



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2019 LES EMPLOYEURS PRÉVOIENT DE RECRUTER DAVANTAGE



SOMMAIRE

- P.1** En 2019, 13 300 projets de recrutement supplémentaires.
- P.2** Le nombre d'intentions d'embauche progresse en 2019 - Sept projets de recrutement sur dix se concentrent dans le secteur des services.
- P.3** Les employeurs envisagent le plus souvent de recruter dans la perspective d'un surcroît d'activité - La part des emplois non durables parmi les intentions d'embauche augmente.
- P.4-5** Les 15 métiers les plus recherchés en 2019 - Les mouvements de métiers - Les plus fortes progressions - Une cinquantaine de métiers (sur 200) pour lesquels le nombre d'intentions est en diminution.
- P.6-7** Suivi de l'enquête BMO 2018 : des chiffres à la réalité - Le 1er axe de l'enquête : la difficulté à recruter des employeurs.
- P.8** Le 2ème axe de l'enquête : la saisonnalité des intentions d'embauche.
- P.9** Les projets de recrutement par territoire.
- P.10** Sources et méthodes.

L'essentiel

En 2019, 13 300 projets de recrutement supplémentaires

Les intentions de recrutement des employeurs pour 2019 progressent à nouveau cette année (+5%) et représentent plus de 261 500 embauches potentielles. C'est le plus haut niveau observé au cours des dix dernières vagues de l'enquête.

Ce sont ainsi près de 13 300 projets de recrutement supplémentaires qui sont comptabilisés cette année. La hausse des intentions de recrutement est surtout liée à la progression du nombre de projets à caractère saisonnier (+11%). Provence-Alpes-Côte d'Azur se situe au 5^{ème} rang au niveau national en nombre d'intentions (soit une part de 9.5%, derrière l'Île de France à 18.3%, Auvergne-Rhône-Alpes à 12.5%, Nouvelle-Aquitaine à 9.6% et Occitanie à 9.5%).

Le secteur des services concentre à lui seul sept projets sur dix (70%), leur nombre est en progression de +6% par rapport à 2018. Les recrutements sont davantage envisagés en contrats durables (CDI ou contrats de plus de six mois) pour 58% des cas. 90% des intentions sont anticipées pour le premier semestre 2019.

Cette année, la part des projets jugés difficiles par les employeurs régresse légèrement pour descendre à 44% en 2019. Les difficultés exprimées restent plus importantes dans les très petites structures (51% dans les établissements de 1 à 4 salariés). Selon les employeurs, ces difficultés sont le plus souvent liées à la pénurie de candidats, l'inadéquation des profils, ou encore aux conditions de travail. Dans tous les cas, faire appel à Pôle emploi et à la formation des candidats restent des solutions envisagées pour pouvoir y répondre.

13 300

PROJETS DE
RECRUTEMENT
SUPPLÉMENTAIRES
EN 2019

- 261 500 projets de recrutement sont prévus (+5% en un an)
- 28% des établissements ayant répondu à l'enquête envisagent de recruter
- 44% des projets sont jugés difficiles par les employeurs (-0.5 pt)
- 44% d'intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière (+2.1 pts)



Le nombre d'intentions d'embauche progresse en 2019

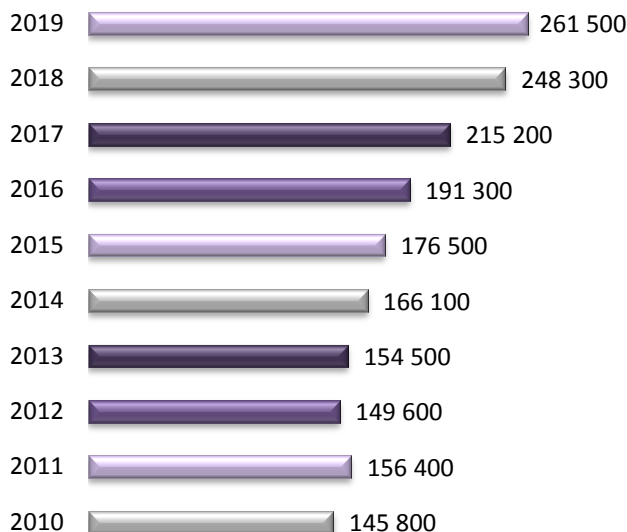
Les intentions de recrutement pour 2019 affichent une progression de +5% et s'établissent à plus de 261 500 projets, le plus haut niveau observé au cours des dix dernières vagues de l'enquête [cf. graphique 1]. 28% des répondants envisagent de recruter en 2019, comme en 2018, soit 4.5 contrats en moyenne.

