ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023
BASSIN D'EMPLOI D'EST CARPENTRAS

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 d'Est Carpentras compte 34% d'établissements recruteurs, qui déclarent 7 770 intentions d'embauche en 2023, correspondant à 3% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (277 700). Après le Haut Var, c'est le deuxième plus petit bassin en termes d'intentions d'embauche et il est le plus impacté par la saisonnalité de projets de recrutement (72%). En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche dans le bassin d'emploi d'Est Carpentras diminuent de -3%.

Les projets de recrutement dans le bassin sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (67%).

L'agriculture et l'industrie agroalimentaire sont les premiers contributeurs du bassin avec 46% des projets pour l'année 2023 contre 10% pour la région. Les services regroupent 38% des recrutements potentiels, la construction 8%, le commerce 7% et l'industrie 1%.

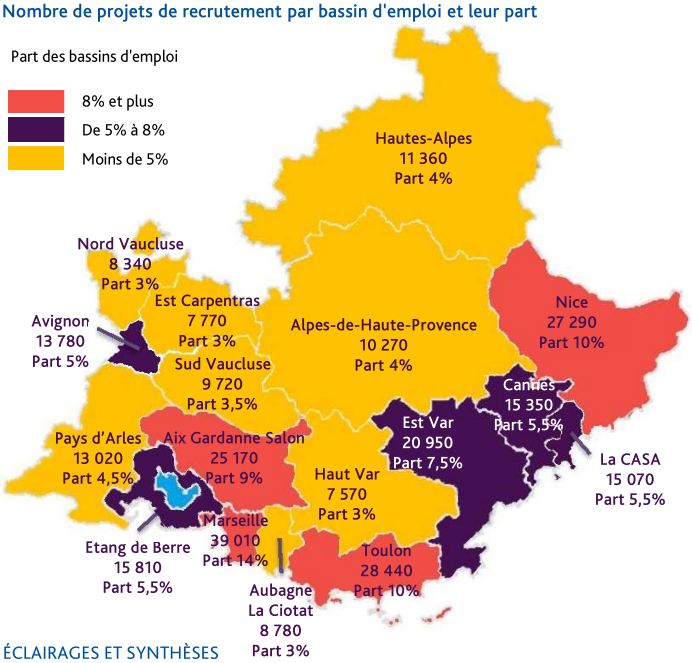
Les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles et les maraîchers, horticulteurs salariés représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin d'emploi bassin d'emploi d'Est Carpentras (respectivement 20%, 19% et 4% de l'ensemble des 7 767 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 5 590. Ils représentent 72% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier, très important dans ce bassin d'emploi, est essentiellement lié à l'agriculture, l'industrie agroalimentaire et au tourisme.

En 2023, 4 510 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 58%, 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



7 770

projets de recrutement

34% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023

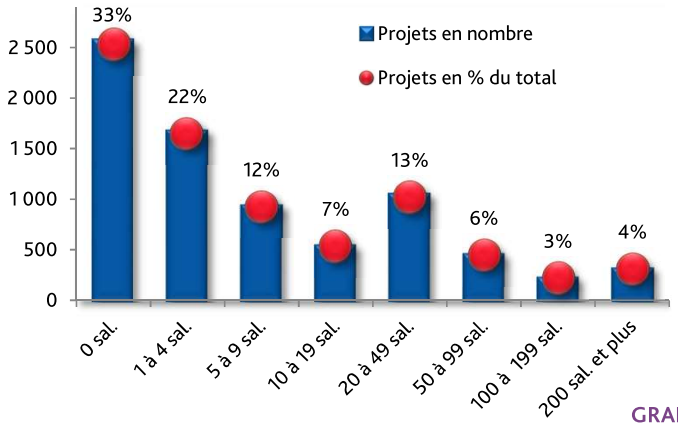
72% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

58% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

1 570 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 67% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (55% pour la région).
Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 26% (29% au niveau régional).
Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 7% des intentions d'embauche (16% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

