





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 NICE

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 Nice compte 30% d'établissements recruteurs, qui déclarent 27 290 intentions d'embauche en 2023, correspondant à 10% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (277 700). Il s'agit du troisième bassin comptant le plus de projets de recrutement derrière Marseille et Toulon. En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche dans le bassin d'emploi de Nice augmentent de +1%.

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

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 71% des projets pour l'année 2023 contre 65% pour la région. Le commerce regroupe 15% des recrutements potentiels, la construction 9%, l'industrie 3% et l'agriculture, industrie agroalimentaire 2%.

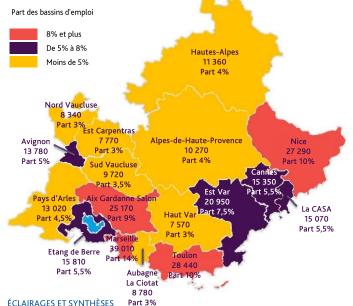
Les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis), les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les cuisiniers représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin d'emploi bassin d'emploi de Nice (respectivement 8%, 5% et 4% de l'ensemble des 27 294 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 9 020. Ils représentent 33% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme au sein de ce territoire.

En 2023, 17 860 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 65%, 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).

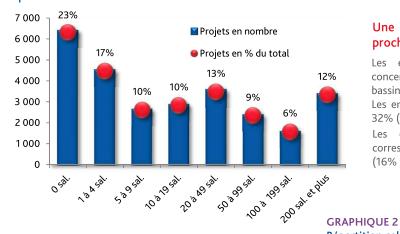
Nombre de projets de recrutement par bassin d'emploi et leur part





RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

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



Une réparttition des projets en structure proche du niveau régional

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 50% 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 18% 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 19 450 projets de recrutement soit 71% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux particuliers couvrent 27% des intentions d'embauche, et l'hébergement - restauration et les services aux entreprises en couvrent chacun 22%.

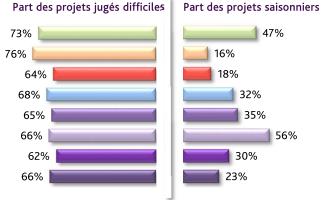
Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (22% des projets), la santé humaine, action sociale (14% des intentions d'embauche), puis les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien avec 12%.



TABLEAU 1 Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	590
Industrie	720
Construction	2 470
Commerce	4 070
Services	19 450
 dont hébergement - restauration 	6 070
 dont services aux entreprises 	5 990
dont services aux particuliers	7 390





Clé de lecture : le commerce enregistre 4 070 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 68% sont jugés difficiles et 32% 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 65% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 62% dans les services aux entreprises à 76% dans l'industrie.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 33% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 16% pour l'industrie à 56% pour l'hébergement - restauration.

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES JUIN 2023 - 2

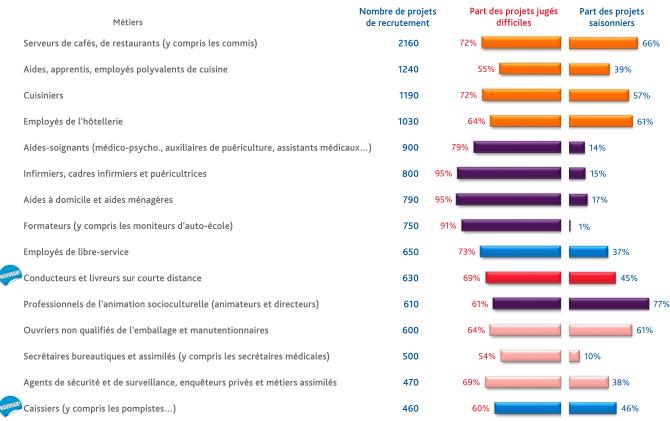
^{*} IAA : Industrie Agroalimentaire

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



Les 15 métiers les plus recherchés concernent près de la moitié des intentions d'embauche, soit 47% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter (72%) supérieur à celui des 200 métiers du questionnaire : sur l'ensemble des projets 65% sont jugés difficiles par les employeurs. La saisonnalité des principaux métiers est plus élevée : 42% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 33% 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 des services aux entreprises, ceux de la vente - commerce, puis les métiers du transport.

Hébergement restauration Services aux entreprises Services aux particuliers et à la collectivité Transport 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 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%)

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES JUIN 2023 - 3

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)	1 430	66%	72%
Cuisiniers	680	57%	72%
Employés de l'hôtellerie	630	61%	64%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	480	39%	55%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	470	77%	61%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	370	61%	64%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	280	45%	69%
Employés de libre-service	240	37%	73%
Employés des transports et du tourisme	240	91%	66%
Assistantes maternelles	230	77%	31%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	210	48%	10%
Caissiers (y compris les pompistes)	210	46%	60%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	200	45%	45%
Conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances)	190	80%	72%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	180	38%	69%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	9 020	33%	65%

Clé de lecture: les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 1 430 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 66% (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)	1560	72%	66%
Cuisiniers	850	72%	57%
Aides à domicile et aides ménagères	760	95%	17%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	760	95%	15%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux)	720	79%	14%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	690	55%	39%
Formateurs (y compris les moniteurs d'auto-école)	680	91%	1%
Employés de l'hôtellerie	660	64%	61%
Employés de libre-service	480	73%	37%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	430	69%	45%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	390	64%	61%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	380	61%	77%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	320	69%	38%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres)	310	71%	15%
Caissiers (y compris les pompistes)	270	60%	46%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	17 860	65%	33%

Clé de lecture: les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 1 560 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 72% (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 vremédier.

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%	Pour	l'année	2022,	55%	des	employeurs	des
Vous avez eu une baisse d'activité	14%	établis	sements	interrogé	s lors o	de l'en	quête télépho	nique
Vous saviez que vous auriez trop de difficultés à recruter	8%	se décl	laraient n	on recrute	eurs.			

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%	Interrogés sur les solutions envisagées pour remédier
 Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés 	68%	aux difficultés de recrutement, les employeurs de la
 Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail 	65%	région Provence-Alpes-Côte d'Azur sont 86% à évoquer le recours à Pôle emploi.
 Faire appel à des profils différents de candidats 	60%	78% souhaitent former des candidats venant de
 Former des salariés déjà présents dans l'entreprise 	54%	l'extérieur et 68% pensent recourir à des
 Recourir à d'autres types de contrats 	52%	intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement,
 Proposer d'effectuer des heures supplémentaires 	44%	missions locales, centres de formation).
• Embaucher moins, différer une partie de vos embauches	32%	65% des employeurs pensent rendre leur offre
Sous-traiter une partie de votre activité	24%	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.

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES JUIN 2023 - 5

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 Nice, la population mère correspond au total à 24 850 établissements dont 18 180 ont été interrogés cette année. Au global, 3 630 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 19,9%.

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



- 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







JUIN 2023 - 6