La croissance des projets de recrutement est principalement liée à l'augmentation des besoins saisonniers (115 000 projets, soit 11 000 de plus). Après une part de 49% en 2015 et 2016, le poids des besoins en main d'œuvre saisonnière se situe à 44% des projets en 2019.

Le profil des intentions par taille d'établissement varie peu. 47.5% des projets d'embauches émanent des établissements de moins de 10 salariés. Les établissements de 10 à 49 salariés représentent 22% des embauches potentielles et les plus de 50 salariés comptent pour 30.5% des projets.

Graphique 1

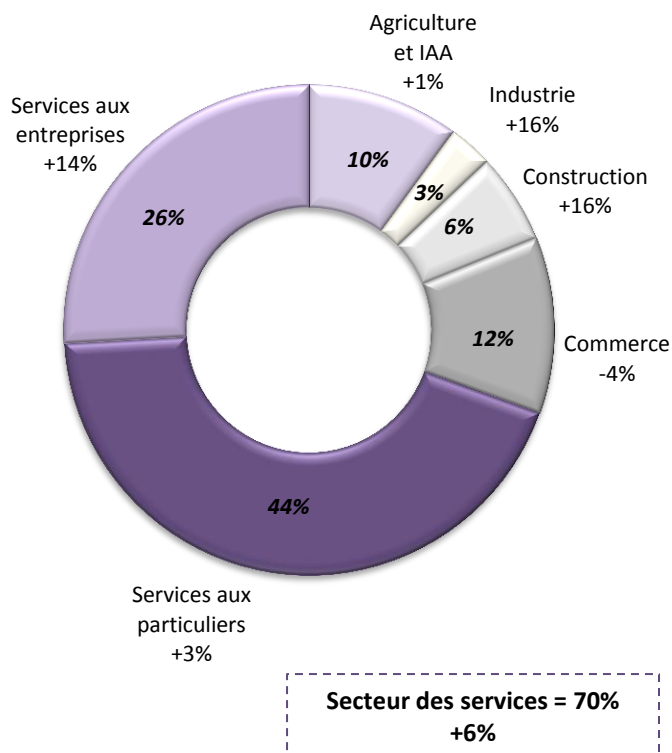
Nombre de projets de recrutement par an



Sept projets de recrutement sur dix se concentrent dans le secteur des services

Graphique 2

Évolution (2019-2018) et répartition du nombre de projets de recrutement par secteur d'activité



Le secteur des services aux particuliers (hébergement restauration compris) demeure le premier recruteur en Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec 114 100 projets annoncés (soit une progression de +3% par rapport à 2018), représentant ainsi 44% des intentions d'embauche en 2019 [cf. graphique 2].

Au sein des services aux particuliers, l'hébergement restauration, secteur phare du tissu économique régional, concentre 18% des intentions, soit 47 800 projets. Les entreprises de ce secteur envisagent 75% de leurs embauches pour du personnel saisonnier.

Les besoins en main-d'œuvre dans les services aux entreprises progressent nettement en 2018 (+14%) avec 67 600 projets, soit 26% des intentions d'embauche.

Les commerçants semblent moins confiants cette année (-4% après +11% en 2018), leur nombre de projets de recrutement représente 31 600 projets, soit 12% du potentiel régional, et concerne à 58% des emplois non saisonniers.

La construction, avec 6% des projets (15 500) et l'industrie, avec 3% des projets (7 600), sont les secteurs qui affichent la forte progression annuelle (+16%).