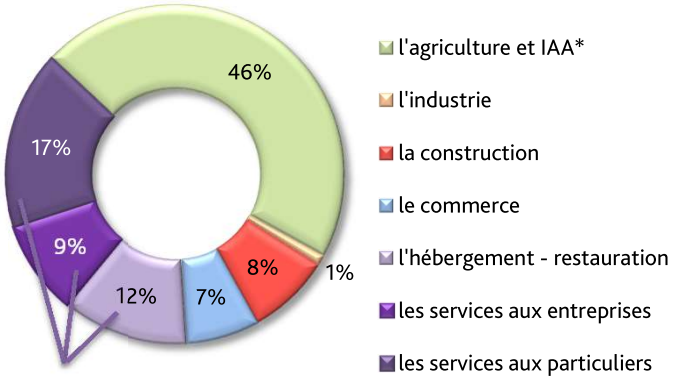
Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

Les activités de services* rassemblent 2 970 projets de recrutement soit 38% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux particuliers et l'hébergement - restauration couvrent respectivement 17% et 12% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'agriculture (43% des intentions d'embauche), l'hébergement - restauration (12% des projets), puis la construction avec 7%.

GRAPHIQUE 2
Répartition selon le secteur d'activité



* Services (38%)

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*	3 590	56%	94%
Industrie	100	63%	25%
Construction	570	50%	17%
Commerce	530	57%	43%
Services	2 970	62%	63%
● dont hébergement - restauration	900	63%	89%
● dont services aux entreprises	740	60%	50%
● dont services aux particuliers	1 330	63%	52%

Clé de lecture : le commerce enregistre 530 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 57% sont jugés difficiles et 43% 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 58% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 50% dans la construction à 63% dans l'hébergement - restauration et dans les services aux particuliers.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 72% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 17% pour la construction à 94% 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	1 570	54%	99%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 460	57%	96%
Maraîchers, horticulteurs salariés	310	80%	90%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	300	79%	92%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	240	90%	88%
Employés de l'hôtellerie	210	19%	98%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	210	71%	60%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	170	60%	18%
Cuisiniers	170	77%	86%
Jardiniers salariés, paysagistes	130	54%	40%
NOUVEAU! Employés services divers (jeux de hasard, parcs de loisir, services funéraires)	130	61%	100%
NOUVEAU! Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	130	15%	74%
NOUVEAU! Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	130	66%	89%
NOUVEAU! Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	120	97%	59%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	120	0%	100%

- Agriculture
- Hébergement restauration
- Industrie agroalimentaire
- Services aux entreprises
- Services aux particuliers et à la collectivité

Les 15 métiers les plus recherchés représentent 70% des intentions d'embauche. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter (59%) proche de celui des 200 métiers du questionnaire : 58% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs. La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 89% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre 72% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

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

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 de Vaucluse	39 600	61% (+3 pts)	51% (-1 pt)
Avignon	13 780	57% (-3 pts)	32% (-1 pt)
Est Carpentras	7 770	58% (+4 pts)	72% (+5 pts)
Nord Vaucluse	8 340	64% (+6 pts)	58% (-3 pts)
Sud Vaucluse	9 720	66% (+6 pts)	56% (+0 pt)

- Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Avignon (13 780)
- Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Est Carpentras (72%)
- Le bassin avec le plus de difficulté exprimée : Sud Vaucluse (66%)

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	1 550	99%	54%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 400	96%	57%
Maraîchers, horticulteurs salariés	280	90%	80%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	270	92%	79%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	210	88%	90%
Employés de l'hôtellerie	210	98%	19%
Cuisiniers	140	86%	77%
Employés services divers (jeux de hasard, parcs de loisir, services funéraires)	130	100%	61%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	120	60%	71%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	120	100%	0%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	110	89%	66%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	100	74%	15%
Employés de maison et personnels de ménage	70	73%	100%
Vendeurs généralistes	70	89%	16%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	70	59%	97%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	5 590	72%	58%

Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 1 550 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 99% (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	840	54%	99%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	830	57%	96%
Maraîchers, horticulteurs salariés	250	80%	90%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	240	79%	92%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	210	90%	88%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	150	71%	60%
Cuisiniers	130	77%	86%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	120	97%	59%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	100	60%	18%
Employés de maison et personnels de ménage	100	100%	73%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	80	66%	89%
Employés services divers (jeux de hasard, parcs de loisir, services funéraires)	80	61%	100%
Aides à domicile et aides ménagères	80	100%	18%
Jardiniers salariés, paysagistes	70	54%	40%
Maçons, plâtriers, carreleurs… (ouvriers qualifiés)	60	94%	59%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	4 510	58%	72%

Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 840 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 54% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

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 d'Est Carpentras, la population mère correspond au total à 4 780 établissements dont 3 710 ont été interrogés cette année. Au global, 880 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 23,7%.

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