RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

pôle emploi

Provence-Alpes-Côte d'Azur

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023 BAISSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Avertissement : 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.

Sommaire

P.2-4 LES PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ENQUETE 2023 - Le nombre d'intentions d'embauche est plus élevé au sein des petites structures d'entreprises - Deux projets de recrutement sur trois se concentrent dans le secteur des services - Les métiers les plus recherchés en 2023 - Les mouvements de métiers : les plus fortes variations

P.5-7 LA DIFFICULTE A RECRUTER DES EMPLOYEURS - La pénurie des candidats semble inquiéter fortement les employeurs pour leur recrutement, Pôle-emploi reste un interlocuteur privilégié pour y faire face - Les difficultés de recrutement que les employeurs ont rencontré en 2022 - Les difficultés anticipées par les employeurs se concentrent sur certains secteurs d'activité - Les métiers les plus difficiles à recruter

P.8-9 LES PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS - Les projets non saisonniers se distinguent

P.10 LA SAISONNALITE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE - La saisonnalité des recrutements est le reflet du tissu économique régional

P.11 LES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR TERRITOIRE

P.12 SOURCES ET MÉTHODES

277 700

PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2023 (-2,9% EN UN AN)

L'essentiel

Un fléchissement du niveau de projets de recrutement en 2023 et une difficulté à embaucher ressentie par les entrepreneurs accrue sur un an

Les intentions d'embauches des employeurs pour 2023 représentent plus de 277 700 emplois potentiels. Avec les impacts économiques résultants de la guerre en Ukraine et d'une conjoncture fragile, ces projets s'atténuent sur un an (-2,9% ; soit -8 940 unités), plus fortement que la tendance sur France entière (-0,2% ; soit -6 940 intentions). Provence-Alpes-Côte d'Azur se situe au 5e rang au niveau des régions en nombre d'intentions (9,1%) derrière l'Ile-de-France(17,3%), l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2%), la Nouvelle-Aquitaine (11,1%) et l'Occitanie (9,2%).

Les secteurs de l'industrie agro-alimentaire (IAA) et de l'agriculture (-2 330 projets ; soit -8%), de la construction (-2 120 projets ; soit -9%), du commerce (-1 330 intentions ; soit -3%) et des services (-2 860 projets ; soit -2%) présentent des baisses du nombre de projets de recrutement sur un an. Ces derniers concentrent près des deux tiers des intentions d'embauche (65%). Le recul des services aux entreprises (-6 760 intentions ; soit -10%) et des services aux particuliers, à la collectivité (-3 940 projets ; -6%) n'est pas compensé par la très forte hausse de l'hébergement - restauration (+7 840 intentions ; +17%). L'industrie manufacturière est le seul grand secteur à voir son nombre de projets de recrutement augmenter sur un an (+470 intentions ; soit +5%).

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs sont encore à la hausse pour atteindre une proportion de 63%. Les difficultés exprimées restent plus importantes au sein des structures de 20 à 49 salariés, celles de 50 à 99 salariés et celles de 5 à 19 salariés. L'importance des besoins en main d'œuvre non saisonniers se poursuit en 2023 (poids de 62% ; -2%) avec une difficulté accrue. Enfin, la part des projets saisonniers est de 38%, un des taux les plus bas depuis la mise en place de cette enquête.

AUTRES CHIFFRES CLÉS

33% des établissements ayant répondu à l'enquête envisagent de recruter

63% des projets sont jugés difficiles par les employeurs

38% d'intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

LES PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ENQUETE 2023

Le nombre d'intentions d'embauche est plus élevé au sein des petites structures d'entreprises

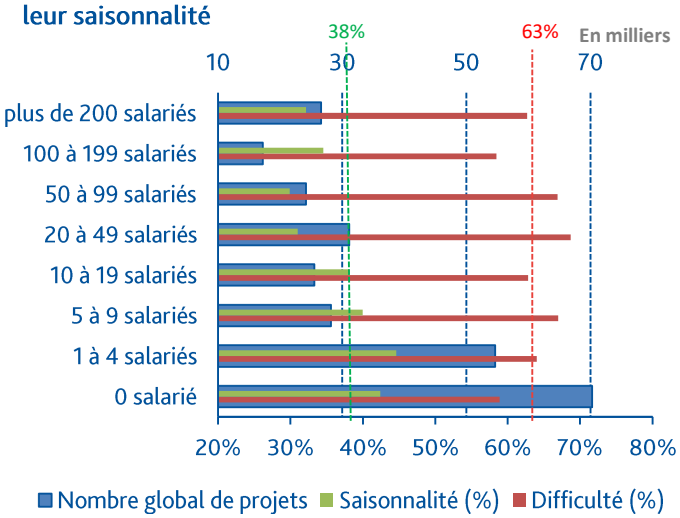
Le profil des intentions par taille d'établissement varie peu. Les projets de recrutement pour 2023 s'établissent à environ 153 120 unités [cf. Graphique 1] au sein des structures de moins de 10 salariés, soit plus de la moitié (55%) des emplois potentiels globaux. 20% des intentions d'embauches émanent des établissements de 10 à 49 salariés et les plus de 50 salariés comptent pour 25% des projets.

