



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE » 2022 : LES EMPLOYEURS PRÊTS À EMBAUCHER MALGRÉ LES DIFFICULTÉS RESSENTIES



SOMMAIRE

- P.2** Le nombre d'intentions d'embauche est plus élevé au sein des petites structures d'entreprises - Près de deux projets de recrutement sur trois se concentrent dans le secteur des services
- P.3** Les métiers les plus recherchés en 2022
- P.4-5** Les mouvements de métiers : les plus fortes hausses - Les projets non saisonniers se distinguent - Le 1er axe de l'enquête : la difficulté à recruter des employeurs
- P.6** Les difficultés de recrutement que les employeurs ont rencontré en 2021 - Les causes liées aux problèmes de candidatures (manque de candidats et / ou profils inadéquats)
- P.7** Les difficultés anticipées par les employeurs se concentrent sur certains secteurs d'activité - Les métiers les plus difficiles à recruter
- P.8** Le 2^e axe de l'enquête : la saisonnalité des intentions d'embauche
- P.9** Les projets de recrutement par territoire
- P.10** Sources et méthodes

Avertissement : l'enquête BMO a été réalisée fin 2021 et ne tient donc pas compte des aléas potentiels de la guerre en Ukraine sur l'activité.
A fin mars 2022, les offres déposées à Pôle emploi restent très dynamiques.

L'essentiel

Le niveau d'intentions d'embauche le plus important depuis la création de l'enquête

Les intentions d'embauches des employeurs pour 2022 représentent plus de 291 000 emplois potentiels. Le nombre de projets de recrutement des employeurs augmente ainsi nettement entre 2021 et 2022 (+13,6%), au dessus de la tendance en France (+11,9%). La région se situe toujours au 4^e rang au niveau des régions en nombre d'intentions (9,6%), derrière l'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes et la Nouvelle-Aquitaine.

Les secteurs de l'industrie (+2 270 intentions ; soit +31%), de la construction (+5 850 projets ; soit +31%), du commerce (+7 030 intentions ; soit +23%) et de l'industrie agro-alimentaire (IAA) et de l'agriculture (+2 650 projets ; soit +9%) présentent les hausses les plus importantes du nombre de projets de recrutement sur un an. Les services, qui concentrent près des deux tiers des intentions d'embauche, progressent de +10% (+17 130 projets), notamment dans les services aux entreprises (+10 810 intentions ; soit +19%), les services aux particuliers, à la collectivité (+4 970 projets ; +7%) et l'hébergement - restauration (+1 350 intentions ; +3%). Une progression sensible est à noter dans les intentions de recrutement sur les secteurs des transports-entrepôts (+4 860 unités) et des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (+3 860 unités).

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs évoluent fortement à la hausse pour atteindre une proportion de 59%. Les difficultés exprimées restent plus importantes au sein des structures de 5 à 19 salariés. Enfin, la part des projets saisonniers est de 39%, un des taux les plus bas depuis la mise en place de cette enquête. Ce constat permet de souligner l'importance des besoins en main d'œuvre non saisonniers en 2022 (poids de 61% ; +17%) par rapport aux projets saisonniers (+9% par rapport à 2021).

291 000

PROJETS DE
RECRUTEMENT
EN 2022

(+13,6% PAR RAPPORT
À 2021)



- 36% des établissements ayant répondu à l'enquête envisagent de recruter
- 59% des projets sont jugés difficiles par les employeurs
- 39% d'intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière



2 _ ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

Le nombre d'intentions d'embauche est plus élevé au sein des petites structures d'entreprises

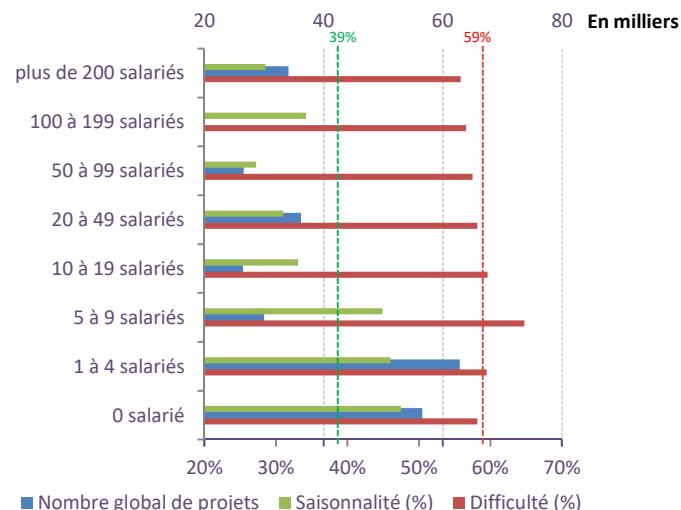
Le profil des intentions par taille d'établissement varie peu: les projets de recrutement pour 2022 s'établissent à environ 149 500 unités [cf. Graphique 1] au sein des structures de moins de 10 salariés, soit plus de la moitié des emplois potentiels globaux, alors que seuls 22% des intentions d'embauches émanent des établissements de 10 à 49 salariés, et 27% pour les plus de 50 salariés.

