RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

pôle emploi

Provence-Alpes-Côte d'Azur

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

Suite à un changement de champ géographique, les données concernant la Principauté de Monaco ne sont pas comptabilisées au sein de l'enquête BMO 2023.
Par conséquent, toutes les variations aux années antérieures de l'enquête BMO sont calculées sans tenir compte de la Principauté de Monaco pour avoir des comparaisons à champ constant.

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023

BASSIN D'EMPLOI DE CANNES

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 de Cannes compte 31% d'établissements recruteurs, qui déclarent 15 350 intentions d'embauche en 2023, correspondant à 5,5% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (277 700). En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche dans le bassin d'emploi de Cannes diminuent de -1%.

Les projets de recrutement dans le bassin d'emploi de Cannes ont une répartition au sein des structures d'établisssement proche de celle de la région.

Les établissements de services sont largement les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 71% des projets pour l'année 2023 contre 65% pour la région. Le commerce regroupent 14% des recrutements potentiels, la construction 7%, l'industrie 5% et l'agriculture, industrie agroalimentaire 3%.

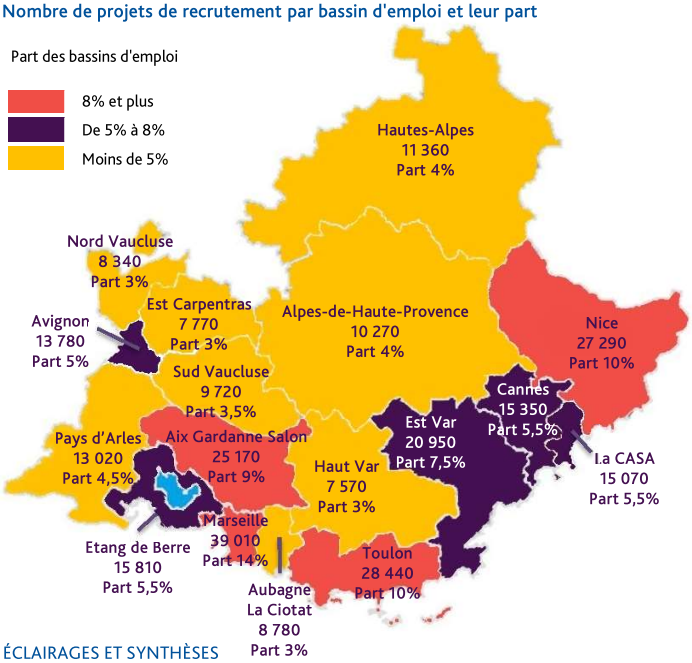
Les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis), les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les employés de l'hôtellerie représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin d'emploi de Cannes (respectivement 10%, 7% et 6% de l'ensemble des 15 354 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 5 810. Ils représentent 38% de saisonnalité comme en région. Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme au sein de ce territoire.

En 2023, 9 290 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 60%, 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



15 350

projets de recrutement

31% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023

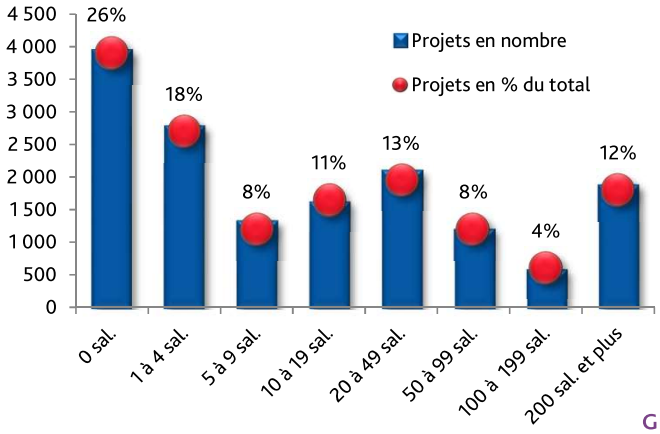
38% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

60% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

1 490 serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) recherchés

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

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



Des projets répartis en structure quasiment comme au niveau de la région

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 52% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (55% pour la région).
Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 32% (29% au niveau régional).
Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 16% des intentions d'embauche, comme en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

Les activités de services* rassemblent 10 860 projets de recrutement soit 71% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent respectivement 28% et 24% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (28% des projets), les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien (12% des intentions d'embauche), puis la santé humaine, action sociale avec 11%.