Les difficultés de recrutement ressenties par les établissements semblent se rapprocher. Ainsi, les établissements de moins de 10 salariés semblent avoir un peu moins d'intentions d'embauches complexes (62%). Les établissements de 10 à 49 salariés (66%), à l'instar des établissements de 100 salariés et plus (63%)ont l'air d'éprouver davantage de difficultés.

En termes de contrats, les établissements de moins de 10 salariés paraissent vouloir recruter davantage de personnels saisonniers (61%) que les structures de 10 à 49 salariés et de 50 salariés et plus (respectivement 18% et 20% des intentions d'embauche).

GRAPHIQUE 1

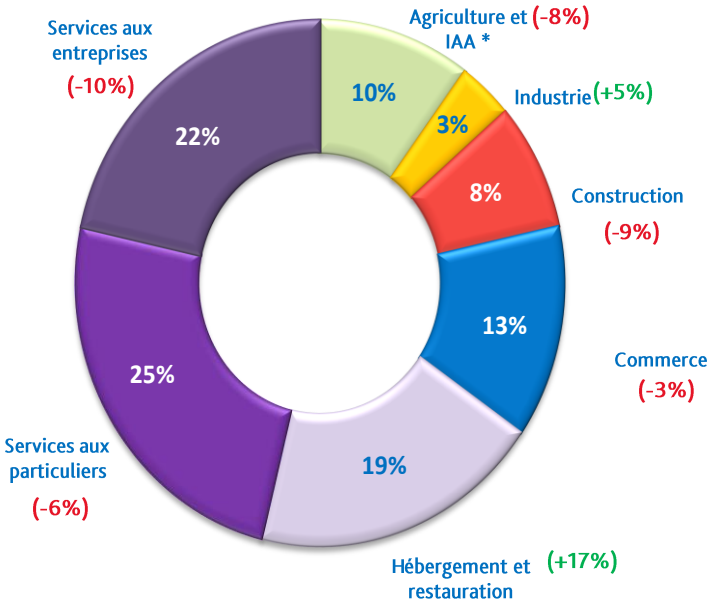
Nombre de projets de recrutement par taille d'établissement avec leur difficulté ressentie et leur saisonnalité



Deux projets de recrutement sur trois se concentrent dans le secteur des services

GRAPHIQUE 2

Répartition du nombre de projets de recrutement par secteur d'activité et évolutions par rapport à 2022



Secteur des services
(dont Hébergement - restauration) = 66%
(-2%)

Le secteur des **services aux particuliers et à la collectivité** demeure le premier recruteur en Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec 67 220 projets annoncés en 2023 [cf. Graphique 2]. Le nombre de projets diminue de -6% par rapport à 2022, avec la baisse de l'administration publique, enseignement. Les besoins en main d'œuvre dans les **services aux entreprises** se chiffrent à 60 150 projets en 2023, soit 22% des intentions d'embauche régionales. Ils affichent une forte baisse de -10% en un an, (surtout dans les transports, entreposage et les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien). **L'hébergement – restauration**, secteur phare du tissu économique régional, concentre 19% des intentions, soit 53 640 projets (+17% par rapport à 2022) et 61% de leurs embauches sont prévues avec du personnel saisonnier. Au total, le secteur **des services**, habituellement le secteur dynamique de la région, marque un arrêt avec 2 860 intentions en moins sur un an (-2%).

Les **commerçants**, surtout de détail, ont un nombre de projets de recrutement avoisinant les 36 600 (13% du potentiel régional) avec un recul de -3%. Ils concernent 68% d'emplois non saisonniers.

Les secteurs de **l'agriculture et des industries agroalimentaires (IAA*)** réunissent 10% des intentions d'embauche (23 330 pour l'agriculture et 4 940 pour l'IAA) et 81% d'emplois potentiels saisonniers. Le nombre de projets de recrutement baisse de -8%). Enfin, la **construction** est en forte chute (-9%), contrairement à l'**industrie manufacturière** en hausse (+5% prévu en un an).