Quelle que soit la taille des établissements interrogés, les difficultés de recrutement ressenties atteignent un niveau élevé et s'établir à 59%. Ainsi, les établissements de moins de 10 salariés semblent avoir davantage d'intentions d'embauches complexes (60%), à l'instar des établissements de 10 à 49 salariés (59%). Les établissements de 100 salariés et plus se situent à 56%.

En termes de contrats, les établissements de moins de 10 salariés paraissent vouloir recruter davantage de personnels saisonniers (46%) que les structures de 50 salariés et plus (29% seulement).

Graphique 1

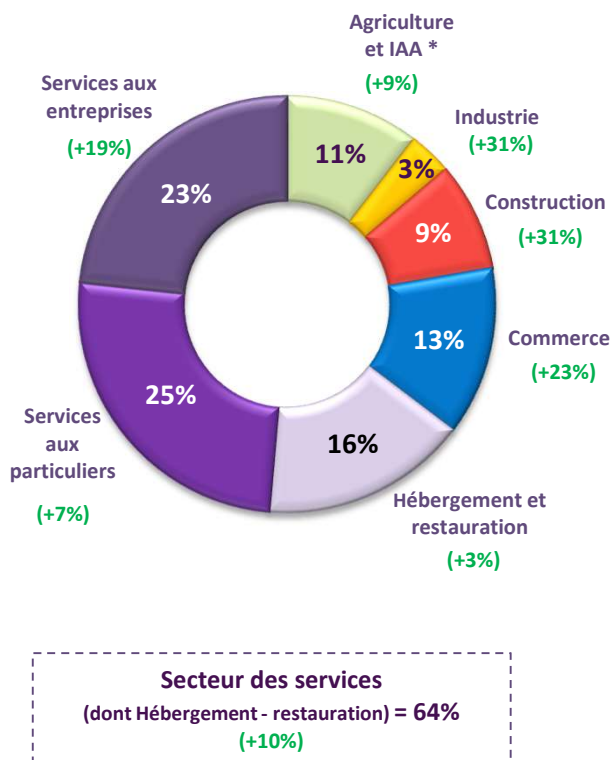
Nombre de projets de recrutement par taille d'établissement avec leur difficulté ressentie et leur saisonnalité



Près de deux projets de recrutement sur trois se concentrent dans le secteur des services

Graphique 2

Répartition du nombre de projets de recrutement par secteur d'activité et évolutions par rapport à 2021



* IAA = Industrie Agroalimentaire

Le secteur des **services aux particuliers et à la collectivité** demeure le premier recruteur, avec 72 560 projets annoncés en 2022 [cf. Graphique 2]. Le nombre de projets augmente de +7% par rapport à 2021, tiré par la santé humaine et action sociale (+8%). Les besoins en main d'œuvre dans les **services aux entreprises** se chiffrent quant à eux à 68 140 projets en 2022, soit 23% des intentions d'embauche régionales. Ils affichent une hausse de +19% en un an, avec notamment les sous-secteurs du transport - entreposage (+ 4 860 projets) et des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (+ 3 860 intentions). **L'hébergement - restauration**, secteur phare du tissu économique régional, concentre 16% des intentions, soit 46 960 projets (+3% par rapport à 2021) et 66% de leurs embauches sont prévues avec du personnel saisonnier. Au total, le secteur **des services** est à nouveau dynamique avec 17 130 intentions de plus en un an (+10%).

Les **commerçants**, surtout de détail, ont un nombre de projets de recrutement avoisinant les 38 300 (13% du potentiel régional) avec une hausse de +23%. Ils concernent 64% d'emplois non saisonniers.

Le secteur de **l'agriculture et des industries agroalimentaires (IAA)** réunissent 11% des intentions d'embauche (24 030 pour l'agriculture et 6 580 pour l'IAA) et 81% d'emplois potentiels saisonniers. Le nombre de projets de recrutement augmente de +9% (dans le détail, agriculture +7% et IAA +18%). Enfin, la **construction** est en nette progression, tout comme **l'industrie manufacturière** (+31% chacune en un an).