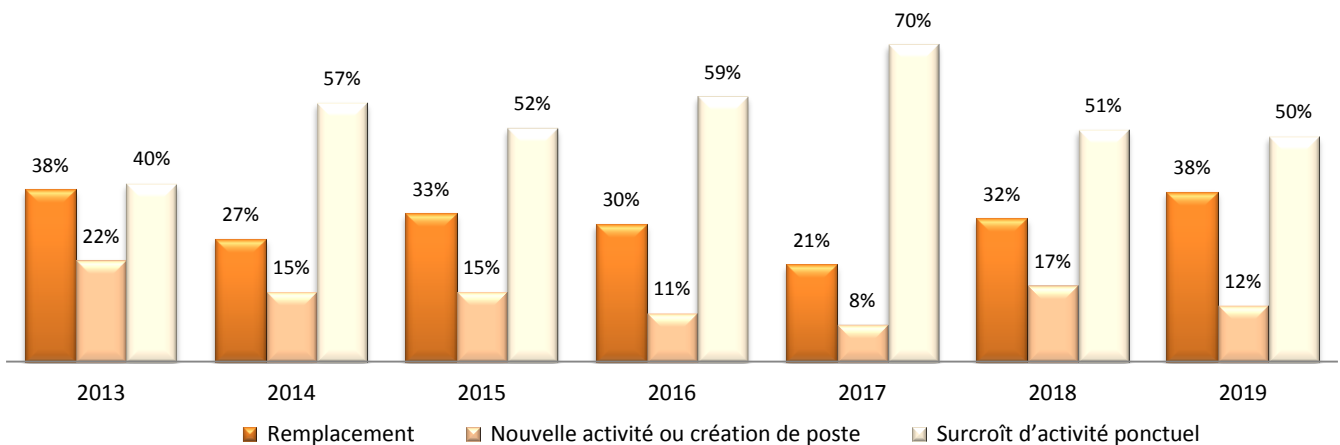
Les résultats ci-dessous sont obtenus auprès d'employeurs interrogés par téléphone (442) sur leurs projets de recrutement.

Les employeurs envisagent le plus souvent de recruter dans la perspective d'un surcroît d'activité

La part des projets de recrutement pour surcroît d'activité potentiel s'établit à 50% en 2019, soit une part équivalente à celle observée en 2018. La part des projets de recrutement pour des remplacements de salariés (définitifs ou ponctuels) remonte à 38% [cf. graphique 3]. Par ailleurs, les intentions de recruter pour une nouvelle activité sont citées moins fréquemment que l'année précédente, leur part est passée de 17% en 2018 à 12% en 2019. Les employeurs sont donc moins enclins à développer de nouveaux postes.

Graphique 3

Évolution des intentions par motif de recrutement



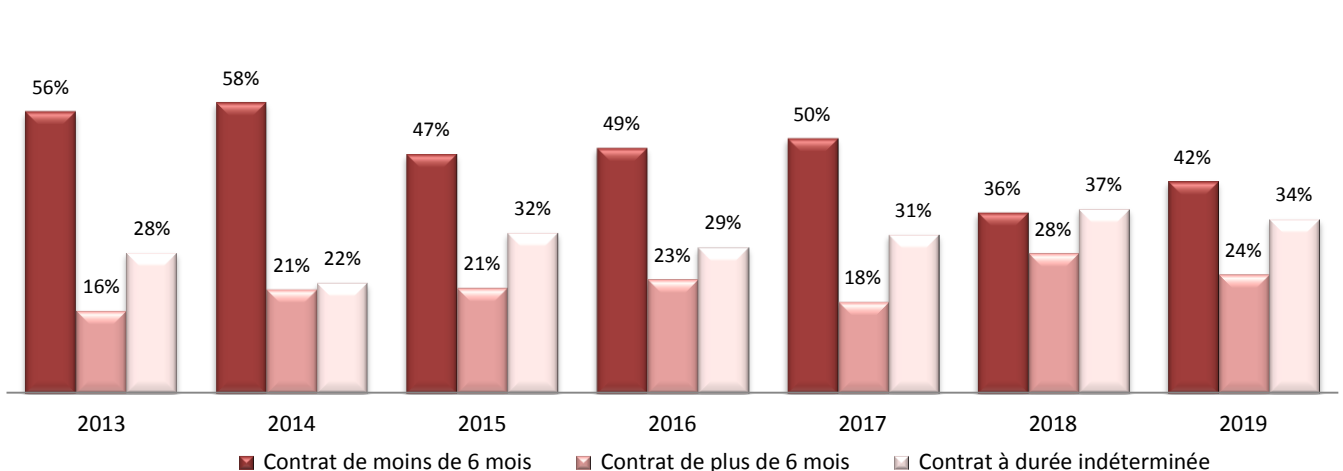
Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

La part des emplois non durables parmi les intentions d'embauche augmente

Comme en 2018, les intentions sont plus durables (CDI et contrats de plus de 6 mois), que précaires. En effet, 58% des intentions concerneraient des contrats de plus de 6 mois [cf. graphique 4].

