



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2023

## DÉPARTEMENT DE VAUCLUSE

### 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 de Vaucluse compte 35% d'établissements recruteurs, qui déclarent 39 600 intentions d'embauche en 2023 et correspondent à 14% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (277 700). Il est le quatrième département en termes de propositions de recrutement derrière le Var. En comparant 2023 à 2022, les intentions d'embauche en Vaucluse diminuent de -1%.

Les intentions d'embauche en Vaucluse sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (56%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 51% des projets pour l'année 2023 contre 65% pour la région. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 27% des recrutements potentiels, le commerce 11%, la construction 7% et l'industrie 4%.

Les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles et les serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) représentent les trois métiers les plus recherchés en 2023 au sein du Vaucluse (respectivement 12%, 11% et 5% de l'ensemble des 39 600 intentions d'embauche du département).

Les projets saisonniers sont au nombre de 20 360. Ils représentent 51% de saisonnalité (38% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié à l'agriculture et au tourisme au sein de ce territoire.

En 2023, 24 120 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 61%, la région étant 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.

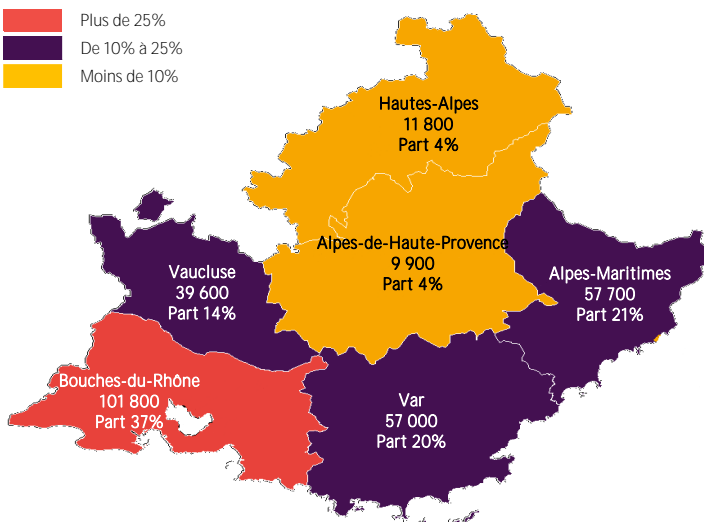
Les solutions les plus souvent utilisées pour y remédier sont les recours à Pôle emploi, à la formation de candidats externes à l'établissement, ainsi que le recours à des d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement / chasseurs de tête / mission locale / conseil régional ou général,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





# 39 600

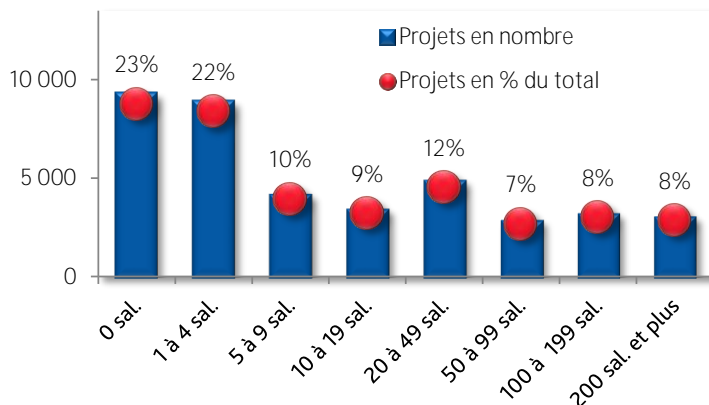
projets de recrutement

- 35% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023
- 51% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 61% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 4 650 viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs 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

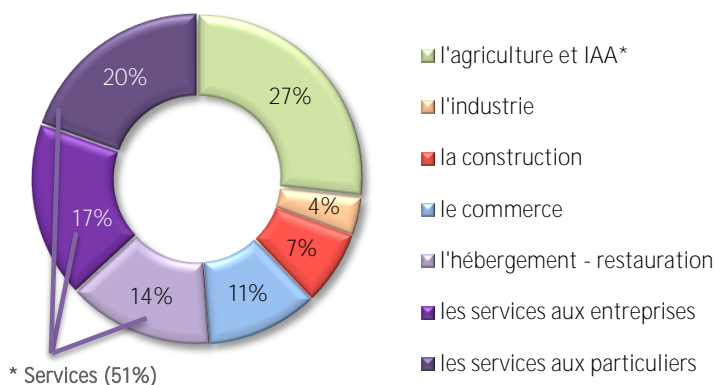
Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 56% des projets de recrutement sur le département (55% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 28% (29% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 16% 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 20 290 projets de recrutement soit 51% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, l'agriculture et IAA et les services aux particuliers couvrent respectivement 27% et 20% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'agriculture (24,5% des projets), l'hébergement - restauration (14%) et les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien (11%).

