ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE DES ENTREPRISES EN 2023

L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) mesure les intentions de recrutement des employeurs pour 2023, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Les entreprises ont été interrogées entre les mois d'octobre et décembre 2022 sur l'ensemble du territoire national.

SOMMAIRE

p.2 Principaux résultats de l'enquête

p.3 Palmarès des métiers les plus recherchés par les employeurs

p.4 Les difficultés de recrutement

p.5 La saisonnalité des projets de recrutement

p.6 Nature des difficultés de recrutement et des contrats

30%

DES ÉTABLISSEMENTS ENVISAGENT AU MOINS UN RECRUTEMENT EN 2023

279 940

PROJETS DE RECRUTEMENT

38%

SONT LIÉS À UNE ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

58%

SONT JUGÉS DIFFICILES PAR LES EMPLOYEURS

Le nombre de projets de recrutement envisagés pour 2023 par les entreprises progresse modérément par rapport à 2022

Pour 2023, les entreprises déclarent 279 940 intentions d'embauche, ce qui représente 9% des projets nationaux. Au regard des résultats BMO 2022, période de forte intensité d'embauche, le nombre de projets de recrutement 2023 présente une hausse de 1,1%. La région Occitanie compte 30% d'établissements recruteurs, soit une baisse de 3 points par rapport à 2022.

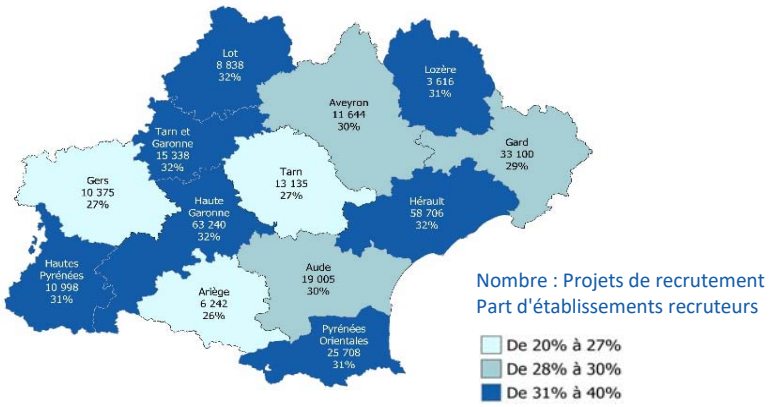
Les établissements de moins de 10 salariés sont à l'origine de 57% des intentions d'embauche du territoire.

Dans le détail des secteurs d'activité, les services demeurent le premier recruteur du territoire avec 61% des projets formulés pour 2023. L'agriculture (dont Indutrie Agro-alimentaire) regroupe 15% des recrutements, le commerce 12%, la construction 8% et l'industrie 4%.

L'enquête mesure également les projets de recrutement répondant à un besoin en personnel saisonnier. En 2023, les projets de recrutement saisonniers représentent un potentiel de 107 540 embauches, soit 38% des recrutements sur le territoire contre 28% en France. Cette part diminue régulièrement depuis plusieurs années.

Les difficultés de recrutement s'intensifient pour 2023. Ainsi, les employeurs de la région estiment que 58% de leurs projets de recrutement seront difficiles à réaliser (61% pour la France), soit 2 points de plus qu'en 2022.

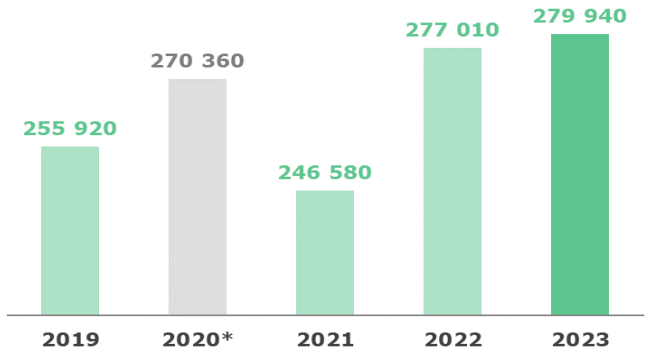
PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPENSION À RECRUTER PAR DÉPARTEMENT