Graphique 4

Évolution des intentions par type de contrat



Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

Les 15 métiers les plus recherchés en 2019

Parmi les 15 métiers les plus recherchés en 2019 [Cf. Tableau 1], beaucoup se définissent saisonniers, principalement dans les domaines professionnels de l'hôtellerie-restauration et de l'agriculture. Les métiers de la restauration affichent des volumes prévisionnels d'embauche toujours élevés (les serveurs de cafés, restaurants avec 15 500 projets, les aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine avec 12 600 projets), avec souvent une très forte proportion d'emplois saisonniers, par exemple 90% pour les employés de l'hôtellerie. Les métiers du domaine agricole, à l'instar des viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs (10 500 projets) et des agriculteurs salariés et ouvriers agricoles (9 300 projets), présentent la plus forte composante saisonnière (respectivement 99% et 93%). Ils figurent toujours parmi les métiers les plus recherchés en 2019.

Le secteur d'activité des services aux particuliers est le premier secteur contributeur de l'économie, avec 44% des intentions d'embauche en 2019. Les métiers de la santé humaine et action sociale, étroitement liés à ce secteur d'activité, sont donc très représentés dans le top 15 des métiers les plus recherchés. Les aides à domicile et aides ménagères (avec 7 800 projets) et aides-soignants (6 400 projets) sont respectivement en 8^{ème} et 11^{ème} position des intentions d'embauche.

Certains profils demandés par les services aux entreprises (2^{ème} secteur le plus important des répondants régionaux avec 26% des projets totaux) apparaissent également parmi les premiers métiers : agents d'entretien de locaux (11 900 projets en 2019), ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (6 300 projets). Ces profils sont pour la plupart rattachés à un faible niveau de qualification. Les métiers du commerce sont également cités, à travers les employés de libre-service (6 000 projets) et les vendeurs en habillement (4 800 projets).

Les artistes (9 200 projets) arrivent en 6^{ème} position et les professionnels des spectacles (5 100 projets) en 15^{ème}, grâce notamment à de nombreux tournages de séries ou de films dans la région.

Tableau 1

Les 15 métiers les plus recherchés en 2019

Intitulé métier	Nombre de projets en 2019	% de projets difficiles	% de projets saisonniers	Tendance annuelle
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	15 545	46%	83%	↓
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	12 599	42%	52%	↑
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	11 904	45%	22%	↓
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	10 529	29%	99%	↓
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	9 263	40%	93%	→
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	9 189	3%	26%	↑
Employés de l'hôtellerie	8 116	47%	90%	↑
Aides à domicile et aides ménagères	7 816	83%	14%	↑
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	7 693	40%	68%	↓
Cuisiniers	7 169	56%	78%	↓
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	6 426	53%	12%	↓
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6 319	45%	48%	↓
Employés de libre-service	6 009	27%	51%	↓
Professionnels des spectacles	5 142	7%	41%	↑
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	4 792	34%	65%	↑
Ensemble des métiers	261 542	44%	44%	↑

Les mouvements de métiers

Le métier de serveur de cafés, restaurants est historiquement le premier métier recherché dans les intentions d'embauche. Le métier d'agent de sécurité et de surveillance, enquêteur privé et métiers assimilés sort du top 15 des métiers les plus recherchés. Par rapport aux années précédentes, les seules différences notables dans le classement concernent les métiers du spectacle.

Les plus fortes progressions

Parmi les 15 métiers qui affichent les plus fortes progressions du nombre de projets de recrutement, cinq appartiennent au top 15 des métiers les plus recherchés [Cf. Tableau 2]. En dehors de ces métiers, les recruteurs potentiels demandent en 2019 davantage de conducteurs routiers et grands routiers, de techniciens de la banque et de marins qu'en 2018.