** IAA = Industrie Agroalimentaire*

Les métiers les plus recherchés en 2023

Avec la crise économique (inflation, problème de disponibilité de certaines matières ou pièces mécaniques) et les conséquences de la guerre en Ukraine, le nombre de projets d'embauche en un an est en recul (-2,9%). Parmi les 15 métiers les plus recherchés en 2023 [cf. Tableau 1], la moitié se définissent saisonniers, principalement dans les domaines professionnels de l'hôtellerie - restauration, de l'agriculture, de l'animation socioculturelle, de la manutention et de la culture.

Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration affichent des volumes prévisionnels d'embauches toujours élevés (les serveurs de cafés, restaurants avec 17 400 projets ; les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine avec 13 000 intentions), parfois avec une forte proportion d'emplois saisonniers, par exemple 75% pour les employés de l'hôtellerie.

Les métiers du domaine agricole, à l'instar des agriculteurs salariés, ouvriers agricoles (11 000 projets) et des viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs (9 200 intentions), présentent la plus forte composante saisonnière (respectivement 85% et 96%). Ils figurent toujours parmi les métiers les plus recherchés en 2023.

Le secteur d'activité des services aux particuliers et à la collectivité est le premier secteur contributeur de l'économie, avec 25% des intentions d'embauches en 2023. Les métiers de la santé humaine et action sociale sont présents dans le top 15 des métiers les plus recherchés. Les aides à domicile, aides ménagères (avec 8 300 projets), les aides-soignants (7 500 intentions) et les infirmiers, cadres infirmiers, puéricultrices (avec 4 000 projets) sont respectivement en 8e , 9e et 15e position des intentions d'embauche. Les métiers du tourisme sont également présents avec les professionnels de l'animation socioculturelle (6 200 intentions).

Certains profils demandés par les services aux entreprises (2e secteur le plus important des répondants régionaux avec 22% des projets totaux) se retrouvent également parmi les premiers métiers : agents d'entretien de locaux (8 300 projets en 2023), les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (7 100 intentions) et les secrétaires bureautiques comme les secrétaires médicales (4 100 projets). Ces profils sont pour la plupart rattachés à un faible niveau de qualification.

Les métiers du commerce sont cités à travers les employés de libre-service (6 000 projets). Le milieu du spectacle est toujours présent en région : les artistes (4 100 projets) arrivent encore en 13e position.

Les évolutions par rapport à 2023 sont contrastées : de +1 860 intentions pour les serveurs de cafés, restaurants à -2 710 pour les agents d'entretien de locaux.

TABLEAU 1

Les 15 métiers enregistrant le plus grand nombre de projets de recrutement en 2023

Intitulé métier	Nombre de projets en 2023	% de projets difficiles	% de projets saisonniers	Tendance annuelle
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	17 400	66%	71%	↑
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	13 000	68%	44%	↑
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	11 000	63%	85%	↑
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	9 200	61%	96%	↓
Cuisiniers	9 200	70%	59%	↑
Employés de l'hôtellerie	9 000	65%	75%	↑
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	8 300	69%	28%	↓
Aides à domicile et aides ménagères	8 300	92%	13%	↓
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	7 500	76%	15%	↓
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	7 100	55%	48%	↓
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	6 200	62%	68%	↓
Employés de libre-service	6 000	60%	47%	↓
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	5 700	12%	53%	↑
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris les secrétaires médicales)	4 100	43%	10%	↓
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	4 000	81%	12%	↑
Ensemble des métiers	**277 700**	**63%**	**38%**	↓

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

Les mouvements de métiers : les plus fortes variations

Parmi les métiers qui affichent les plus fortes variations du nombre de projets de recrutement [cf. Tableau 2], il y a les plus fortes progressions et les plus fortes baisses. En dehors des métiers les plus recherchés comme ceux de l'hôtellerie – restauration et les infirmiers, cadres infirmiers, puéricultrices qui réapparaissent dans le top 15 après plusieurs années, les recruteurs potentiels demandent davantage d'employés de maison, personnels de ménage et d'assistantes maternelles.

En ce qui concernent les plus fortes baisses de 2023, on retrouve quelques métiers des services aux entreprises comme les agents d'entretien de locaux, des agents administratifs et des manutentionnaires. Les autres métiers en recul sont diversifiés comme les aides-soignants, les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les employés de libre-service et les ingénieurs et cadres d'études ou de recherche – développement en informatique. Une partie de ces métiers présente une faible qualification.

En observant les métiers ci-dessous affichant les plus importantes variations sur cinq ans, on retrouve dix métiers sur les quinze principaux.

