



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2022 DÉPARTEMENT DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

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 alea 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-de-Haute-Provence compte 39% d'établissements recruteurs, qui déclarent 10 400 intentions d'embauche en 2022 et correspondent à 4% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (291 000). Il fait partie des départements les plus impactés par la saisonnalité de projets de recrutement (59%). En comparant 2022 à 2021, les intentions d'embauche dans les Alpes-de-Haute-Provence progressent de +11%.

Les intentions d'embauche des Alpes-de-Haute-Provence sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (67%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 56% des projets pour l'année 2022 contre 64% pour la région. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 23% des recrutements potentiels, le commerce 12%, la construction 6% et l'industrie 3%.

Les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs, les serveurs de cafés, de restaurants y compris les commis et les agriculteurs salariés, ouvriers agricoles représentent les trois métiers les plus recherchés en 2022 au sein des Alpes-de-Haute-Provence (respectivement 9%, 5% et 5% de l'ensemble des 10 387 intentions d'embauche du département).

Les projets saisonniers sont au nombre de 6 140. Ils représentent 59% de saisonnalité (39% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

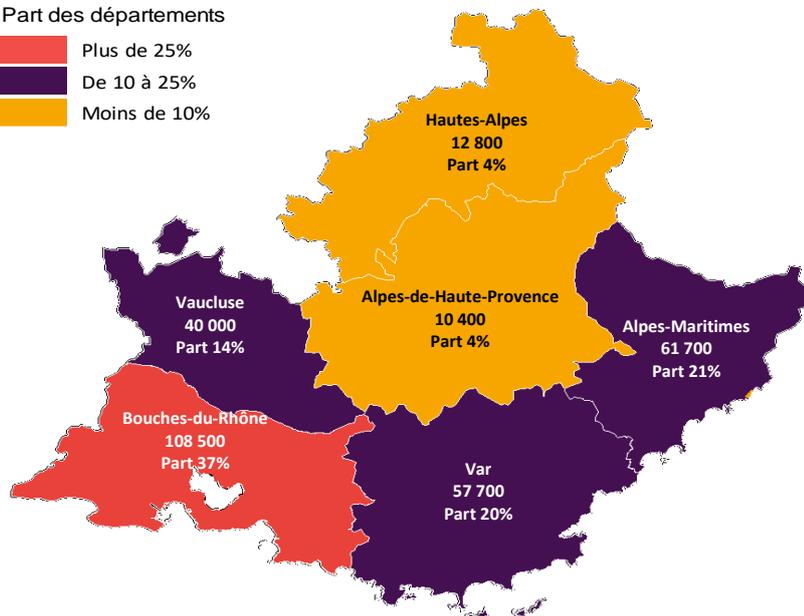
En 2022, 5 680 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 55%, la région étant située à 59%. Globalement, la pénurie de candidats et leur profil inadéquat pour certains métiers sont les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

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 part

Part des départements



10 400
projets de recrutement

39% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2022

59% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

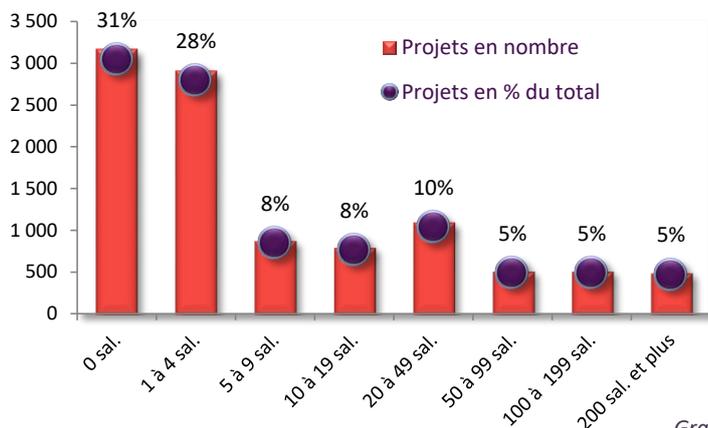
55% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

900 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 67% des projets de recrutement sur le département (51% pour la région).
Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 23% (31% au niveau régional).
Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 10% des intentions d'embauche (18% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