Tableau 2

Les métiers avec les plus fortes augmentations de projets en 2018, en volume

Libellé métiers	Nombre de projets en 2019	Variation en nombre	Classement 2019
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	9 189	+2 171	10
Professionnels des spectacles	5 142	+1 145	16
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	12 599	+1 022	3
Conducteurs routiers et grands routiers	3 119	+895	32
Techniciens de la banque, gestionnaires de patrimoine	1 315	+827	86
Employés de l'hôtellerie	8 116	+812	9
Marins salariés, matelots de la navigation fluviale	1 152	+723	90
Conducteurs de transport en commun sur route	1 305	+615	65
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	3 588	+573	22
Agents d'accueil et d'information, standardistes	3 260	+485	24
Jardiniers salariés, paysagistes	2 808	+464	30
Employés de la comptabilité	1 843	+459	41
Employés de maison et personnels de ménage	2 817	+419	29
Aides à domicile et aides ménagères	7 816	+418	8
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	3 029	+408	25
Ensemble des métiers	261 542	+13 273	

Une cinquantaine de métiers (sur 200) pour lesquels le nombre d'intentions est en diminution

À l'inverse, certains métiers sont toujours recherchés par les employeurs dans le cadre de leurs projets de recrutement, mais avec un volume de projets moindre par rapport à l'an passé. C'est le cas notamment des agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés avec 1 573 projets de moins et des professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) avec 1 992 projets de moins.

Suivi de l'enquête BMO 2018 : des chiffres à la réalité (source : Pôle emploi, ACOSS)

À l'aide d'un rapprochement avec les Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE) , il est possible d'analyser la réalisation ou non des projets de recrutement sur l'exercice 2018.

Sur les 148 800 entreprises interrogées en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2018, près de 34 800 avaient répondu et avaient exprimé près de 248 300 intentions d'embauches. Cette enquête constitue un véritable baromètre pour évaluer le potentiel d'embauche régional, les métiers qui vont recruter et représente pour Pôle emploi et ses partenaires un outil d'aide à la décision, notamment pour adapter l'effort de financement des formations. Cette étude complémentaire fait ressortir les principaux points suivants :

- **74% des établissements** régionaux ayant déclaré avoir l'intention de recruter ont émis une ou plusieurs DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) en 2018.
- **40% des établissements** ayant déclaré ne pas avoir l'intention de recruter ont finalement émis une ou plusieurs DPAE en 2018.
- Le nombre annuel d'intentions d'embauche BMO et le nombre annuel de DPAE sont **corrélés à 91%** sur la période 2012 – 2018 ; le nombre de DPAE se chiffrerait à près de **3.96 millions d'unités** en 2019.

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

La pénurie de candidats semble la 1^{ère} difficulté, Pôle emploi reste un interlocuteur privilégié

Comme en 2018, c'est la pénurie de candidats ou l'inadéquation au profil qui sont les deux facteurs de tension évoqués le plus fréquemment par les employeurs [Cf. [Tableau 3](#)].

En 2019, près d'un établissement recruteur sur deux (48%) envisage de faire appel à Pôle emploi pour ses recrutements [Cf. [Tableau 4](#)]. Les établissements faisant appel à Pôle emploi mettent en avant la simplicité des démarches et l'accessibilité de ses services. L'importance de son fichier, la gratuité de ses services et la rapidité de la démarche restent des avantages. Est également citée la bonne compréhension de leurs besoins.

Tableau 3

Motif des difficultés

Typologie des difficultés	Taux
Pénurie de candidats	78%
Candidats au profil inadéquat	76%
Nature du poste proposé	37%
Manque de moyens financiers	21%
Accès au lieu travail	19%
Déficit d'image	13%
Procédures internes de recrutement	6%

Tableau 4

Solutions envisagées par les employeurs concernant les difficultés de pénurie et d'inadéquation

Diverses solutions trouvées par les employeurs	Taux
Faire appel à Pôle emploi	48%
Former des candidats venant de l'extérieur	40%
Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés	32%
Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail	29%
Former des salariés déjà présents dans l'entreprise, leur proposer de travailler plus	25%
Faire appel à des profils différents de candidats	22%
Proposer d'effectuer des heures supplémentaires	18%
Recourir à d'autres types de contrat	15%
Embaucher moins, différer une partie des embauches	7%

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

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, la proportion de projets difficiles se maintient à 44% (50% en France). Les deux secteurs qui projettent un volume d'embauches conséquent, mais avec un ressenti de difficulté fort, sont la santé humaine et action sociale (11% des projets, 58% de projets difficiles) et les services scientifiques, techniques, administratifs et soutien (15% des projets, 51% de projets difficiles) [Cf. Tableau 5].

