RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

pôle emploi

Provence-Alpes-Côte d'Azur

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023
BASSIN D'EMPLOI DE NORD VAUCLUSE

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 Nord Vaucluse compte 36% d'établissements recruteurs, qui déclarent 8 340 intentions d'embauche en 2023, correspondant à 3% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (277 700). C'est le troisième plus petit bassin en termes d'intentions d'embauche et il est l'un ses plus impactés par la saisonnalité des projets de recrutement (58%). En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche dans le bassin d'emploi de Nord Vaucluse diminuent de -8%.

Les intentions d'embauche dans le bassin de Nord Vaucluse sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (62%).

L'agriculture et l'industrie agroalimentaire sont le premier contributeur du bassin d'emploi avec 42% des recrutements potentiels pour l'année 2023 contre 10% pour la région. Les établissements de services regroupent 39% des projets. La construction et le commerce regroupent chacun 7% des projets et l'industrie 5%.

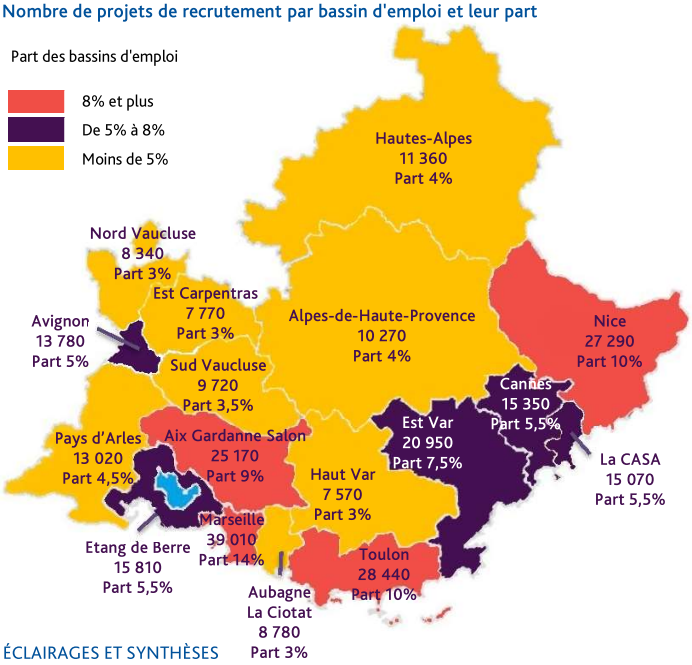
Les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles et les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin d'emploi de Nord Vaucluse (respectivement 24%, 12% et 4% de l'ensemble des 8 335 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 4 820. Ils représentent 58% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié à l'agriculture et au tourisme au sein de ce territoire.

En 2023, 5 340 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 64%, 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



8 340

projets de recrutement

36% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023

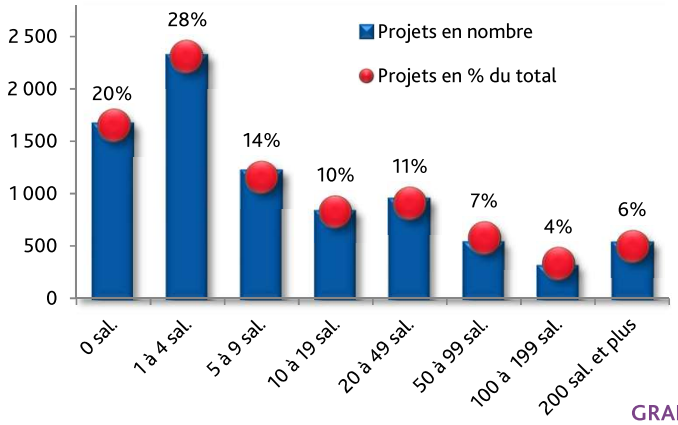
58% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

64% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

2 030 viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs recherchés

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

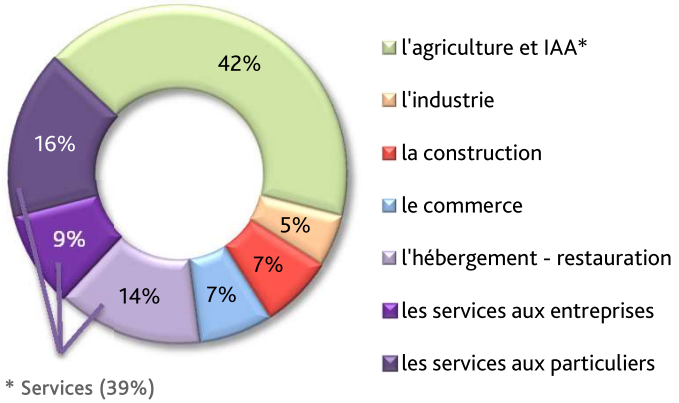
GRAPHIQUE 1
Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