Les principaux résultats de l'enquête

Des perspectives d'embauche plus favorables

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT

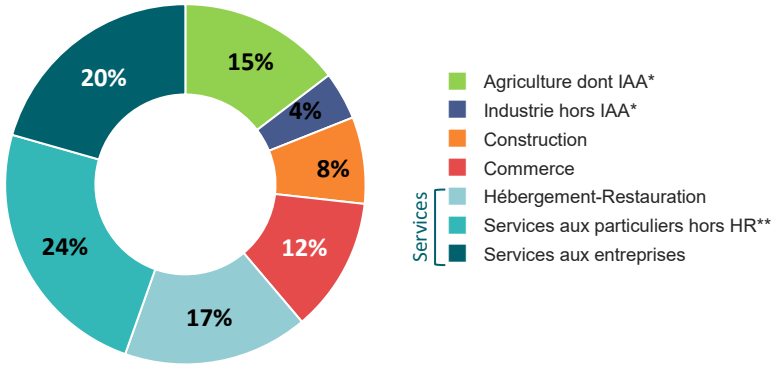


** Les projets d'embauches pour 2020 exprimés avant la crise sanitaire (interrogation des établissements fin 2019) ne se sont que partiellement concrétisés en raison du ralentissement économique survenu.*

279 940 projets de recrutement ont été recensés en Occitanie pour 2023, soit 9% des projets nationaux.
La région enregistre une hausse de 1,1% des intentions d'embauche par rapport à 2022, ce qui correspond à 2 940 projets de plus.

Le nombre de projets de recrutement au national reste au même niveau qu'en 2022.

RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



*IAA : Industrie Agro-alimentaire **HR : Hébergement-Restauration

Les activités de services rassemblent 171 310 projets de recrutement soit 61% des projets du territoire. Elles progressent de 3,3% par rapport à 2022.

Parmi celles-ci, les services aux entreprises et les services aux particuliers (hors HR**) couvrent respectivement 20% et 24% des intentions d'embauche (soit respectivement +7,4% et -2,7% par rapport à 2022).

L'hébergement-restauration recense 17% des projets et progresse de 7,9% par rapport à l'an dernier.
L'agriculture (dont IAA*) rassemble 41 030 projets de recrutement (15% des projets du territoire) et baissent de 8,1% par rapport à 2022.

Des specificités par secteurs d'activité au regard des difficultés de recrutement et de la part des projets saisonniers

Les employeurs du territoire font part de difficultés de recrutement dans 58% des projets. Ce taux s'échelonne toutefois de 48% dans l'agriculture dont IAA* à 72% dans la construction.

La part des projets saisonniers atteint 38% en région mais varie de 6% pour la construction à 79% pour l'agriculture.

	Nombre de projets	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agriculture dont IAA*	41 030	48%	79%
Industrie hors IAA*	12 000	60%	9%
Construction	21 780	72%	6%
Commerce	33 820	54%	31%
Hébergement-Restauration	46 500	63%	60%
Services aux particuliers hors HR**	67 270	54%	32%
Services aux entreprises	57 540	62%	23%

Clé de lecture : Le commerce enregistre 33 821 projets de recrutement. Parmi eux, 54% sont jugés difficiles et 31% à caractère saisonnier.

Une part d'activités saisonnières et des difficultés à recruter qui se distinguent en fonction des familles de métiers

Selon les familles professionnelles, la part des projets saisonniers s'échelonne de 6% à 82%. Concernant les projets difficiles, celle-ci varie de 41% à 73%.
Sans surprise, les métiers de l'agriculture affichent le taux de saisonnalité le plus élevé de la région (82%) avec un taux de difficulté parmi les plus faibles (49%). À l'opposé, les difficultés à recruter sont plus prégnantes pour les ouvriers du BTP (73%) ou les techniciens (68%).

Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services concernent 9 des 15 métiers les plus recherchés.

