



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

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. De ce fait, 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.

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023

DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES

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-Maritimes compte 31% d'établissements recruteurs, qui déclarent 57 700 intentions d'embauche en 2023 et correspondent à 21% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (277 700). Il est le deuxième département en termes de propositions de recrutement derrière les Bouches-du-Rhône. La hausse enregistrée des intentions d'embauche dans les Alpes-Maritimes est de +2% par rapport à 2022.

Comparé aux autres départements, les intentions d'embauche des Alpes-Maritimes ont une répartition au sein des structures d'établissements assez proche de celle de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les établissements des services sont les premiers contributeurs du département avec 73% des projets de 2023 (65% pour la région). Le commerce regroupe 14% des recrutements potentiels, la construction 8%, l'industrie 3% et l'agriculture, industrie agroalimentaire 2%.

Les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis), les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et les employés de l'hôtellerie représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein des Alpes-Maritimes (respectivement 8%, 6% et 4% de l'ensemble des 57 700 intentions d'embauche du département).

Les projets saisonniers sont au nombre de 19 940. Ils représentent 35% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme au sein de ce territoire.

En 2023, 37 440 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.

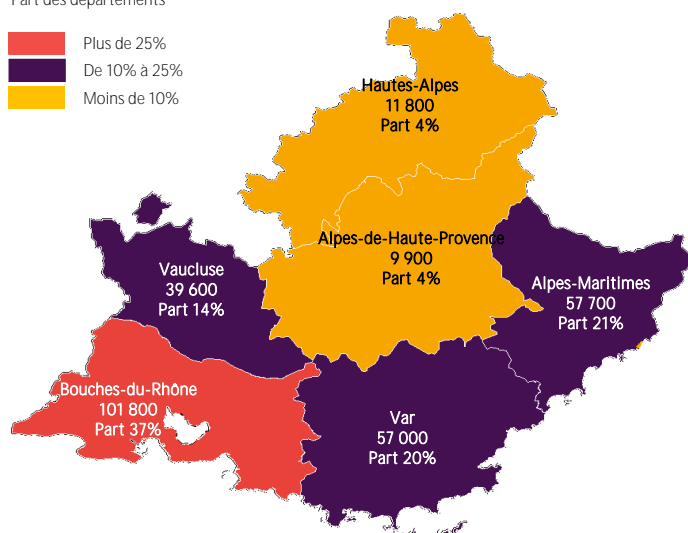
Les solutions les plus souvent utilisées pour y remédier sont les recours à Pôle emploi, à la formation de candidats externes à l'établissement, ainsi que le recours à des d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement / chasseurs de tête / mission locale / conseil régional ou général, 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

Part des départements

- Plus de 25%
- De 10% à 25%
- Moins de 10%



57 700

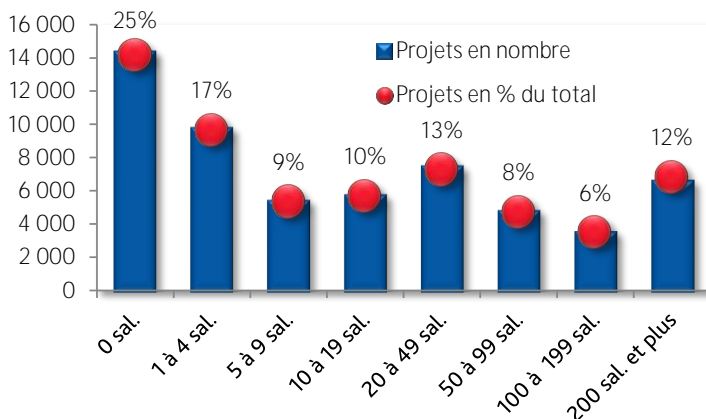
projets de recrutement

- 31% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023
- 35% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 65% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 4 710 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 51% des projets de recrutement sur le département (55% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 31% (29% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 18% des intentions d'embauche (16% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

Les activités de services* rassemblent 41 850 projets de recrutement soit 73% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux particuliers et l'hébergement - restauration couvrent respectivement 26% et 24% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (24% des projets), les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (13%), puis la santé humaine et action sociale (12%).

