



## ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023 HAUTS-DE-FRANCE

## Sommaire

- P.2 Les perspectives d'embauche
- P.3 Pour quels secteurs ?
- P.4 Les projets par territoire
- P.5 Dans quels métiers ?
- P.7 Les projets non saisonniers
- P.8 Les difficultés de recrutement
- P.9 Secteurs en tension et Viviers sectoriels
- P.10 Le recours à Pôle emploi
- P.11 Retour sur 2022 - Des chiffres à la réalité
- P.12 Sources et méthodes

L'enquête « Besoins en Main-d'Oeuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, à l'initiative de Pôle emploi, avec l'appui du Crédoc. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement.

Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

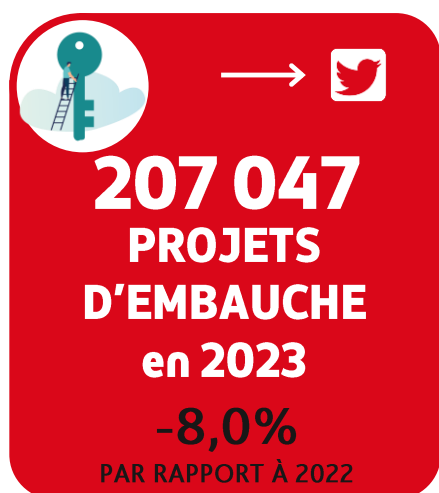
## L'essentiel

Pour l'année 2023, les entreprises régionales prévoient plus de 207 000 projets de recrutement : 18 000 projets de moins par rapport à 2022, soit -8,0% sur un an (-0,2% au niveau national). Le nombre de projets d'embauche baisse le plus fortement dans le Commerce et l'Industrie Manufacturière.

Les profils les plus demandés en 2023 se trouvent principalement dans le secteur tertiaire, soit les services (agents d'entretien de locaux, aides à domicile et aides ménagères), la santé humaine/action sociale (professionnels de l'animation, aides-soignants, infirmiers), dans la logistique/transport (ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, conducteurs routiers et grands routiers), la restauration (employés polyvalents de cuisine et serveurs, serveurs de cafés, de restaurants), le spectacle (artistes, professionnels des spectacles), la vente et la distribution (employés de libre-service) ou bien encore dans la sécurité (agents de sécurité et de surveillance).

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs ont diminué, après la forte hausse de 2022, et restent à niveau élevé : 50%. Le manque de candidats est le principal motif d'inquiétude mentionné par les recruteurs, suivi par les profils inadéquats.

Pôle emploi reste le premier recours en cas de difficultés de recrutement principalement pour la simplicité d'accès, l'importance du fichier des candidats et la possibilité de bénéficier des mesures d'aide à l'embauche.



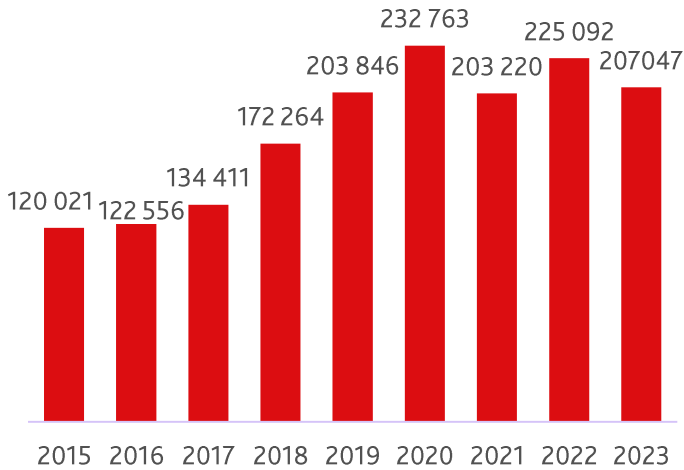
Alice MAZURE  
Chargée d'études statistiques

## IMPORTANTES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE POUR 2023

En Hauts-de-France, les intentions d'embauche reflètent les nombreux besoins en main d'œuvre malgré les incertitudes économiques liées aux conflits internationaux et à l'inflation. Après une année 2022 de reprise économique suite aux incertitudes sanitaires, les prévisions 2023 restent importantes même si elles diminuent sur un an : -8,0% en Hauts-de-France (moyenne nationale : -0,2%). Les volumes de projets de recrutements retrouvent un niveau d'avant crise sanitaire (+1,6% par rapport à 2019).

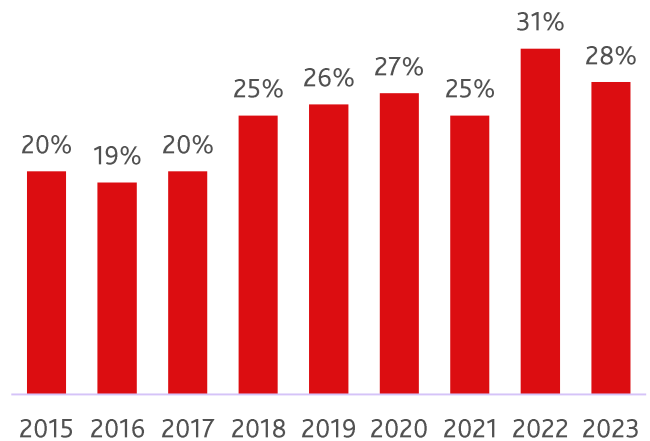
En 2023, 207 047 projets d'embauche ont été exprimés par les établissements de la région entre octobre et décembre 2022, soit 7% des projets nationaux. 95 157 projets sont envisagés dans le département du Nord, 45 845 dans le Pas-de-Calais, 26 187 dans l'Oise, 20 921 dans la Somme et 18 937 dans l'Aisne.