Les métiers les plus recherchés en 2022

Avec la levée des restrictions sanitaires, le nombre de projets d'embauche en 2022 reprend son envol (+13,6%) et arrive à un niveau jamais atteint depuis que l'enquête BMO existe (291 000 intentions d'embauche). Parmi les 15 métiers les plus recherchés en 2022 [cf. [Tableau 1](#)], la majorité se définissent saisonniers, principalement dans les domaines professionnels de l'agriculture, de l'hôtellerie - restauration, de la manutention et de l'animation socioculturelle.

Le secteur d'activité des services aux particuliers et à la collectivité est le premier secteur contributeur de l'économie, avec 25% des intentions d'embauches en 2022. Les métiers de la santé humaine et action sociale sont présents dans le top 15 des métiers les plus recherchés. Les aides à domicile et aides ménagères (avec 8 600 projets) et aides-soignants (8 500 projets) sont respectivement en 6^e et 7^e position des intentions d'embauche. Les métiers du tourisme sont également présents avec les professionnels de l'animation socioculturelle (6 600 projets).

Certains profils demandés par les services aux entreprises (2^e secteur le plus important des répondants régionaux avec 23% des projets totaux) se retrouvent également parmi les premiers métiers : agents d'entretien de locaux (11 300 projets en 2022) et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (7 800 projets). Les agents de sécurité et de surveillance (4 500 projets) apparaissent parmi les métiers les plus recherchés en 2022. Ces profils sont pour la plupart rattachés à un faible niveau de qualification.

Les métiers du domaine agricole, à l'instar des agriculteurs salariés et ouvriers agricoles (10 500 projets) et des viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs (10 000 projets), présentent la plus forte composante saisonnière (respectivement 93% et 95%).

Les métiers de la restauration affichent des volumes prévisionnels d'embauches toujours élevés (les serveurs de cafés, restaurants avec 15 900 projets ; les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine avec 11 600 projets), parfois avec une forte proportion d'emplois saisonniers, par exemple 77% pour les employés de l'hôtellerie.

Les métiers du commerce sont cités à travers les employés de libre-service (6 800 projets). Le milieu audiovisuel est toujours présent en région : les artistes (5 700 projets) arrivent en 13^e position.

Il est à noter que pour certaines catégories de métiers, les évolutions par rapport à 2021 sont contrastées : + 1 590 intentions pour les vendeurs en produits alimentaires et -620 pour les agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés.

Tableau 1

Les 15 métiers les plus recherchés en 2022

Intitulé métier	Nombre de projets en 2022	% de projets difficiles	% de projets saisonniers	Tendance annuelle
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	15 900	68%	74%	↑
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	11 600	62%	49%	↓
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	11 300	61%	25%	↓
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	10 500	53%	93%	↑
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	10 000	46%	95%	↑
Aides à domicile et aides ménagères	8 600	93%	12%	↓
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	8 500	62%	9%	↑
Cuisiniers	8 200	72%	63%	↑
Employés de l'hôtellerie	8 000	64%	77%	↑
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	7 800	58%	54%	↑
Employés de libre-service	6 800	49%	48%	↓
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	6 600	50%	67%	↓
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	5 700	9%	70%	↑
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	4 500	73%	37%	↓
Vendeurs en produits alimentaires	4 400	44%	38%	↑
Ensemble des métiers	291 000	59%	39%	↑

4 _ ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

Les mouvements de métiers : les plus fortes hausses

Parmi les 15 métiers qui affichent les plus fortes progressions du nombre de projets de recrutement [cf. Tableau 2], seulement quatre appartiennent au top 15 des métiers les plus recherchés. En dehors de ces métiers-là, les recruteurs potentiels demandent davantage de conducteurs divers (poids lourds, livreurs, transports en commun), d'assistantes bureautiques ou médicales, de coiffeurs, esthéticiens et surtout d'hydrothérapeutes avec la réouverture des thermes pour les curistes, d'ouvriers qualifiés du BTP comme les maçons, plâtriers, carreleurs ou les plombiers, chauffagistes, de techniciens commerciaux en entreprise, d'employés de maison, de personnels de ménage, d'agents de services hospitaliers et d'ingénieurs et cadres de l'informatique. Une partie de ces métiers présente une faible qualification.

En observant les métiers affichant les plus importantes hausses sur cinq ans, sur les seize principaux métiers, on retrouve huit métiers déjà présents ci-dessous.