Familles de métiers	Nombre de projets	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Fonctions administratives	15 115	51%	17%
Encadrement	29 848	41%	24%
Ouvriers de l'industrie	18 994	61%	25%
Ouvriers du BTP	19 009	73%	8%
Social et médico-social	27 489	66%	29%
Techniciens	6 995	68%	6%
Vente, tourisme et services	105 558	61%	42%
Autres métiers	17 542	56%	36%
Métiers de l'agriculture	39 394	49%	82%

Les 15 métiers les plus recherchés concentrent 44% des projets de recrutement de la région

Le taux de difficulté s'échelonne de 43% pour les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs à 84% pour les aides à domicile et aides ménagères et le taux de saisonnalité varie de 12% pour les infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices à 95% pour les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs.

Métiers	Nombre de projets	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	15 019	55%	83%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	14 650	60%	69%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	14 151	43%	95%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	13 412	62%	48%
Aides à domicile et aides ménagères	8 183	84%	20%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	7 985	54%	54%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	7 577	63%	32%
Cuisiniers	7 485	67%	51%
Aides-soignants	6 886	67%	19%
Employés de l'hôtellerie	6 235	66%	78%
Professionnels de l'animation socioculturelle	6 193	63%	57%
Employés de libre-service	5 111	49%	47%
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés	4 124	60%	34%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	3 577	78%	12%
Vendeurs en produits alimentaires	3 420	48%	40%

Hors artistes et hors professionnels du spectacle

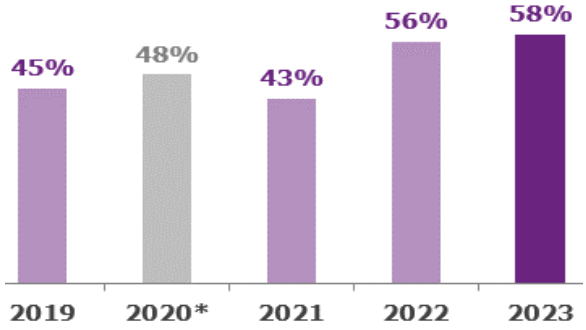
ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

Des difficultés de recrutement qui augmentent en Occitanie, et ce malgré une faible croissance des intentions d'embauche

Près de six projets de recrutement sur dix sont signalés comme difficile.
Ainsi, les employeurs de la région anticipent des difficultés de recrutement en 2023 pour plus de 161 600 projets d'embauche, soit 58% de l'ensemble des projets recensés.
En excluant l'année 2021, encore marquée par la crise sanitaire, les difficultés ont régulièrement progressé depuis 2017.

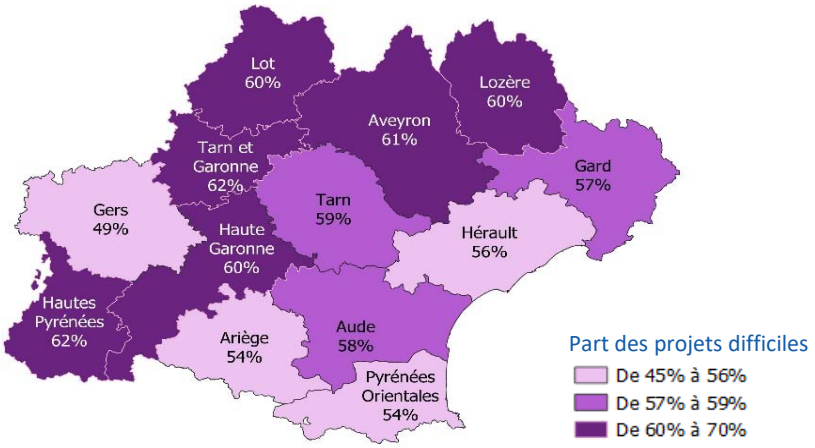
La part des projets de recrutement difficiles en 2023 demeure inférieure à celle observée au national (-3 points).
Selon les territoires, les difficultés à embaucher sont plus ou moins importantes. Elles sont globalement moins marquées dans les départements où les taux de chômage sont les plus

ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS DIFFICILES



** Les projets d'embauches pour 2020 exprimés avant la crise sanitaire (interrogation des établissements fin 2019) ne se sont que partiellement concrétisés en raison du ralentissement économique survenu.*

PART DES PROJETS JUGÉS DIFFICILES SELON LES DÉPARTEMENTS



Parmi les métiers à caractère non saisonnier, les difficultés à recruter se retrouvent prioritairement dans les métiers d'aides à domicile, de maçons, plombiers, coiffeurs ou encore infirmiers.