**GRAPHIQUE 1 :  
ÉVOLUTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT**



Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

**GRAPHIQUE 2 :  
PART DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS (EN %)**



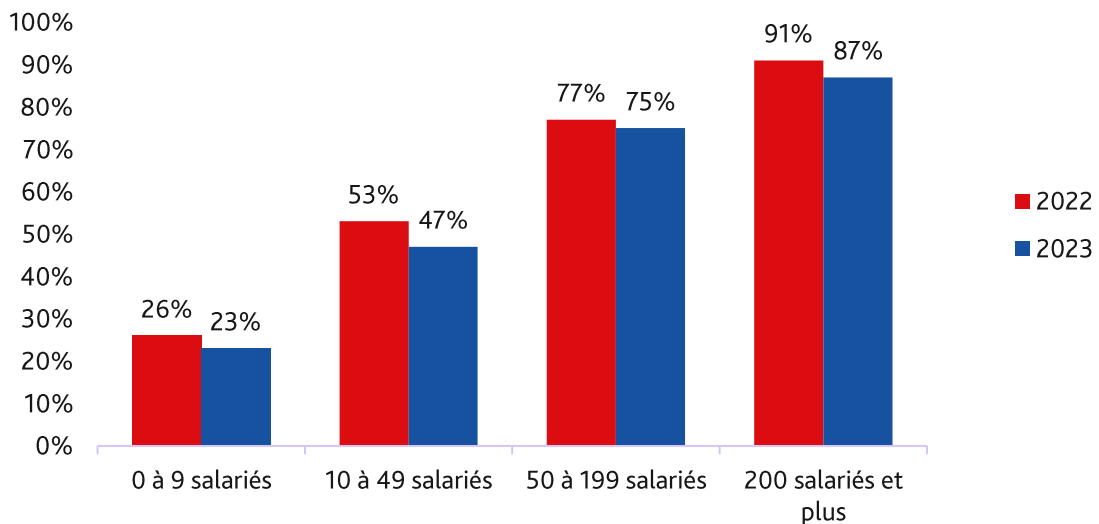
La proportion d'établissements prévoyant d'embaucher diminue : 27,9% en 2023 contre 31,3% en 2022, soit une baisse annuelle de 3,4 points (+2,6% par rapport à 2021).

Pour comparaison, au niveau national, la proportion d'établissements recruteurs s'élève à 31,0% (-1,8 point sur un an).

## LA PART DE RECRUTEURS BAISSÉ POUR TOUTES LES TAILLES D'ÉTABLISSEMENTS

La part des établissements retrouve un niveau proche de 2019 et 2020. Cette baisse concerne toutes les tailles d'établissement. Ceux de 10 à 49 salariés enregistrent la plus forte baisse annuelle de la part de recruteurs (-5,5 points : 47% en 2023 contre 53% en 2022). Les établissements de 200 salariés et plus sont les plus nombreux à prévoir des recrutements (87% des établissements : en baisse de 3,8 points en un an). Les établissements de 50 à 199 salariés sont ceux qui enregistrent la plus faible baisse de la part des recruteurs (-2,0%).

**GRAPHIQUE 3 :  
ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (EN %)**



Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

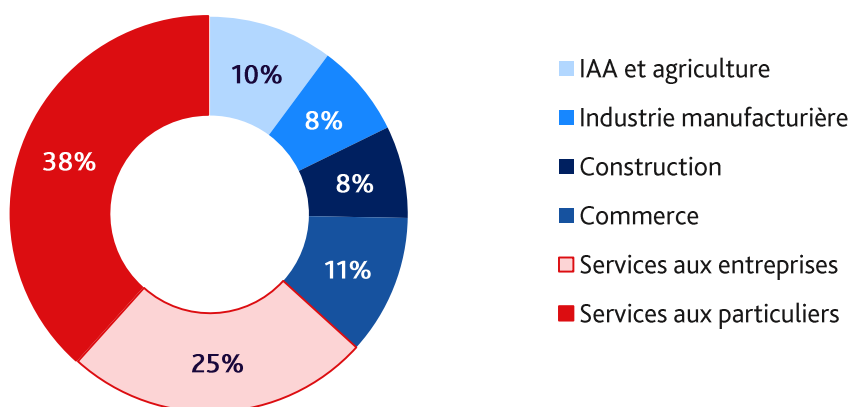
## LE NOMBRE DE PROJETS EN BAISSÉ DANS TOUS LES GRANDS SECTEURS

Avec près de 79 400 projets, en baisse sur un an de 4,8%, les services aux particuliers concentrent 38% des besoins en main-d'œuvre et restent le premier secteur recruteur de la région (même poids qu'au national). Au sein de ce secteur, l'hébergement et la restauration, dont l'activité avait été particulièrement affectée par la crise sanitaire, déclare des intentions d'embauches en hausse de 2,2% par rapport à 2022. Les autres activités de services (activités récréatives, associations, soins à la personne, activités de réparation...) progressent également de 4,9% en un an au contraire de la santé humaine et action sociale (-8,3%) et de l'administration publique et enseignement (-15,3%).

Le 2ème secteur régional, avec 24,9% des projets, reste dédié aux services aux entreprises, même si les employeurs y anticipent des projets de recrutement moins importants qu'en 2022 (-6,6%).

Le secteur du commerce affiche une forte diminution des intentions d'embauche, avec 23 712 projets, soit une baisse annuelle de 20,7% (-3,1% au national). Il en est de même pour le secteur de l'industrie manufacturière (-11,3%; +0,3% au national), celui de la construction (-7,9%; -1,5% au national) et de l'Industrie Agro Alimentaire (IAA) et agriculture (-4,0%; -4,5% au national).

GRAPHIQUE 4 :  
RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

## ENCADRÉ N° 1

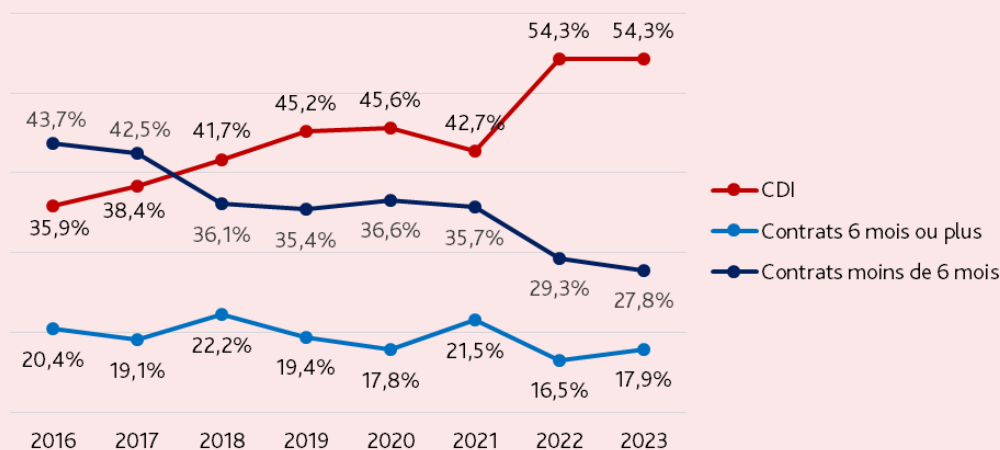
### LE RECOURS AUX CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE SE STABILISE

**EN 2023, EN FRANCE ENTIÈRE, 54,3% DES PROJETS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉS SONT POUR DES CDI, SOIT UNE PROPORTION STABLE SUR UN AN (+11,6 POINTS SUR DEUX ANS).**

Plus des deux tiers des projets de recrutement en CDI répondent à l'un des deux objectifs suivants : remplacer des salariés partis définitivement (36,5%) ou répondre à un surcroît d'activité (33,8%).