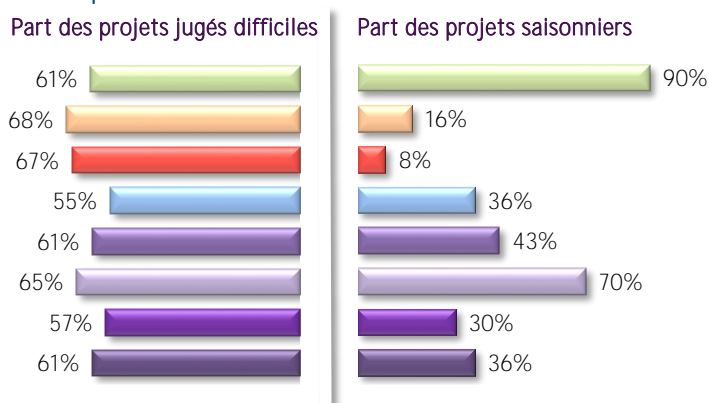
TABLEAU 1

### Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	10 610
Industrie	1 490
Construction	2 890
Commerce	4 320
Services	20 290
• dont hébergement - restauration	5 660
• dont services aux entreprises	6 860
• dont services aux particuliers	7 760

GRAPHIQUE 3

### Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 4 320 projets de recrutement en 2023. Parmi ces objectifs d'embauche, 55% sont jugés difficiles et 36% 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 55% dans le commerce à 68% dans l'industrie.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 51% sur le territoire (38% en région). Elle varie de 8% pour la construction à 90% pour l'agriculture et IAA\*.

