



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » : DE FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2023

Sommaire

- P.2** Stabilité des intentions d'embauche en 2023
- P.3** Par rapport à 2022, le nombre de projets d'embauche augmente dans les services aux particuliers et diminue dans le commerce et l'agriculture
- P.6** Le surcroît d'activité ponctuel reste le premier motif de recrutement
- P.8** Les métiers les plus recherchés en 2023
- P.10** Le nombre de projets non saisonniers est supérieur au niveau de 2022
- P.10** Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs continuent d'augmenter
- P.11** De fortes difficultés attendues pour les métiers de la construction, de la réparation automobile et de l'industrie
- P.12** La pénurie de candidats demeure la préoccupation majeure des recruteurs
- P.13** Trois établissements sur quatre feront appel à Pôle emploi pour les aider dans leurs projets de recrutement
- P.14** Pôle emploi en réponse aux difficultés
- P.15** Les besoins en main d'œuvre par région

L'essentiel

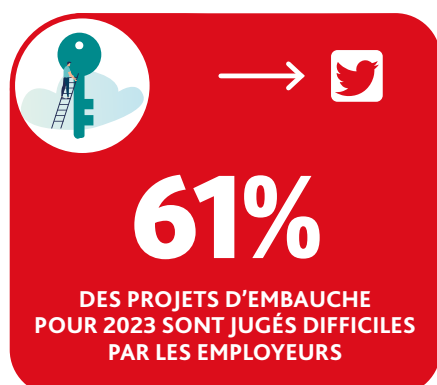
Les intentions de recrutement des employeurs restent au même niveau qu'en 2022 et représentent 3,04 millions d'embauches potentielles.

La proportion d'établissements prévoyant d'embaucher baisse (31,0% en 2023 contre 32,8% en 2022), alors que le nombre moyen de projets par établissement recruteur augmente, et passe de 3,94 en 2022 à 4,00 en 2023. La hausse des projets de recrutements est concentrée dans les établissements de moins de 10 salariés (+4,9%), et dans les services aux particuliers (+1,8%, avec notamment une hausse de +8,3% dans l'hébergement et restauration) et l'industrie (+0,8%). A l'inverse, le nombre de projets de recrutement diminue dans l'agriculture (-4,5%), le commerce (-3,1%) et la construction (-1,5%).

En 2023, 61,0% des projets d'embauches sont jugés difficiles par les employeurs, soit une augmentation de 3,1 points par rapport à 2022. La hausse des difficultés anticipées de recrutement concerne la plupart des métiers, notamment ceux de l'hôtellerie-restauration, les agents de sécurité et de surveillance, les caissiers et employés de libre-service et certains métiers d'ouvriers industriels.

Les métiers agricoles font partie des métiers les plus recherchés (121 000 projets de recrutement pour les viticulteurs/ arboriculteurs/cueilleurs, et 92 000 pour les agriculteurs/ouvriers agricoles). La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières. Les métiers de l'hôtellerie-restauration font également partie des plus recherchés, avec des difficultés anticipées de recrutement supérieures à la moyenne : serveurs de cafés, de restaurants (122 000 projets), employés polyvalents de la restauration (110 000 projets), cuisiniers (67 000 projets), employés de l'hôtellerie (54 000 projets). Il en est de même pour les métiers du soin et de l'accompagnement, où les difficultés sont encore supérieures : 88 000 projets de recrutement d'aides à domicile, 82 000 d'aides-soignants, 45 000 d'infirmiers. Des métiers de services aux entreprises font partie également des métiers les plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (104 000 projets), ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (76 000 projets). Les difficultés de recrutement anticipées sont inférieures à la moyenne pour ces métiers.