Tableau 2

Les 15 métiers enregistrant les plus fortes hausses du nombre de projets de recrutement

Libellé métiers	Nombre de projets en 2022	Variation en nombre par rapport à 2021	Variation en nombre sur 5 ans
Vendeurs en produits alimentaires	4 400	+1 590	+1 950
Conducteurs routiers et grands routiers	3 300	+1 240	+1 790
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris les secrétaires médicales)	4 200	+1 210	+1 360
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	2 400	+1 070	+1 170
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	3 300	+1 060	+1 990
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	7 800	+910	+3 080
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	3 000	+880	+400
Conducteurs et livreurs sur courte distance	3 000	+880	+390
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	8 500	+870	+3 290
Conducteurs de transport en commun sur route	1 600	+810	+940
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)	2 000	+800	+1 400
Employés de maison et personnels de ménage	2 900	+770	+450
Agents de services hospitaliers	2 600	+750	+540
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	5 700	+730	-110
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	3 500	+730	+1 330
Ensemble des métiers	291 000	+34 940	+75 840

Les projets non saisonniers se distinguent

En 2022, les projets non saisonniers représentent 61% de la totalité des intentions d'embauches, soit 78 520 unités (+17% par rapport à 2021, soit +26 100 projets). De leur côté, les projets de recrutement saisonniers augmentent de près de +9% sur la même période (+8 840 projets), atteignant le nombre de 112 480 emplois potentiels. La part des projets non saisonniers augmente de +7 points en 5 ans, passant de 54% des projets en 2017 à 61% en 2022.

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets de recrutement non saisonniers [cf. Tableau 3], se trouvent des métiers liés à l'entretien ou à la logistique (agents d'entretien de locaux, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention), des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers), des métiers liés à la restauration (aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine, serveurs, cuisiniers), des métiers du commerce (employés de libre-service), des métiers administratifs (agents divers, secrétaires bureautiques), des métiers du BTP (ouvriers non qualifiés du gros œuvre, du second œuvre du bâtiment, ouvriers qualifiés comme les maçons, plâtriers, carreleurs) et les ingénieurs, cadres d'études et de R&D en informatique.

Tableau 3**Les 15 métiers non saisonniers les plus recherchés en 2022 en volume**

Libellé métiers	Nombre de projets en 2022	Variation 2022/2021 en nombre
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	8 520	- 1 140
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	7 780	+ 820
Aides à domicile et aides ménagères	7 500	- 700
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	5 940	+ 400
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	4 120	+ 910
Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	3 750	+ 290
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris les secrétaires médicales)	3 750	+ 1 060
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 630	+ 730
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	3 600	+ 350
Employés de libre-service	3 530	- 430
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	3 440	+ 760
Cuisiniers	3 060	+ 970
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2 920	+ 50
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 900	+ 500
Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)	2 850	+ 730
Ensemble des métiers	178 520	+ 26 100

Le 1^{er} axe de l'enquête : la difficulté à recruter

La pénurie de candidats semble inquiéter fortement les employeurs

Pôle emploi reste un interlocuteur privilégié

La pénurie de candidats est le premier facteur de tension évoqué par les employeurs : il augmente de 15 points en un an. Le second facteur, est l'inadéquation du profil des candidats au métier [cf. Tableau 4]. Il reste stable sur un an.

Les solutions envisagées par les employeurs pour résoudre leurs difficultés de recrutements se diversifient davantage: 88% des employeurs envisagent de faire appel à Pôle emploi [cf. Tableau 5], et le recours à des candidats externes ou à d'autres intermédiaires devient plus fréquent. Les employeurs rendent leurs offres plus attractives ou recourent à d'autres types de contrats de travail (intérim, contrats d'apprentissage...).

Tableau 4**Nature des difficultés**

Nature des difficultés	Taux
Pénurie de candidats	88%
Candidats au profil inadéquat	77%
Conditions de travail	33%
Déficit d'image	27%
Moyens financiers	17%
Accès au lieu de travail	12%
Procédures internes	11%

Tableau 5**Solutions envisagées par les employeurs anticipant des difficultés de recrutement**

Diverses solutions trouvées par les employeurs	Taux
Faire appel à Pôle emploi	88%
Former des candidats venant de l'extérieur	81%
Faire appel à d'autres intermédiaires	75%
Rendre l'offre plus attractive	64%
Recourir à l'intérim ou d'autres types de contrats	58%
Faire appel à des profils différents de candidats	57%
Former des salariés déjà présents dans l'entreprise	52%
Proposer aux salariés déjà présents de travailler plus	48%
Embaucher moins, différer une partie de vos embauches	28%
Sous-traiter une partie de votre activité, délocaliser	22%

Source : Enquête complémentaire BMO 2022 par téléphone, Pôle emploi – BVA et CREDOC

6 _ ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

Les résultats ci-dessous sont obtenus auprès d'employeurs interrogés par téléphone sur leurs difficultés concernant leurs projets de recrutement de 2021.