Pour les contrats non durables (moins de 6 mois), leur recours pour un surcroît d'activité a baissé de 12 points en un an au profit de la réponse à une nouvelle activité (26,1%, soit près de 10 points supplémentaires par rapport à 2022).

GRAPHIQUE 5 :  
ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES PROJETS PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Source : Enquête Complémentaire BMO 2023, Pôle emploi, résultats nationaux

## LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE PAR TERRITOIRE

Au niveau national, l'évolution annuelle du nombre de projets de recrutement est hétérogène selon les régions.

La hausse des projets de recrutement est particulièrement importante en Normandie (+12,1%; +15 111 projets) et Centre-Val-de-Loire (+11,1%; +10 372 projets). A l'inverse, la région Grand Est et les Hauts-de-France enregistrent une baisse annuelle des intentions d'embauche (respectivement -6,1%; -13 236 projets et -8,0%; -18 044 projets).

Les difficultés annoncées par les employeurs sont relativement les moins élevées dans le Nord-Est de la France métropolitaine : Hauts-de-France (50,3%), Ile-de-France (55,1%), France-Compté-Bourgogne (55,7%) et Grand Est (57,9%).

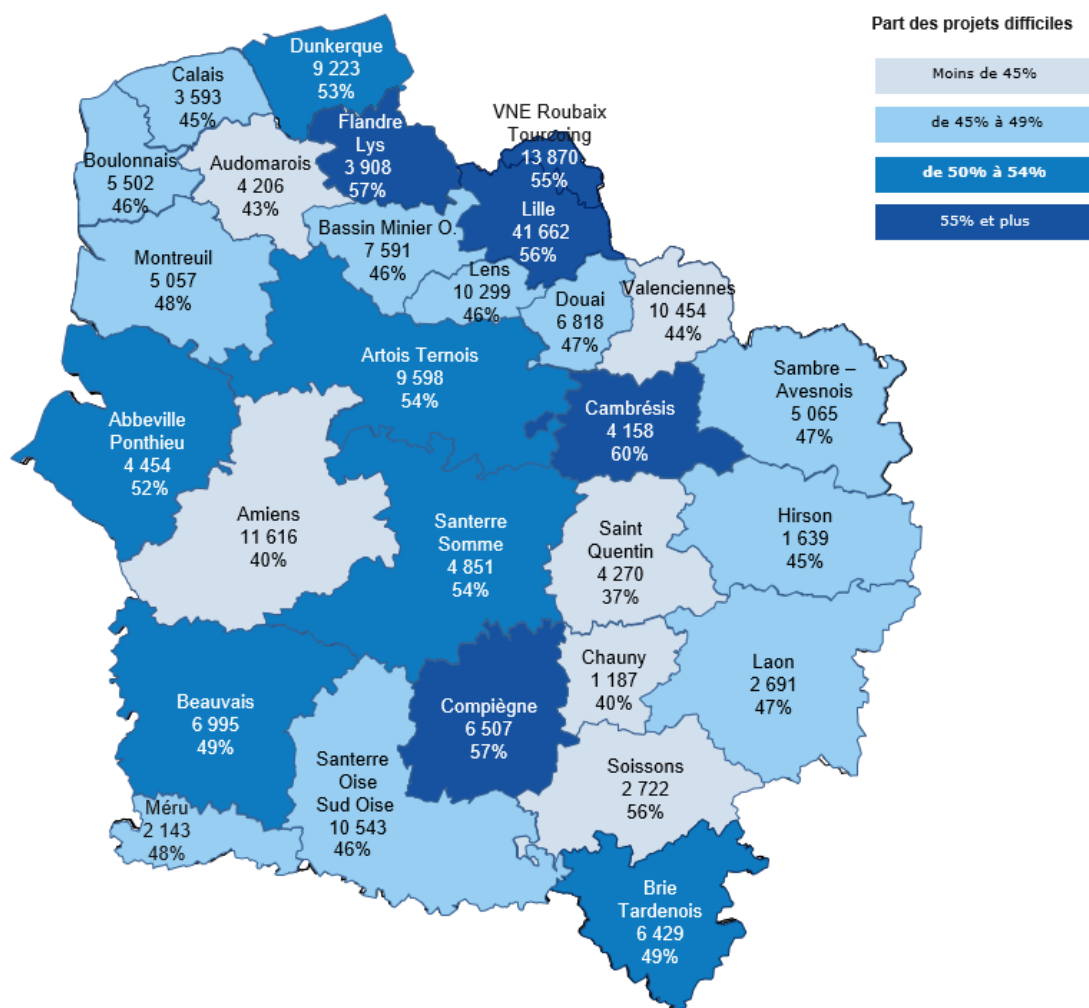
A l'Ouest, on retrouve les plus fortes difficultés d'embauche : Centre-Val de Loire et Nouvelle-Aquitaine (70,3%), Normandie (69,7%) et Pays de la Loire (68,8%).

En Hauts-de-France, la plupart des bassins d'emploi anticipe une baisse du volume de recrutements entre 2022 et 2023, à l'exception des bassins d'emploi de Méru, Brie Tardenois, Chauny, Dunkerque, Hirson, Santerre Somme et le Bassin Minier Ouest qui sont dans une dynamique inverse.

La part des difficultés de recrutement diminue entre 2022 et 2023 dans la majorité du territoire. C'est dans les bassins du Cambrésis (60%), Flandres-Lys (57%) et Compiègne (57%) qu'elle est la plus importante. Les difficultés pressenties par les employeurs sont les plus faibles dans le bassin de Saint Quentin (37%).

### CARTE 1 :

#### LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE PAR BASSIN D'EMPLOI (PROJETS ET TAUX DE DIFFICULTÉS)



Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

Retrouvez l'ensemble des fiches par bassin d'emploi sur [l'espace régional Pole-emploi.org](https://espace-regional.pole-emploi.org)

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2023

Les profils les plus demandés en 2023 se trouvent principalement dans le secteur tertiaire, soit les services (agents d'entretien de locaux, aides à domicile et aides ménagères), la santé humaine/action sociale (professionnels de l'animation, aides-soignants, infirmiers), dans la logistique/transport (ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires, conducteurs routiers et grands routiers), la restauration (employés polyvalents de cuisine et serveurs, serveurs de cafés, de restaurants), le spectacle (artistes, professionnels des spectacles), la vente et la distribution (employés de libre-service) ou bien encore dans la sécurité (agents de sécurité et de surveillance).