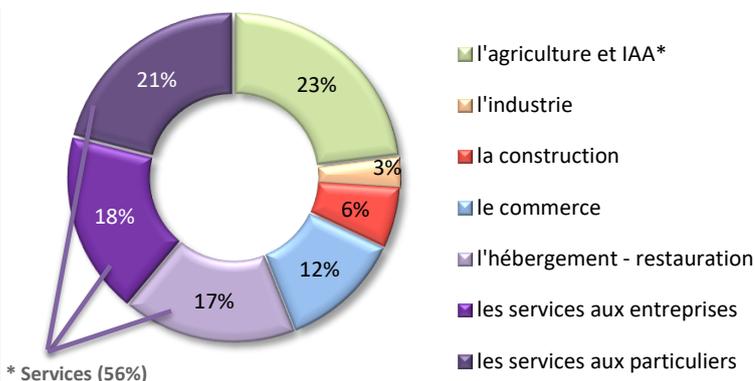
Les activités de services* rassemblent 5 790 projets de recrutement soit 56% des propositions du territoire (64% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux entreprises et les services aux particuliers couvrent respectivement 18% et 21% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'agriculture (20% des projets), l'hébergement - restauration (17% des projets), puis les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien avec 11%.

Graphique 2

Répartition selon le secteur d'activité



Graphique 3

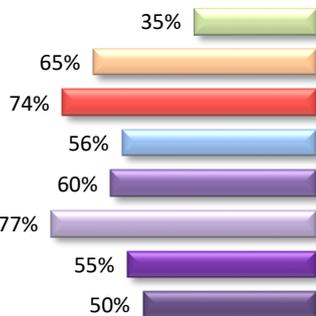
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité

Tableau 1

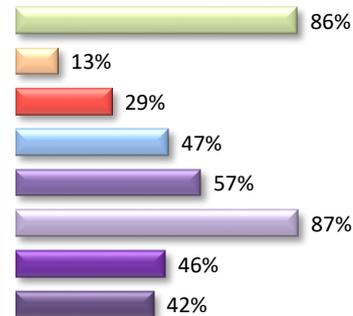
Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	2 380
Industrie	320
Construction	660
Commerce	1 220
Services	5 790
• dont hébergement - restauration	1 720
• dont services aux entreprises	1 890
• dont services aux particuliers	2 180

Part des projets jugés difficiles



Part des projets saisonniers



Clé de lecture : le commerce enregistre 1 220 projets de recrutement en 2022. Parmi ces objectifs d'embauche, 56% sont jugés difficiles et 47% 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 55% des projets (59% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 35% dans l'agriculture et IAA* à 77% dans l'hébergement - restauration.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 59% sur le territoire (39% en région). Elle varie de 13% pour l'industrie à 87% pour l'hébergement - restauration.