Les difficultés de recrutement que les employeurs ont rencontré en 2021

En 2021, les difficultés de recrutement évoquées par les employeurs provenaient essentiellement du caractère très urgent des embauches à réaliser (59% des cas), que ce soit pour des recrutements suite à des départs imprévus ou pour des surcroîts d'activité. De plus, les départs ont été parfois simultanés, ce qui a posé des freins supplémentaires aux recrutements car l'établissement manquait également de personnel qualifié pour les effectuer [cf. Tableau 6].

Tableau 6

Les difficultés rencontrées par les employeurs en 2021 pour leur recrutement

Motifs de difficultés	Taux
Recrutements à effectuer en urgence	59%
Plusieurs recrutements simultanés/manque de personnel pour le recrutement	40%
Manque de moyens financiers	16%
Problèmes d'organisation liés à vos procédures internes de recrutement	9%

Tableau 7

Les profils des candidatures évoqués par les employeurs éprouvant des difficultés de recrutement en 2021

Profil des candidatures	Taux
Peu ou pas assez nombreuses (voire inexistantes)	86%
Inadéquates : le profil des candidats ne correspondait pas à vos attentes	73%
Appropriées mais les candidats ont finalement refusé le poste	46%

Source : Enquête complémentaire BMO 2022, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Ces départs imprévus et la volonté de certains salariés de changer de métier suite à la crise sanitaire ont abouti à une pénurie de candidats dans certains secteurs d'activité. De plus, les exigences de ces derniers en termes de rémunération ou de conditions de travail sont devenues de plus en plus importantes : dans 46% des cas, ces candidats, aux profils appropriés, ont malgré tout décidé de refuser le poste auquel il postulaient [cf. Tableaux 7 et 8].

Les causes liées aux problèmes de candidatures (manque de candidats et / ou profils inadéquats)

Les autres causes relatives aux difficultés de recrutement sont liées à la concurrence des entreprises dont les rémunérations ou les conditions de travail sont meilleures, et où la pénibilité ou les risques du métier sont moins importants [cf. Tableau 8]. Les problèmes de recrutement peuvent aussi provenir du caractère très pointu de certains métiers pour lesquels les employeurs ont d'importantes difficultés à trouver le bon profil de candidat.

Tableau 8

Les causes liées aux problèmes de candidatures selon les employeurs

Causes des problèmes de candidatures	Taux
Moins de candidats disponibles ou candidats plus exigeants	51%
Concurrence d'autres entreprises	38%
Rémunération pas assez attractive	37%
Pénibilité et/ou risques du métier proposé	34%
Technicité très pointue du poste proposé	34%
Déficit d'image	27%
Horaires décalés et/ou trop importants	27%
Nature ou durée du contrat proposé (CDD, intérim, stage, temps partiel)	20%
Problèmes d'accès au lieu de travail	14%

Source : Enquête complémentaire BMO 2022 par téléphone, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Les difficultés anticipées par les employeurs se concentrent sur certains secteurs d'activité

En région, la proportion de projets difficiles se situe à 59% (58% en France), en forte augmentation par rapport à 2021 (+15 points). La santé humaine, action sociale, l'hébergement - restauration et les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien sont les principaux secteurs qui projettent un volume d'embauches conséquent, mais avec un ressenti de difficulté élevé [cf. Tableau 6].

Tableau 6

Secteurs d'activité avec une difficulté supérieure à la moyenne régionale (par ordre de difficulté)

