



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023

DÉPARTEMENT DES HAUTES-ALPES

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

En 2023, le département des Hautes-Alpes compte 39% d'établissements recruteurs, qui déclarent 11 800 Intentions d'embauche correspondant 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 (60%). En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche dans les Hautes-Alpes diminuent de -8%.

Les intentions d'embauche des Hautes-Alpes sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (66%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 63% des projets pour l'année 2023 contre 65% pour la région. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 16% des recrutements potentiels, le commerce 11%, la construction 9% et l'industrie 1%.

Les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis), les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du département des Hautes-Alpes (respectivement 7%, 7% et 5% de l'ensemble des 11 800 intentions d'embauche du département).

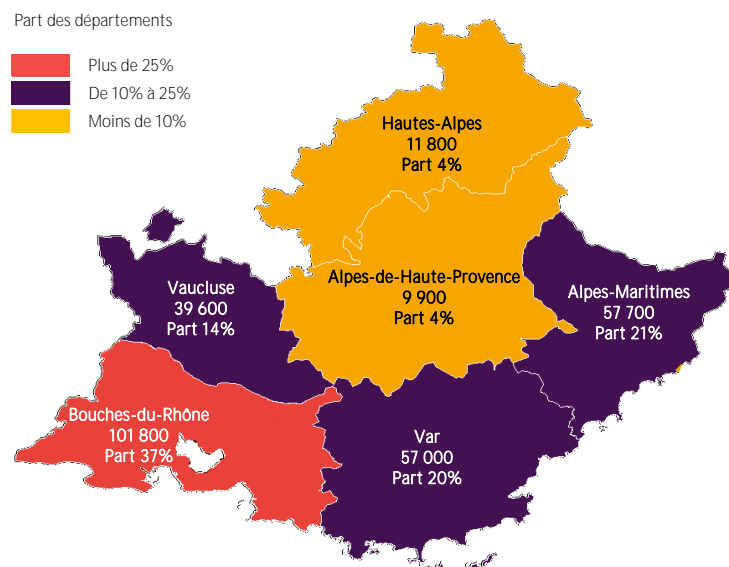
Les projets saisonniers sont au nombre de 7 030. Ils représentent 60% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2023, 7 210 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 61%, 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





11 800

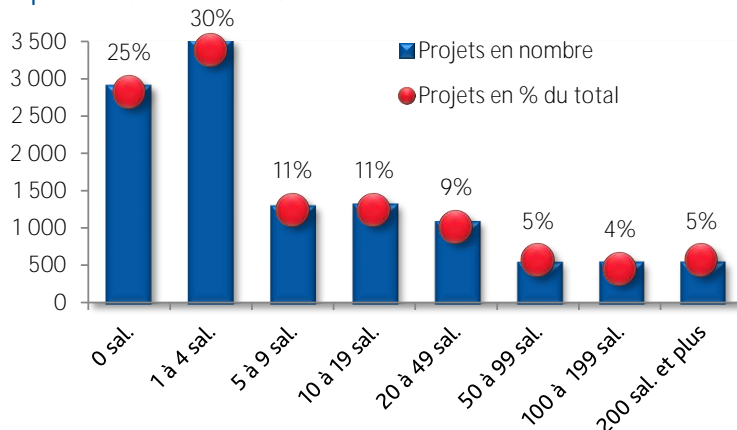
projets de recrutement

- 39% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023
- 60% des Intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 61% des projets de recrutement sont Jugés difficiles par les employeurs
- 870 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 66% des projets de recrutement sur le département (55% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 25% (29% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 9% des intentions d'embauche (16% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

GRAPHIQUE 2

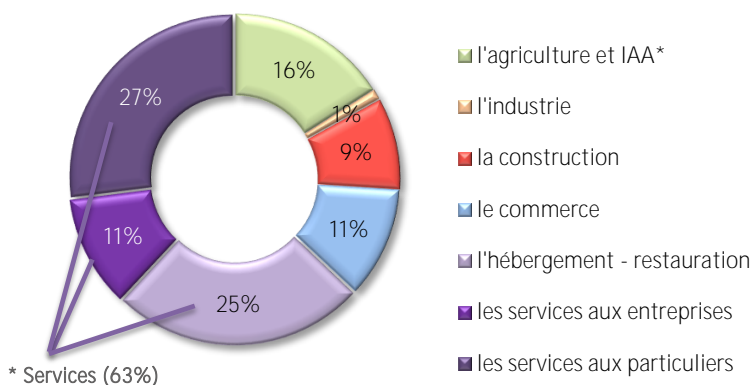
Répartition selon le secteur d'activité

Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

Les activités de services* rassemblent 7 380 projets de recrutement soit 63% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent respectivement 25% et 27% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (25% des projets), l'agriculture (15% des projets), des activités de services comme les associations, le spectacle vivant et les activités récréatives, de loisirs avec 12%.