**TABLEAU 1 :  
LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2022 EN HAUTS-DE-FRANCE**

| Métiers   | Nombre de projets | Part de projets  |                 |
|---|-------------------|------------------|-----------------|
|   |                   | jugés difficiles | non saisonniers |
| Aides à domicile et aides ménagères   | 10 089            | 75,5%            | 83,9%           |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)      | 8 903             | 47,3%            | 29,2%           |
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)                                | 8 101             | 40,0%            | 85,8%           |
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs                             | 7 146             | 44,9%            | 13,0%           |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires                    | 6 969             | 30,8%            | 63,4%           |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine                             | 6 717             | 44,0%            | 70,8%           |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) | 5 622             | 56,0%            | 77,8%           |
| Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)              | 5 121             | 5,9%             | 62,7%           |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)                               | 4 919             | 54,2%            | 52,2%           |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles                                     | 4 836             | 48,5%            | 19,2%           |
| Employés de libre-service   | 4 570             | 33,8%            | 76,8%           |
| Conducteurs routiers et grands routiers                                       | 3 661             | 62,1%            | 92,9%           |
| Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés | 3 399             | 61,2%            | 89,8%           |
| Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices                               | 3 078             | 56,6%            | 84,5%           |
| Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)              | 3 024             | 54,3%            | 93,2%           |
| <b>Ensemble des 200 métiers</b>   | <b>207 047</b>    | <b>50,3%</b>     | <b>75,2%</b>    |

Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

Parmi les profils les plus recherchés, certains le sont sur le long terme depuis plusieurs vagues de l'enquête (sur 1 an, 2 ans, 5 ans et 9 ans) :

- Les **aides à domicile et aides ménagères** comptent 1 000 projets supplémentaires sur un an (+11,1%) et 75,5% de projets jugés difficiles (4 points de moins sur un an). C'est également près de 6 000 projets d'embauche de plus qu'en 2015 et 12 points de difficultés supplémentaires (63,7% en 2015).
- Les **viticulteurs** comptent 920 projets de plus sur un an (+14,8%) et 44,9% de projets jugés difficiles (0,5 point de moins sur un an). C'est près de 4 000 projets d'embauche de plus qu'en 2015 et 20 points de difficultés supplémentaires (25,2% en 2015).
- Les **artistes (en musique, danse, spectacles)** enregistrent 280 projets supplémentaires sur un an (+5,8%) et très peu de projets jugés difficiles (5,9%; 0,7 point de moins sur un an). C'est près de 3 500 projets d'embauche de plus qu'en 2015 et la part des difficultés est stable (5,5% en 2015).
- Les **ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)** comptent 100 projets de plus sur un an (+3,5%) et 54,3% de projets jugés difficiles (9 points de moins sur un an). C'est 1 500 projets d'embauche de plus qu'en 2015 et 23 points de difficultés supplémentaires (31,0% en 2015).
- Les **agents de sécurité, de surveillance et enquêteurs privés** comptent 25 projets de plus sur un an (+0,7%) et 61,2% de projets jugés difficiles (12 points de moins sur un an). C'est 2 000 projets d'embauche de plus qu'en 2015 et 28 points de difficultés supplémentaires (32,7% en 2015).

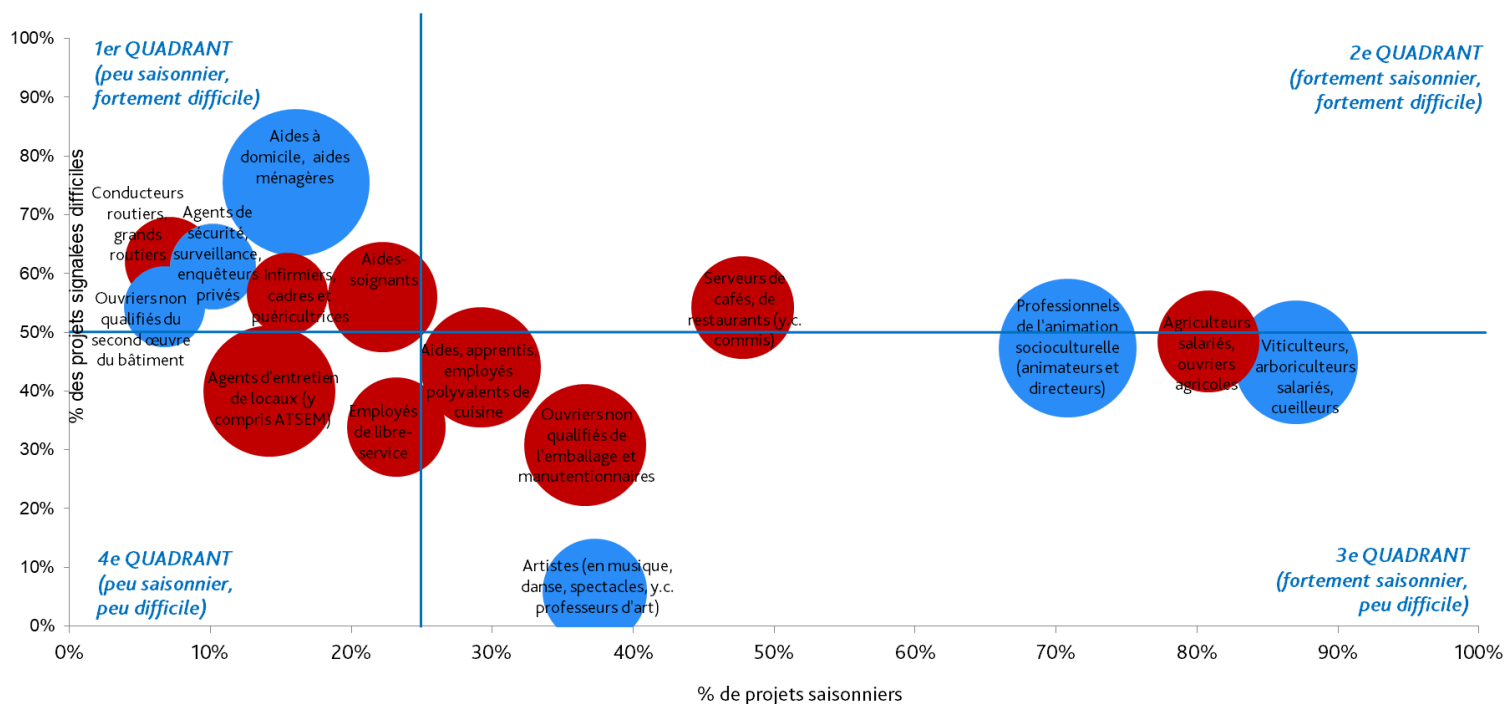
D'autres métiers très recherchés en 2023 le sont malgré tout moins sur les cinq dernières années.

