ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2018

DÉPARTEMENT DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

pôle emploi

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 Des projets de recrutement pour quels types de contrat ? - Les difficultés de recrutement et les solutions envisagées - Suivi de l'enquête BMO 2017 : des chiffres à la réalité

p.6 Sources et méthodes

L'essentiel

Le département des Alpes-de-Haute-Provence compte 32% d'établissements recruteurs, qui déclarent 10 130 intentions d'embauche en 2018, correspondant à 4% des estimations de la région Paca (248 270). Il fait partie des départements les plus impactés par la saisonnalité de projets de recrutement (57%).

Les intentions d'embauche des Alpes-de-Haute-Provence sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (66%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 59% des projets de 2018 contre 69% pour la région. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 20% des recrutements potentiels, le commerce 12%, la construction 5% et l'industrie 4%.

Les Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles, les Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs et les Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) représentent les trois métiers les plus recherchés en 2018 au sein des Alpes-de-Haute-Provence (respectivement 9%, 7% et 6% de l'ensemble des 10 132 intentions d'embauche du département).

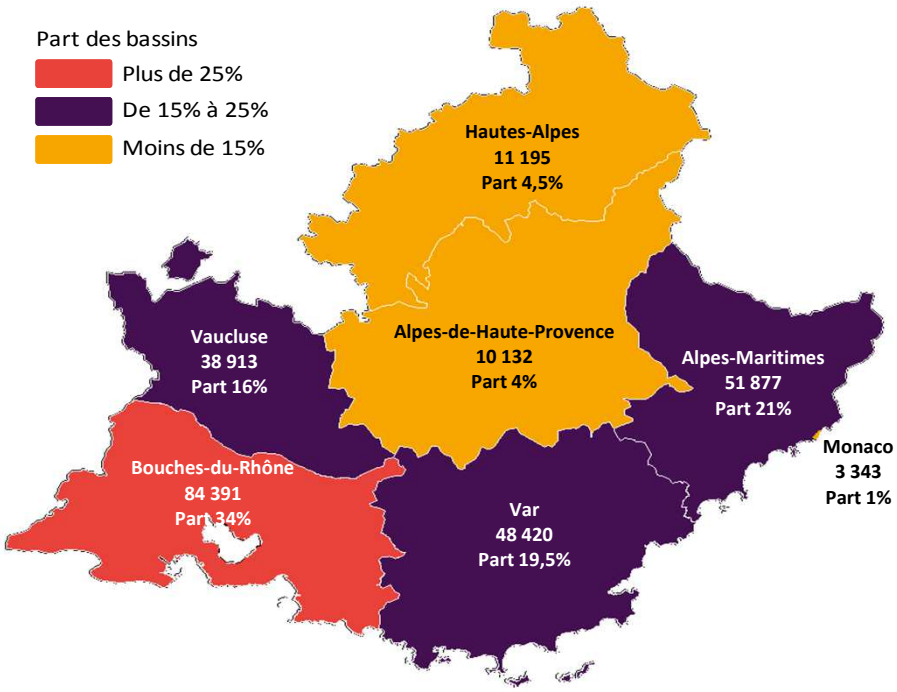
Les projets saisonniers sont au nombre de 5 730. Ils représentent 57% de saisonnalité pour le département des Alpes-de-Haute-Provence (42% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié à l'agriculture et au tourisme au sein de ce territoire.

En 2018, 4 410 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 43%, la région étant située à 45%. Globalement, les profils inadéquats des candidats et leur pénurie 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 des intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement, missions locales, centre de formation, écoles), à Pôle emploi, ainsi que la formation de candidats externes à l'établissement.

Carte 1

Nombre de projets de recrutement par département et leur poids



10 130
projets de recrutement

32% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2018

57% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

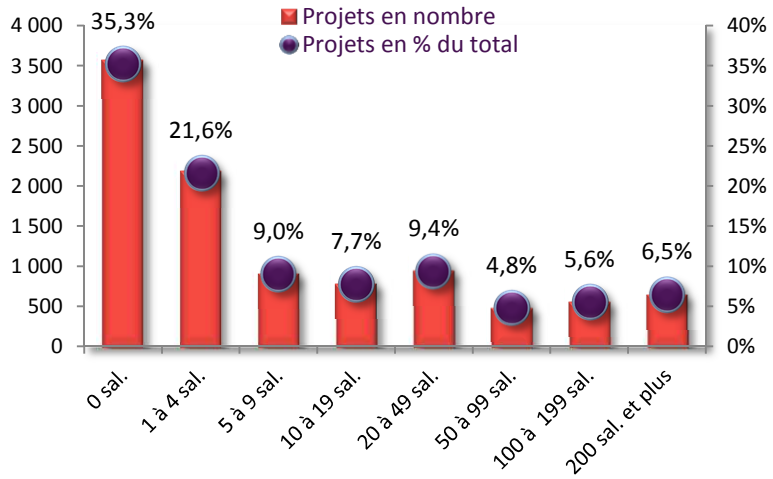
43% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