Tableau 5

Secteurs d'activité des établissements avec une difficulté supérieure à la moyenne régionale

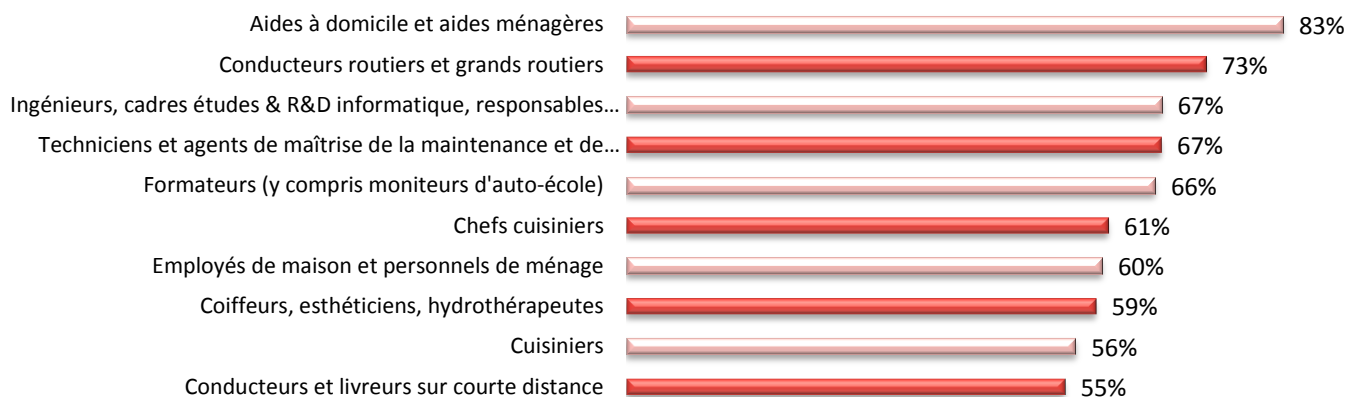
Secteur d'activité	% Difficulté	Nombre	% Projets
Matériel de transport	74%	228	0%
Commerce & réparation automobile	73%	2 855	1%
Métallurgie et produits métalliques	64%	884	0%
Autres industries manufacturières	61%	2 210	1%
Santé humaine et action sociale	58%	27 565	11%
Construction	57%	15 520	6%
Equip. électri-tronique, informat., machines & équip.	56%	757	0%
Commerce de gros	52%	5 995	2%
Serv. scientifiques, techniques, adm. & soutien	51%	38 818	15%
Transports et entreposage	50%	12 142	5%
Activités immobilières	47%	3 361	1%
Hébergement et restauration	47%	47 808	18%
Textile, habillement, cuir, chaussure	47%	236	0%
Moyenne régionale	44%	261 542	100%

Les métiers les plus difficiles à recruter

Parmi les métiers les plus difficiles à recruter, on retrouve plusieurs domaines professionnels : services à la personne, restauration, industrie, support à l'entreprise, transport logistique. Le recrutement d'une aide à domicile (7 800 projets) est jugé difficile d'après les établissements dans 83% des cas. Pour dix postes de conducteurs routiers (3 100 projets), plus de sept seront difficiles à pourvoir [Cf. Graphique 5].

Graphique 5

Les 10 métiers jugés les plus difficiles à recruter (en %)



Le 2^{ème} 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 saisonniers reprend la valeur de 2012 et se situe à 44% en 2019. Elle reste très supérieure à celle de la France (34%).

L'agriculture, avec 8% des projets, et l'hébergement restauration, avec 18% des projets, sont les deux secteurs d'activité qui conservent une saisonnalité très prononcée dans les intentions de recrutement [Cf. Tableau 6]. Pour le premier secteur, la quasi-totalité des projets sont saisonniers et pour le second, ce sont trois quarts des cas. La saisonnalité des recrutements est davantage exprimée sur les territoires d'Est Carpentras (77%), des Hautes-Alpes (69% chacun).