Fanny Chartier, Sandra Gaumont, Frédéric Lainé,
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

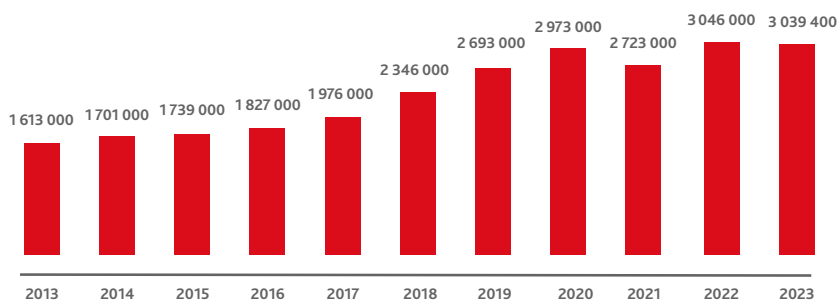


L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, à l'initiative de Pôle emploi. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement. Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

STABILITÉ DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2023

En 2023, les employeurs déclarent un volume d'intentions d'embauche de 3,04 millions, soit un volume équivalent à celui de 2022 (-0,2%).

GRAPHIQUE 1 :
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE

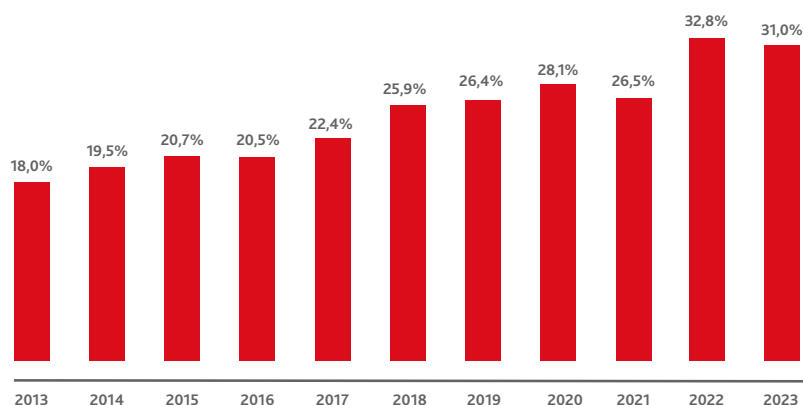


Source : Enquête BMO 2013 à 2023, Pôle emploi

Par rapport à 2022, la proportion d'établissements prévoyant d'embaucher baisse légèrement (31,0% en 2023 contre 32,8% en 2022), tandis que le nombre moyen de projets par établissement recruteur augmente de 3,94 en 2022 à 4,00 en 2023.

Au total, le nombre de projets de recrutement augmente dans les établissements de moins de 10 salariés (+4,9%), et diminue dans les établissements de 10 à 49 salariés (-4,4%), de 50 à 199 salariés (-2,3%), et de plus de 200 salariés (-8,4%).

GRAPHIQUE 2 :
ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER (EN %)



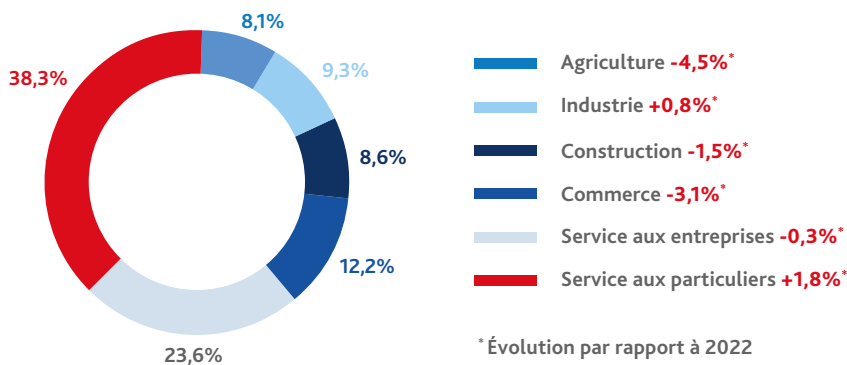
Source : Enquête BMO 2013 à 2023, Pôle emploi

LE NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE AUGMENTE DANS LES SERVICES AUX PARTICULIERS, TIRÉS PAR LE DYNAMISME DE L'HÉBERGEMENT-RESTAURATION, ET DIMINUE DANS LE COMMERCE ET L'AGRICULTURE

Avec 1,16 million de projets, en hausse de 1,8% entre 2022 et 2023, le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur (38,3% des intentions d'embauche). Au sein de ce secteur, le sous-secteur de l'hébergement-restauration déclare des intentions d'embauches en augmentation de 8,3% par rapport à 2022, tandis que celui de l'administration publique et enseignement déclare une baisse de 5,8%.