860 agriculteurs salariés, ouvriers agricoles recherchés

Répartition des projets de recrutement

Graphique 1

Répartition selon la taille des établissements



Des projets principalement situés au sein des structures de petite taille

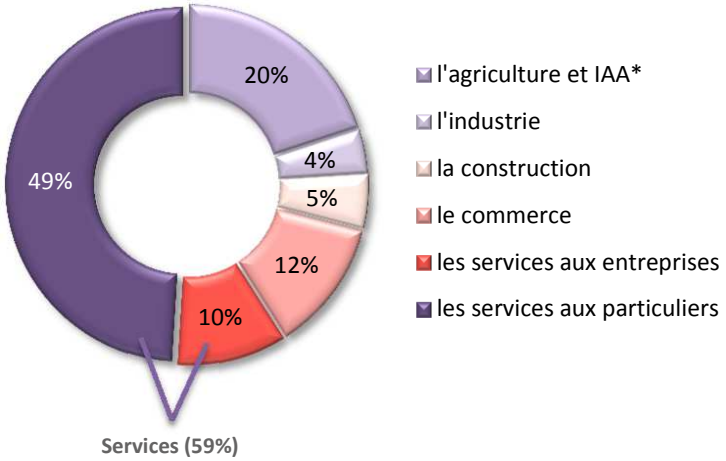
Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 66% des projets de recrutement sur le département (47% pour la région Paca).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 22% (32% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 12% des intentions d'embauche (21% en Paca).

Graphique 2

Répartition selon le secteur d'activité



Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

Les activités de services rassemblent 5 950 projets de recrutement soit 59% des propositions du territoire (69% pour la région Paca).

Parmi celles-ci, les services aux particuliers et les services aux entreprises couvrent respectivement 49% et 10% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement-restauration (22%), l'agriculture (19%) et les services tels que le spectacle vivant, les associations, les activités de parcs à thèmes pour 11,25% des projets.

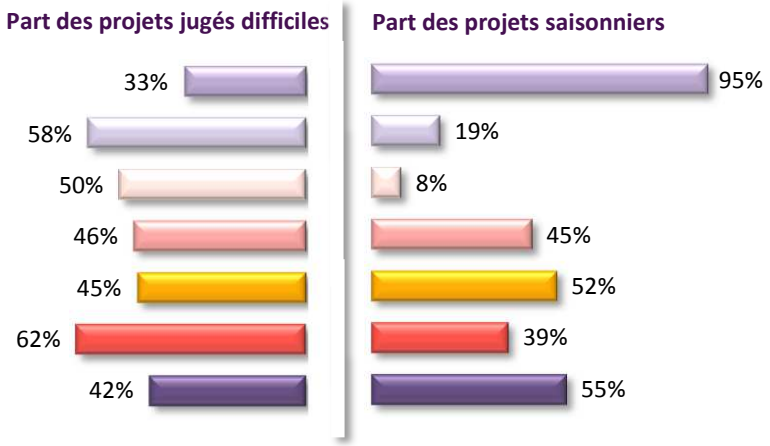
Tableau 1

Nombre de projets par secteur et écart annuel

Agriculture et IAA*	2 064	320
Industrie	377	17
Construction	524	283
Commerce	1 220	623
Services	5 947	352
dont services aux entreprises	984	-109
dont services aux particuliers	4 963	461

Graphique 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : Le commerce enregistre 1 220 projets de recrutement en 2018. Il est en augmentation de 623 intentions sur un an. Parmi ces objectifs d'embauche, 46% sont jugés difficiles et 45% 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 43% des projets (45% pour Paca). Ce taux s'échelonne toutefois de 33% dans l'agriculture et IAA* à 62% dans les services aux entreprises.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 57% sur le territoire (42% en région). Elle varie de 8% pour la construction à 95% pour l'agriculture et IAA*.

