ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023
## BASSIN D'EMPLOI DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

## Sommaire

P.2 Répartition des projets de recrutement selon la taille des établissements et le secteur d'activité

P.3 Les 15 principaux métiers recherchés - Les principaux résultats des territoires

P.4 Les 15 principaux projets saisonniers et les 15 principales intentions d'embauche jugées difficiles par les employeurs

P.5 La grande majorité des établissements ont un effectif suffisant - Les difficultés de recrutement et les solutions envisagées

P.6 Sources et méthodes

## L'essentiel

**Le bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence compte 36% d'établissements recruteurs, qui déclarent 10 270 intentions d'embauche en 2023 et correspondent à 4% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (277 700). Il fait partie des bassins d'emploi les plus impactés par la saisonnalité de projets de recrutement (53%). En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche du bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence diminuent de -1%.**

Les projets de recrutement du bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence sont majoritairement situés au sein des petites structures de moins de 10 salariés (71%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 56% des intentions pour l'année 2023 contre 65% pour la région. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 23,5% des recrutements potentiels, le commerce 10%, la construction 6,5% et l'industrie 4%.

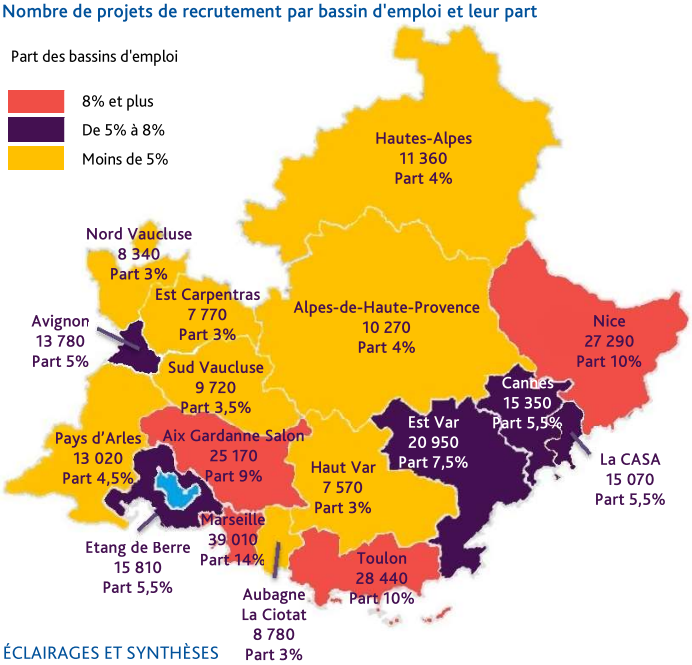
Les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles et les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence (respectivement 10%, 7% et 6% de l'ensemble des 10 271 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 5 400. Ils représentent 53% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié à l'agriculture et au tourisme au sein de ce territoire.

En 2023, 6 920 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 67%, la région étant située à 63%. Globalement, la pénurie de candidats et leur profil inadéquat pour certains métiers sont les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

Les solutions les plus souvent utilisées pour y remédier sont les recours à Pôle emploi, à la formation de candidats externes à l'établissement, ainsi que le recours à d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement / chasseurs de tête / mission locale / conseil régional ou général, solliciter des écoles, des centres de formation, faire appel à des réseaux/groupements d'employeurs).

CARTE 1
Nombre de projets de recrutement par bassin d'emploi et leur part



**10 270**

**projets de recrutement**

**36%** des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023

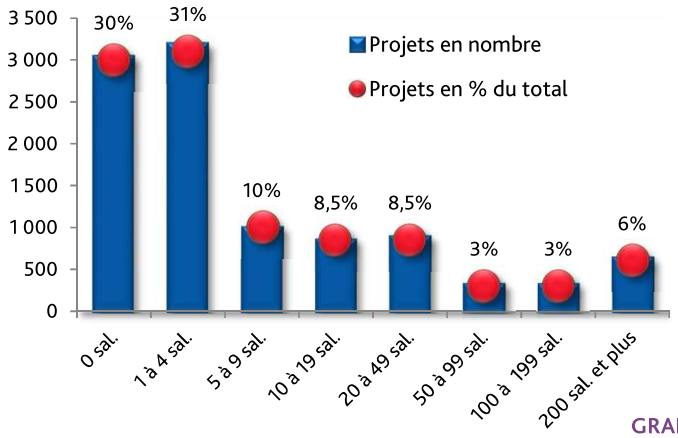
**53%** des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

