ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023

DÉPARTEMENT DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

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 département des Alpes-de-Haute-Provence compte 37% d'établissements recruteurs, qui déclarent 9 900 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 départements les plus impactés par la saisonnalité de projets de recrutement (51%). En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche dans les Alpes-de-Haute-Provence diminuent de -5%.

Les intentions d'embauche des Alpes-de-Haute-Provence sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (70%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 60% des projets pour l'année 2023 contre 65% pour la région. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 17% des recrutements potentiels, le commerce 12%, la construction 7% et l'industrie 4%.

Les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis), les employés de l'hôtellerie et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein des Alpes-de-Haute-Provence (respectivement 7%, 7% et 5% de l'ensemble des 9 900 intentions d'embauche du département).

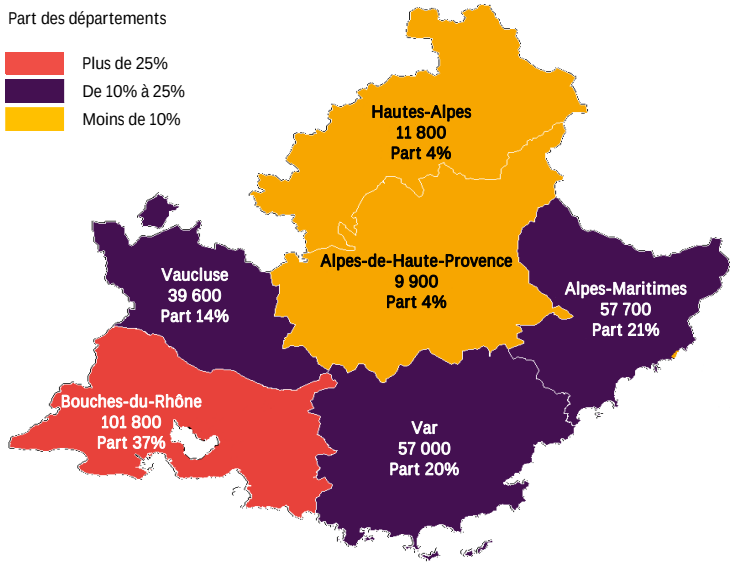
Les projets saisonniers sont au nombre de 5 050. Ils représentent 51% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2023, 6 400 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 65%, proche de la région 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 des 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 département et leur part



9 900

projets de recrutement

37% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023

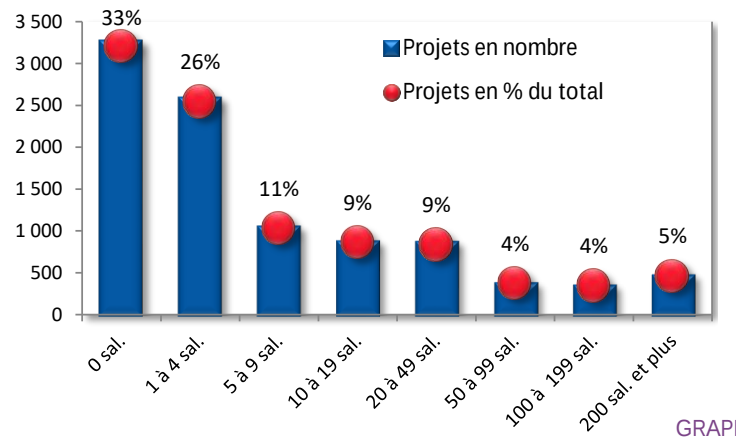
51% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

65% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

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

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

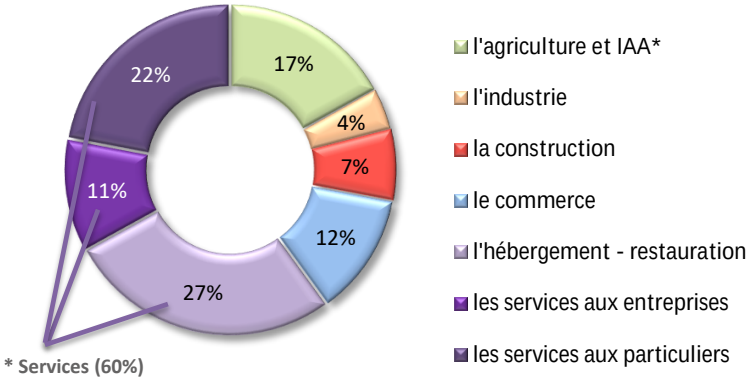
GRAPHIQUE 1
Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



Des projets principalement situés au sein des structures de petite taille

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 70% des projets de recrutement sur le département (55% pour la région).
Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 22% (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