Le secteur de l'industrie affiche une légère progression des intentions d'embauche (+0,8%) : l'industrie chimique et pharmaceutique voit une forte progression des siennes (+8,4%), alors que l'industrie du caoutchouc et du plastique envisage une baisse de 4,6% des siennes. Les intentions d'embauche baissent dans les autres secteurs : -0,3% dans les services aux entreprises, -1,5% dans la construction, -3,1% dans le commerce (avec des différences entre le commerce et la réparation automobile qui envisage 10,0% d'embauches en plus par rapport à 2022, et le commerce de détail, qui affiche une baisse de 5,3% de ses intentions d'embauche), et -4,5% dans l'agriculture.

GRAPHIQUE 3 :
RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

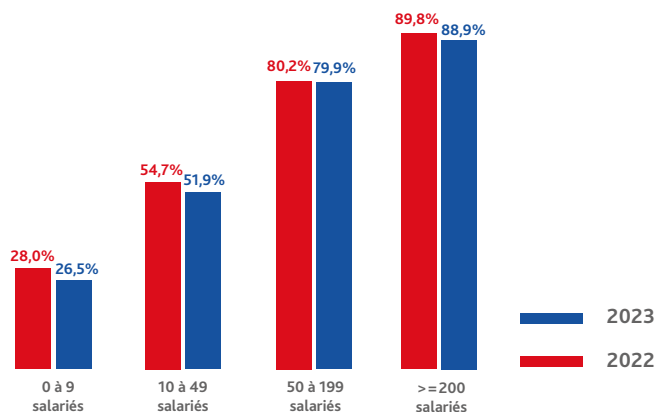


Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

Note de lecture : 8,1% des projets de recrutement en 2023 concernent le secteur de l'agriculture, qui projette 4,5% de recrutements en moins par rapport à 2022

La part des établissements déclarant vouloir recruter est en très légère baisse de 1,8 point, passant de 32,8% en 2022 à 31,0% en 2023. Cette baisse est plus marquée pour les établissements comptant entre 10 et 49 salariés (-2,8 points).

GRAPHIQUE 4 :
ÉVOLUTION 2022 - 2023 DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

LES RECRUTEMENTS EFFECTUÉS EN 2022

En 2022, 35% des établissements estiment que les délais de recrutement ont été supérieurs à ceux prévus

En 2022, un peu plus de 45% des établissements déclarent avoir cherché à recruter, soit une proportion supérieure de 4 points à celle de 2021. 8% des employeurs ont renoncé à recruter à la suite d'une baisse d'activité contre 10% l'année précédente. Parmi les établissements ayant réussi à recruter, 35% estiment que les délais de recrutements ont été supérieurs à ceux prévus (+4 points par rapport à 2021), cette valeur atteint 43% dans le transport et entreposage et 41% dans la santé et l'action sociale.

Les difficultés de recrutement ressenties en 2022 sont plus importantes dans la santé et l'action sociale, l'industrie, les services aux personnes et la construction.

Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2022, 47% déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement, soit une proportion presque identique à 2021. Ces difficultés sont plus importantes dans la santé et l'action sociale (60%), l'industrie hors secteur agro-alimentaire (57%), les services aux personnes (55%) et la construction (54%). Elles sont aussi plus élevées pour les entreprises déclarant par ailleurs être touchées par la conjoncture économique de l'année 2022 (baisse d'activité ou difficultés économiques).

