



## Bassin d'emploi : SANTERRE OISE SUD-OISE

### Chiffres clés



PROJETS DE RECRUTEMENT	PROJETS JUGES DIFFICILES	PROJETS NON SAISONNIERS	ETABLISSEMENTS RECRUTEURS
<b>10 543</b>	<b>46%</b>	<b>78%</b>	<b>24%</b>
projets de recrutement sont recensés par les établissements recruteurs (-13,6% sur 1 an)	projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (-4,7 points sur 1 an)	des besoins envisagés sont à caractère non saisonnier (+9,0 points sur 1 an)	des établissements envisagent de recruter (-4,4 points sur 1 an)

### 10 543 projets de recrutement sont recensés par les établissements

Baisse de -13,6% des intentions d'embauche par rapport à 2022, ce qui correspond à 1 655 projets de moins.

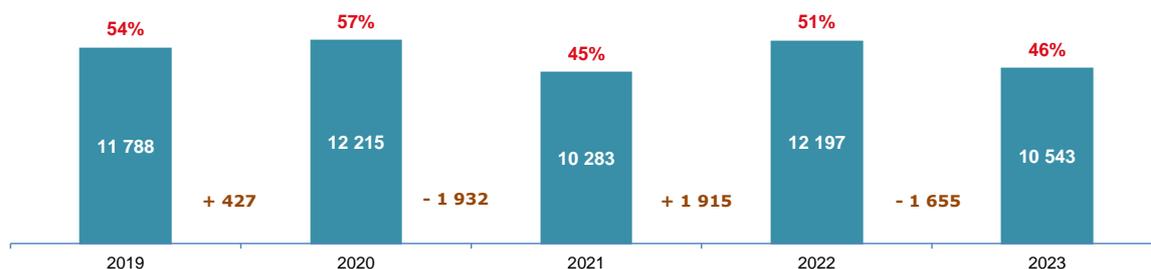
Au niveau régional, le nombre de projets de recrutement baisse de -8%

Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM), et Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du bassin (respectivement 7,2%, 5,9% et 3,2% de l'ensemble des 10 543 intentions d'embauches).



### Evolution du nombre de projets de recrutement et part des projets jugés difficiles par les employeurs

Comparaison 2019 : - 1245 projets de recrutement et 7 points de moins en terme de difficultés redoutées



Valeur absolue : nombre de projets de recrutement  
% : part des projets jugés difficiles par les employeurs



### Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement

	nombre de projets	part des projets	
		difficiles	non saisonniers
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	758	18%	61%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	625	18%	98%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	332	41%	100%
Agents et hôtesses d'accompagnement	326	0%	50%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	317	38%	76%
Employés de libre-service	311	53%	61%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	305	47%	88%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	290	59%	65%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	278	68%	83%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	264	11%	4%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	260	52%	25%
Ouvriers qualif. magasinage et manutention (caristes, préparateurs commandes...)	234	31%	48%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	222	22%	60%
Conducteurs de transport en commun sur route	209	39%	100%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	207	51%	87%
<b>Total des projets</b>	<b>10 543</b>	<b>46%</b>	<b>78%</b>



## 46% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

En 2023, le nombre de projets jugés difficiles dans le bassin est de 4 898.

La proportion de projets jugés difficiles est en baisse de -4,7 points par rapport 2022 pour s'établir à 46% (au niveau régional, le taux est de 50%).

Parmi les secteurs présentant les plus forts taux de difficulté de recrutement, on trouve notamment les secteurs "Construction", "Industrie", et "Agriculture"

### Le taux de difficulté redouté selon le secteur d'activité



\*\* HR: Hébergement et restauration

### Les 15 métiers rassemblant les plus forts taux de projets de recrutement jugés difficiles(\*)

Les 3 métiers avec les plus fortes difficultés à recruter sont : Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés) (100%), Aides à domicile et aides ménagères (87%) et Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices (85%),

Métier	projets difficiles	total des projets	part des projets	
			difficiles	non saisonniers
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)	106	106	100%	66%
Aides à domicile et aides ménagères	121	139	87%	86%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	134	157	85%	99%
Employés de maison et personnels de ménage	139	179	78%	49%
Cuisiniers	110	159	69%	79%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	189	278	68%	83%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	110	175	63%	98%
Conducteurs routiers et grands routiers	66	108	62%	84%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	170	290	59%	65%
Employés de libre-service	165	311	53%	61%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	134	260	52%	25%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	106	207	51%	87%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	65	131	50%	96%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	144	305	47%	88%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	138	332	41%	100%
<b>Total des projets</b>	<b>4 898</b>	<b>10 543</b>	<b>46%</b>	<b>78%</b>

\* métiers représentant au moins 1% du total des recrutements

## 78% des besoins exprimés sont à caractère non saisonnier

En 2023, le nombre de projets non saisonniers dans le bassin est de 8 216. La proportion de projets non saisonniers est en hausse de 9,0 points par rapport 2022 pour s'établir à 78% (au niveau régional, le taux est de 75%)

Parmi les 15 métiers non saisonniers les plus recherchés par les employeurs, le taux s'échelonne de 100% pour les Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés à 50% pour les Agents et hôtesse d'accompagnement.

### Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement non saisonniers

Métier	projets non saisonniers	total des projets	part des projets	
			non saisonniers	difficiles
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	612	625	98%	18%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	464	758	61%	18%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	332	332	100%	41%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	267	305	88%	47%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	241	317	76%	38%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	231	278	83%	68%
Conducteurs de transport en commun sur route	209	209	100%	39%
Employés de libre-service	189	311	61%	53%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	189	290	65%	59%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	181	207	87%	51%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	172	175	98%	63%
Agents et hôtesse d'accompagnement	163	326	50%	0%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	156	157	99%	85%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	134	222	60%	22%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	125	131	96%	50%
<b>Total des projets saisonniers</b>	<b>8 216</b>	<b>10 543</b>	<b>78%</b>	<b>46%</b>

**En 2023, le nombre de projets saisonniers dans le bassin est de 2 326. La proportion de projets saisonniers est en baisse de -9,0 points par rapport 2022 pour s'établir à 22% (au niveau régional, le taux est de 25%)**

Parmi les 15 métiers saisonniers les plus recherchés par les employeurs, le taux s'échelonne de 100% pour les Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile, du cuir (y.c. blanchisserie indust.) à 24% pour les Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis).



### Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement saisonniers

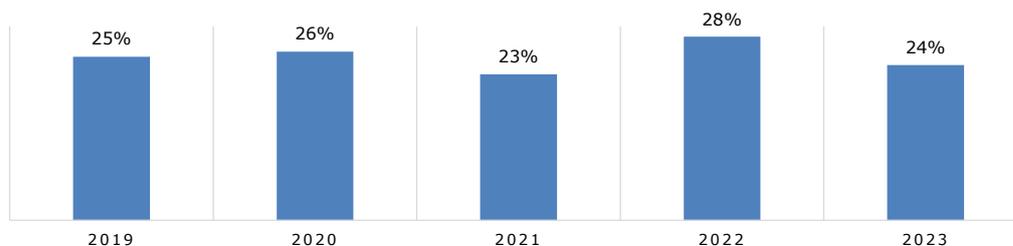
	projets saisonniers	total des projets	part des projets	
			saisonniers	difficiles
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	294	758	39%	18%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	254	264	96%	11%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	196	260	75%	52%
Agents et hôtesses d'accompagnement	163	326	50%	0%
Employés de libre-service	122	311	39%	53%
Ouvriers qualif. magasinage et manutention (caristes, préparateurs commandes...)	121	234	52%	31%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	101	290	35%	59%
Employés de maison et personnels de ménage	90	179	51%	78%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	88	222	40%	22%
Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile, du cuir (y.c. blanchisserie indust.)	84	84	100%	100%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	75	317	24%	38%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	70	70	100%	100%
Maraîchers, horticulteurs salariés	59	94	63%	17%
Jardiniers salariés, paysagistes	56	106	52%	11%
Cadres hôtellerie et restauration (y.c. étab. de restauration collective)	54	114	48%	5%
<b>Total des projets</b>	<b>2 326</b>	<b>10 543</b>	<b>22%</b>	<b>46%</b>

## 24% des établissements envisagent de recruter en 2023

En 2023, 2 405 établissements envisagent de recruter, soit 320 de moins qu'en 2022



### Evolution de la part des établissements recruteurs depuis 2019



### Deux fois plus d'établissements recruteurs en fin d'année que d'établissements annonçant recruter lors de l'enquête BMO

Les résultats de l'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre présentent un nombre de projets de recrutement a minima. En effet, les employeurs interrogés en fin d'année ont une vision partielle (non exhaustive) de leur activité et des recrutements qu'ils effectueront au cours de l'année à venir. Selon nos analyses annuelles réalisées sur le sujet, un établissement interrogé sur deux embauche réellement.

Tous les secteurs d'activité recrutent davantage dans l'année par rapport au nombre d'établissements ayant exprimé des intentions dans l'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre.

Aussi, les petites entreprises sont plus nombreuses à réaliser des embauches qu'à en envisager au moment de l'enquête.

Ces constats sont régionaux et sont davantage abordés dans la production régionale "Éclairages & Synthèses, les besoins en main-d'œuvre 2023".

#### METHODOLOGIE :

Réalisée chaque année sur l'ensemble du territoire national, l'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO) mesure les intentions d'embauche des établissements pour l'année à venir. 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.

Retrouvez la méthodologie détaillée sur [www.pole-emploi.org](http://www.pole-emploi.org)

Directeur de la publication  
**Frédéric DANIEL, Directeur Régional Hauts-de-France**

Directrice de la rédaction

**Corina PARIS**

Réalisation

**Service Pilotage, Performance, Statistiques, Etudes et Evaluations**

**Pôle emploi Hauts-de-France**

28/30 rue Elisée Reclus

59 650 Villeneuve d'Ascq

Retrouvez toutes nos productions régionales sur :  
[www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/](http://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/)