ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023
BASSIN D'EMPLOI DE L'EST VAR

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 l'Est Var compte 35% d'établissements recruteurs, qui déclarent 20 950 intentions d'embauche en 2023, correspondant à 7,5% des estimations de la région (277 700). Il compte parmi les bassins les plus saisonniers (50%) et atteint le ressenti de difficultés à recruter le plus élevé (70%) de l'ensemble des bassins de la région. En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche dans le bassin d'emploi de l'Est Var augmentent de +5%.

Les projets de recrutement dans le bassin d'emploi de l'Est Var sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (70%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 71,5% des projets pour l'année 2023 contre 65% pour la région. Le commerce regroupe 15% des recrutements potentiels, la construction 8%, l'agriculture, industrie agroalimentaire 4% et l'industrie 1,5%.

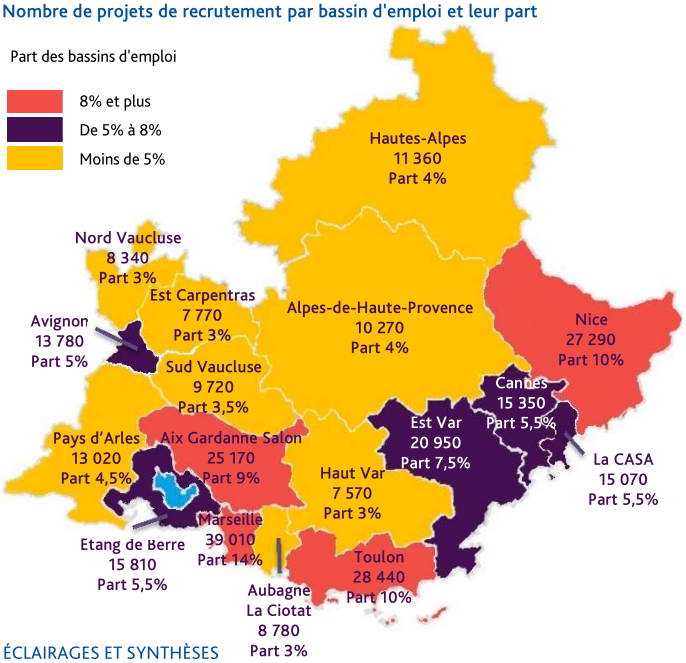
Les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) (12% de l'ensemble des 20 953 intentions d'embauche du bassin d'emploi), les cuisiniers (7%) et les employés de l'hôtellerie (7%) sont les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin d'emploi de l'Est Var.

Les projets saisonniers sont au nombre de 10 490. Ils représentent 50% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme au sein de ce territoire.

En 2023, 14 580 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 70%, 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



20 950

projets de recrutement

35% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023

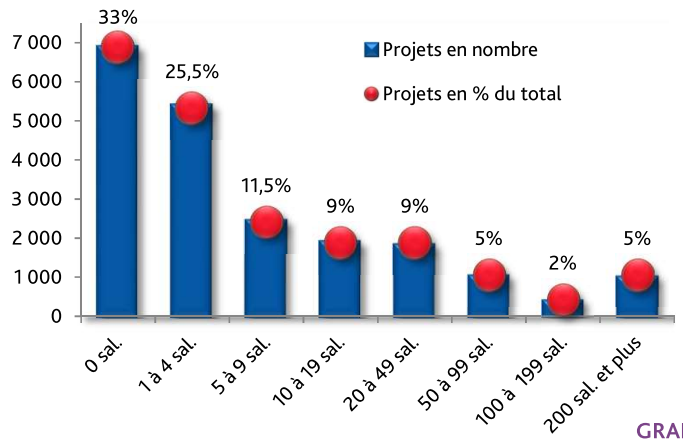
50% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

70% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

2 560 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 principalement situés au sein des structures de petite taille

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 70% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (55% pour la région).
Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 23% (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 14 990 projets de recrutement soit 71,5% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent respectivement 37% et 18% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (37% des projets), le commerce de détail et les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien (chacun 12% des intentions d'embauche).