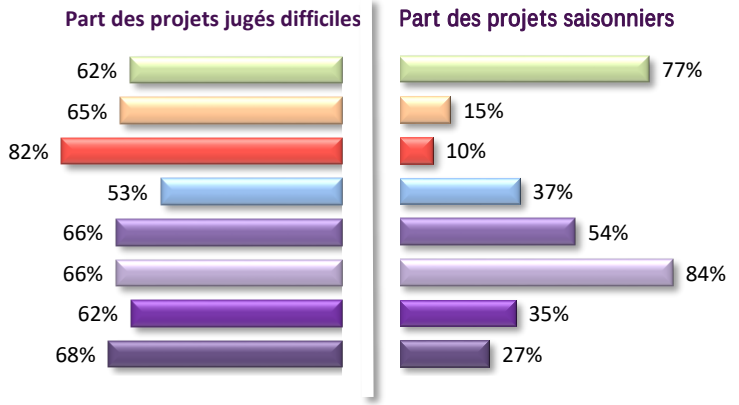
Les activités de services* rassemblent 5 960 projets de recrutement soit 60% des propositions du territoire (65% pour la région).
Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent respectivement 27% et 22% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (26,5% des projets), l'agriculture (14% des intentions d'embauche), puis le commerce de détail avec 9%.

TABLEAU 1
Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	1 680
Industrie	390
Construction	690
Commerce	1 150
Services	5 960
● dont hébergement - restauration	2 630
● dont services aux entreprises	1 110
● dont services aux particuliers	2 210

GRAPHIQUE 3
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 1 150 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 53% sont jugés difficiles et 37% ont un caractère saisonnier.

Une importante disparité sur la saisonnalité et la difficulté à recruter selon les secteurs d'activité

Les employeurs du département font part de difficultés de recrutement pour 65% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 53% dans le commerce à 82% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 51% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 10% pour la construction à 84% pour l'hébergement - restauration.

** 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)	720	54%	80%
Employés de l'hôtellerie	680	80%	94%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	450	57%	87%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	410	62%	91%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	390	63%	65%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	390	82%	71%
Cuisiniers	320	75%	73%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	260	70%	84%
Employés de libre-service	210	57%	53%
Aides à domicile et aides ménagères	190	88%	10%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	180	70%	24%
NOUVEAU Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	160	54%	84%
NOUVEAU Caissiers (y compris les pompistes...)	160	37%	60%
NOUVEAU Vendeurs en produits alimentaires	150	52%	38%
Éleveurs salariés	150	23%	70%

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

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

Les 15 métiers les plus recherchés concernent près de la moitié des intentions d'embauche, soit 49% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter identique à celui des 200 métiers du questionnaire : 65% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs. La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 74% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 51% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 métiers, ceux de l'hébergement - restauration et ceux de l'agriculture comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers des services à la personne et à la collectivité, de la vente - commerce et 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 Alpes-de-Haute-Provence	9 900	65% (+10 pts)	51% (-8 pts)
Bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence	10 270	67% (+14 pts)	53% (-6 pts)

Le découpage du bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence est différent de celui du département.
Le Laragnais des Hautes-Alpes est intégré à ce bassin d'emploi et la vallée de l'Ubaye est retirée.

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
Employés de l'hôtellerie	640	94%	80%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	580	80%	54%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	400	87%	57%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	380	91%	62%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	270	71%	82%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	260	65%	63%
Cuisiniers	230	73%	75%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	220	84%	70%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	140	84%	54%
Maraîchers, horticulteurs salariés	120	93%	85%
Professionnels des spectacles	110	100%	0%
Employés de libre-service	110	53%	57%
Employés des transports et du tourisme	110	90%	40%
Éleveurs salariés	110	70%	23%
Chefs cuisiniers	100	93%	51%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	5 050	51%	65%

Clé de lecture : les employés de l'hôtellerie regroupent 640 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 94% (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
Employés de l'hôtellerie	540	80%	94%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	390	54%	80%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	320	82%	71%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	260	57%	87%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	260	62%	91%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	250	63%	65%
Cuisiniers	240	75%	73%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	180	70%	84%
Aides à domicile et aides ménagères	160	88%	10%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	130	96%	6%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	130	70%	24%
Employés de libre-service	120	57%	53%
Maraîchers, horticulteurs salariés	110	85%	93%
Conducteurs routiers et grands routiers	100	93%	25%
Educateurs spécialisés (y compris les EJE)	90	86%	7%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	6 400	65%	51%

Clé de lecture : les employés de l'hôtellerie regroupent 540 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 80% (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 département des Alpes-de-Haute-Provence, la population mère correspond au total à 8 470 établissements dont 6 680 ont été interrogés cette année. Au global, 1 630 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24,4%.

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