ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023
BASSIN D'EMPLOI DES HAUTES-ALPES

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 Hautes-Alpes compte 40% d'établissements recruteurs, qui déclarent 11 360 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 (59%). En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche dans le bassin d'emploi des Hautes-Alpes diminuent de -11%.

Les projets de recrutement dans le bassin d'emploi des Hautes-Alpes sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (65%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 67% des projets pour l'année 2023 contre 65% pour la région. Le commerce regroupent 13% des recrutements potentiels, l'agriculture - industrie agroalimentaire 10%, la construction 9% et l'industrie 1%.

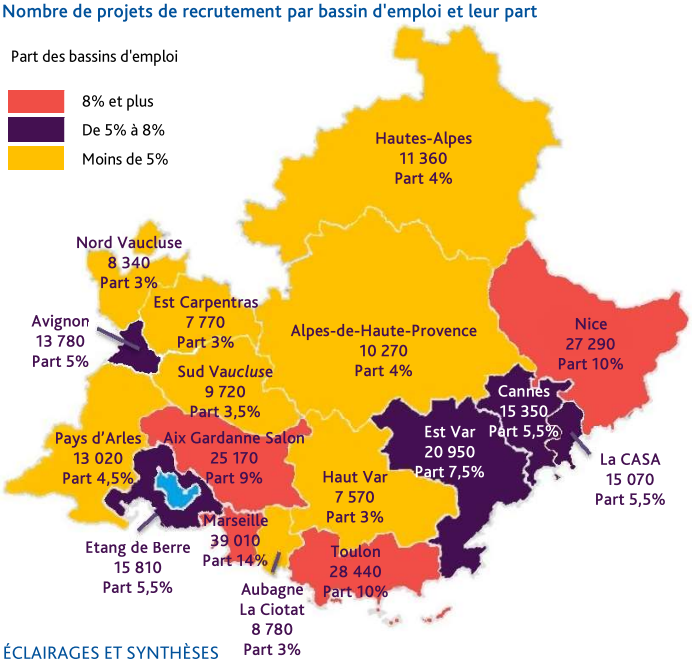
Les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis), les employés de l'hôtellerie et les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin d'emploi des Hautes-Alpes (respectivement 8%, 5% et 5% de l'ensemble des 11 356 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 6 680. Ils représentent 59% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2023, 6 680 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 59%, 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



11 360

projets de recrutement

40% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023

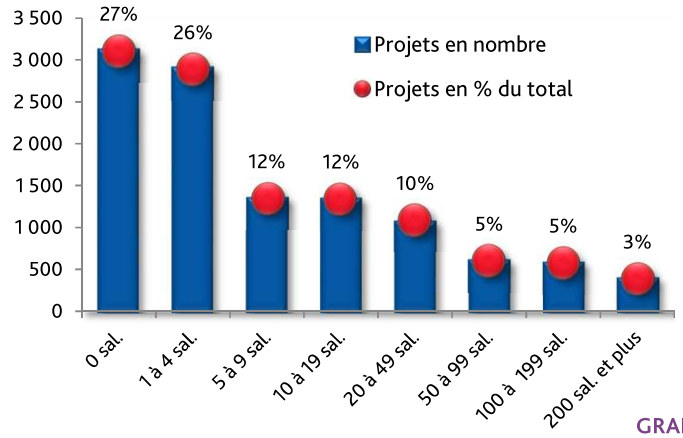
59% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

59% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

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

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

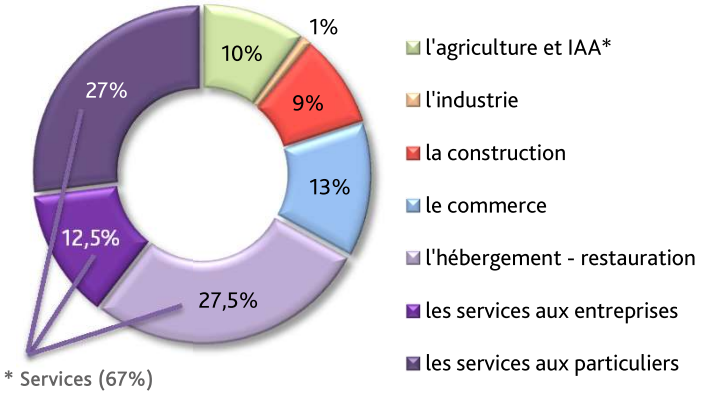
GRAPHIQUE 1
Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



Des projets principalement situés au sein des structures de petite taille

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 65% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (55% pour la région).
Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 27% (29% au niveau régional).
Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 8% 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 7 580 projets de recrutement soit 67% des propositions du territoire (65% pour la région).