Des projets principalement situés au sein des structures de petite taille

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 62% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (55% pour la région).
Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 28% (29% au niveau régional).
Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 10% des intentions d'embauche (16% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

GRAPHIQUE 2
Répartition selon le secteur d'activité



L'agriculture et les IAA*, un secteur à fort potentiel de recrutementt

Les activités de l'agriculture et des industries agroalimentaires rassemblent 3 510 projets de recrutement soit 42% des propositions du territoire (10% pour la région).
Les services regroupent 39% des intentions d'embauche, dont 16% pour les services aux particuliers et 13% pour l'hébergement - restauration.
Les branches d'activité les plus représentées sont l'agriculture (39,5% des projets), l'hébergement - restauration (14%), la santé humaine, action sociale (7%).

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*	3 510	58%	91%
Industrie	390	83%	10%
Construction	610	79%	3%
Commerce	600	58%	34%
Services	3 220	67%	42%
● dont hébergement - restauration	1 120	77%	71%
● dont services aux entreprises	760	71%	13%
● dont services aux particuliers	1 340	56%	34%

Clé de lecture : le commerce enregistre 600 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 58% sont jugés difficiles et 34% 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 64% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 56% dans les services aux particuliers à 83% dans l'industrie.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 58% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 3% pour la construction à 91% 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	2 030	55%	98%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	1 040	68%	92%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	370	87%	52%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	310	65%	89%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	250	71%	18%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	180	46%	44%
Employés de l'hôtellerie	180	80%	89%
Employés de libre-service	170	65%	74%
Cuisiniers	160	72%	69%
NOUVEAU! Maraîchers, horticulteurs salariés	140	23%	72%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	130	59%	33%
NOUVEAU! Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes...)	120	5%	52%
NOUVEAU! Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	120	77%	0%
NOUVEAU! Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	110	82%	7%
Aides à domicile et aides ménagères	110	100%	0%

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles - RH : Ressources Humaines

- Agriculture
- Construction, BTP
- Hébergement restauration
- Services aux entreprises
- Services aux particuliers et à la collectivité
- Vente, commerce

Les 15 métiers les plus recherchés représentent près des deux tiers des intentions d'embauche (65%). Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter (62%) un peu plus faible que celui des 200 métiers du questionnaire (64%). La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 77% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre 58% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 métiers, ceux l'agriculture et ceux de l'hébergement - restauration comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers des services aux entreprises, ceux des services aux particuliers, à la collectivité, puis ceux de la construction, BTP 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 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%)
- Les bassins 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	1 990	98%	55%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	960	92%	68%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	280	89%	65%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	190	52%	87%
Employés de l'hôtellerie	160	89%	80%
Employés de libre-service	130	74%	65%
Cuisiniers	110	69%	72%
Maraîchers, horticulteurs salariés	100	72%	23%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	80	44%	46%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir (y compris la blanchisserie industrielle)	70	100%	0%
Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes…)	60	52%	5%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	60	69%	54%
Caissiers (y compris les pompistes…)	60	72%	83%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	50	18%	71%
Professionnels des spectacles	40	97%	8%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	4 820	58%	64%

Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 1 990 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 98% (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	1 120	55%	98%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	710	68%	92%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	320	87%	52%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	200	65%	89%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	180	71%	18%
Employés de l'hôtellerie	140	80%	89%
Cuisiniers	110	72%	69%
Employés de libre-service	110	65%	74%
Aides à domicile et aides ménagères	110	100%	0%
Maçons, plâtriers, carreleurs… (ouvriers qualifiés)	90	82%	7%
Ouvriers non qualifiés du papier-carton et du bois	90	100%	0%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	90	77%	0%
Conducteurs routiers et grands routiers	90	100%	13%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	80	46%	44%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	80	59%	33%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	5 340	64%	58%

Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 1 120 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 55% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles - RH : Ressources Humaines

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 Nord Vaucluse, la population mère correspond au total à 5 190 établissements dont 3 950 ont été interrogés cette année. Au global, 950 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 23,9%.

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

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