**67%** des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

**1 000** viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs recherchés

## RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

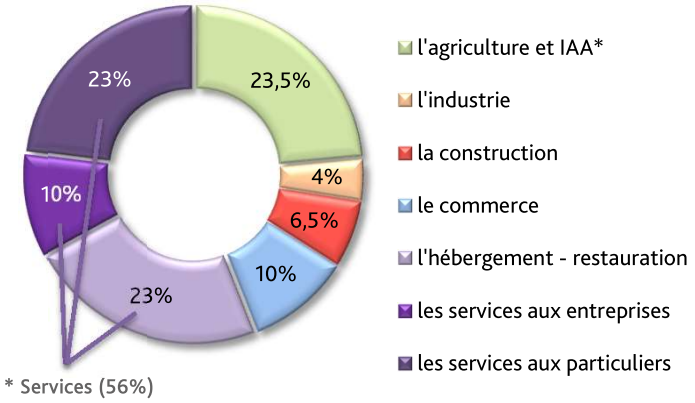
GRAPHIQUE 1
Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements




### Des projets principalement situés au sein des structures de petite taille

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 71% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (55% pour la région).
Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 20% (29% au niveau régional).
Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 9% des intentions d'embauche (16% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

GRAPHIQUE 2
Répartition selon le secteur d'activité




### Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

Les activités de services* rassemblent 5 760 projets de recrutement soit 56% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent chacun 23% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (23% des projets), l'agriculture (21% des intentions d'embauche), puis la santé humaine, action sociale avec 9%.

TABLEAU 1
Nombre de projets par secteur

GRAPHIQUE 3
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité

| | | Part des projets jugés difficiles | Part des projets saisonniers |
|---|---|---|---|
| Agriculture et IAA* | 2 400 | 69% | 85% |
| Industrie | 400 | 64% | 15% |
| Construction | 660 | 81% | 7% |
| Commerce | 1 060 | 54% | 34% |
| Services | 5 760 | 68% | 50% |
| ● dont hébergement - restauration | 2 390 | 68% | 83% |
| ● dont services aux entreprises | 1 050 | 65% | 33% |
| ● dont services aux particuliers | 2 310 | 69% | 24% |

*Clé de lecture : le commerce enregistre 1 060 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 54% sont jugés difficiles et 34% ont un caractère saisonnier.*

### Une importante disparité sur la saisonnalité et la difficulté à recruter selon les secteurs d'activité

Les employeurs du bassin d'emploi font part de difficultés de recrutement pour 67% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 54% dans le commerce à 81% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 53% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 7% pour la construction à 85% pour l'agriculture et IAA*.

** IAA : Industrie Agroalimentaire*

# LES 15 PRINCIPAUX MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

L'enquête BMO permet d'identifier les métiers les plus recherchés par les employeurs d'un territoire, par famille de métiers.

GRAPHIQUE 4
Nombre de projets, difficulté et saisonnalité des 15 principaux métiers recherchés par les employeurs

| Métiers | Nombre de projets de recrutement | Part des projets jugés difficiles | Part des projets saisonniers |
|---|---|---|---|
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 1 000 | 72% | 96% |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 700 | 73% | 82% |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) | 660 | 56% | 77% |
| Employés de l'hôtellerie | 610 | 79% | 94% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 360 | 66% | 62% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) | 350 | 82% | 69% |
| Cuisiniers | 280 | 81% | 69% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 260 | 70% | 84% |
| Employés de libre-service | 220 | 55% | 55% |
| Aides à domicile et aides ménagères | 200 | 89% | 9% |
| NOUVEAU! Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...) | 190 | 97% | 9% |
| Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM) | 190 | 68% | 25% |
| NOUVEAU! Agents de services hospitaliers | 160 | 22% | 18% |
| Sportifs et animateurs sportifs (encadrants) | 150 | 55% | 83% |
| NOUVEAU! Vendeurs en produits alimentaires | 150 | 46% | 37% |

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

- Agriculture
- Hébergement restauration
- Services aux entreprises
- Services aux particuliers et à la collectivité
- Vente, commerce

Les 15 métiers les plus recherchés concernent plus de la moitié des intentions d'embauche, soit 53% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter (70%) un peu plus important que celui des 200 métiers du questionnaire : 67% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs. La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 71% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 53% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 métiers, ceux de l'hébergement - restauration et ceux de l'agriculture comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers des services aux particuliers, à la collectivité, ceux des services aux entreprises et ceux de la vente - commerce.

# LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DES TERRITOIRES

| | Total | Dont projets difficiles (en %) | Dont projets saisonniers (en %) |
|---|---|---|---|
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 277 700 | 63% (+4 pts) | 38% (-1 pt) |
| Département des Alpes-de-Haute-Provence | 9 900 | 65% (+10 pts) | 51% (-8 pts) |
| Bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence | 10 270 | 67% (+14 pts) | 53% (-6 pts) |

Le découpage du bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence est différent de celui du département.
Le Laragnais des Hautes-Alpes est intégré à ce bassin d'emploi et la vallée de l'Ubaye est retirée.

# LES 15 PRINCIPAUX PROJETS SAISONNIERS ET LES 15 PRINCIPALES INTENTIONS D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES PAR LES EMPLOYEURS

L'enquête BMO permet d'identifier parmi les métiers recherchés par les employeurs d'un territoire, ceux qui répondent à un besoin en personnel saisonnier généré le plus souvent par le tourisme ou l'agriculture. Elle permet également de faire ressortir les métiers pour lesquels les employeurs déclarent avoir des difficultés à recruter du personnel.

TABLEAU 2
Top 15 des projets les plus saisonniers en volume

| Projets saisonniers | Nombre de projets | % saisonniers | % difficulté |
|---|---|---|---|
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 970 | 96% | 72% |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 570 | 82% | 73% |
| Employés de l'hôtellerie | 570 | 94% | 79% |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) | 500 | 77% | 56% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) | 240 | 69% | 82% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 220 | 62% | 66% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 220 | 84% | 70% |
| Cuisiniers | 190 | 69% | 81% |
| Sportifs et animateurs sportifs (encadrants) | 120 | 83% | 55% |
| Maraîchers, horticulteurs salariés | 120 | 93% | 85% |
| Employés de libre-service | 120 | 55% | 55% |
| Professionnels des spectacles | 110 | 100% | 0% |
| Employés des transports et du tourisme | 100 | 90% | 41% |
| Éleveurs salariés | 100 | 71% | 22% |
| Chefs cuisiniers | 100 | 99% | 57% |
| Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers) | 5 400 | 53% | 67% |

*Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 970 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 96% (nombre de projets saisonniers du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).*

TABLEAU 3
Top 15 des projets les plus difficiles en volume

| Projets jugés "difficiles" par les employeurs | Nombre de projets | % difficulté | % saisonniers |
|---|---|---|---|
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 720 | 72% | 96% |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 510 | 73% | 82% |
| Employés de l'hôtellerie | 480 | 79% | 94% |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) | 370 | 56% | 77% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) | 290 | 82% | 69% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 240 | 66% | 62% |
| Cuisiniers | 230 | 81% | 69% |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...) | 190 | 97% | 9% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 180 | 70% | 84% |
| Aides à domicile et aides ménagères | 170 | 89% | 9% |
| Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM) | 130 | 68% | 25% |
| Employés de libre-service | 120 | 55% | 55% |
| Maraîchers, horticulteurs salariés | 110 | 85% | 93% |
| Conducteurs routiers et grands routiers | 100 | 90% | 25% |
| Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices | 90 | 100% | 0% |
| Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers) | 6 920 | 67% | 53% |

*Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 720 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 72% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).*

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

*Ces résultats sont obtenus auprès d'employeurs interrogés lors d'une enquête téléphonique qualitative complémentaire comprenant des informations sur les établissements non recruteurs et sur les projets de recrutement des établissements recruteurs, la nature des difficultés rencontrées et les solutions recherchées pour y remédier.*

*Les résultats concernent l'ensemble des établissements de France entière.*

## LA GRANDE MAJORITÉ DES ÉTABLISSEMENTS ONT UN EFFECTIF SUFFISANT

**TABLEAU 4**
**Raisons du non recrutement en 2022**

| | |
|---|---|
| • Votre effectif était suffisant | 78% |
| • Vous avez eu une baisse d'activité | 14% |
| • Vous saviez que vous auriez trop de difficultés à recruter | 8% |

Pour l'année 2022, 55% des employeurs des établissements interrogés lors de l'enquête téléphonique se déclaraient non recruteurs.

