



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2022 DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES

L'enquête BMO s'est déroulée en période de forte conjoncture économique depuis la levée des restrictions sanitaires à la mi 2021 et aboutit à des perspectives de recrutement élevées. Les conséquences de la guerre en Ukraine créent un aléa sur l'activité au cours des prochains mois, sans que cela soit pris en compte dans les projets de recrutement exprimés par les employeurs dans BMO avant l'invasion de l'Ukraine par la Russie.



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 32% d'établissements recruteurs, qui déclarent 61 720 intentions d'embauche en 2022, correspondant à 21% des estimations de la région (291 000). Il est le deuxième département en termes de propositions de recrutement. La hausse enregistrée des intentions d'embauche dans les Alpes-Maritimes est de +12% par rapport à 2021.

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 72% des projets de 2022 (64% pour la région). Le commerce regroupe 14% des recrutements potentiels, la construction 9%, 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 agents d'entretien de locaux (y compris les atsem) représentent les trois métiers les plus recherchés en 2022 au sein des Alpes-Maritimes (respectivement 7%, 4% et 4% de l'ensemble des 61 716 intentions d'embauche du département).

Les projets saisonniers sont au nombre de 20 080. Ils représentent 33% de saisonnalité (39% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme au sein de ce territoire.

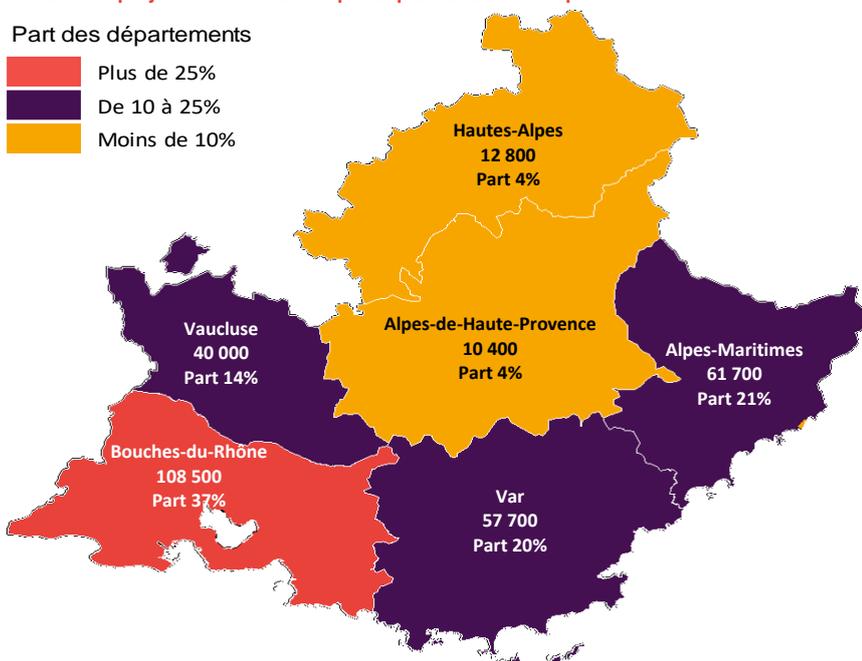
En 2022, 34 830 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 56%, la région étant située à 59%. Globalement, la pénurie de candidats et leur profil inadéquat pour certains métiers sont les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

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 qu'à d'autres intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement, missions locales, centres de formation, écoles).

Carte 1

Nombre de projets de recrutement par département et leur poids

Part des départements



61 720
projets de recrutement

32% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2022

33% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

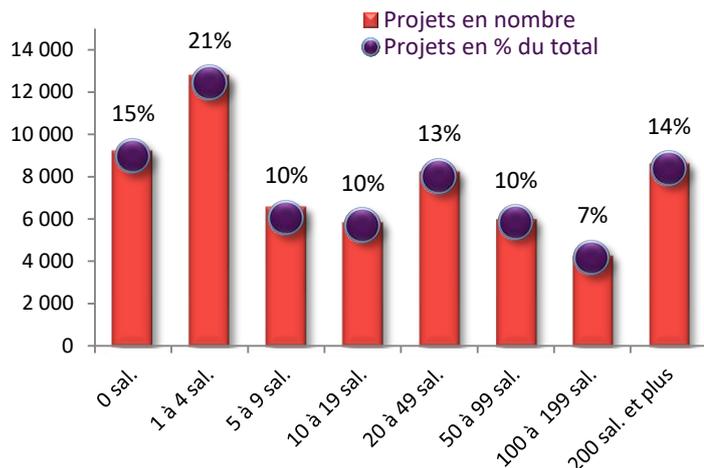
56% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