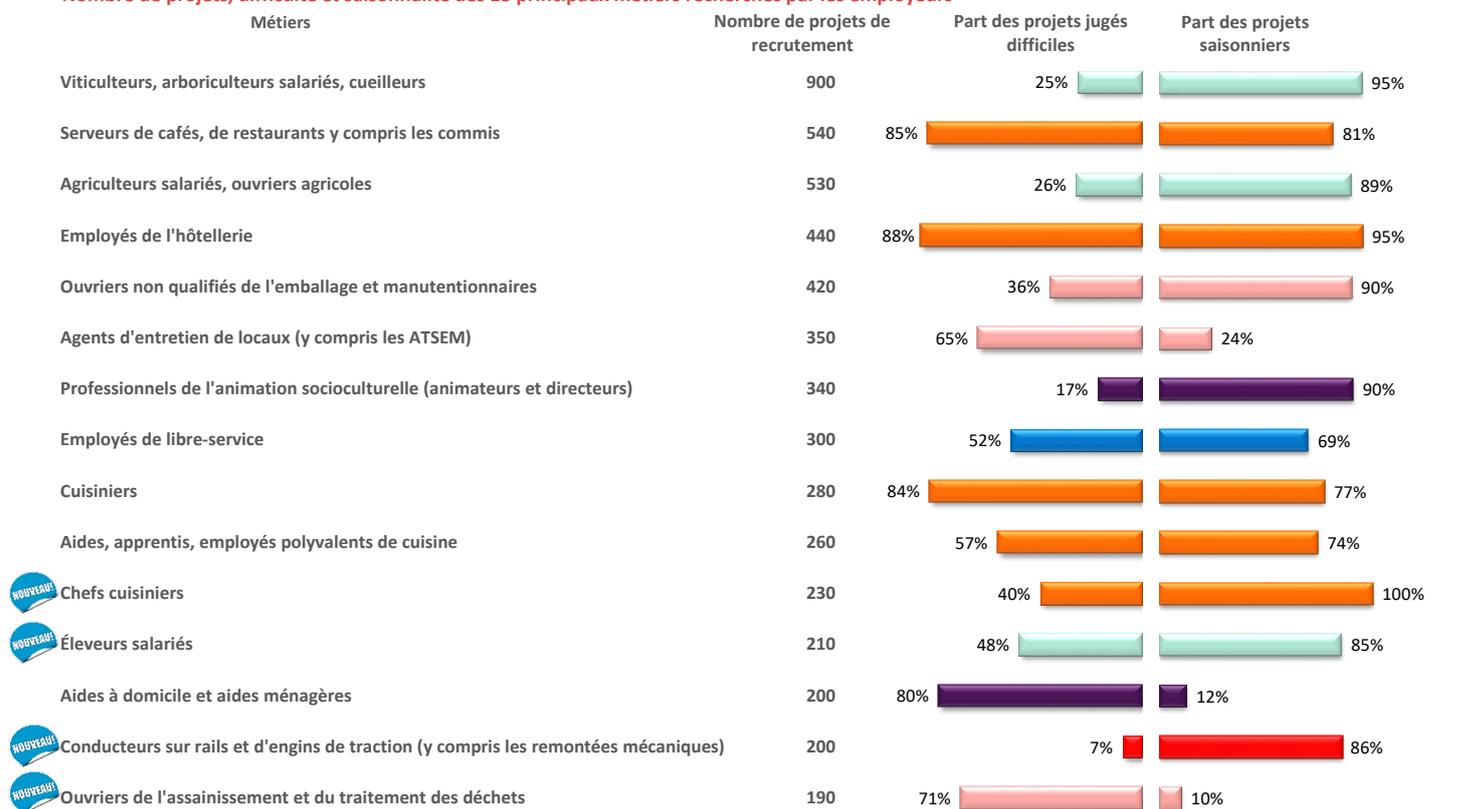
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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

-  Agriculture
-  Hébergement restauration
-  Services aux entreprises
-  Services à la personne et à la collectivité
-  Transports
-  Vente, commerce

Les 15 métiers les plus recherchés concernent plus de la moitié des intentions d'embauche, soit 52% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter plus faible que celui des 200 métiers du questionnaire (55%) : 50% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs. La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 78% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 59% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

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

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-de-Haute-Provence	10 400	55% (+16 pts)	59% (-2 pts)
Bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence	10 370	53% (+13 pts)	59% (-4 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	850	95%	25%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	470	89%	26%
Serveurs de cafés, de restaurants y compris les commis	440	81%	85%
Employés de l'hôtellerie	380	95%	88%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	380	90%	36%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	310	90%	17%
Chefs cuisiniers	230	100%	40%
Cuisiniers	210	77%	84%
Employés de libre-service	210	69%	52%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	190	74%	57%
Éleveurs salariés	180	85%	48%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	170	93%	36%
Conducteurs sur rails et d'engins de traction (y compris les remontées mécaniques)	170	86%	7%
Maraîchers, horticulteurs salariés	150	100%	32%
Bûcherons, élagueurs, sylviculteurs salariés et agents forestiers	120	84%	16%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	6 140	59%	55%

Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 850 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 95% (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	460	85%	81%
Employés de l'hôtellerie	380	88%	95%
Cuisiniers	230	84%	77%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	230	65%	24%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	230	25%	95%
Aides à domicile et aides ménagères	160	80%	12%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	160	98%	2%
Employés de libre-service	150	52%	69%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	150	36%	90%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	150	57%	74%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	140	71%	10%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	130	26%	89%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	130	84%	36%
Conducteurs de transport en commun sur route	130	98%	35%
Éleveurs salariés	100	48%	85%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	5 680	55%	59%

Clé de lecture : les serveurs de cafés, de restaurants y compris les commis regroupent 460 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 85% (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 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-de-Haute-Provence, la population mère correspond au total à 8 140 établissements dont 6 000 ont été interrogés cette année. Au global, 1 440 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 23,9%.

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 2022 » 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 (24 documents)



www.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