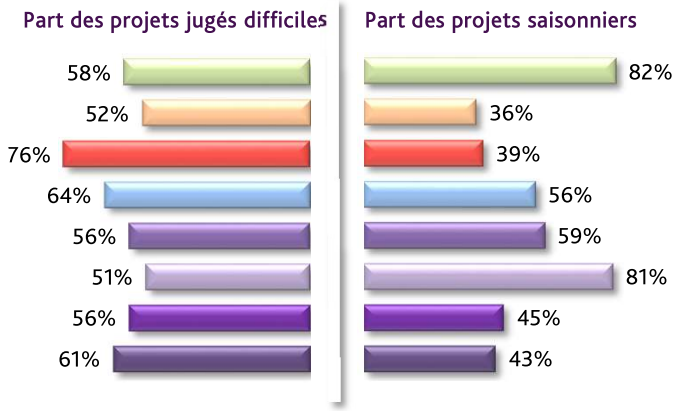
Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers, à la collectivité couvrent respectivement 27,5% et 27% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (27,5% des projets), certains services comme le spectacle vivant, les associations et les activités récréatives, de loisirs (12%), puis le commerce de détail avec 11%.

TABLEAU 1
Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	1 160
Industrie	120
Construction	1 060
Commerce	1 440
Services	7 580
● dont hébergement - restauration	3 110
● dont services aux entreprises	1 380
● dont services aux particuliers	3 080

GRAPHIQUE 3
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 1 440 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 64% sont jugés difficiles et 56% 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 59% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 51% dans l'hébergement - restauration à 76% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 59% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 36% pour l'industrie, peu développée sur ce bassin, à 82% 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)	930	57%	83%
Employés de l'hôtellerie	580	45%	88%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	570	48%	74%
Cuisiniers	530	69%	76%
NOUVEAU Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	440	48%	85%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	340	49%	87%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	340	70%	66%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	340	40%	87%
Employés de libre-service	330	55%	82%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	330	7%	57%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	320	73%	34%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	290	98%	13%
Conducteurs sur rails et d'engins de traction (y compris les remontées mécaniques)	260	34%	75%
NOUVEAU Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	250	77%	81%
NOUVEAU Vendeurs en produits alimentaires	200	53%	45%

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

- Agriculture
- 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 plus de la moitié des intentions d'embauche, soit 53% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter (55%) moins important que celui des 200 métiers du questionnaire : 59% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs. La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 72% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre 59% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 métiers, ceux de l'hébergement - restauration et ceux des services aux particuliers, à la collectivité comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers de la vente - commerce, ceux de l'agriculture, ceux du spectacle, ceux de la construction, BTP, le métier de perchiste en montagne et ceux des services aux entreprises.

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 Hautes-Alpes	11 800	61% (+4 pts)	60% (-3 pts)
Bassin d'emploi des Hautes-Alpes	11 360	59% (+1 pt)	59% (-5 pts)

Le découpage du bassin d'emploi des Hautes-Alpes est différent de celui du département.
La vallée de l'Ubaye des Alpes-de-Hautes-Provence est intégrée à ce bassin d'emploi et le Laragnais est retiré.

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)	770	83%	57%
Employés de l'hôtellerie	510	88%	45%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	420	74%	48%
Cuisiniers	400	76%	69%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	370	85%	48%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	300	87%	49%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	290	87%	40%
Employés de libre-service	270	82%	55%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	230	66%	70%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	200	81%	77%
Maraîchers, horticulteurs salariés	200	100%	75%
Conducteurs sur rails et d'engins de traction (y compris les remontées mécaniques)	190	75%	34%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	190	57%	7%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	190	100%	61%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	150	81%	59%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	6 680	59%	59%

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 770 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 83% (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)	540	57%	83%
Cuisiniers	370	69%	76%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	290	98%	13%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	280	48%	74%
Employés de l'hôtellerie	260	45%	88%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	240	73%	34%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	240	70%	66%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	210	48%	85%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	190	77%	81%
Employés de libre-service	180	55%	82%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	170	49%	87%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	150	100%	8%
Éducateurs spécialisés (y compris les EJE)	150	93%	5%
Maraîchers, horticulteurs salariés	150	75%	100%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	140	40%	87%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	6 680	59%	59%

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 540 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 57% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles - EJE : Éducateur de Jeunes Enfants

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 Hautes-Alpes, la population mère correspond au total à 8 140 établissements dont 6 430 ont été interrogés cette année. Au global, 1 550 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