TABLEAU 2
Les métiers enregistrant les plus fortes hausses et baisses du nombre de projets de recrutement en 2023

Libellé métiers	Nombre de projets en 2023	Variation en nombre par rapport à 2022	Variation en nombre sur 5 ans
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	17 400	1 860	1 500
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	13 000	1 570	1 560
Employés de l'hôtellerie	9 000	1 190	1 870
Cuisiniers	9 200	1 160	1 700
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	4 000	860	860
Employés de maison et personnels de ménage	3 500	660	1 150
Assistantes maternelles	2 500	610	1 380
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	8 300	-2 710	-3 630
Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes…)	2 800	- 1 300	-850
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	7 500	-1 030	-750
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	9 200	-780	-1 420
Employés de libre-service	6 000	-690	-490
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	2 800	-680	210
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	7 100	-680	510
Ensemble des métiers	277 700	-8 170	+32 760

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles – RH : Ressources Humaines – R&D : Recherches et Développement

LA DIFFICULTE A RECRUTER DES EMPLOYEURS

La pénurie des candidats semble inquiéter fortement les employeurs pour leur recrutement, Pôle-emploi reste un interlocuteur privilégié pour y faire face

La pénurie de candidats est le premier facteur de tension évoqué par les employeurs : il baisse de 3 points en un an [cf. Tableau 3]. Les candidats au profil inadéquat est le deuxième facteur de tension le plus fréquemment évoqué par les employeurs. Il baisse de 2 points sur un an.

Les solutions envisagées par les employeurs pour résoudre leurs difficultés de recrutements sont diversifiées. 86% des employeurs envisagent de faire appel à Pôle emploi [cf. Tableau 4]. Le recours à des candidats externes ou à d'autres intermédiaires sont fréquents.

Cependant, ces trois items sont en léger recul en un an. En revanche, des solutions telles rendre les offres plus attractives, améliorer les conditions de travail ou recourir à d'autres types de contrats de travail (intérim, contrats d'apprentissage...) sont en augmentation de quelques points.

TABLEAU 3
Nature des difficultés

Nature des difficultés	Taux
Pénurie de candidats	85%
Candidats au profil inadéquat	79%
Conditions de travail, nature du poste	37%
Manque de moyens financiers	23%
Déficit d'image du secteur, du métier, de l'entreprise	23%
Procédures internes de recrutement	16%
Accès au lieu de travail	16%

TABLEAU 4
Solutions envisagées par les employeurs anticipant des difficultés de recrutement

Diverses solutions trouvées par les employeurs	Taux
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 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%

Source : Enquête complémentaire BMO 2023 par téléphone, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Les résultats ci-dessous sont obtenus auprès d'employeurs interrogés par téléphone sur leurs difficultés concernant leurs projets de recrutement de 2022.

Les difficultés de recrutement que les employeurs ont rencontré en 2022

En 2022, les difficultés de recrutement évoquées par les employeurs provenaient essentiellement du caractère très urgent des embauches à effectuer (52% des cas) que ce soit pour des recrutements suite à des départs imprévus ou pour des surcroîts d'activité. De plus, une autre difficulté s'est couplée avec celle évoquée : les départs ont été parfois simultanés, ce qui a posé des freins supplémentaires aux recrutements car l'établissement manquait également de personnel qualifié pour les effectuer [cf. Tableau 5].

TABLEAU 5
Les difficultés rencontrées par les employeurs en 2022 pour leur recrutement

Difficultés rencontrées en 2022 pour le recrutement	Taux
Recrutements à effectuer en urgence	52%
Plusieurs recrutements simultanés/manque de personnel pour le recrutement	50%
Manque de moyens financiers	16%
Problèmes d'organisation liés à vos procédures internes de recrutement	14%

TABLEAU 6
Les profils des candidatures évoqués par les employeurs éprouvant des difficultés de recrutement en 2022

Profils des candidatures en 2022	Taux
Peu ou pas assez nombreuses (voire inexistantes)	78%
Inadéquates : le profil des candidats ne correspondait pas à vos attentes	69%
Appropriées mais les candidats ont finalement refusé le poste	39%

Ces départs imprévus et la volonté de certains salariés à changer de métier suite à la crise sanitaire ont abouti à une pénurie de candidats dans certains secteurs d'activité. De plus, suite à la crise sanitaire, les exigences des candidats en termes de de rémunération ou de conditions de travail sont devenues de plus en plus importantes : dans 39% des cas, ces candidats, aux profils appropriés, ont malgré tout décidé de refuser le poste auquel ils postulaient [cf. Tableaux 6 et 7].

Les causes liées aux problèmes de candidatures (manque de candidats et / ou profils inadéquats)

Les autres causes évoquées concernant les problèmes de candidatures sont liées à la concurrence des autres entreprises dont les rémunérations ou les conditions de travail sont meilleures et la pénibilité ou les risques du métier sont moins importants [cf. Tableau 7]. Les problèmes de recrutement peuvent aussi provenir du caractère très pointu de certains métiers dont les employeurs ont d'importantes difficultés à trouver le bon profil du candidat.