GRAPHIQUE 2
Répartition selon le secteur d'activité

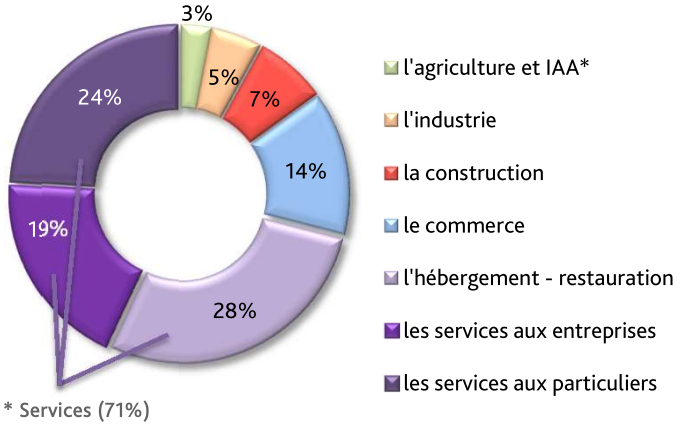
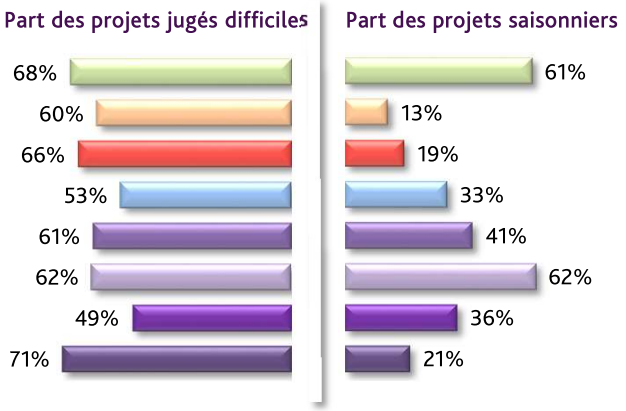


TABLEAU 1
Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	500
Industrie	670
Construction	1 120
Commerce	2 190
Services	10 860
● dont hébergement - restauration	4 250
● dont services aux entreprises	2 980
● dont services aux particuliers	3 630

GRAPHIQUE 3
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 2 190 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 53% sont jugés difficiles et 33% 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 60% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 49% dans les services aux entreprises à 71% dans les services aux particuliers.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 38% sur le territoire comme en région. Elle varie de 13% pour l'industrie à 62% pour l'hébergement - restauration.

** 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
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	1 490	55%	79%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	1 100	76%	38%
Employés de l'hôtellerie	900	46%	72%
Cuisiniers	720	70%	65%
Employés de libre-service	450	56%	52%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	450	78%	4%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	390	67%	4%
Aides à domicile et aides ménagères	380	93%	5%
NOUVEAU! Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	330	29%	96%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris les secrétaires médicales)	280	45%	10%
Vendeurs en produits alimentaires	270	57%	49%
Caissiers (y compris les pompistes...)	260	45%	44%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	240	56%	78%
NOUVEAU! Conducteurs et livreurs sur courte distance	240	70%	58%
NOUVEAU! Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	230	38%	17%

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

- Arts, spectacle
- Construction, BTP
- Hébergement - restauration
- Services aux entreprises
- Services aux particuliers et à la collectivité
- Transport
- Vente, commerce

Les 15 métiers les plus recherchés concernent la moitié des intentions d'embauche, soit 50% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter (61%) proche de celui des 200 métiers du questionnaire : 60% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs. La saisonnalité des principaux métiers est plus élevée : 51% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 38% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.
Au sein de ces 15 métiers, ceux de l'hébergement - restauration et ceux de des services aux entreprises comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers de la vente - commerce, ceux des services aux particuliers, à la collectivité, ceux des arts, spectacle, ceux du transport et de la construction - BTP.

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-Maritimes	57 700	65% (+7 pts)	35% (+2 pts)
Cannes	15 350	60% (+0 pt)	38% (-1 pt)
La Casa	15 070	68% (+8 pts)	34% (+2 pts)
Nice	27 290	65% (+9 pts)	33% (+3 pts)

- Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Nice (27 290)
- Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Cannes (38%)
- Le bassin avec le plus de difficulté exprimée : La Casa (68%)

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
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	1 180	79%	55%
Employés de l'hôtellerie	650	72%	46%
Cuisiniers	470	65%	70%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	420	38%	76%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	320	96%	29%
Employés de libre-service	240	52%	56%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	190	78%	56%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	140	58%	70%
Vendeurs en produits alimentaires	130	49%	57%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	130	83%	72%
Conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances…)	130	70%	37%
Caissiers (y compris les pompistes…)	110	44%	45%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	110	77%	4%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	100	46%	26%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	80	49%	59%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	**5 810**	**38%**	**60%**

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 1 180 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 79% (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
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	830	76%	38%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	810	55%	79%
Cuisiniers	510	70%	65%
Employés de l'hôtellerie	410	46%	72%
Aides à domicile et aides ménagères	350	93%	5%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	350	78%	4%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	270	67%	4%
Employés de libre-service	250	56%	52%
Jardiniers salariés, paysagistes	200	86%	31%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	170	70%	58%
Vendeurs en produits alimentaires	150	57%	49%
Assistantes maternelles	150	82%	14%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	140	69%	12%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	140	93%	2%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	140	56%	78%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	**9 290**	**60%**	**38%**

Clé de lecture : les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine regroupent 830 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 76% (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 de Cannes, la population mère correspond au total à 13 350 établissements dont 9 830 ont été interrogés cette année. Au global, 2 340 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 23,8%.

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