Il s'agit notamment des métiers d'employés de libre-service (2 740 projets en moins par rapport à 2019), des ouvriers qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (2 630 projets en moins en 5 ans), des conducteurs routiers et grands routiers (2 610 projets de moins en 5 ans), les aides-soignants (1 000 projets de moins en 5 ans).

Qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, et connaissent ou non des difficultés de recrutement, les métiers les plus recherchés en 2023 peuvent se classer en quatre grands groupes :

- Le **premier groupe**, pour lequel les difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche peu liés à la saison, regroupe les aides à domicile et aides ménagères (10 090 projets, 76% de projets difficiles), les aides-soignants (5 620 projets, 56%), les conducteurs routiers (3 660 projets, 62%), les agents de sécurité (3 400 projets, 61%), les infirmiers (3 080 projets, 57%) et les ouvriers non qualifiés de second œuvre du bâtiment (3 025, 54%). Pour ces six métiers, les difficultés de recrutement sont supérieures à la moyenne régionale qui s'établit à 50%.

**GRAPHIQUE 6 :  
POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2022 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER**



Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement en 2023.

En bleu sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2022 et en rouge ceux en baisse.

Les lignes bleues, qui délimitent les quadrants, se situent aux moyennes régionales : 25% de projets saisonniers et 50% de projets jugés difficiles

- Le **deuxième groupe**, pour lequel les difficultés de recrutement anticipées et les projets d'embauche à caractère saisonnier sont élevés, concerne essentiellement les serveurs de cafés-restaurants (4 920 projets). Les difficultés de recrutement anticipées sont pour eux plus élevées que pour l'ensemble des métiers.

- Le **troisième groupe** concerne des métiers pour lesquels les employeurs anticipent des difficultés inférieures à la moyenne et un fort recours au personnel saisonnier : métiers agricoles, professionnels de l'animation socioculturelle, artistes, ouvriers non qualifiés de l'emballage, de la manutention et les employés polyvalents de cuisine .

- Le **quatrième groupe** comprend les agents d'entretien de locaux (8 100 projets) et les employés de libre service (4 570 projets) , pour lesquels les recruteurs anticipent moins de difficultés de recrutement que dans l'ensemble des métiers, avec des recrutements peu saisonniers.

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

## MOINS DE PROJETS NON SAISONNIERS PRÉVUS POUR L'ANNÉE 2023

Les employeurs anticipent plus de 155 000 projets de recrutements non saisonniers en 2023, en baisse de 1,6% par rapport à 2022, soit 2 500 projets non saisonniers en moins. Les projets de recrutement saisonniers ont quant à eux diminué de 23,3%. Au total, en Hauts-de-France, **75,2% des projets d'embauche ne sont pas saisonniers** (contre 70,3% en 2022; 72,4% au national).

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers se trouvent des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers), des métiers liés à l'entretien ou le transport et la logistique (agents d'entretien de locaux, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, conducteurs routiers), des métiers du bâtiment (ouvriers non qualifiés du second œuvre) ou des métiers de l'hôtellerie-restauration (employés polyvalents de cuisine, serveurs de cafés, de restaurants).

**TABLEAU 2 :**  
**LES 15 MÉTIERS AVEC LE PLUS GRAND VOLUME DE PROJETS NON SAISONNIERS**

| Métiers   | Nombre de projets de recrutement non saisonniers en 2023 | Evolution annuelle en nombre des projets de recrutement non saisonniers | Evolution annuelle (en %) des projets de recrutement non saisonniers | Nombre total de projets de recrutement en 2023 |
|---|--|---|--|--|
| Aides à domicile et aides ménagères   | 8 466  | 1 255   | 17,4%  | 10 089   |
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)                                | 6 950  | 63  | 0,9%   | 8 101  |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine                             | 4 757  | -75   | -1,6%  | 6 717  |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires                    | 4 419  | -1 905  | -30,1%   | 6 969  |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) | 4 373  | -958  | -18,0%   | 5 622  |
| Employés de libre-service   | 3 510  | -299  | -7,8%  | 4 570  |
| Conducteurs routiers et grands routiers                                       | 3 400  | -2 494  | -42,3%   | 3 661  |
| Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)              | 3 212  | 1 629   | 102,9%   | 5 121  |
| Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés | 3 052  | 712   | 30,4%  | 3 399  |
| Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)              | 2 820  | 236   | 9,1%   | 3 024  |
| Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices                               | 2 601  | -502  | -16,2%   | 3 078  |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)      | 2 597  | 59  | 2,3%   | 8 903  |
| Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques      | 2 590  | 545   | 26,6%  | 2 612  |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)                               | 2 569  | -687  | -21,1%   | 4 919  |
| Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)                  | 2 400  | 243   | 11,3%  | 2 490  |

Les artistes (+102,9%), les agents de sécurité, de surveillance et enquêteurs privés (+30,4%), les ingénieurs, cadres d'études et recherche & développement informatique (+26,6%), les aides à domicile et aides ménagères (+17,4%), les attachés commerciaux (+11,3%) enregistrent les plus fortes évolutions annuelles positives du nombre de projets non saisonniers.

A l'inverse, les conducteurs routiers et grands routiers (-42,3%), les ouvriers non qualifiés de l'emballage (-30,1%), les serveurs de cafés et restaurants (-21,1%), les aides-soignants (-18,0%) et les infirmiers (-16,2%) sont moins recherchés en contrats non saisonniers par les employeurs par rapport à 2022.

## LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES PAR LES EMPLOYEURS DIMINUENT

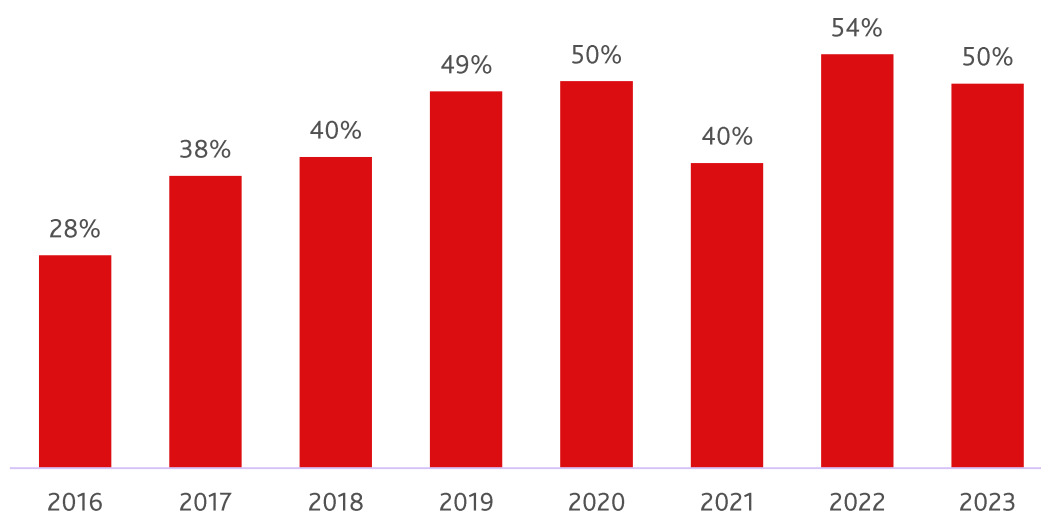
Tout comme au national, les employeurs régionaux anticipent une baisse des difficultés de recrutement par rapport à 2022. Ces difficultés concernent la moitié des projets en 2023, contre 54% en 2022 et 61% en moyenne nationale.