MÉTIERS NON SAISONNIERS AUX PLUS FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Le tableau ci-dessous reprend les 10 métiers concernés de la région Occitanie.

PROJETS DIFFICILES À CARACTÈRE NON SAISONNIER	% difficiles	Projets difficiles non saisonniers
Aides à domicile et aides ménagères	86%	5 650
Maçons, plâtriers, carreleurs… (ouvriers qualifiés)	83%	1 809
Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)	81%	1 520
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	79%	1 540
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	77%	2 406
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	75%	2 038
Employés de maison et personnels de ménage	70%	1 514
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	70%	2 148
Employés de la comptabilité	70%	1 645
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	69%	3 541
Total des projets difficiles à caractère non saisonnier tous métiers confondus	**62%**	106 639

Clé de lecture : Les aides à domicile et aides ménagères regroupent 5 650 intentions d'embauche jugées difficiles et à caractère non saisonnier, soit un taux de difficulté de 86% .
Hors contrats saisonniers et parmi les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement

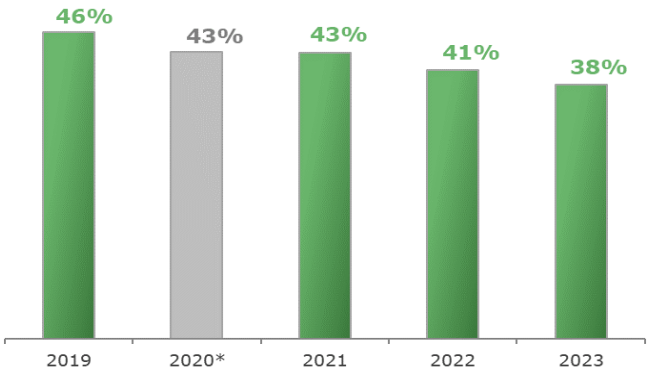
Une saisonnalité plus marquée qu'en France

Un peu plus de 107 500 perspectives de recrutement sont liées à une activité saisonnière, soit 38% des projets.

Avec son littoral, ses montagnes, ses pèlerinages et ses nombreux sites classés, la région est propice au tourisme. Elle possède également le plus grand vignoble français et est aussi la première région agricole et thermale de France. Ainsi, les projets de recrutement en Occitanie sont marqués par une forte saisonnalité en raison des activités touristiques et agricoles.
La part de projets saisonniers atteint 79% dans l'agriculture (dont IAA) et 60% dans l'hébergement-restauration.

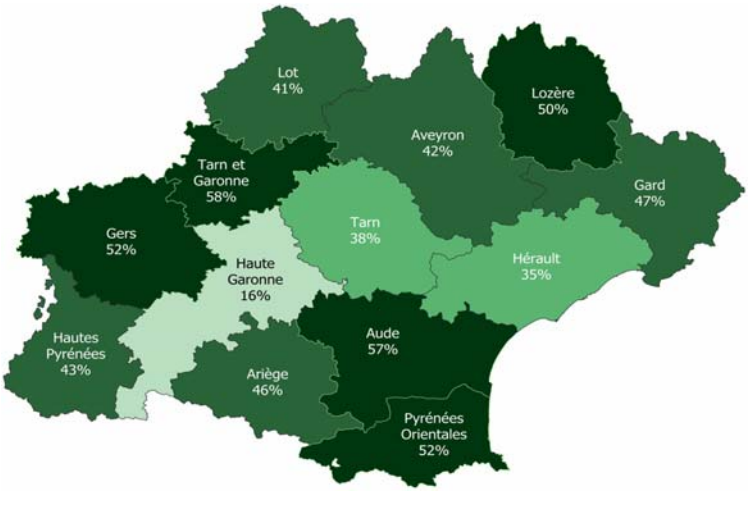
Depuis 2017, la part des projets saisonniers diminue régulièrement. Cette dernière passe de 41% à 38% entre 2022 et 2023, accompagnée d'une baisse du nombre de projets saisonniers. L'Occitanie se situe en 2ième position des régions ayant la plus forte part de projets saisonniers (France 28%), ex-aequo avec la région PACA.
Le caractère saisonnier des intentions d'embauche diffère sensiblement d'un territoire à l'autre. Dix départements présentent un taux de saisonnalité supérieur à la moyenne régionale dont 5 avec un taux supérieur à 50%, à savoir le Tarn-et-Garonne, l'Aude, les Pyrénées-Orientales, le Gers et la Lozère.