Parmi ces établissements, le motif principal du non recrutement est que l'effectif est suffisant et correspond à l'activité actuelle de l'entreprise (plus de trois cas sur quatre).

Un employeur sur sept déclare n'avoir pas recruté en 2022 en raison d'une baisse d'activité.

Le point majeur à relever cette année est que les employeurs estiment avoir un niveau de recrutement difficile jamais atteint. Il était déjà important en 2022, mais le ressenti de la difficulté à recruter s'amplifie encore.

## LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET LES SOLUTIONS ENVISAGÉES

Interrogés sur leurs difficultés de recrutement, les employeurs de la région sont 85% à citer la pénurie de candidat et 79% à évoquer le manque d'expérience, de diplôme ou de motivation du candidat.

Les difficultés liées à la nature du poste proposé (distance, salaire, horaires, pénibilité) sont indiquées dans 37% des cas. Le manque de moyens financiers et le déficit d'image de l'entreprise, du secteur d'activité ou du métier proposé sont tous les deux évoqués par 23% des répondants.

**TABLEAU 5**
**Typologie des difficultés**

| | |
|---|---|
| • Pénurie de candidats | 85% |
| • Candidats au profil inadéquat | 79% |
| • Difficultés liées à la nature du poste proposé | 37% |
| • Difficultés liées à un manque de moyens financiers | 23% |
| • Difficultés liées à un déficit d'image | 23% |
| • Difficultés liées aux procédures internes de recrutement | 16% |
| • Difficultés d'accès au lieu de travail | 16% |

**TABLEAU 6**
**Solutions envisagées face aux difficultés de recrutements**

| | |
|---|---|
| • Faire appel à Pôle emploi | 86% |
| • Former des candidats venant de l'extérieur | 78% |
| • Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés | 68% |
| • Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail | 65% |
| • Faire appel à des profils différents de candidats | 60% |
| • Former des salariés déjà présents dans l'entreprise | 54% |
| • Recourir à d'autres types de contrats | 52% |
| • Proposer d'effectuer des heures supplémentaires | 44% |
| • Embaucher moins, différer une partie de vos embauches | 32% |
| • Sous-traiter une partie de votre activité | 24% |

Interrogés sur les solutions envisagées pour remédier aux difficultés de recrutement, les employeurs de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur sont 86% à évoquer le recours à Pôle emploi.

78% souhaitent former des candidats venant de l'extérieur et 68% pensent recourir à des intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement, missions locales, centres de formation...).

65% des employeurs pensent rendre leur offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail (horaires, salaires, avantages).

La multiplicité des recours des employeurs évoqués ci-dessus pour trouver le personnel adéquat au poste recherché démontre bien que la difficulté à trouver les bons candidats est bien présente.

La crise sanitaire a engendré une évolution du comportement des salariés et des demandeurs d'emploi qui souhaitent plutôt aujourd'hui bénéficier d'un emploi pas trop mal rémunéré avec le moins de contraintes possibles.

De ce fait, les secteurs d'activité ayant des métiers à faibles rémunérations, ou bien des conditions de travail plus compliquées (horaires, pénibilité...) rencontrent d'énormes difficultés à trouver des candidats aux postes proposés.

## 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 2023 a été réalisée entre octobre et décembre 2022 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte).

Le champ de cette vingt-deuxième édition 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 2,45 millions d'établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1,9 million 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 424 000 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Pour le bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence, la population mère correspond au total à 8 240 établissements dont 6 490 ont été interrogés cette année. Au global, 1 630 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 25,1%.

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.

Libre de diffusion sous réserve de mentionner la source :
Pôle emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur

## EN SAVOIR PLUS

- La publication nationale et l'ensemble des régions
- Le site dédié à l'enquête offre la possibilité de créer ses propres graphiques via un outil de requêtage complet
- La publication régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur « Eclairages et Synthèses BMO 2023 » et le rapport Pôle emploi
- Les fiches synthétiques pour les départements et les bassins d'emploi CREDOC de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (23 documents)

Directeur de la publication
**Pascal BLAIN**

Directeurs de la rédaction
**Richard SPINOSA, Franck MENICHELLI**

Réalisation
**Direction de la Performance**
**Pôle Statistiques, Études et Évaluations**

**Pôle emploi Direction régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur**
34, rue Alfred Curtel
13010 Marseille

Contact : statistiques.13992@pole-emploi.fr

**WWW.POLE-EMPLOI.ORG**