Les difficultés de recrutement sont principalement attribuées à des problèmes de candidatures : 78% des établissements mentionnent des candidatures insuffisantes et 69% des profils inadéquats. Les autres raisons le plus souvent invoquées sont l'urgence du recrutement (52%, avec un maximum pour la santé et l'action sociale, l'hébergement-restauration et le transport et entreposage), la nécessité de réaliser plusieurs recrutements simultanés ou le manque de personnel pour recruter (50%), et le fait que les candidats ont finalement refusé le poste proposé (38%, avec en particulier 45% des établissements de la santé et de l'action sociale ou de l'hébergement-restauration).

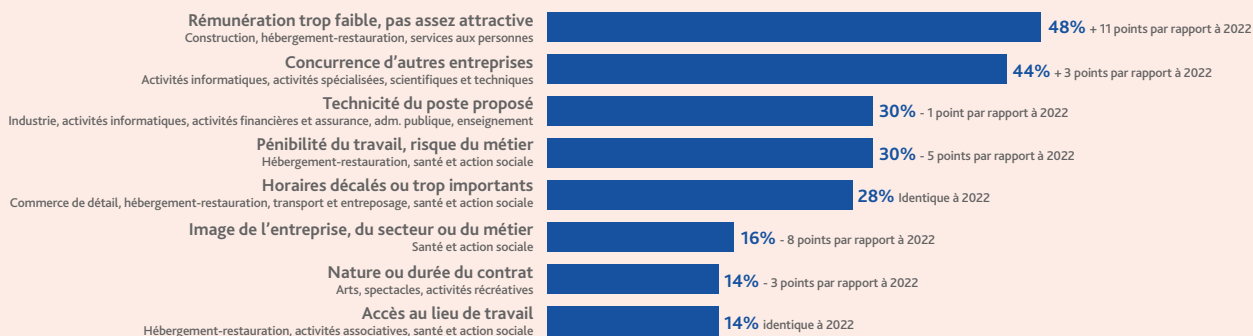
Par ailleurs, 19% des établissements déclarent avoir eu des difficultés à garder leur personnel, cette proportion est plus élevée dans les secteurs de l'agriculture, de l'hébergement-restauration et de la santé-action sociale. Ces difficultés sont davantage exprimées par les employeurs rencontrant aussi des

difficultés de recrutement (29% contre 11% pour les autres établissements). Parmi les raisons invoquées pour les expliquer, 70% des employeurs estiment que les personnes parties n'étaient pas motivées, et 64% qu'elles ne souhaitaient pas se fixer dans l'entreprise. 54% des employeurs évoquent des opportunités d'emplois plus attractives ailleurs, 43% des conditions de travail difficiles et 42% le fait que les salariés n'avaient pas les compétences adéquates pour travailler dans l'entreprise. Enfin, 22% des établissements citent le caractère saisonnier ou à temps partiel de l'emploi.

Des rémunérations insuffisamment attractives et la concurrence d'autres entreprises sont les principales raisons invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement.

En cas de difficultés de recrutement liées à des problèmes de candidatures ou de désistements de candidats, le premier facteur explicatif cité est relatif à des rémunérations trop faibles ou pas assez attractives proposées (48% des établissements, avec comme premiers secteurs la construction, l'hébergement-restauration et les services aux personnes). Avec l'accroissement des tensions du marché du travail, ce facteur est davantage mentionné qu'en 2021 (+11 points). La concurrence avec d'autres entreprises est la deuxième raison citée, en particulier dans les activités informatiques. Sont mentionnés ensuite, avec une proportion moindre, la technicité du poste proposé, les horaires décalés ou trop importants et la pénibilité ou risque du métier. L'image de l'entreprise, du secteur ou du métier est citée par 16% des établissements, avec comme premier secteur la santé et action sociale. Enfin, la nature du contrat et l'accès au lieu de travail sont mis en avant par 14% des employeurs.

GRAPHIQUE 5 : LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2022, et confrontés à un nombre de candidatures insuffisantes, inappropriées, ou à des désistements.

Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons.

Source : Enquête complémentaire BMO 2023, Pôle emploi

Les profils inadéquats des candidats viennent principalement d'un manque d'expérience professionnelle, de motivation, de compétences techniques ou de formation.

La moitié des employeurs déclarant avoir reçu des candidatures inadéquates citent le manque de compétences techniques, en particulier dans les activités informatiques et la construction. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 39% des employeurs et sont davantage mis en avant dans l'hébergement-restauration et le commerce de détail, ainsi que dans les établissements qui rencontrent des difficultés de recrutement concentrées sur les employés de commerce. Viennent enfin les défauts d'expression écrite et orale (21% des employeurs) et le manque de compétences bureautiques et informatiques (14%).

En dehors des compétences, 63% des employeurs mentionnent le manque d'expérience professionnelle. Ce critère est cité avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (52% des établissements).

Le manque de motivation des candidats est cité par 63% des employeurs. Cet avis est exprimé davantage par le secteur de l'hébergement-restauration et lorsque les difficultés de recrutements portent plus sur des ouvriers peu qualifiés. L'absence de motivation se traduit principalement par l'attitude lors de l'entretien professionnel pour 70% des recruteurs, ou par l'absence à l'entretien d'embauche (60 % des recruteurs). Est également évoqué le fait que les candidats embauchés sont partis plus tôt que prévus (45% des employeurs), ou la mauvaise qualité des dossiers de candidatures (36% des établissements).

GRAPHIQUE 6 : LES RAISONS DES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2022 et des candidatures inadéquates. Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons, ou les niveaux de qualifications surreprésentés dans les difficultés de recrutement.

Source : Enquête complémentaire BMO 2023, Pôle emploi.

Près de la moitié des employeurs rencontrant des difficultés de recrutement ont eu recours à des profils différents de ceux recherchés initialement

Pour résoudre les difficultés de recrutement rencontrées, 58% des établissements déclarent avoir fait appel à Pôle emploi et 56% ont formé des candidats venant de l'extérieur. Près de la moitié des établissements (45%) ont recouru à des profils de candidats différents, la même proportion a formé des salariés déjà présents dans l'entreprise, 43% ont eu recours à des heures supplémentaires et 41% des employeurs ont embauché moins que prévu ou ont différé une partie de leurs embauches. Les autres

solutions mises en œuvre sont le recours à d'autres types de contrats (31% des établissements), ou la sous-traitance (17%).

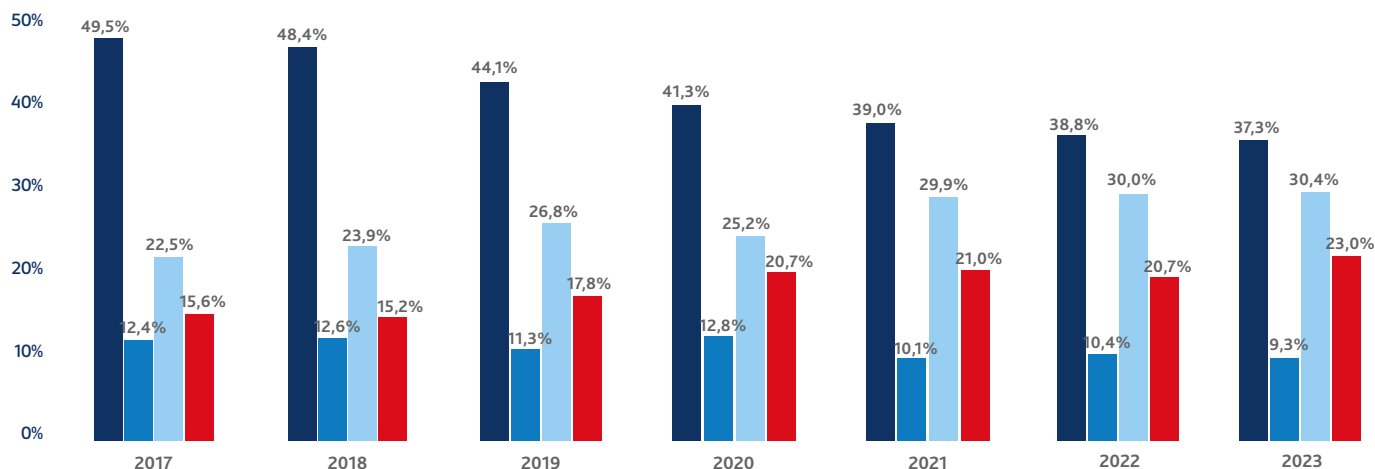
Par ailleurs, pour améliorer leurs chances de recruter, 36% de l'ensemble des établissements déclarent avoir augmenté la rémunération proposée (+5 points par rapport à 2022), cette proportion s'élève à 48% pour ceux ayant rencontré des difficultés de recrutement contre 26% n'en ayant pas rencontré. 35% des établissements estiment également avoir amélioré leurs conditions de travail (40% pour ceux ayant rencontré des difficultés de recrutement contre 31% pour les autres établissements).