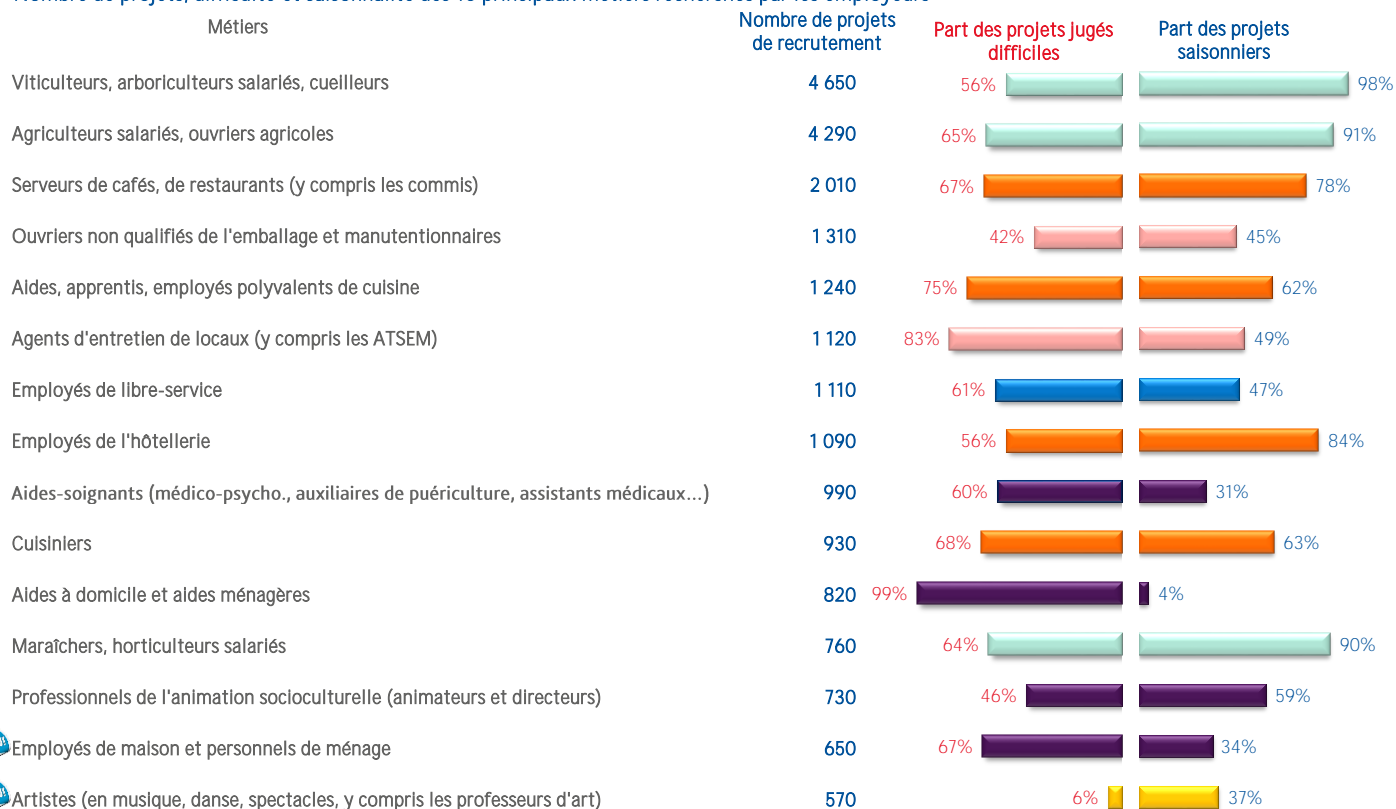
\* IAA : Industrie Agroalimentaire

# 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 Ecoles Maternelles

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

Les 15 métiers les plus recherchés concernent plus de la moitié des intentions d'embauche, soit 56% des projets de recrutement. La difficulté de recrutement pressentie pour ces 15 métiers est de 62%, ce qui est comparable à la moyenne (61%). La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 71% 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'**agriculture** comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers de l'hébergement-restauration, des services à la personne et à la collectivité, des services aux entreprises, ceux de la vente-commerce et enfin ceux des arts, spectacle.

## 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 de Vaucluse	39 600	61% (+3 pts)	51% (-1 pt)
Avignon	13 780	57% (-3 pts)	32% (-1 pt)
Est Carpentras	7 770	58% (+4 pts)	72% (+5 pts)
Nord Vaucluse	8 340	64% (+6 pts)	58% (-3 pts)
Sud Vaucluse	9 720	66% (+6 pts)	56% (+0 pt)

- Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Avignon (13 780)
- Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Est Carpentras (72%)
- Les bassins avec le plus de difficulté exprimée : Sud Vaucluse (66%)

## 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	4 570	98%	56%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	3 920	91%	65%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	1 580	78%	67%
Employés de l'hôtellerie	860	84%	56%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	770	62%	75%
Maraîchers, horticulteurs salariés	680	90%	64%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	590	45%	42%
Cuisiniers	590	63%	68%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	550	49%	83%
Employés de libre-service	520	47%	61%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	430	59%	46%
Éleveurs salariés	310	87%	17%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	310	31%	60%
Caissiers (y compris les pompistes...)	240	58%	48%
Vendeurs en produits alimentaires	240	48%	48%
<b>Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)</b>	<b>20 360</b>	<b>51%</b>	<b>61%</b>

Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 4 570 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 98% (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
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	2 800	65%	91%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	2 590	56%	98%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	1 340	67%	78%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	930	83%	49%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	930	75%	62%
Aides à domicile et aides ménagères	810	99%	4%
Employés de libre-service	680	61%	47%
Cuisiniers	630	68%	63%
Employés de l'hôtellerie	610	56%	84%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	590	60%	31%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	550	42%	45%
Maraîchers, horticulteurs salariés	490	64%	90%
Employés de maison et personnels de ménage	440	67%	34%
Conducteurs routiers et grands routiers	400	86%	6%
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	370	71%	14%
<b>Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)</b>	<b>24 120</b>	<b>61%</b>	<b>51%</b>

Clé de lecture : les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles regroupent 2 800 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 65% (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 de Vaucluse, la population mère correspond au total à 25 280 établissements dont 19 390 ont été interrogés cette année. Au global, 4 620 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 23,8%.

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

[WWW.POLE-EMPLOI.ORG](http://WWW.POLE-EMPLOI.ORG)

Contact : [statistiques.13992@pole-emploi.fr](mailto:statistiques.13992@pole-emploi.fr)