4 380 serveurs de cafés, de restaurants y compris les commis recherchés

Répartition des projets de recrutement

Graphique 1

Répartition selon la taille des établissements



Une répartition des projets au sein des structures d'établissement proche de celle de Provence-Alpes-Côte d'Azur

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 46% des projets de recrutement sur le département (51% pour la région).
 Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 33% (31% au niveau régional).
 Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 21% des intentions d'embauche (18% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

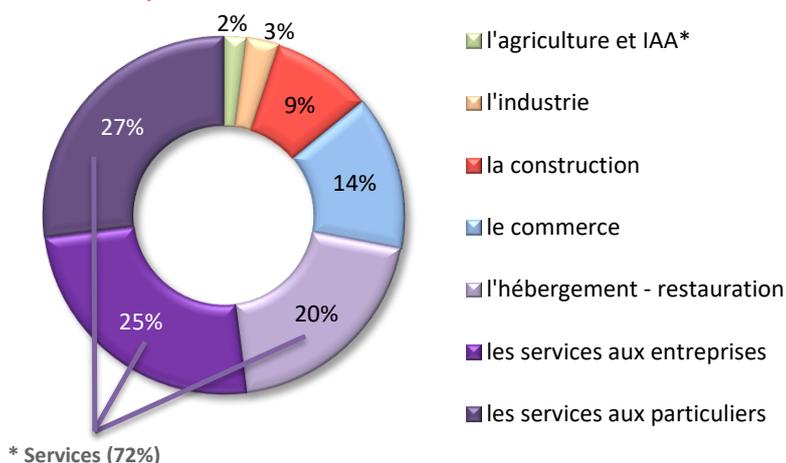
Les activités de services* rassemblent 44 390 projets de recrutement soit 72% des propositions du territoire (64% pour la région).

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

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (20% des projets), les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien avec 14%, puis la santé humaine, action sociale et le commerce de détail avec 10% chacun.

Graphique 2

Répartition selon le secteur d'activité



Graphique 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité

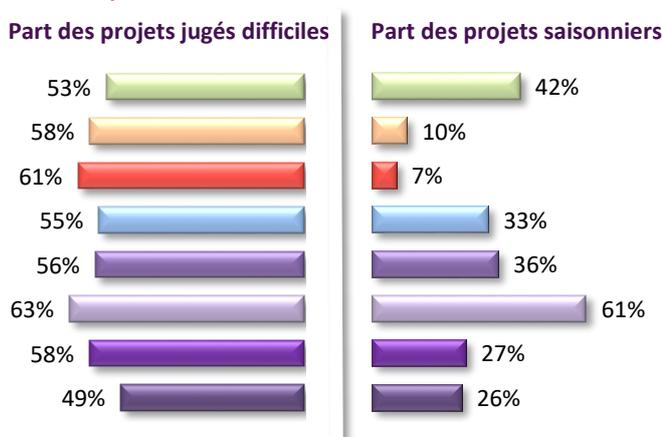


Tableau 1

Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	1 470
Industrie	1 820
Construction	5 320
Commerce	8 720
Services	44 390
• dont hébergement - restauration	12 520
• dont services aux entreprises	15 480
• dont services aux particuliers	16 380

Clé de lecture : le commerce enregistre 8 720 projets de recrutement en 2022. Parmi ces objectifs d'embauche, 55% 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 dans 56% des projets (59% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 49% dans les services aux particuliers à 63% dans l'hébergement - restauration.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 33% sur le territoire (39% en région). Elle varie de 7% pour la construction à 61% pour l'hébergement - restauration.