En dépit de cette tendance à la baisse, les difficultés anticipées restent très élevées dans le secteur des autres industries manufacturières (67%), la construction (66%), la métallurgie et produits métalliques (66%), la construction (66%). Elles sont moins fortes dans le secteur du matériel de transport (10%), des autres activités de services : activités récréatives, associations, soins à la personne, activités de réparation... (36%), le commerce de détail (38%) et l'administration publique et enseignement (38%).

La baisse la plus importante concerne le secteur du matériel de transport (-40 points) qui retrouve un niveau de difficultés proche de 2018 ou 2015.

Les difficultés augmentent quand à elle dans le secteur de l'information et communication (61%, +14 points), le commerce et la réparation automobile (61%, +11 points) et l'industrie chimique, pharmaceutique, raffinage (63%, +9 points).

### GRAPHIQUE 7 : ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES

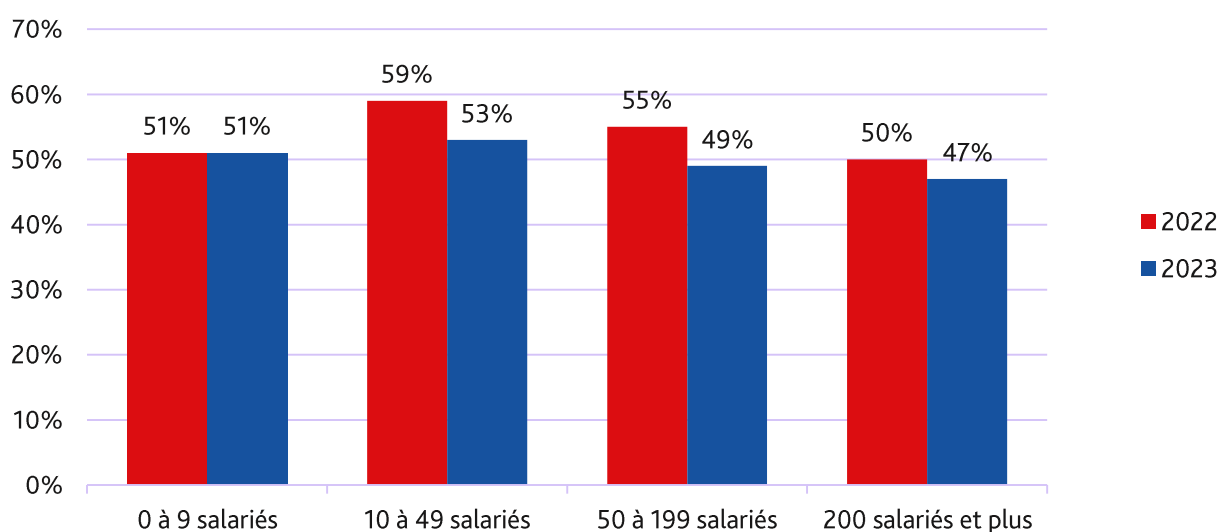


Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

La baisse de la part des projets de recrutement jugés difficiles entre 2022 et 2023 est portée par les moyennes structures (-6,5 points pour les établissements de 10 à 49 salariés et -5,8 points de ceux de 50 à 199 salariés).

Pour les petites structures (moins de 10 salariés), la part reste stable avec 51 % de projets jugés difficiles.

### GRAPHIQUE 8 : ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES, SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi



## SECTEURS EN TENSION ET VIVIERS SECTORIELS

Les difficultés de recrutement restent importantes dans trois secteurs selon les employeurs régionaux qui se sont exprimés à travers l'enquête Besoins de Main d'œuvre 2023 :

- Le secteur de l'**Hébergement et la restauration** enregistre un nombre croissant de projets sur un an (16 748 intentions d'embauche; +2%). Les difficultés restent importantes et concernent un peu plus d'un projet sur deux (53%; en baisse de 6 points sur un an). Les projets d'embauche sont pour un tiers pour des postes saisonniers (36%; +3 points).

- Pour les **Transports et entreposage**, 10 076 projets sont prévus par les employeurs de la région, soit une évolution à la baisse (-22% en un an). Les difficultés sont très fortement à la baisse avec une perte de 14 points sur un an et atteignent 43% des projets totaux sur le secteur. Les postes saisonniers représentent 12% des projets d'embauche (en baisse de 11 points sur un an).

- Dans le secteurs de la **Santé humaine et action sociale**, les établissements employeurs prévoient 29 117 projets pour l'année 2023, soit une baisse de 8% en un an. Les difficultés de recrutement sont très importantes et concernent 60% des projets totaux sur le secteur (en baisse de 6 points sur un an). Les postes saisonniers représentent 18% des projets d'embauche (en baisse de 3 points sur un an).

Ces trois secteurs font l'objet d'un plan ciblé et orienté, permettant **d'identifier et de proposer aux entreprises les candidats** qui, immédiatement ou moyennant une adaptation rapide, souhaiteront et seront **en capacité d'exercer un de ces métiers en tension**.

Au niveau des Hauts-de-France, une vingtaine de métiers ont été identifiés comme rencontrant des difficultés de recrutement récurrentes et pour lesquels Pôle emploi Hauts-de-France a mis en place des **viviers dédiés**, composés **uniquement de candidats prêts à occuper un emploi**.