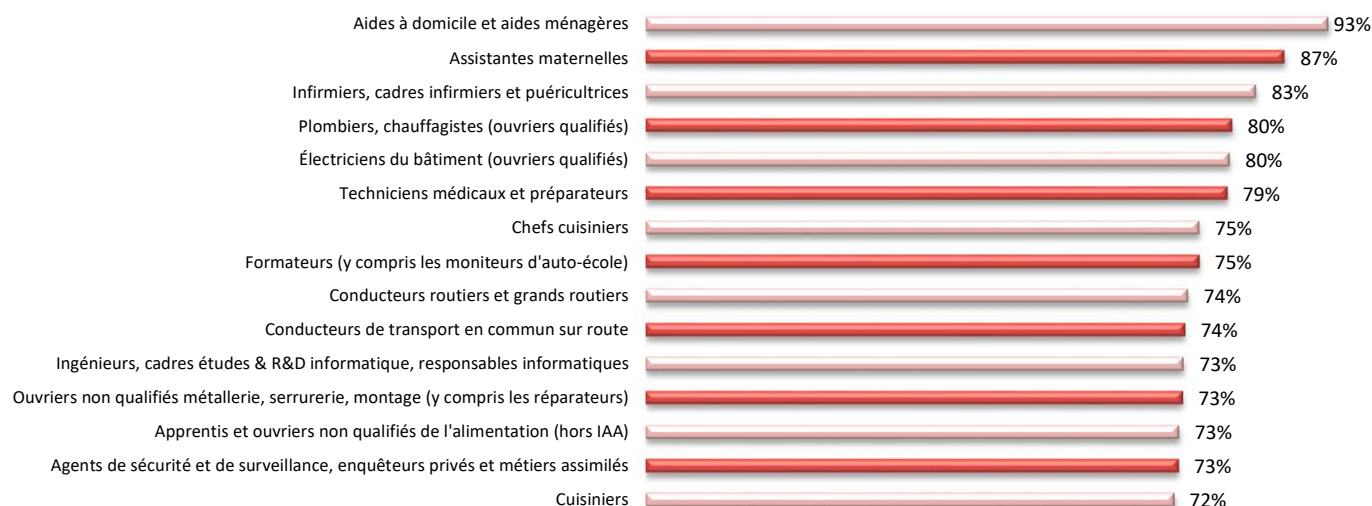
Secteur d'activité	% Difficulté	Nombre	% Projets
Commerce & réparation automobile	79%	4 090	1%
Autres industries manufacturières	76%	2 390	1%
Métallurgie et produits métalliques	74%	960	0%
Caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques	71%	860	0%
Santé humaine et action sociale	71%	32 520	11%
Construction	69%	24 750	9%
Equip. électri-tronique, informat., machines & équip.	67%	1 320	0%
Hébergement et restauration	66%	46 960	16%
Textile, habillement, cuir, chaussure	64%	490	0%
Travail du bois, papier et imprimerie	63%	620	0%
Services scientifiques, techniques, administratifs & de soutien	63%	40 260	14%
Transports et entreposage	61%	12 740	4%
Moyenne régionale	59%	291 000	100%

Les métiers pour lesquels le recrutement est le plus difficiles

On y retrouve divers domaines professionnels, principalement les services aux particuliers, à la collectivité et les services aux entreprises [cf. Graphique 5]. Quelques métiers de la restauration, des transports et du BTP sont également présents.

Graphique 5

Les 15 métiers jugés les plus difficiles à recruter (en %)



Le 2^e axe de l'enquête : la saisonnalité des intentions d'embauche

La saisonnalité des recrutements est le reflet du tissu économique régional

La proportion de projets liés à une activité saisonnière se situe à 39% en 2022. Elle reste supérieure à celle de la France (30%). Les intentions d'embauche saisonnières augmentent de +9% par rapport à 2021 (+8 840 unités), atteignant 112 480 projets de recrutement.

L'agriculture avec 8% des projets, et l'hébergement - restauration avec 16%, sont les deux secteurs d'activité qui conservent une saisonnalité très prononcée dans les intentions de recrutement [cf. Tableau 7]. Pour le premier secteur, la quasi-totalité des projets sont saisonniers et pour le second, ce sont deux cas sur trois. La saisonnalité des recrutements est davantage exprimée sur les bassins d'Est Carpentras (67%), des Hautes-Alpes (63%), des Alpes-de-Haute-Provence (59%) et du Pays d'Arles (58%).

Tableau 7

Secteurs d'activité avec une activité saisonnière supérieure à la moyenne régionale

