recherchés, le départe-

ment manque aussi de professionnels de l'animation socio-culturelle. Dijon reste le premier bassin d'embauche, regroupant 14 % des intentions de recrutement de la région, devant Besançon, Mâcon, Beaune et Chalon-sur-Saône. L'an dernier, près de 34.000 offres ont été déposées à Pôle Emploi en Côte-d'Or, un chiffre en hausse de 23 % par rapport à l'année précédente.

E. D.