TABLEAU 7
Les causes liées aux problèmes de candidatures selon les employeurs

Causes des problèmes de candidatures	Taux
Rémunération pas assez attractive	48%
Concurrence d'autres entreprises	44%
Technicité très pointue du poste proposé	30%
Pénibilité et/ou risques du métier proposé	30%
Horaires décalés et/ou trop importants	28%
Déficit d'image (entreprise, secteur ou métier)	16%
Nature ou durée du contrat proposé (CDD, intérim, stage, temps partiel)	14%
Problèmes d'accès au lieu de travail	14%

Source : Enquête complémentaire BMO 2023 par téléphone, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Les difficultés anticipées par les employeurs se concentrent sur certains secteurs d'activité

En région, la proportion de projets difficiles se situe à 63% (58% en France), en augmentation de 4 points par rapport à 2022. La santé humaine, action sociale, la construction, l'hébergement – restauration, l'agriculture et les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien sont les principaux secteurs qui projettent un volume d'embauches conséquent, mais avec un ressenti de difficulté élevé [cf. Tableau 8].

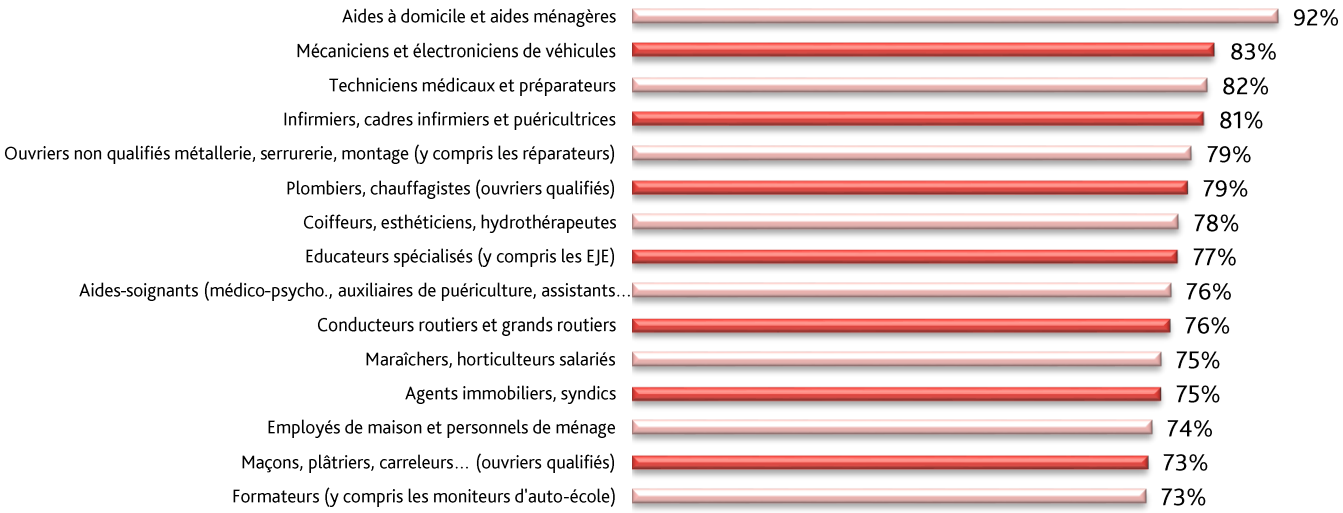
TABLEAU 8
Secteurs d'activité avec une difficulté supérieure à la moyenne régionale (par ordre de difficulté)

Secteur d'activité	% Difficulté	Nombre	% Projets
Métallurgie et produits métalliques	88%	950	0%
Santé humaine et action sociale	**75%**	**32 460**	**12%**
Commerce et réparation automobile	75%	4 210	2%
Caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques	73%	580	0%
Industrie chimique, pharmaceutique et raffinage	72%	1 200	0%
Construction	**71%**	**21 910**	**8%**
Matériel de transport	67%	550	0%
Hébergement et restauration	**66%**	**53 640**	**19%**
Agriculture	**66%**	**23 330**	**8%**
Travail du bois, papier et imprimerie	65%	690	0%
Services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien	**65%**	**36 000**	**13%**
Autres industries manufacturières	64%	2 830	1%
Moyenne régionale	63%	277 700	100%

Les métiers les plus difficiles à recruter

Parmi les métiers les plus difficiles à recruter, on retrouve divers domaines professionnels, principalement les services aux particuliers, à la collectivité et les services aux entreprises [cf. Graphique 3]. Quelques métiers de l'agriculture, des transports et du BTP sont également présents.

