ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023
BASSIN D'EMPLOI DE L'ETANG DE BERRE

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'Etang de Berre compte 33% d'établissements recruteurs, qui déclarent 15 810 intentions d'embauche en 2023 et correspondent 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 l'Etang de Berre diminuent de -3%.

Les intentions d'embauche dans le bassin de l'Étang de Berre sont réparties dans les petite (47%), moyenne (30%) et grande structures (23%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 59,5% des projets de 2023 (65% pour la région). Le commerce regroupe 14% des recrutements potentiels, la construction 11%, l'industrie 9% et l'agriculture, industrie agroalimentaire 6,5%.

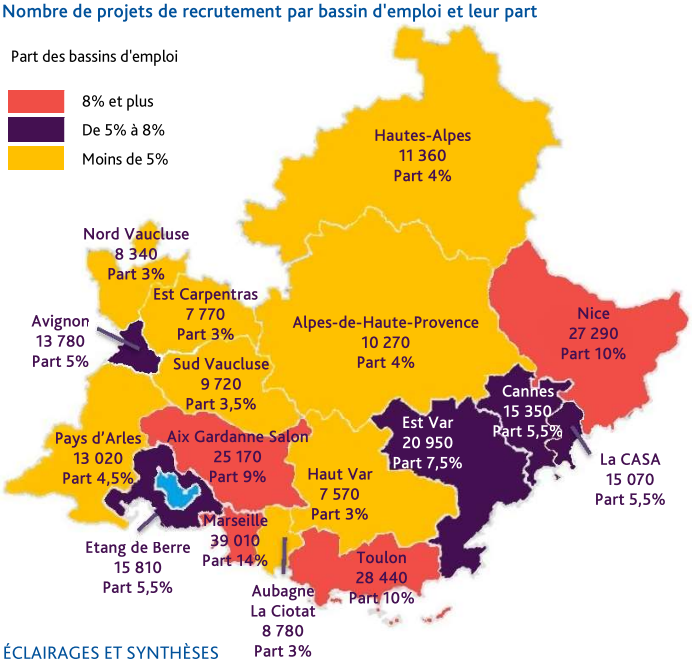
Les agents d'entretien de locaux (y compris les atsem), les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin d'emploi de l'Etang de Berre (chacun 5% de l'ensemble des 15 812 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 3 640. Ils représentent 23% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié aux services aux particuliers, à la collectivité, aux services aux entreprises et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2023, 9 600 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 61%, 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



15 810

projets de recrutement

33% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023

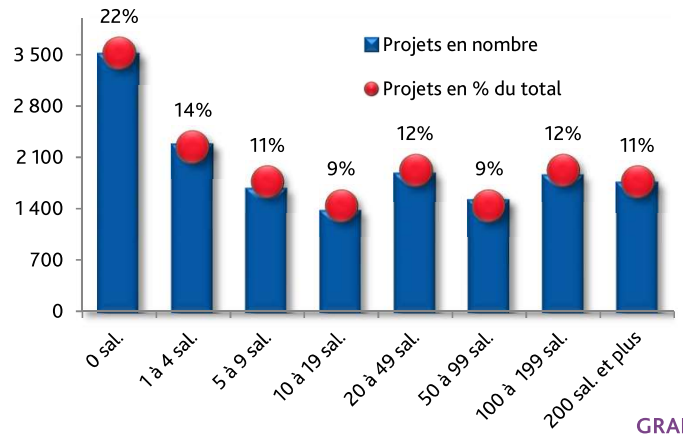
23% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

61% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

830 agents d'entretien de locaux (y compris les atsem) recherchés

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

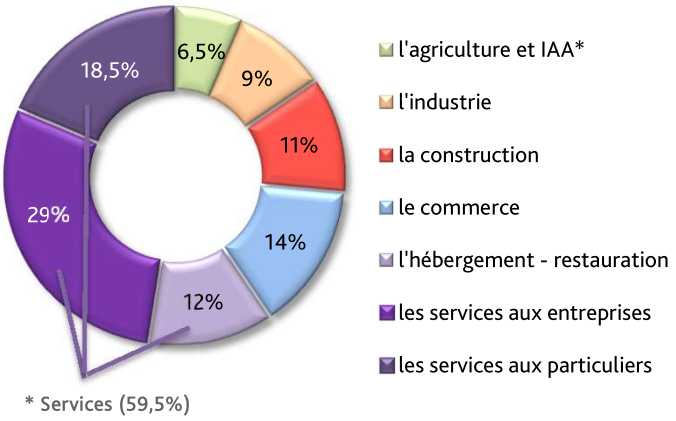
GRAPHIQUE 1
Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



Des projets répartis entre les structures de petite, de moyenne et de grande tailles

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 47% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (55% pour la région).
Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 30% (29% au niveau régional).
Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 23% 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