Ces viviers permettent d'identifier de façon fiable :

- les demandeurs d'emploi prêts à l'emploi et à travailler sur les métiers en tension
- les demandeurs d'emploi issus des secteurs en tension en capacité de travailler sur ces métiers après une mesure d'accompagnement de courte durée (formation, prestation,...)
- les demandeurs d'emploi issus d'autres secteurs mais intéressés par ces métiers et prêts à y travailler après adaptation rapide

Parmi les métiers les plus recherchés pour l'année 2023, on retrouve les métiers ciblés par le Plan Vivier :

| Métiers/Secteurs  | Projets 2023 | Taux Difficultés |
|---|--------------|------------------|
| <b>Hébergement et la restauration</b>   |              |                  |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine                             | 5562         | 45%              |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)                               | 4360         | 59%              |
| Cuisiniers  | 2133         | 65%              |
| Employés de l'hôtellerie  | 1233         | 50%              |
| <b>Transports et entreposage</b>  |              |                  |
| Conducteurs routiers et grands routiers                                       | 2911         | 61%              |
| Conducteurs et livreurs sur courte distance                                   | 1670         | 35%              |
| Conducteurs de transport en commun sur route                                  | 929          | 63%              |
| Conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances...)                        | 452          | 49%              |
| <b>Santé humaine et action sociale</b>  |              |                  |
| Aides à domicile et aides ménagères   | 7726         | 75%              |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) | 5021         | 58%              |
| Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices                               | 2919         | 57%              |
| Educateurs spécialisés (y compris EJE)  | 1689         | 54%              |
| Agents de services hospitaliers   | 963          | 38%              |
| Employés de maison et personnels de ménage                                    | 882          | 72%              |

Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

## ENCADRÉ N°2

### Les 5 principaux motifs de **TENSIONS** de recrutement anticipés par les employeurs



**Pénurie  
de  
candidats**



**Candidats  
au profil  
inadéquat**

Manque  
d'expérience,  
de diplôme,  
de motivation



**Nature  
du poste  
proposé**

Horaires,  
pénibilité,  
salaire



**Manque  
de  
moyens  
financiers**



**Accès au  
lieu de  
travail**

Problèmes  
de transport

### Les 5 principales **SOLUTIONS** envisagée par les employeurs pour y remédier



Faire  
appel à  
**Pôle emploi**



Former des  
candidats  
venant de  
l'extérieur



Faire  
appel à  
d'autres  
intermédiaires  
spécialisés



Rendre  
l'offre  
d'emploi  
**plus attractive**  
Conditions de  
travail améliorées



Faire appel  
à des profils  
différents de  
candidats  
Retraités,  
personnes de  
l'étranger,  
non diplômé

### Les 5 motifs principaux de **RECOURS** à Pôle emploi (selon les établissements)

**Simplicité**  
proximité,  
implication via  
locale...

**Importance**  
Du fichier,  
le nombre de  
candidats  
contactés

**Bénéficier**  
des mesures  
d'aide à  
l'embauche/par  
obligation

**Gratuité**  
du  
service

**Bonne**  
sélection de  
candidats

Comme en 2022, plus de 7 employeurs sur 10 envisagent de recourir à Pôle emploi pour leurs recrutements. Pour la moitié d'entre eux, ils combineront les services de Pôle emploi avec d'autres modes de recrutement (autres intermédiaires, autres moyens : candidatures spontanées, bouche à oreille, etc). Un tiers d'entre eux feront exclusivement appel à Pôle emploi pour recruter. Enfin, 20% des établissements feront appel à Pôle emploi dans un second temps après avoir utilisé d'autres moyens (fait appel à d'autres intermédiaires, s'ils manquent de candidats ou s'ils rencontrent des difficultés de recrutement).

Source : Enquête Complémentaire BMO 2023, Pôle emploi, résultats nationaux

## DES CHIFFRES À LA RÉALITÉ - RETOUR SUR 2022

### DES RECRUTEMENTS RÉALISÉS TOUJOURS PLUS NOMBREUX QUE LES PROJETS ENVISAGÉS

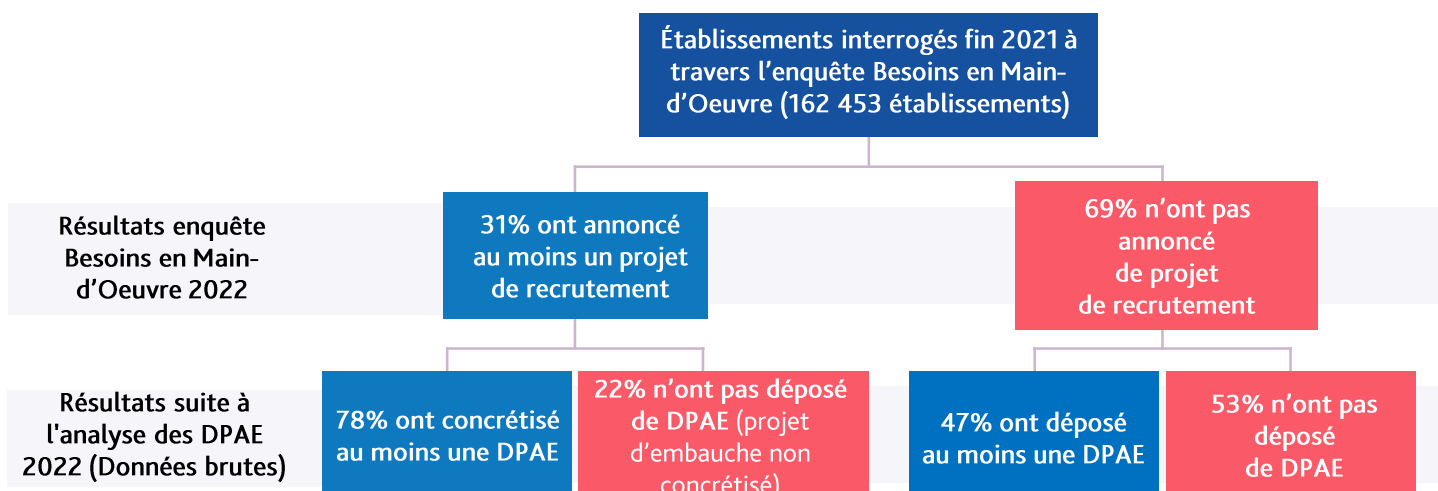
Les employeurs interrogés en décembre ont une vision partielle de leur activité sur l'année à venir et des recrutements qu'ils effectueront. L'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre présente donc un nombre de projets de recrutement à minima. Ainsi en 2022, 57% des établissements interrogés ont procédé à une embauche (Déclaration Préalable à l'Embauche<sup>1</sup>), alors qu'ils n'étaient que 31% à la suite de l'enquête à déclarer au moins un projet de recrutement.

- Près de 8 établissements sur 10 déclarant une intention d'embauche en 2022 ont effectivement déposé au moins une DPAE sur l'année (3 points de plus qu'en 2021).

- 47% des établissements régionaux n'envisageant pas de recruter en 2022 ont déposé tout de même au moins une Déclaration Préalable à l'Embauche (41% en 2021).