GRAPHIQUE 3
Les 15 métiers jugés les plus difficiles à recruter (en %)



EJE : Éducateur de Jeunes Enfants

Les projets non saisonniers se distinguent

En 2023, ils représentent 62% de la totalité des intentions d'embauches et atteignent 171 200 unités (-2% par rapport à 2022, soit -3 790 projets). De leur côté, les intentions d'embauche saisonnières baissent de près de -4% sur la même période (-4 380 projets), atteignant le nombre de 106 500 emplois potentiels. La part des projets non saisonniers augmente de +4 points en 5 ans, passant de 58% des intentions en 2018 à 62% en 2023.

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets de recrutement non saisonniers [cf. Tableau 9], se trouvent des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers), des métiers liés à la restauration (aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, serveurs, cuisiniers), des métiers liés à l'entretien ou la logistique (agents d'entretien de locaux, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention), des métiers du commerce (employés de libre-service, attachés commerciaux), des métiers administratifs (secrétaires bureautiques), des métiers du BTP (ouvriers non qualifiés du second œuvre, du gros œuvre du bâtiment), les ingénieurs, cadres d'études, de R&D, responsables de l'informatique et les artistes.

TABLEAU 9

Les 15 métiers non saisonniers les plus recherchés en 2023 en volume

Libellé métiers	Nombre de projets en 2023	Variation 2023/2022 en nombre
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	7 260	1 380
Aides à domicile et aides ménagères	7 150	-300
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	6 310	-1 440
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	5 990	-2 290
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	5 100	1 010
Cuisiniers	3 720	740
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 710	120
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris les secrétaires médicales)	3 680	-40
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	3 520	640
Employés de libre-service	3 200	-300
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres…)	3 170	-310
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	3 010	260
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	2 940	150
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	2 790	-620
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	2 710	1 050
Ensemble des métiers	171 190	-3 790

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles – R&D : Recherches et Développement

TABLEAU 10

Les 15 principaux métiers non saisonniers en difficulté de recrutement en 2023 en volume

Libellé métiers	Nombre de projets en 2023	Variation 2023/2022 en nombre
Aides à domicile et aides ménagères	6 540	-440
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	5 080	1 670
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux…)	5 050	400
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	4 150	-1 210
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	3 550	520
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 870	460
Cuisiniers	2 670	570
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	2 140	0
Employés de libre-service	2 090	470
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2 070	110
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres…)	2 000	-80
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	1 990	-530
Employés de maison et personnels de ménage	1 880	330
Conducteurs routiers et grands routiers	1 830	-100
Maçons, plâtriers, carreleurs… (ouvriers qualifiés)	1 710	-360
Ensemble des métiers	113 220	+2 750

Les projets de recrutement difficiles et non saisonniers sont atteignent 113 220 unités, en hausse de +2,5% par rapport à 2022, soit +2 750 intentions.

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets de recrutement difficiles et non saisonniers [cf. Tableau 10], se trouvent des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (les aides à domicile, les aides-soignants, les infirmiers, les employés de maison, personnels de ménage), des métiers liés à la restauration (les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, les serveurs, les cuisiniers), des métiers liés à l'entretien ou la logistique (les agents d'entretien de locaux, les ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention), des métiers du BTP (les ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment, les maçons, plâtriers, carreleurs), des métiers du commerce (les employés de libre-service), les conducteurs routiers, grands routiers et les ingénieurs, cadres d'études, de R&D, responsables de l'informatique.

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles – R&D : Recherches et Développement

LA SAISONNALITE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

La saisonnalité des recrutements est le reflet du tissu économique régional

La proportion de projets liés à une activité saisonnière se situe à 38% en 2023. Elle reste supérieure à celle de la France (28%). Elle diminue d'un point par rapport à 2022 (-4 380 unités), les intentions d'embauche saisonnières atteignant 106 500 projets de recrutement.

L'agriculture avec 8% des projets et l'hébergement - restauration avec 19% sont les deux secteurs d'activité qui conservent une saisonnalité très prononcée dans les intentions de recrutement [cf. Tableau 11]. Pour le premier secteur, la quasi-totalité des projets sont saisonniers et pour le second, ce sont plus de six cas sur dix. La saisonnalité des recrutements est davantage exprimée sur les bassins d'Est Carpentras (72%), du Pays d'Arles (59%), des Hautes-Alpes (59%) et du Nord Vaucluse (58%).