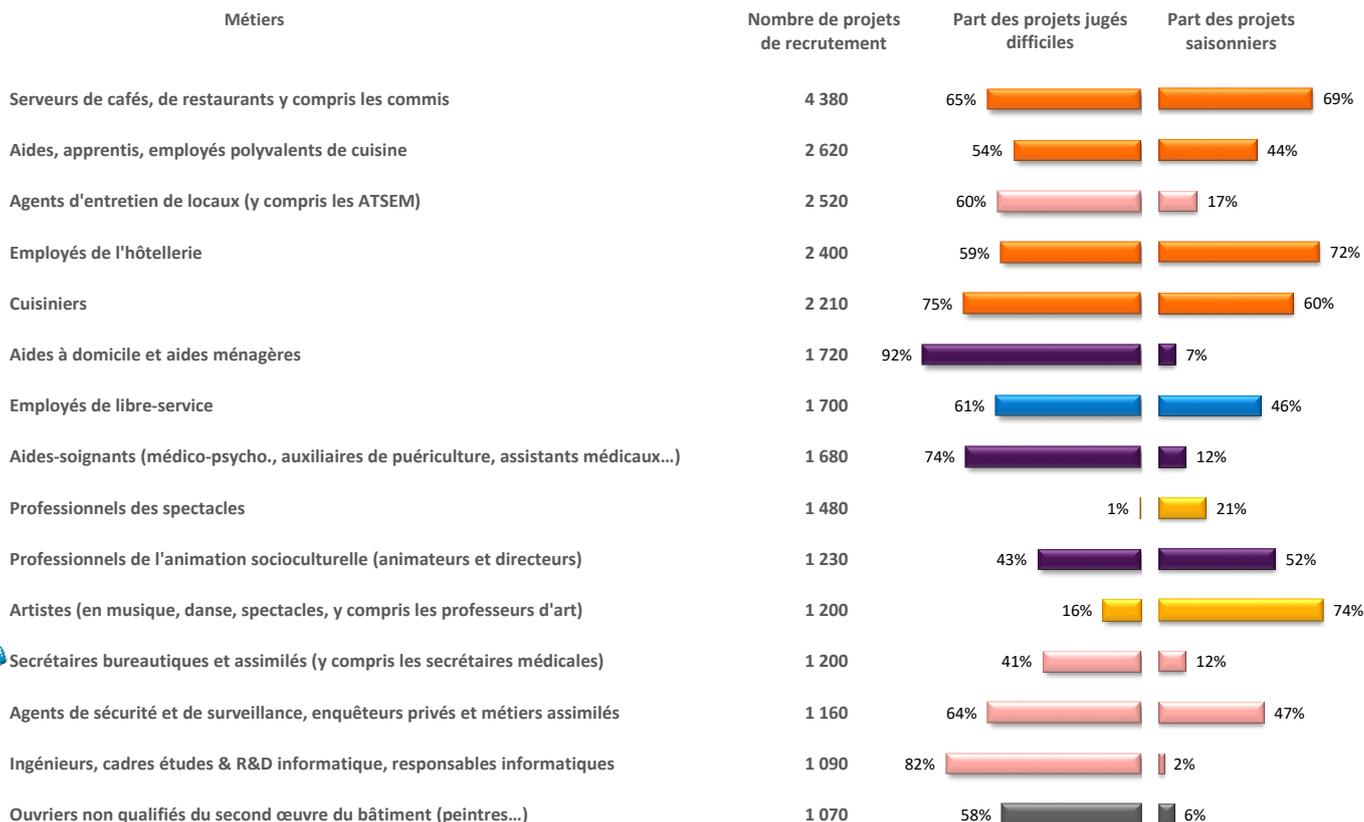
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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 Écoles Maternelles - R&D : Recherche & Développement

Les 15 métiers les plus recherchés concernent près de la moitié des intentions d'embauche, soit 45% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter supérieur à la moyenne : 58% des projets des 15 métiers sont jugés difficiles par les employeurs contre 56% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire. La saisonnalité des principaux métiers est aussi plus élevée : 41% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre 33% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

Parmi ces 15 métiers, ceux de l'hébergement - restauration comptent parmi les plus recherchés. Viennent ensuite les métiers des services à la personne et à la collectivité, ceux des services aux entreprises, ceux du spectacle, ceux de la vente et ceux de la construction.



LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DES TERRITOIRES

	Total	Dont projets difficiles (en %)	Dont projets saisonniers (en %)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	291 000	59% (+15 pts)	39% (-2 pts)
Département des Alpes-Maritimes	61 720	56% (+16 pts)	33% (-4 pts)
Cannes	15 450	60% (+19 pts)	39% (-1 pt)
La Casa	13 980	61% (+19 pts)	32% (-4 pts)
Nice	27 150	56% (+15 pts)	30% (-6 pts)
Principauté de Monaco	5 140	36% (+10 pts)	31% (+1 pt)

➔ Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Nice (27 150)

➔ Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Cannes (39%)

➔ Le bassin avec le plus de difficultés exprimées : La Casa (61%)