* Services (63%)

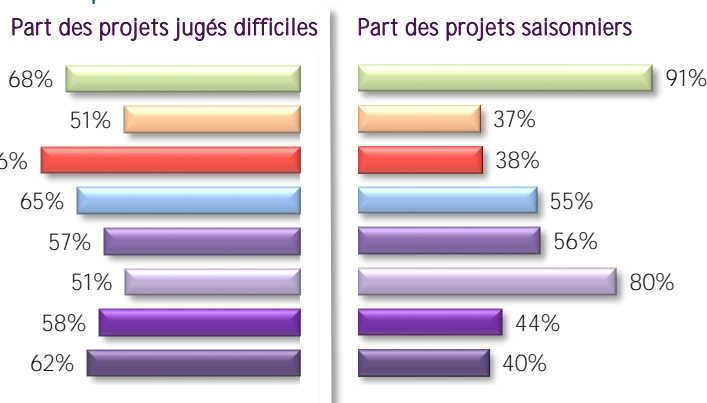
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Agriculture et IAA* | 1 880 |
| Industrie | 120 |
| Construction | 1 030 |
| Commerce | 1 350 |
| Services | 7 380 |
| • dont hébergement - restauration | 2 870 |
| • dont services aux entreprises | 1 330 |
| • dont services aux particuliers | 3 180 |

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 1 350 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 65% sont jugés difficiles et 55% 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 61% des projets (63% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 51% dans l'hébergement - restauration à 76% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 60% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 37% pour l'industrie à 91% pour l'agriculture et IAA*.

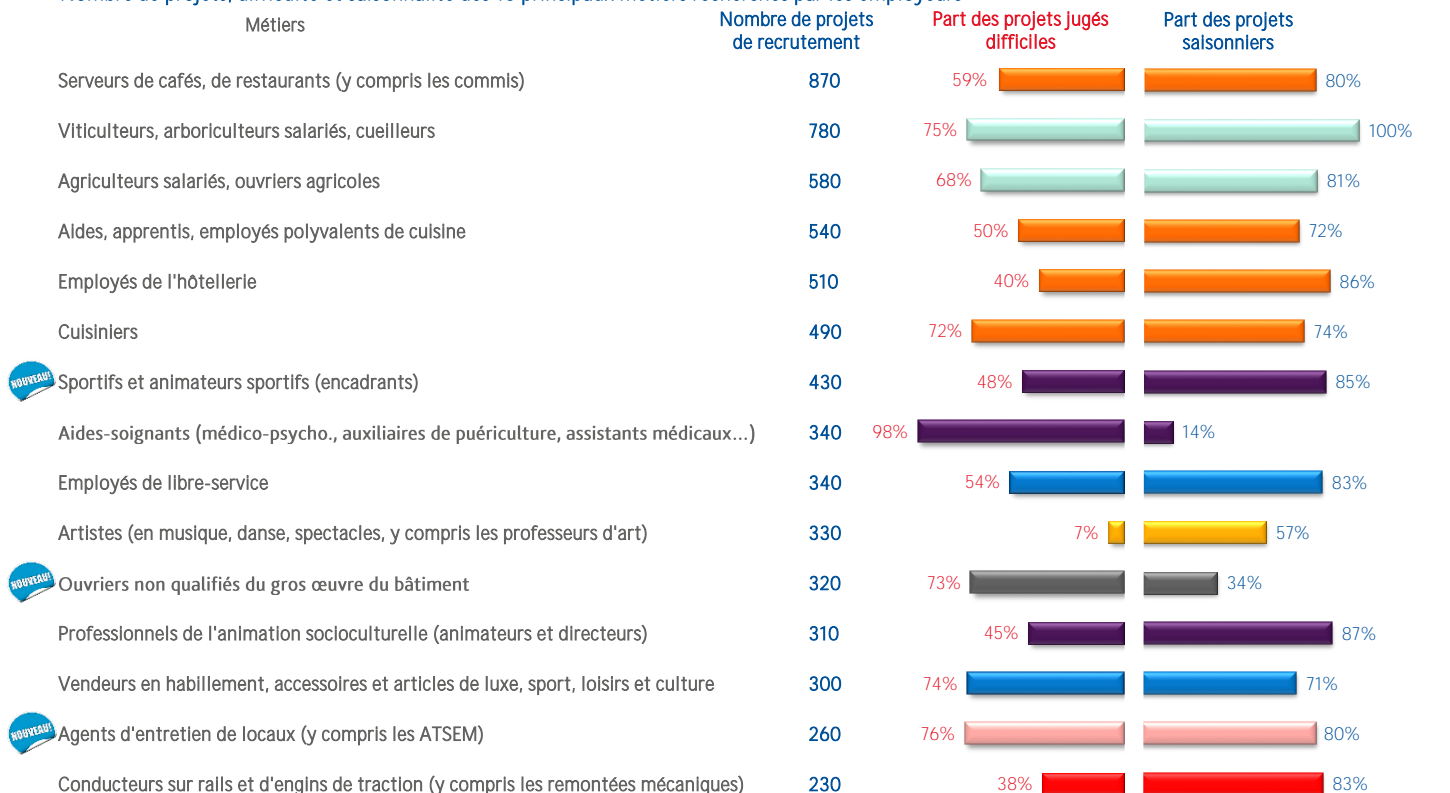
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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 Écoles Maternelles