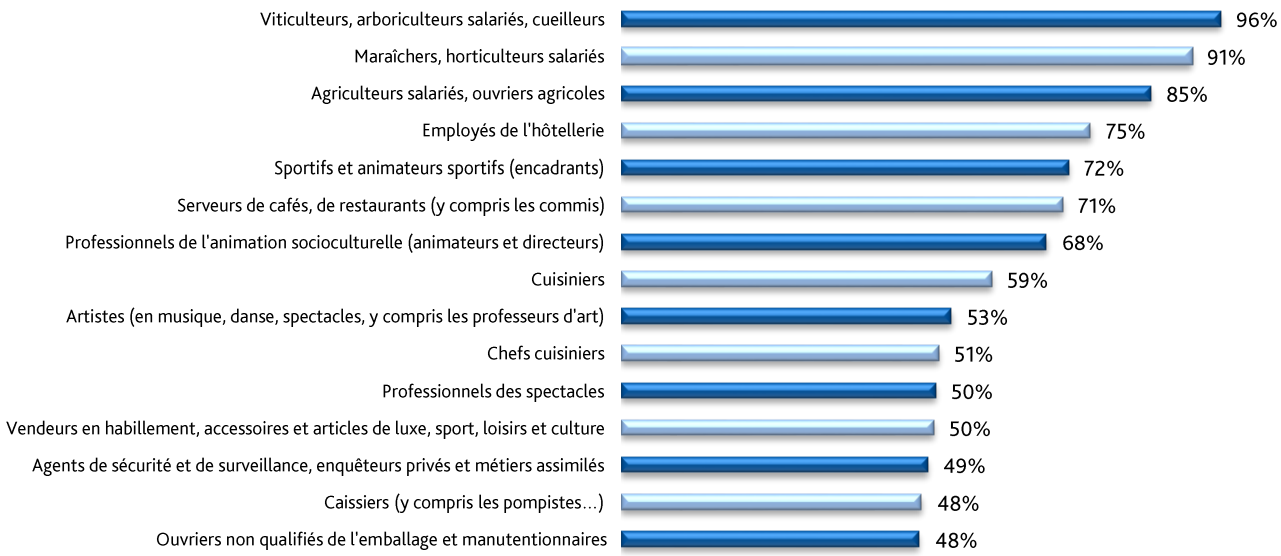
TABLEAU 11
Secteurs d'activité avec une activité saisonnière supérieure à la moyenne régionale

Secteur d'activité	% Saisonnier	Nombre	Parts
Agriculture	90%	23 330	8%
Hébergement et restauration	61%	53 640	19%
Autres activités de services	45%	20 850	8%
Administration publique, enseignement	38%	13 910	5%
Total Provence-Alpes-Côte d'Azur	38%	277 700	100%

Parmi les domaines professionnels les plus saisonniers [cf. Graphique 4], on retrouve surtout ceux de l'agriculture - industries agroalimentaires, de l'hébergement - restauration, des animations socioculturelle - sport – loisirs et du spectacle. Les métiers saisonniers sont donc en parfaite concordance avec les secteurs avec forte saisonnalité de recrutement. À un degré moindre, sont présents les métiers de la sécurité et de la surveillance, certains métiers de la vente et d'autres de l'emballage - manutention.

En 2023, l'embauche de viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs est saisonnière à 96% et celle des cuisiniers l'est à 59%.

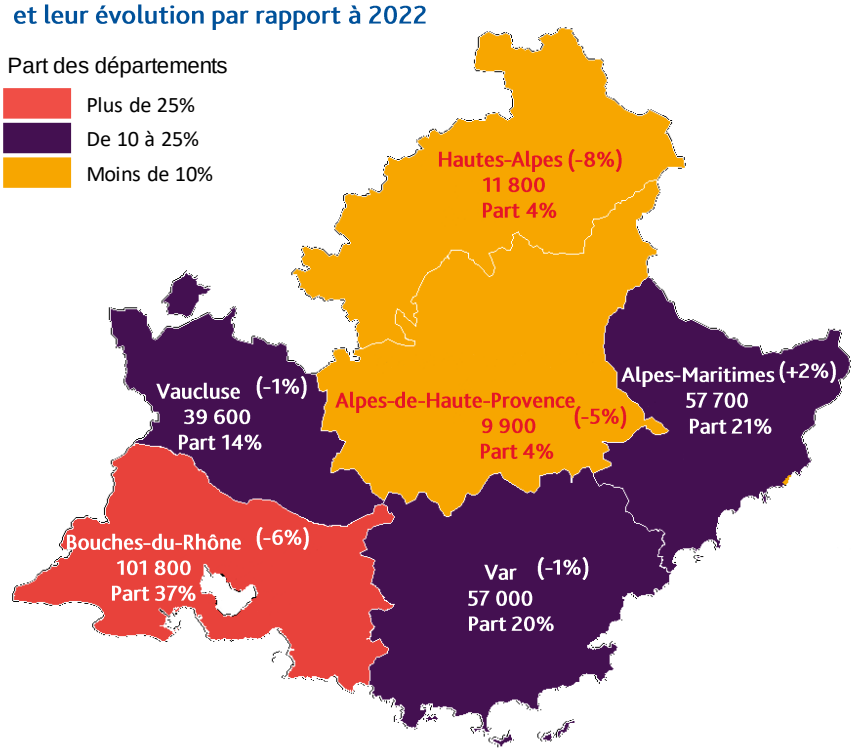
GRAPHIQUE 4
Les 15 métiers jugés les plus saisonniers en %