Tableau 6

Secteurs d'activité des établissements avec une saisonnalité supérieure à la moyenne régionale

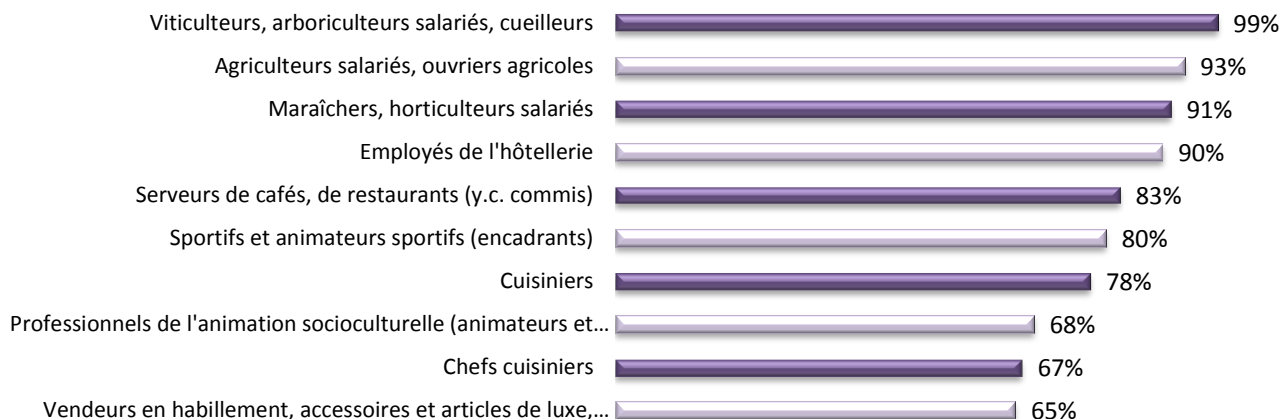
Secteur d'activité	% Saisonnier	Nombre	% Projets
Agriculture	94%	21 756	8%
Hébergement et restauration	75%	47 808	18%
Industrie agroalimentaire	57%	4 458	2%
Transports et entreposage	51%	12 142	5%
Commerce de détail	50%	21 597	8%
Autres activités de services	47%	22 524	9%
Administration publique, enseignement	46%	16 251	6%
Moyenne régionale	44%	261 542	100%

Parmi les métiers les plus saisonniers [Cf. Graphique 6], on retrouve surtout les domaines professionnels de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration. Les métiers saisonniers sont donc en parfaite concordance avec les secteurs avec forte saisonnalité de recrutement.

L'embauche d'un viticulteur, arboriculteur salarié, cueilleur est saisonnière à 99%, et celle d'un employé de l'hôtellerie l'est à 90%.