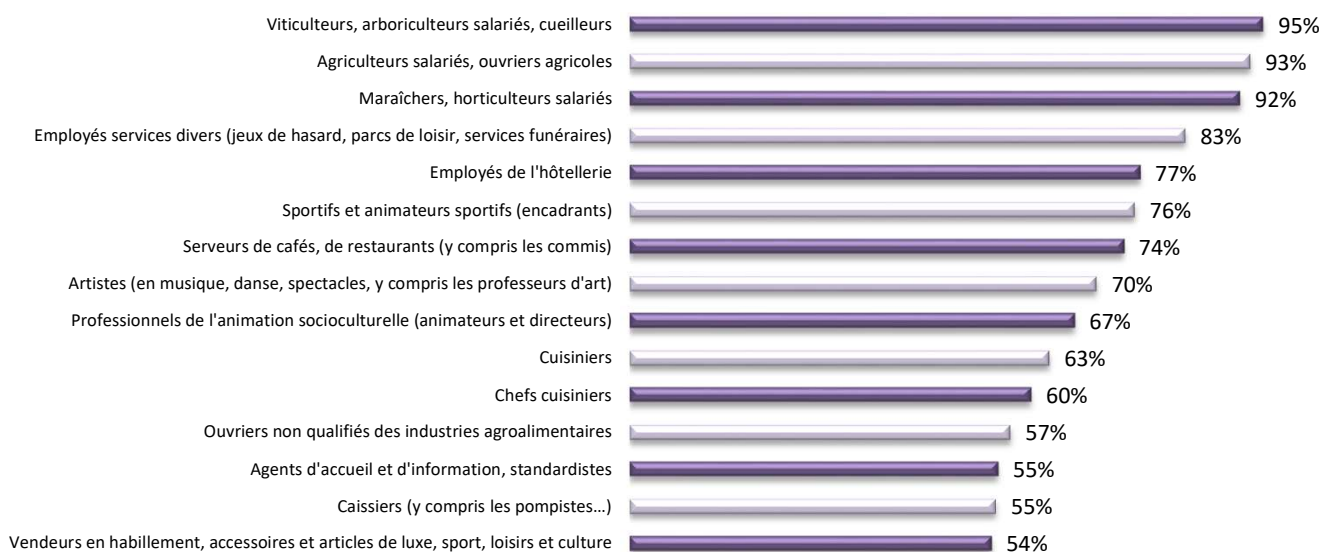
Secteur d'activité	% Saisonnier	Nombre	% Projets
Agriculture	92%	24 030	8%
Hébergement et restauration	66%	46 960	16%
Autres activités de services	48%	23 390	8%
Commerce de détail	41%	26 510	9%
Industrie agroalimentaire	39%	6 580	2%
Transports et entreposage	39%	12 740	4%
Moyenne régionale	39%	291 000	100%

Parmi les domaines professionnels les plus saisonniers [cf. Graphique 6], on retrouve surtout ceux de l'agriculture - industries agroalimentaires, de l'hôtellerie - restauration, des animations socioculturelle - sport - loisirs et du spectacle. Les métiers saisonniers sont donc en parfaite concordance avec les secteurs à forte saisonnalité de recrutement. À un degré moindre, sont présents les métiers de l'accueil et de l'information, certains métiers de la vente.

En 2022, l'embauche de viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs est saisonnière à 95% et celle des chefs cuisiniers l'est à 60%.