** IAA : Industrie Agroalimentaire*

Les 15 principaux métiers recherchés par les employeurs

L'enquête BMO permet d'identifier les métiers les plus recherchés par les employeurs d'un territoire, par famille de métiers

Graphique 4

Difficulté et saisonnalité des 15 principaux métiers recherchés par les employeurs

Métiers	Nombre de projets de recrutement et sa variation sur un an		Part des projets jugés difficiles	Part des projets saisonniers
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	864	↑	36%	99%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	675	→	26%	100%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	635	↑	65%	80%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	523	→	1%	38%
Employés de l'hôtellerie	500	↑	68%	87%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	469	↑	60%	31%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	427	↑	37%	79%
Cuisiniers	404	↑	58%	74%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	361	↓	66%	68%
Nouveau! Surveillants d'établissements scolaires (y compris les AVS et aides éducateurs)	241	↑	4%	0%
Nouveau! Employés de libre-service	232	↑	21%	52%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	197	↑	77%	24%
Nouveau! Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	179	↑	18%	75%
Nouveau! Employés de maison et personnels de ménage	169	↑	37%	78%
Jardiniers salariés, paysagistes	164	→	5%	64%

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles - AVS : Assistante de Vie Scolaire -

- Arts, spectacle
- Agriculture
- Hôtellerie restauration
- Services aux entreprises
- Services à la personne et à la collectivité
- Vente, commerce

Les 15 métiers les plus recherchés concernent près de 6 intentions d'embauche sur 10, soit 60% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter moindre : 41% des projets des 15 métiers sont jugés difficiles par les employeurs contre 43% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire. La saisonnalité des principaux métiers est bien plus élevée : 70% des projets de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 57% pour l'ensemble des 200 métiers du questionnaire.

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

LES PRINCIPAUX RESULTATS DES TERRITOIRES

	Total	Tendance annuelle	Dont projets difficiles (en %)	Dont projets saisonniers (en %)
PACA	248 270	+15%	45% (+8 pts)	42% (-4 pts)
Département des Alpes-de-Haute-Provence	10 132	+19%	43% (+13 pts)	57% (-12 pts)
Bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence	10 322	+20%	43% (+15 pts)	57% (-11 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
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	856	99%	36%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	675	100%	26%
Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis)	507	80%	65%
Employés de l'hôtellerie	433	87%	68%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	336	79%	37%
Cuisiniers	299	74%	58%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	247	68%	66%
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris les professeurs d'art)	200	38%	1%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	147	31%	60%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	133	75%	18%
Employés de maison et personnels de ménage	131	78%	37%
Employés de libre-service	121	52%	21%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	113	83%	57%
Éleveurs salariés	112	79%	23%
Jardiniers salariés, paysagistes	106	64%	5%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 200 métiers)	**5 733**	**57%**	**43%**

Clé de lecture : Les Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles regroupent 856 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 99% (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)	414	65%	80%
Employés de l'hôtellerie	341	68%	87%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	310	36%	99%
Agents d'entretien de locaux (y compris les ATSEM)	280	60%	31%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	237	66%	68%
Cuisiniers	235	58%	74%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	177	26%	100%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	157	37%	79%
Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux…)	151	77%	24%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	100	63%	12%
Conducteurs routiers et grands routiers	100	72%	18%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	90	93%	6%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	83	61%	62%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	77	57%	83%
Conducteurs d'engins du BTP et d'engins de levage	68	72%	44%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 200 métiers)	**4 406**	**43%**	**57%**

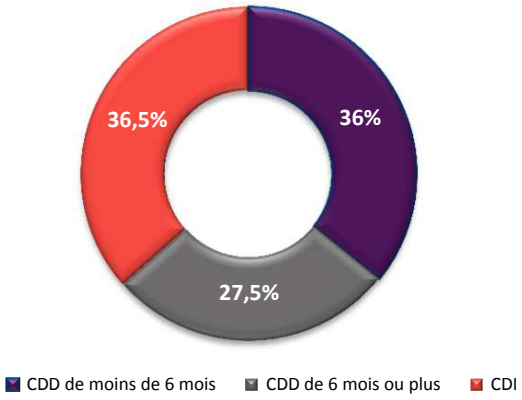
Clé de lecture : Les Serveurs de cafés, de restaurants (y compris les commis) regroupent 414 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 65% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles - AVS : Assistante de Vie Scolaire -
EJE : Éducateurs de Jeunes Enfants - R&D : Recherche & Développement - RH : Ressources Humaines

Des projets de recrutement pour quels types de contrat ?

Graphique 5

Nombre de projets par type de contrat



Ces résultats sont obtenus auprès d'employeurs interrogés lors d'une enquête téléphonique complémentaire qualitative comprenant leurs projets de recrutement, la nature des difficultés rencontrées et les solutions recherchées pour y remédier.
Les résultats concernent l'ensemble de la région Paca.