ÉVOLUTION DE LA PART DES PROJETS SAISONNIERS



** Les projets d'embauches pour 2020 exprimés avant la crise sanitaire (interrogation des établissements fin 2019) ne se sont que partiellement concrétisés en raison du ralentissement économique survenu.*

PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT SAISONNIERS SELON LES DÉPARTEMENTS



Les métiers de l'agriculture se situent en tête du classement des métiers les plus saisonniers, suivis par ceux de l'hébèrgement-restauration.

LES MÉTIERS LES PLUS SAISONNIERS EN OCCITANIE

PROJETS À CARACTÈRE SAISONNIER	% saisonniers	Projets saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	95%	13 398
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	83%	12 466
Maraîchers, horticulteurs salariés	78%	2 225
Employés de l'hôtellerie	78%	4 846
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	76%	2 413
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	69%	10 165
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	57%	3 505
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	54%	4 304
Cuisiniers	51%	3 830
Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art)	49%	4 382
Total des projets à caractère saisonnier tous métiers confondus	**38%**	107 541

Clé de lecture : Les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs regroupent 13 398 intentions d'embauche saisonnière, soit un taux de saisonnalité de 95%.

Enquête complémentaire* - (Résultats régionaux)

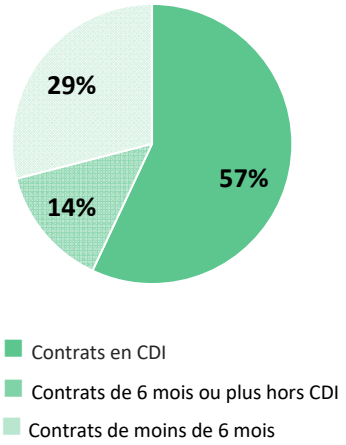
La pénurie de candidats et l'inadéquation des profils constituent les principales difficultés de recrutement

Interrogés sur leurs difficultés de recrutement, les employeurs de la région sont 88% à évoquer une pénurie de candidats (85% en France) et 79% à préciser l'inadéquation du profil au poste proposé, en hausse de 7 pts par rapport à 2022 (79% en France).

Les difficultés liées aux conditions de travail proposées (horaires, pénibilité, salaire) sont mentionnées dans 38% des cas (37% en France).

TYPOLOGIE DES DIFFICULTÉS	Région
• Pénurie de candidats	88%
• Candidats au profil inadéquat	79%
• Conditions de travail	38%
• Difficultés liées à un déficit d'image	26%
• Diff. liées à une incertitude financière	21%
• Difficultés d'accès au lieu de travail	13%
• Diff. liées aux procédures internes de recrutement	9%

Près de 2/3 des contrats proposés sont durables (CDI + CDD de plus de 6 mois)



Les contrats à durée indéterminée représentent 57% des intentions d'embauche et sont principalement réservés pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés.

**Ces résultats sont obtenus par une enquête complémentaire effectuée auprès des employeurs afin de détailler la nature des difficultés rencontrées.*

MÉTHODOLOGIE

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.
L'enquête BMO 2023 a été réalisée entre octobre et décembre 2022 sur l'ensemble du territoire national.
Le champ de l'enquête couvre :

- les établissements relevant de 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, des établissements publics administratifs.

Cette définition correspond au total à 233 078 établissements pour la région Occitanie dont 180 210 ont été interrogés fin 2022. Au global 41 900 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 23,2 %.

Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs de la région.

Directeur de la publication :
Thierry LEMERLE

Conception et réalisation :
Statistiques, Études et Évaluations

Retrouvez l'ensemble des publications du service Statistiques, Études et Évaluations de Pôle emploi Occitanie sur le site :
L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI
www.observatoire-emploi-occitanie.fr