LE SURCROÎT D'ACTIVITÉ PONCTUEL RESTE LE PREMIER MOTIF DE RECRUTEMENT

37,3% des projets de recrutement pour 2023 visent à faire face à un surcroît d'activité ponctuel. Cette part est presque constante par rapport à 2022 [cf. Graphique 7]. Le remplacement de salariés partis définitivement représente 30,4% des intentions d'embauche. La part des projets de recrutements liés à une nouvelle activité s'élève à 23,0%, soit une augmentation de plus de 2 points par rapport à 2022. Enfin, 9,3% des intentions d'embauche sont liées à des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés.

GRAPHIQUE 7 : ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT

- Pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel
- Pour des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés
- Pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés
- Suite à une nouvelle activité

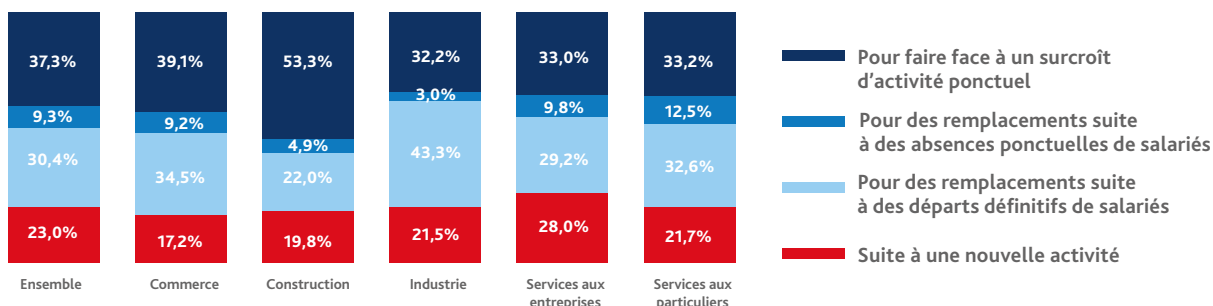


Source : Enquête BMO complémentaire 2023, Pôle emploi

Note de lecture : En 2023, 37,3% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Les motifs de recrutement varient d'un secteur d'activité à un autre. Dans la construction, la majorité des recrutements (53,3%) sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel [cf. Graphique 8]. Dans les services aux particuliers, le commerce et l'industrie, de 33 à 43 % des recrutements sont prévus pour faire face à des départs définitifs de salariés. Enfin, les besoins liés à une nouvelle activité sont davantage cités par les services aux entreprises (28% des intentions de recrutement).

GRAPHIQUE 8 : MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête BMO complémentaire 2023, Pôle emploi

Note de lecture : En 2023 dans la construction, 53,3% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel. Le nombre d'observations dans le secteur agricole est insuffisant pour fournir des résultats détaillés.