Graphique 6

Les 10 métiers jugés les plus saisonniers en %

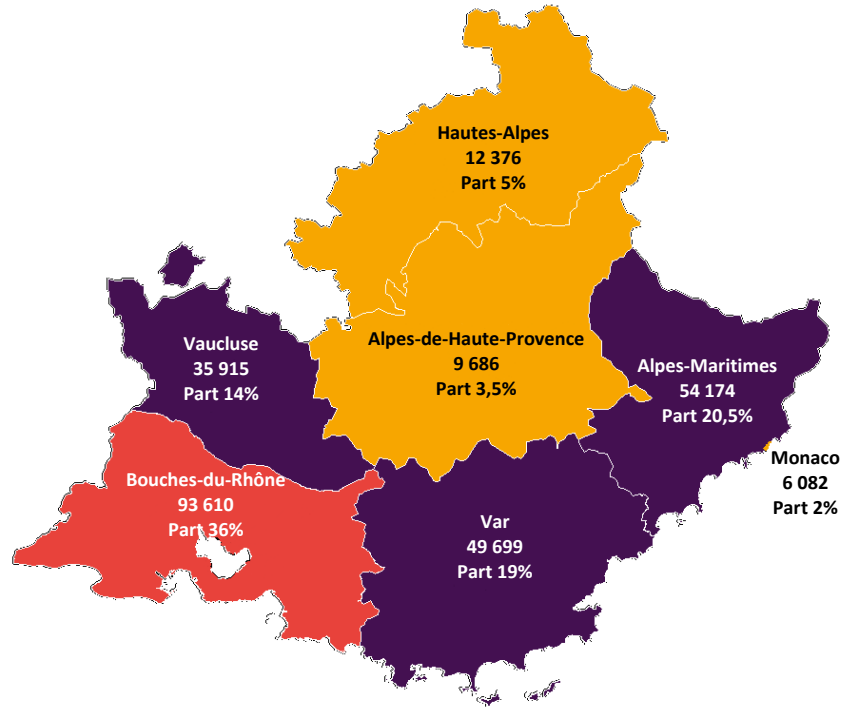


Les projets de recrutement par territoire

- Le nombre d'intentions d'embauche régresse dans les Alpes-de-Haute-Provence et dans le Vaucluse sur un an, et augmente dans les quatre autres. Parmi les 18 bassins d'emploi de la région (sens CREDOC), Aubagne-La Ciotat, Est Var, Avignon et Sud Vaucluse comptent moins de projets de recrutement que l'an passé.
- La saisonnalité des recrutements augmente de manière globale. La difficulté à recruter est en baisse dans les Bouches-du-Rhône et dans le Var, ce qui entraîne une baisse en région.
- Le département des Bouches-du-Rhône présente le plus grand nombre d'intentions d'embauche, devant les Alpes-Maritimes.
- Les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes connaissent les plus fortes hausses.
- Le département des Hautes-Alpes concentre 70% de projets saisonniers.
- Les employeurs des Alpes-de-Haute-Provence jugent à 47% la difficulté à recruter.

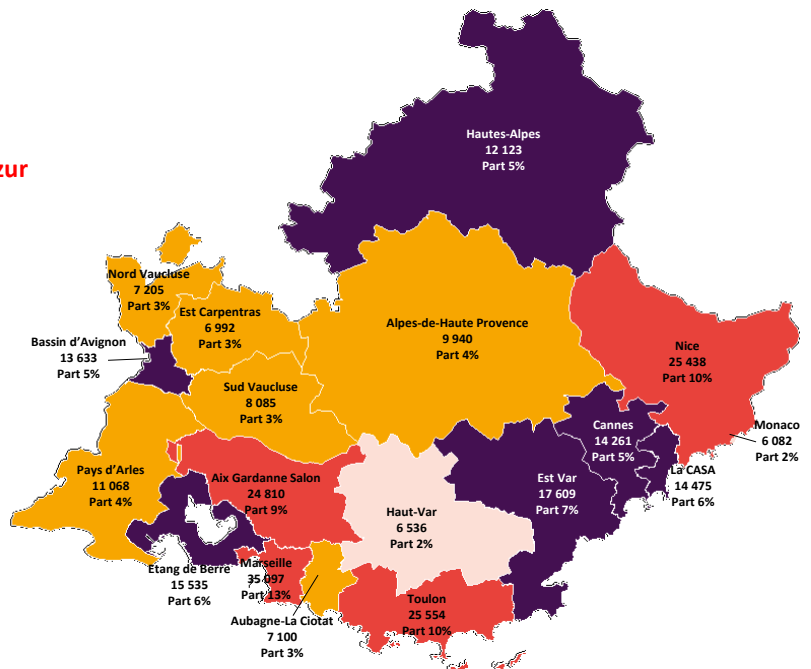
Carte 1

Nombre de projets de recrutement par département et leur poids



Carte 2

Nombre de projets de recrutement par bassin et leur poids

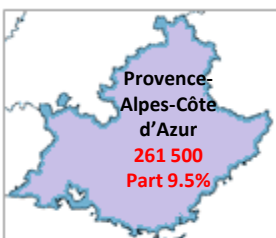


Guide de lecture :

- Couleur : intervalle du poids du territoire sur la région en nombre de projets
- Nom du territoire
- Nombre de projets du territoire
- Poids du territoire sur la région en nombre de projets

Cartes 3 et 4

Références France 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 2019 a été réalisée entre octobre et décembre 2018 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte).

Le champ de cette dix-septième 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 **2.4 millions 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, plus de **436 600 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 **207 782 établissements** dont **147 508** ont été interrogés cette année. Au global, **34 791 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

- Les publications nationales et des autres régions.
- La publication régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur « Éclairages et Synthèses BMO 2019 » et le rapport complet du CREDOC.
- Les fiches synthétiques pour les départements et les bassins (24 documents).
- Le site dédié à l'enquête qui offre la possibilité de créer ses propres graphiques via un outil de requêtage.



www.bmo.pole-emploi.org

Directeur de la publication
Thierry LEMERLE

Directeurs de la rédaction
Jean-Marie ROSSICH, Nicolas BIANCO

Réalisation : Laurence CAULAS
Direction de la Stratégie, de l'Innovation et du LAB
Service Statistiques, Études et Évaluations

Pôle emploi Direction régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur
34 rue Alfred Curtel
13010 Marseille

www.pole-emploi.org