GRAPHIQUE 2
Répartition selon le secteur d'activité

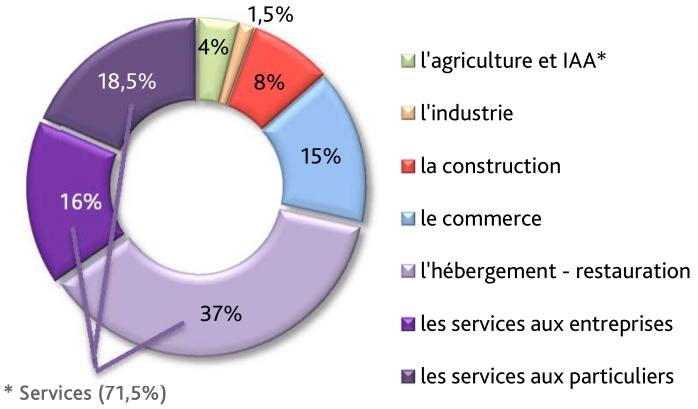


TABLEAU 1
Nombre de projets par secteur

GRAPHIQUE 3
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité

		Part des projets jugés difficiles	Part des projets saisonniers
Agriculture et IAA*	820	64%	78%
Industrie	310	79%	39%
Construction	1 590	80%	11%
Commerce	3 240	64%	49%
Services	14 990	70%	53%
● dont hébergement - restauration	7 750	72%	71%
● dont services aux entreprises	3 400	74%	36%
● dont services aux particuliers	3 850	62%	33%

Clé de lecture : le commerce enregistre 3 240 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 64% sont jugés difficiles et 49% 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 70% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 62% dans les services aux particuliers à 80% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 50% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 11% pour la construction à 78% 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
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	2 560	76%	74%
Cuisiniers	1 470	79%	74%
Employés de l'hôtellerie	1 430	67%	74%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	1 350	76%	63%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	680	44%	78%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	490	77%	86%
NOUVEAU! Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	480	81%	4%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	450	80%	58%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	430	50%	67%
Employés de libre-service	430	56%	44%
Jardiniers salariés, paysagistes	420	69%	28%
Aides à domicile et aides ménagères	400	100%	10%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	390	0%	23%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	380	77%	97%
Vendeurs en produits alimentaires	350	52%	57%

- Agriculture
- Arts, spectacle
- 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 56% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter (70%) identique à celui des 200 métiers du questionnaire. La saisonnalité des principaux métiers est plus élevée : 63% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 50% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

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

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 du Var	57 000	65% (+3 pts)	45% (-3 pts)
Est Var	20 950	70% (+6 pts)	50% (-8 pts)
Haut Var	7 570	63% (-1 pt)	45% (-1 pt)
Toulon	28 440	63% (+2 pts)	42% (-1 pt)

➲ Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Toulon (28 440)

➲ Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Est Var (50%)

➲ Le bassin avec le plus de difficulté exprimée : Est Var (70%)

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)	1 880	74%	76%
Cuisiniers	1 090	74%	79%
Employés de l'hôtellerie	1 060	74%	67%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	850	63%	76%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	530	78%	44%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	420	86%	77%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	370	97%	77%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	290	67%	50%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	260	58%	80%
Vendeurs en produits alimentaires	200	57%	52%
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA)	190	72%	83%
Employés de libre-service	190	44%	56%
Employés de maison et personnels de ménage	180	56%	79%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	150	81%	59%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	150	96%	62%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	**10 490**	50%	70%

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 1 880 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 74% (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
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	1 950	76%	74%
Cuisiniers	1 170	79%	74%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	1 030	76%	63%
Employés de l'hôtellerie	960	67%	74%
Aides à domicile et aides ménagères	400	100%	10%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	390	81%	4%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	380	77%	86%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	360	80%	58%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	300	44%	78%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	290	77%	97%
Jardiniers salariés, paysagistes	290	69%	28%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres…)	280	89%	12%
Chefs cuisiniers	270	90%	49%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	250	93%	11%
Employés de maison et personnels de ménage	250	79%	56%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	14 580	70%	50%

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 1 950 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).

IAA : Industrie Agroalimentaire

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 l'Est Var, la population mère correspond au total à 15 220 établissements dont 11 510 ont été interrogés cette année. Au global, 2 530 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 22,0%.

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
Pöle 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