GRAPHIQUE 2

Répartition selon le secteur d'activité

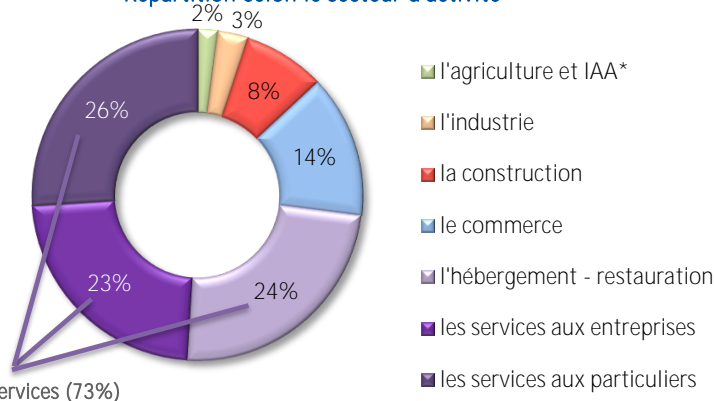


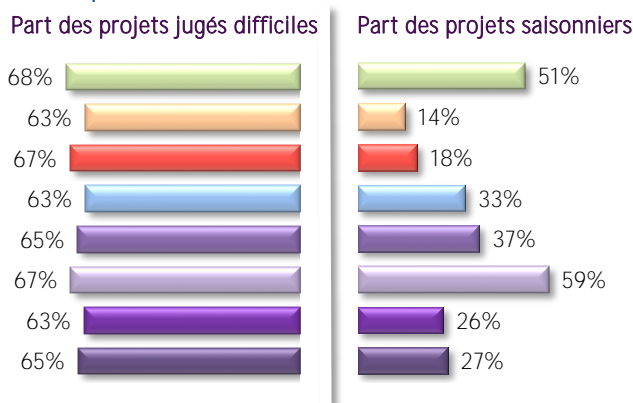
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Agriculture et IAA* | 1 290 |
| Industrie | 2 000 |
| Construction | 4 380 |
| Commerce | 8 200 |
| Services | 41 850 |
| • dont hébergement - restauration | 13 610 |
| • dont services aux entreprises | 13 480 |
| • dont services aux particuliers | 14 770 |

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 8 200 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 63% sont jugés difficiles et 33% 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 63% dans le commerce et l'industrie à 68% dans l'agriculture et IAA*.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 35% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 14% pour l'industrie à 59% pour l'hébergement - restauration.

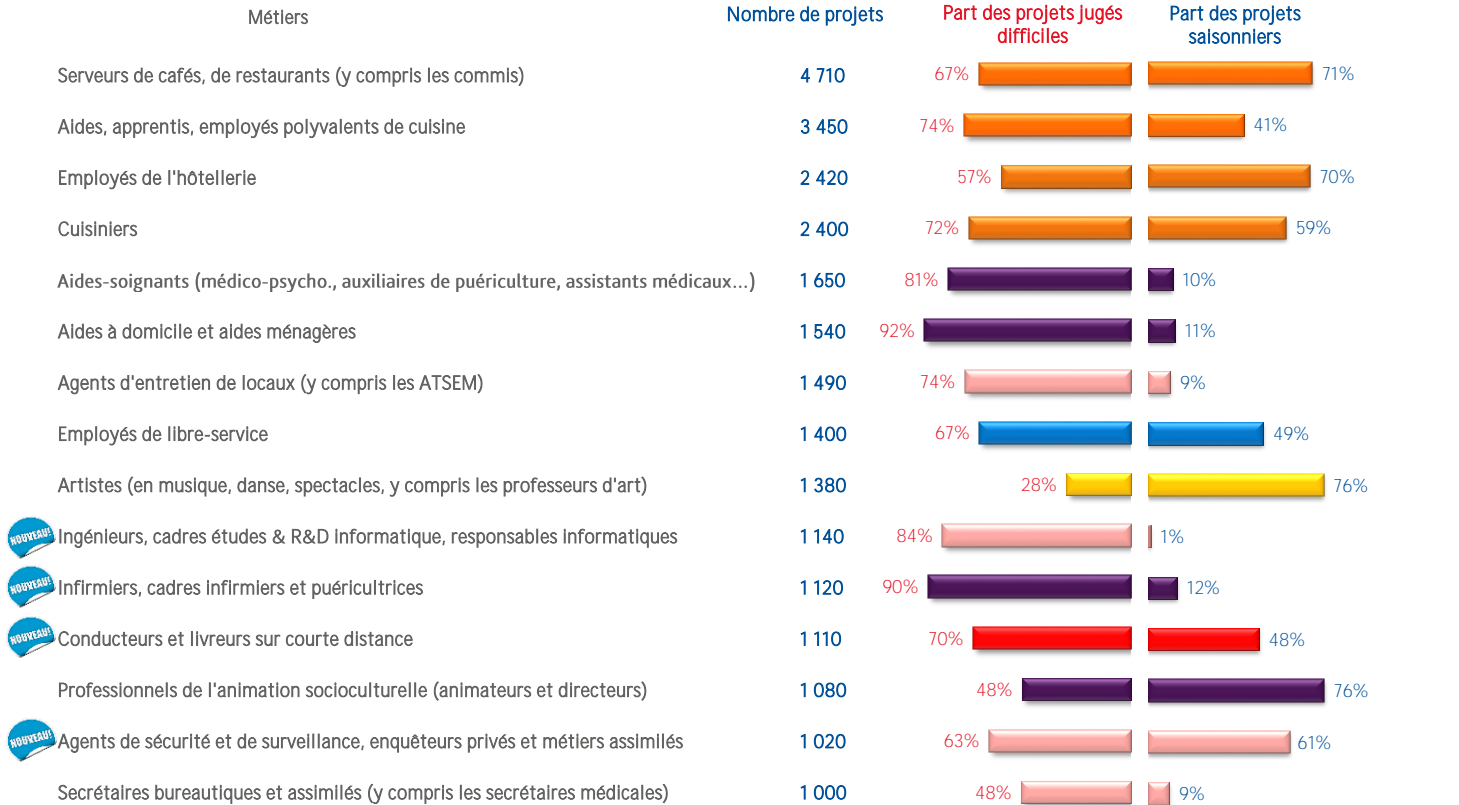
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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



ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles - R&D : Recherche et Développement

- Arts, spectacle
- Hébergement restauration
- Services aux entreprises
- Services aux particuliers et à la collectivité
- Vente, commerce
- Transports

Les 15 métiers les plus recherchés concernent près de la moitié des intentions d'embauche, soit 47% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter supérieur à la moyenne : 68% des projets des 15 métiers sont jugés difficiles par les employeurs contre 65% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire. La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 46% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 35% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 métiers, ceux de l'hébergement - restauration comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers des services à la personne, à la collectivité, ceux des services aux entreprises, puis ceux de la vente - commerce, ceux des arts - spectacles et ceux des transports.

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% (-0 pt) | ↪ Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Nice (27 290) |
| Département des Alpes-Maritimes | 57 700 | 65% (+7 pts) | 35% (+2 pts) | |
| Cannes | 15 350 | 60% (+0 pt) | 38% (-1 pt) | ↪ Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Cannes (38%) |
| La Casa | 15 070 | 68% (+8 pts) | 34% (+2 pts) | |
| Nice | 27 290 | 65% (+9 pts) | 33% (+3 pts) | ↪ Le bassin avec le plus de difficulté exprimée : La Casa (68%) |

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 |
|---|-------------------|---------------|--------------|
| Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) | 3 320 | 71% | 67% |
| Employés de l'hôtellerie | 1 680 | 70% | 57% |
| Cuisiniers | 1 420 | 59% | 72% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 1 330 | 41% | 74% |
| Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art) | 1 050 | 76% | 28% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) | 820 | 76% | 48% |
| Employés de libre-service | 690 | 49% | 67% |
| Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés | 620 | 61% | 63% |
| Conducteurs et livreurs sur courte distance | 530 | 48% | 70% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 490 | 54% | 62% |
| Caissiers (y compris les pompistes...) | 440 | 52% | 56% |
| Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture | 400 | 47% | 49% |
| Sportifs et animateurs sportifs (encadrants) | 390 | 70% | 58% |
| Employés des transports et du tourisme | 370 | 89% | 69% |
| Conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances...) | 360 | 72% | 55% |
| Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers) | 19 940 | 35% | 65% |

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 3 320 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 71% (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 |
|--|-------------------|--------------|---------------|
| Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) | 3 170 | 67% | 71% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 2 550 | 74% | 41% |
| Cuisiniers | 1 720 | 72% | 59% |
| Aides à domicile et aides ménagères | 1 410 | 92% | 11% |
| Employés de l'hôtellerie | 1 380 | 57% | 70% |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...) | 1 340 | 81% | 10% |
| Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM) | 1 090 | 74% | 9% |
| Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices | 1 010 | 90% | 12% |
| Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques | 960 | 84% | 1% |
| Employés de libre-service | 940 | 67% | 49% |
| Conducteurs et livreurs sur courte distance | 770 | 70% | 48% |
| Formateurs (y compris les moniteurs d'auto-école) | 760 | 87% | 6% |
| Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés | 640 | 63% | 61% |
| Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...) | 590 | 67% | 15% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 570 | 62% | 54% |
| Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers) | 37 440 | 65% | 35% |

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 3 170 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 67% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles - R&D : Recherche et Développement

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% | Pour l'année 2022, 55% des employeurs des établissements interrogés lors de l'enquête téléphonique se déclaraient non recruteurs. |
| • Vous avez eu une baisse d'activité | 14% | |
| • Vous saviez que vous auriez trop de difficultés à recruter | 8% | |

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-Maritimes, la population mère correspond au total à 49 700 établissements dont 36 590 ont été interrogés cette année. Au global, 7 980 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 21,8%.

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