Graphique 6

Les 15 métiers jugés les plus saisonniers en %

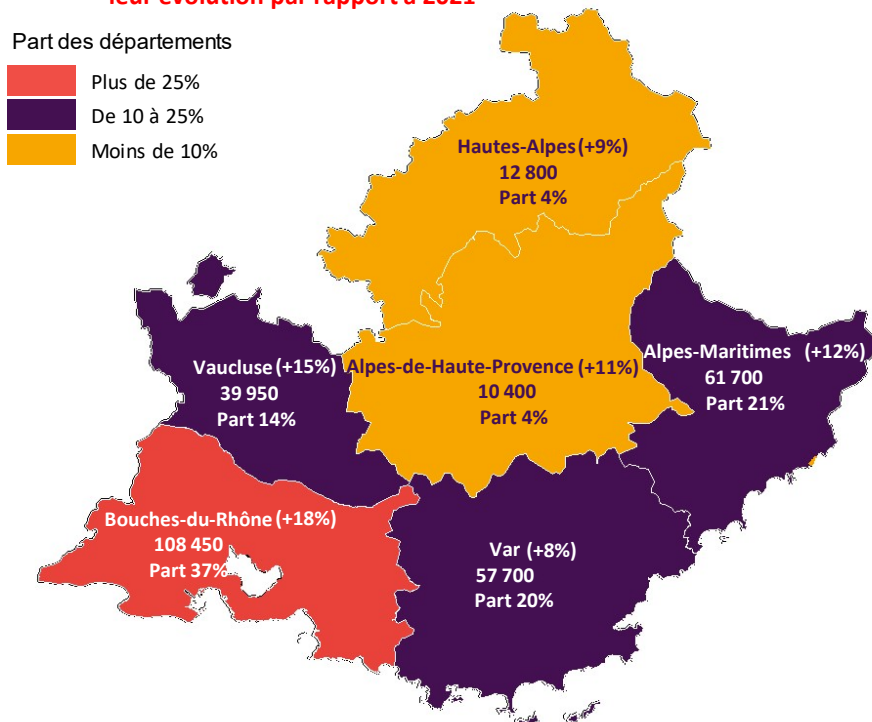


Les projets de recrutement par territoire

- Suite à la levée des restrictions sanitaires, le nombre de projets d'embauche est en forte augmentation dans la totalité des départements, et plus particulièrement dans les Bouches-du-Rhône (+18%) et le Var (+15%) ; puis au sein des Alpes-Maritimes (+12%) et des Alpes-de-Haute-Provence (+11%).
- La saisonnalité des intentions de recrutement diminue, sauf au sein du département du Var. La difficulté à recruter est globalement en nette hausse, d'avantage au sein des départements alpins et du Var.
- Le département des Bouches-du-Rhône fait état de 108 450 projets de recrutement, dont 39 370 pour le bassin de Marseille.

Carte 1

Nombre de projets de recrutement par département, leur poids et leur évolution par rapport à 2021

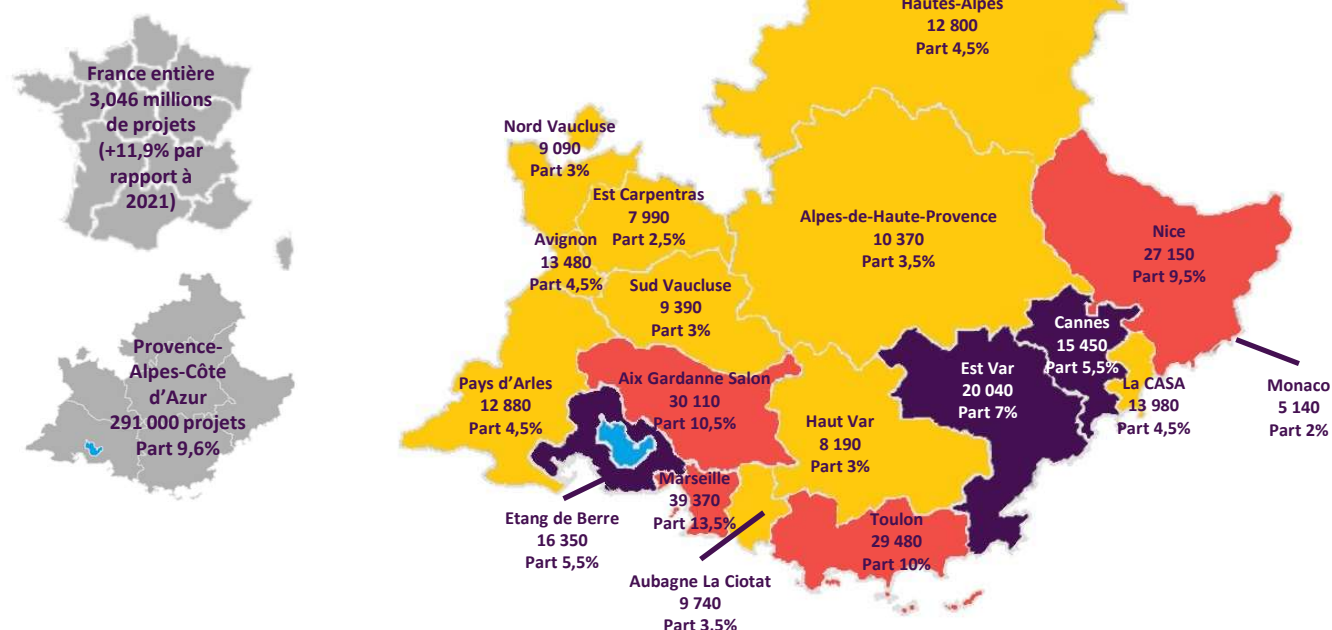


Carte 2

Nombre de projets de recrutement par bassin d'emploi CREDOC et leur poids

Cartes 3 et 4

Références France métropolitaine et Provence-Alpes-Côte d'Azur



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 **2 357 000 établissements** entrant dans le champ de l'enquête, **1 680 700** 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 la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la population mère correspond au total à **207 300 établissements** dont **141 800** ont été interrogés cette année. Au global, **34 350 établissements** ont répondu au questionnaire, soit un **taux de retour de 24%**. 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

- Le rapport Pôle-emploi.
- Le site dédié à l'enquête qui offre la possibilité de créer ses propres graphiques via un outil de requête.
- Les fiches synthétiques pour les départements et des 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



@Nous contacter : statistiques.13992@pole-emploi.fr