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	3 020	69%	65%
Employés de l'hôtellerie	1 730	72%	59%
Cuisiniers	1 330	60%	75%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	1 150	44%	54%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	890	74%	16%
Employés de libre-service	780	46%	61%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	640	52%	43%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	580	67%	52%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	540	47%	64%
Caissiers (y compris les pompistes...)	510	56%	52%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	510	50%	39%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	490	78%	44%
Conducteurs de véhicules légers (taxis, ambulances...)	490	86%	31%
Vendeurs en produits alimentaires	440	44%	44%
Employés services divers (jeux de hasard, parcs de loisir, sces funéraires)	430	87%	8%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	20 080	33%	56%

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants y compris les commis regroupent 3 020 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 69% (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	2 830	65%	69%
Cuisiniers	1 640	75%	60%
Aides à domicile et aides ménagères	1 580	92%	7%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	1 520	60%	17%
Employés de l'hôtellerie	1 420	59%	72%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	1 400	54%	44%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	1 230	74%	12%
Employés de libre-service	1 040	61%	46%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	890	82%	2%
Formateurs (y compris les moniteurs d'auto-école)	810	90%	3%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	750	91%	4%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	740	64%	47%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	620	58%	6%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	530	43%	52%
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	500	62%	5%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	34 830	56%	33%

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants y compris les commis regroupent 2 830 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).

Ces résultats sont obtenus auprès d'employeurs interrogés lors d'une enquête téléphonique complémentaire qualitative 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 de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La grande majorité des établissements ont un effectif suffisant

Tableau 4

Raisons du non recrutement en 2022

• Votre effectif est suffisant	76%	Pour l'année 2022, 70% des employeurs des établissements interrogés lors de l'enquête téléphonique se déclaraient non recruteurs.
• Vous connaissez une baisse d'activité suite à la crise	11%	
• La situation économique est trop incertaine avec la crise	9%	
• Vous anticipez des difficultés de recrutement	4%	

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 cinq déclare ne pas recruter en 2022 en raison d'une baisse d'activité ou par prudence liée à la crise sanitaire du COVID.

Toutefois, de nombreux établissements envisagent d'embaucher cette année, puisque l'on atteint le plus haut niveau de projets de recrutement depuis la mise en place de l'enquête en 2002.

Néanmoins, le point majeur à relever cette année est que les employeurs estiment avoir un niveau de recrutements difficiles jamais atteint.

Les difficultés de recrutement et les solutions envisagées

Tableau 5

Typologie des difficultés

• Pénurie de candidats	88%
• Candidats au profil inadéquat	77%
• Difficultés liées à la nature du poste proposé	33%
• Difficultés liées à un déficit d'image	27%
• Difficultés liées à un manque de moyens financiers	17%
• Difficultés d'accès au lieu de travail	12%
• Difficultés liées aux procédures internes de recrutement	11%

Interrogés sur leurs difficultés de recrutement, les employeurs de la région sont 88% à citer la pénurie de candidat et 77% 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 33% des cas. Le déficit d'image de l'entreprise, du secteur d'activité ou du métier proposé est évoqué par 27% des répondants.

Tableau 6

Solutions envisagées face aux difficultés de recrutements

• Faire appel à Pôle emploi	88%	Interrogés sur les solutions envisagées pour remédier aux difficultés de recrutement, les employeurs de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur sont 88% à évoquer le recours à Pôle emploi.
• Former des candidats venant de l'extérieur	81%	
• Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés	75%	81% souhaitent former des candidats venant de l'extérieur et 75% pensent à 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	64%	
• Recourir à d'autres types de contrats	58%	64% des employeurs pensent à rendre leur offre d'emploi plus attractive, à améliorer les conditions de travail (horaires, salaires, avantages). Cette solution progresse fortement en un an.
• Faire appel à des profils différents de candidats	57%	
• Former des salariés déjà présents dans l'entreprise	52%	
• Proposer d'effectuer des heures supplémentaires	48%	
• Embaucher moins, différer une partie de vos embauches	28%	
• Sous-traiter une partie de votre activité, délocaliser	22%	

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 2022 a été réalisée entre octobre et décembre 2021 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte).

Le champ de cette vingt et unième vague 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 2,35 millions d'établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1,7 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 420 000 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Pour le département des Alpes-Maritimes, la population mère correspond au total à 50 640 établissements dont 34 220 ont été interrogés cette année. Au global, 8 290 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24,2%.

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 publications 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 2022 » et le rapport complet du CREDOC
- Les fiches synthétiques pour les départements et les bassins d'emploi CREDOC de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (24 documents)



www.bmo.pole-emploi.org

Directeur de la publication
Pascal BLAIN

Directeurs de la rédaction
Richard SPINOSA, Daniel EL KHANSSA

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