ENCADRÉ N°2

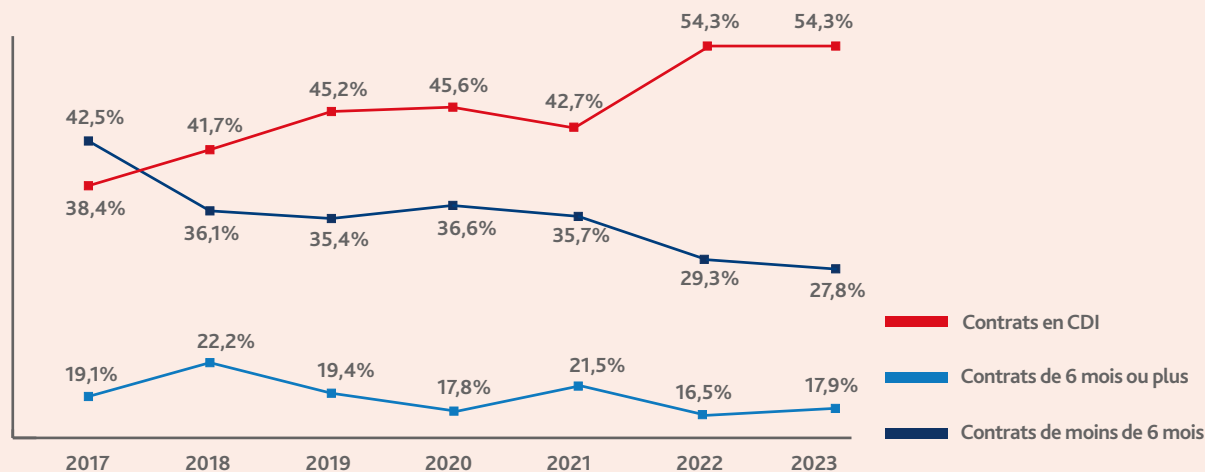
LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN CDI EST STABLE

En 2023, 54,3% des projets de recrutement anticipés correspondent à des CDI, soit une proportion identique à celle de l'année 2022.

Un peu moins des deux tiers des projets de recrutement en CDI répondent à l'un des deux objectifs suivants : remplacer des salariés partis définitivement ou répondre aux besoins d'une nouvelle activité.

À l'inverse, les contrats à durée limitée sont plus utilisés pour répondre à un surcroît d'activité (41% des projets de recrutement en contrat à durée limitée répondent à cet objectif) ou à un remplacement pour absence ponctuelle (13%).

GRAPHIQUE 9 : ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Source : Enquête BMO complémentaire 2023, Pôle emploi

Note de lecture : En 2023, 54,3 % des projets de recrutement sont envisagés sous forme d'un contrat en CDI

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2023

En 2023, les employeurs déclarent un volume d'intention d'embauche de 3,04 millions, soit un niveau équivalent à celui de 2022 (-0,2%).