#### GRAPHIQUE 9 :

#### ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS LORS DE L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE 2022



**Note de lecture :** 31% des établissements ayant répondu à l'enquête BMO 2022 ont annoncé au moins un projet de recrutement dans l'année à venir. Parmi eux, 78% ont concrétisé leur projet à travers une DPAE. Parmi les 69% des établissements n'ayant pas annoncé de projet de recrutement, 47% ont tout de même déposé au moins une DPAE.

### LES PETITES ENTREPRISES RÉALISENT PLUS D'EMBAUCHES QUE CE QU'ELLES ENVISAGENT AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

52% des établissements de moins de 50 salariés (hormis les établissements sans salarié) ont procédé à une embauche alors qu'ils n'étaient que 29% à déclarer au moins un projet de recrutement au moment de l'enquête.

Les établissements de taille plus importante concrétisent davantage les projets de recrutements annoncés. Ils ont une meilleure vision de leurs besoins sur l'année à venir : 88% des établissements de 50 salariés à 199 ont procédé à une embauche alors qu'ils étaient 77% à déclarer au moins un projet de recrutement au moment de l'enquête, soit un écart de 6 points.

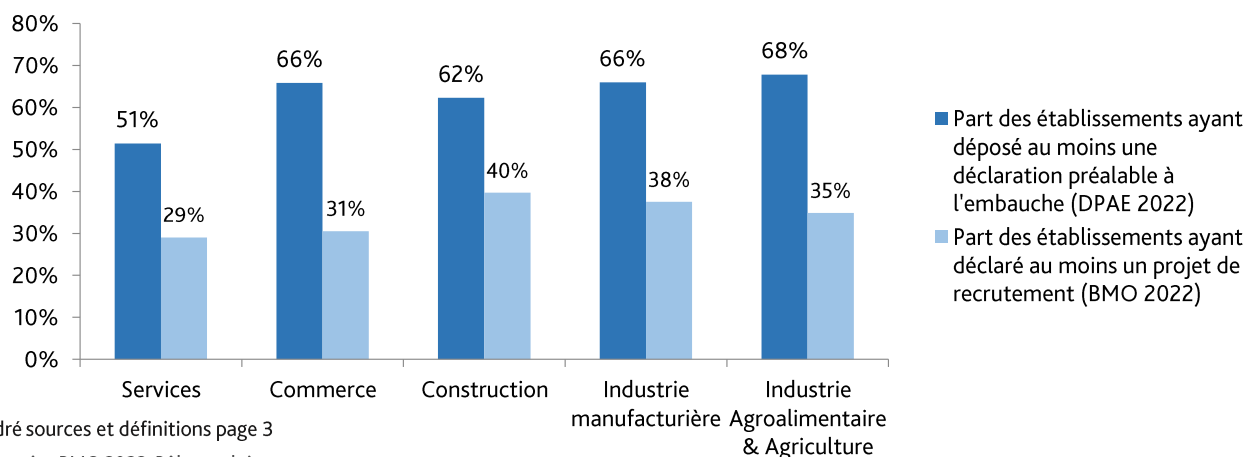
### LE SECTEUR INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET AGRICULTURE RECRUTE D'AVANTAGE

Tous les secteurs d'activité recrutent davantage dans l'année par rapport aux établissements ayant exprimé des intentions dans l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2022. Selon les secteurs, l'écart entre les établissements recruteurs et les établissements projetant de recruter est plus ou moins prononcé.

Pour l'Industrie Agroalimentaire et Agriculture, 68% des établissements ont procédé à une embauche alors qu'ils n'étaient que 35% à prévoir des projets de recrutement au moment de l'enquête. Pour le Commerce ou l'industrie manufacturière, 66% des établissements ont procédé à une embauche alors qu'ils n'étaient que 31% et 38% à prévoir des projets de recrutement.

#### GRAPHIQUE 10 :

#### LES ÉTABLISSEMENTS PROJÉTANT DE RECRUTER ET LES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



<sup>1</sup> cf. encadré sources et définitions page 3

Source : Enquête BMO 2022, Pôle emploi

# SOURCES ET MÉTHODES

L'enquête **Besoins en Main-d'Œuvre** est réalisée à l'initiative de Pôle Emploi avec le concours du CREDOC pour consolider les résultats.

Cette enquête est, depuis plusieurs années, un élément essentiel de connaissance du marché du travail. Elle permet d'anticiper les difficultés de recrutement, d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou les métiers en adéquation avec les besoins des employeurs et d'informer sur la situation du marché du travail.

Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Ces projets concernent tous les types de recrutements, y compris les postes à temps partiel ou bien saisonniers.

L'enquête BMO 2023 a été réalisée entre octobre et décembre 2022 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer.

Le champ de l'enquête couvre d'une part les établissements relevant de l'Assurance chômage et d'autre part, les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois, ceux du secteur agricole, ceux du secteur public relevant des collectivités territoriales et les établissements publics administratifs.

Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers dérivée des Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes afin d'ajuster la liste des métiers proposés au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 168 957 établissements régionaux entrant dans le champ de l'enquête, **130 526 ont été interrogés** par voie postale, web ou téléphonique. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée.

Au total, **33 386 réponses** ont été collectées et exploitées pour la région Hauts-de-France, soit un **taux de retour de 25,6%**. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements (selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité, le bassin d'emploi et l'appartenance ou non au secteur public).

## Enquête BMO complémentaire

La partie principale de l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre est enrichie d'un volet complémentaire, réalisé en collaboration avec BVA (société de sondage) et le CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie), relatifs aux motifs de recrutement ou de non-recrutement et à la nature des difficultés rencontrées.

Un échantillon représentatif des entreprises de la région Hauts-de-France, a été interrogé par téléphone sur la nature des difficultés de recrutement, les raisons de ne pas embaucher, les canaux de recrutements, mais aussi les compétences et qualités recherchées par ces employeurs.



**EN SAVOIR  
PLUS**

**RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES  
PUBLICATIONS DE LA RÉGION SUR :**

[https://www.pole-emploi.org/  
regions/hauts-de-france/](https://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/)

**AINSI QUE LES RÉSULTATS  
NATIONAUX SUR :**

<https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/>

Directeur de la publication  
Frédéric DANIEL

Directrice de la rédaction  
Corina PARIS

Réalisation  
Service Pilotage, Statistiques, Études & Évaluation

Pôle emploi Hauts-de-France  
28/30 rue Elisée Reclus  
59320 VILLENEUVE D'ASCQ

[https://www.pole-emploi.org/  
regions/hauts-de-france/](https://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/)