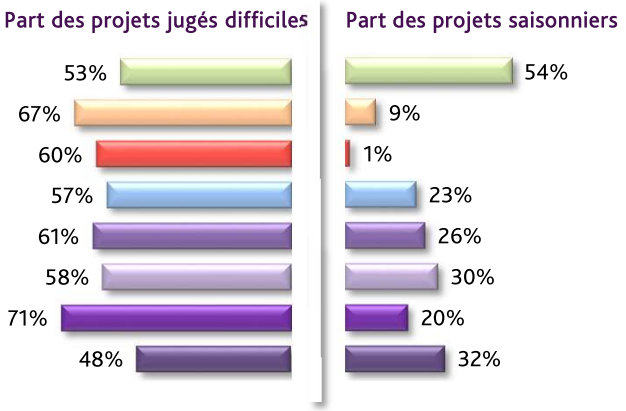
Les activités de services* rassemblent 9 400 projets de recrutement soit 59,5% des propositions du territoire (65% pour la région).
Parmi celles-ci, les services aux entreprises et les services aux particuliers couvrent respectivement 29% et 18,5% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien (16% des projets), l'hébergement - restauration (12% des intentions d'embauche), puis la construction avec 11%.

TABLEAU 1
Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	1 020
Industrie	1 470
Construction	1 670
Commerce	2 250
Services	9 400
● dont hébergement - restauration	1 840
● dont services aux entreprises	4 640
● dont services aux particuliers	2 920

GRAPHIQUE 3
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 2 250 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 57% sont jugés difficiles et 23% 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 61% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 48% dans les services aux particuliers à 71% dans les services aux entreprises.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 23% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 1% pour la construction à 54% 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
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	830	56%	17%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	800	37%	13%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	780	39%	37%
Aides à domicile et aides ménagères	600	90%	13%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	600	46%	56%
Conducteurs routiers et grands routiers	530	81%	12%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	460	58%	52%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	380	69%	52%
Employés de l'hôtellerie	330	91%	59%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	290	57%	7%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	290	74%	3%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	280	66%	5%
Cuisiniers	260	71%	28%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	250	35%	84%
Employés de libre-service	240	53%	39%

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

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

Les 15 métiers les plus recherchés concernent 44% intentions d'embauche. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter (59%) un peu moins important que celui des 200 métiers du questionnaire : 61% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs. La saisonnalité des principaux métiers est plus élevée : 29% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 23% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 métiers, ceux des services aux entreprises et ceux de l'hébergement - restauration comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers des services aux particuliers, à la collectivité, ceux du transport, ceux de l'agriculture 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 Bouches-du-Rhône	101 800	62% (+3 pts)	28% (+1 pt)
Aix Gardanne Salon	25 170	65% (+3 pts)	23% (-1 pt)
Aubagne - La Ciotat	8 780	64% (+4 pts)	33% (+7 pts)
Etang de Berre	15 810	61% (+5 pts)	23% (-5 pts)
Marseille	39 010	59% (+1 pt)	21% (+2 pts)
Pays d'Arles	13 020	65% (+5 pts)	59% (+1 pt)

- Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Marseille (39 010)
- Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Pays d'Arles (59%)
- Les bassins avec le plus de difficulté exprimée : Aix Gardanne Salon et Pays d'Arles (chacun 65%)

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
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	330	56%	46%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	290	37%	39%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	240	52%	58%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	210	84%	35%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	200	52%	69%
Employés de l'hôtellerie	190	59%	91%
Jardiniers salariés, paysagistes	180	91%	16%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	140	17%	56%
Surveillants d'établissements scolaires (y compris les AVS et aides éducateurs)	140	62%	7%
Maraîchers, horticulteurs salariés	100	94%	47%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	100	13%	37%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	100	55%	27%
Employés de libre-service	90	39%	53%
Agents de services hospitaliers	80	43%	18%
Aides à domicile et aides ménagères	80	13%	90%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	**3 640**	23%	61%

Clé de lecture : les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles regroupent 330 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 56% (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 à domicile et aides ménagères	540	90%	13%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	470	56%	17%
Conducteurs routiers et grands routiers	430	81%	12%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	310	39%	37%
Employés de l'hôtellerie	300	91%	59%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	290	37%	13%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	270	46%	56%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	270	58%	52%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	260	69%	52%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	210	74%	3%
Ingénieurs et cadres d'étude, R&D (industrie)	180	92%	0%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	180	66%	5%
Cuisiniers	180	71%	28%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	180	97%	1%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	160	57%	7%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	**9 600**	61%	23%

Clé de lecture : les aides à domicile et aides ménagères regroupent 540 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 90% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles - AVS : Auxiliaire de Vie Scolaire - R&D : Recherche et Développement

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'Etang de Berre, la population mère correspond au total à 11 310 établissements dont 8 690 ont été interrogés cette année. Au global, 2 100 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24,1%.

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