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

Les 15 métiers les plus recherchés concernent plus de la moitié des intentions d'embauche, soit 56% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter proche (59%) de celui des 200 métiers du questionnaire : 61% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs. La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 76% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 60% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 métiers, ceux de l'hébergement - restauration, ceux de l'agriculture et ceux des services aux particuliers, à la collectivité comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers de la vente - commerce, de la construction, des services aux entreprises et 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% (-1 pt) |
| Département des Hautes-Alpes | 11 800 | 61% (+4 pts) | 60% (-3 pts) |
| Bassin d'emploi des Hautes-Alpes | 11 360 | 59% (+1 pt) | 59% (-5 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 |
|---|-------------------|---------------|--------------|
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 780 | 100% | 75% |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) | 700 | 80% | 59% |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 470 | 81% | 68% |
| Employés de l'hôtellerie | 470 | 86% | 40% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 390 | 72% | 50% |
| Cuisiniers | 360 | 74% | 72% |
| Sportifs et animateurs sportifs (encadrants) | 360 | 85% | 48% |
| Employés de libre-service | 280 | 83% | 54% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) | 270 | 87% | 45% |
| Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture | 210 | 71% | 74% |
| Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM) | 210 | 80% | 76% |
| Maraîchers, horticulteurs salariés | 200 | 100% | 75% |
| Conducteurs sur rails et d'engins de traction (y compris les remontées mécaniques) | 190 | 83% | 38% |
| Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art) | 190 | 57% | 7% |
| Agents d'accueil et d'information, standardistes | 150 | 81% | 59% |
| Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers) | 7 030 | 60% | 61% |

Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 780 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 100% (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 |
|--|-------------------|--------------|---------------|
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 580 | 75% | 100% |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) | 520 | 59% | 80% |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 390 | 68% | 81% |
| Cuisiniers | 350 | 72% | 74% |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...) | 340 | 98% | 14% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 270 | 50% | 72% |
| Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment | 230 | 73% | 34% |
| Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture | 230 | 74% | 71% |
| Sportifs et animateurs sportifs (encadrants) | 210 | 48% | 85% |
| Employés de l'hôtellerie | 200 | 40% | 86% |
| Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM) | 190 | 76% | 80% |
| Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices | 190 | 100% | 7% |
| Employés de libre-service | 180 | 54% | 83% |
| Aides à domicile et aides ménagères | 150 | 95% | 19% |
| Maraîchers, horticulteurs salariés | 150 | 75% | 100% |
| Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers) | 7 210 | 61% | 60% |

Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 580 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 75% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier)

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

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% | 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. |
| • Former des candidats venant de l'extérieur | 78% | |
| • Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés | 68% | 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...). |
| • Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail | 65% | |
| • Faire appel à des profils différents de candidats | 60% | 65% des employeurs pensent rendre leur offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail (horaires, salaires, avantages). |
| • 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% | |

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 Hautes-Alpes, la population mère correspond au total à 7 920 établissements dont 6 250 ont été interrogés cette année. Au global, 1 550 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24,8%.

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