Selon les résultats 2018, les recrutements sont principalement envisagés en contrats durables (CDI et CDD de six mois et plus) : 64% des cas ; en hausse de 15 points sur un an.

Les CDI, en hausse de plus de 5 points sur un an, correspondent à plus d'un tiers (36,5%) des projets d'embauche et concernent principalement des remplacements suite à des départs définitifs de salariés.

Ils sont également utilisés pour faire face à un surcroît d'activité ou pour des créations de postes suite à une nouvelle activité.

Les CDD de 6 mois ou plus (27,5% des intentions d'embauche) augmentent de près de 10 points en un an. Les employeurs y ont recours quel que soit le motif de recrutement .

Les CDD de moins de 6 mois (36% des intentions d'embauche) sont moins utilisés : en recul de 15 points sur un an. Ils permettent de faire face à un surcroît d'activité ou de remplacer des absences ponctuelles de salariés.

Les difficultés de recrutement et les solutions envisagées

Interrogés sur leurs difficultés de recrutement, les employeurs de la région sont 85% à évoquer le manque d'expérience, de diplôme ou de motivation du candidat et 83% à citer la pénurie de candidat.

Les difficultés liées à la nature du poste proposé (distance, salaire, horaires, pénibilité) sont indiquées dans 52% des cas. Les problèmes financiers sont mentionnés par 32% des répondants.

Tableau 5

Typologie des difficultés

• Candidats au profil inadéquat	85%
• Pénurie de candidats	83%
• Difficultés liées à la nature du poste proposé	52%
• Difficultés liées à un manque de moyens financiers	32%
• Difficultés liées à un déficit d'image	19%
• Difficultés d'accès au lieu de travail	16%
• Difficultés liées aux procédures internes de recrutement	13%

Pour faire face à ces difficultés de recrutement, les employeurs envisagent d'avoir recours aux intermédiaires spécialisés, à Pôle emploi ou à la formation de candidats externes.

Tableau 6

Solutions envisagées face aux difficultés de recrutements

• Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés	75%
• Faire appel à Pôle emploi	73%
• Former des candidats venant de l'extérieur	61%
• Faire appel à des profils différents de candidats	54%
• Recourir à d'autres types de contrats	53%
• Former des salariés déjà présents dans l'entreprise / leur proposer de travailler plus	53%
• Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail	41%
• Embaucher moins, différer une partie de vos embauches	30%
• Sous-traiter une partie de votre activité, délocaliser	14%

Interrogés sur les solutions envisagées pour remédier aux difficultés de recrutement, les employeurs de la région Paca sont 75% à évoquer le recours à des intermédiaires spécialisés (cabinets de recrutement, missions locales, centres de formation...).

73% pensent à recourir à Pôle emploi et 61% souhaitent former des candidats venant de l'extérieur.

Plus de la moitié des employeurs (54%) comptent faire appel à des profils différents de candidats (personnes de l'étranger, personnes retraitées, personnel non diplômé).

SUIVI DE L'ENQUÊTE BMO 2017 : DES CHIFFRES À LA RÉALITÉ

Suite à l'enquête BMO 2017, 28% des établissements du département des Alpes-de-Haute-Provence prévoyaient d'effectuer au moins une embauche sur l'année.

A l'aide des informations concernant les Déclarations Préalables A l'Embauche (DPAE - source ACOSS) de l'année 2017, il est possible d'analyser la réalisation ou la non-réalisation des ces projets de recrutement :

- 78% des établissements du département des Alpes-de-Haute-Provence, ayant répondu à l'enquête BMO et ayant déclaré une intention d'embauche pour l'année 2017, ont déposé au moins une DPAE cette même année.
- En parallèle, 35% des établissements qui n'envisageaient pas de recruter en 2017 ont tout de même déposé au moins une DPAE au cours de la même année.

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 2018 a été réalisée entre octobre et décembre 2017 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte).

Le champ de cette seizième 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 2,3 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, près de 436 600 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 7 955 établissements dont 6 523 ont été interrogés cette année. Au global, 1 794 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 27,5%.

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 PACA « Eclairages et Synthèses BMO 2018 » et le rapport complet du CREDOC
- Les fiches synthétiques pour les départements et les bassinsd'emploi de la région PACA (24 documents)

www.bmo.pole-emploi.org www.pole-emploi.fr

Directeur de la publication
Thierry LEMERLE

Directeurs de la rédaction
Jean-Marie ROSSICH, Nicolas BIANCO

Réalisation
Direction de la Stratégie , de l'Innovation & 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

pôle emploi