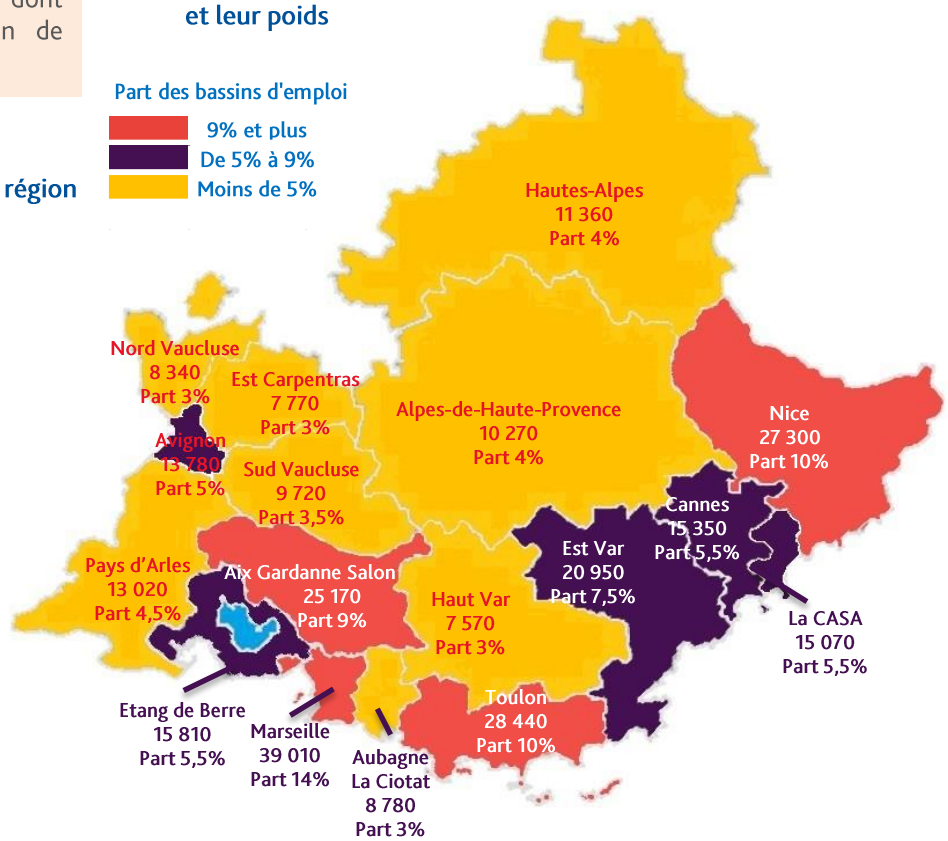
LES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR TERRITOIRE

- La crise économique et la guerre en Ukraine ont engendré un recul des intentions d'embauche en 2023 dans quasiment tous les départements, et plus particulièrement au sein des Hautes-Alpes (-8%), des Bouches-du-Rhône (-6%) et les Alpes-de-Haute-Provence (-5%) ; les Alpes-Maritimes sont le seul département à voir son nombre de projets de recrutement augmenter (+2%).
- La saisonnalité des intentions de recrutement diminue (-1 pt) sauf au sein des départements des Alpes-Maritimes (+2 pts) et des Bouches-du-Rhône (+ 1pt). La difficulté à recruter est globalement en hausse, davantage au sein des Alpes-de-Haute-Provence (+10 pts) et des Alpes-Maritimes (+7 pts environ).
- Le département des Bouches-du-Rhône fait état de 101 800 projets de recrutement, dont 39 010 pour le bassin de Marseille.

CARTE 1
Nombre de projets de recrutement par département, leur poids et leur évolution par rapport à 2022



CARTE 2
Nombre de projets de recrutement par bassin d'emploi CREDOC et leur poids



CARTES 3 et 4
Références France entière et région Provence-Alpes-Côte d'Azur

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 vague 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 2 449 000 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1 638 700 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 423 900 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la population mère correspond au total à 214 300 établissements dont 161 000 ont été interrogés cette année. Au global, plus de 35 900 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 22%. 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

- Les rapports Pôle-emploi national et régionaux
- Le site dédié à l'enquête offre la possibilité de créer ses propres graphiques via un outil de requêtage complet
- 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, Daniel EL KHANSSA, 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