TABLEAU 1 :
LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2023

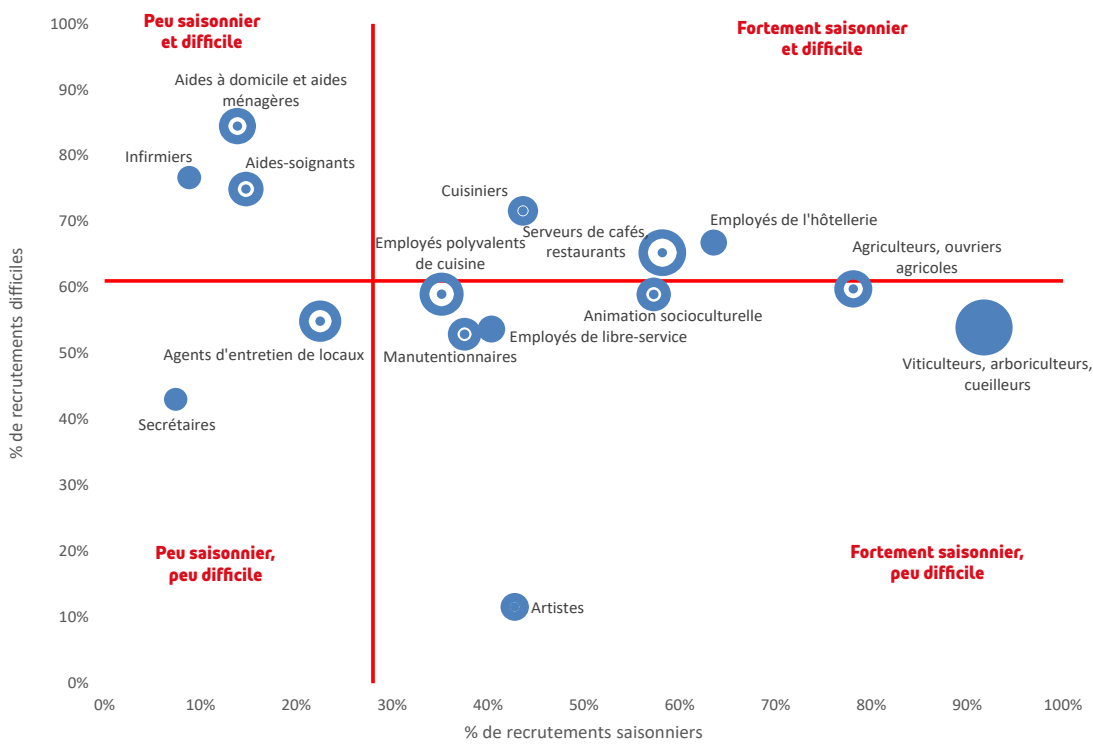
Métier	Ensemble des projets de recrutement	Part des projets difficiles (en %)	Part des projets saisonniers (en %)
Serveurs de cafés restaurants	122 000	65,3	58,2
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	121 000	54,0	91,7
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	110 000	59,0	35,2
Agents d'entretien de locaux	104 000	54,9	22,5
Agriculteurs salariés	92 000	59,8	78,1
Aides à domicile et aides ménagères	88 000	84,5	13,8
Aides-soignants	82 000	74,9	14,7
Professionnels de l'animation socioculturelle	80 000	58,9	57,3
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	76 000	52,9	37,6
Cuisiniers	67 000	71,6	43,6
Artistes (musique, danse, spectacles)	64 000	11,6	42,8
Employés de libre-service	57 000	53,7	40,4
Employés de l'hôtellerie	54 000	66,8	63,5
Infirmiers	45 000	76,7	8,8
Secrétaires bureautiques et assimilés	44 000	43,0	7,4
Total	3 039 400	61,0	27,6

Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

Selon qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, et connaissant ou non des difficultés de recrutement, les métiers les plus recherchés en 2023 peuvent se classer en quatre grands groupes :

- Le premier groupe, pour lequel les difficultés de recrutement anticipées et les projets d'embauche à caractère saisonnier sont élevés, regroupe les métiers de l'hôtellerie-restauration : serveurs de cafés-restaurants, cuisiniers, employés de l'hôtellerie, et employés polyvalents de cuisine.
- Le deuxième groupe, pour lequel les difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche peu liés à la saison, comprend des métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides à domicile et aides ménagères, les aides-soignants et les infirmiers. Pour ces trois métiers, les difficultés de recrutement sont bien au-dessus de la moyenne.
- Le troisième groupe concerne des métiers pour lesquels les employeurs anticipent un peu moins de difficultés et un recours supérieur à la moyenne au personnel saisonnier : les métiers agricoles (avec un très fort recours aux recrutements saisonniers), les manutentionnaires, les employés de libre-service, les professionnels de l'animation socioculturelle, les artistes.
- Le quatrième groupe comprend les agents d'entretien et les secrétaires, pour lesquels les recruteurs anticipent moins de difficultés de recrutement que dans l'ensemble des métiers, avec des recrutements peu saisonniers.

**GRAPHIQUE 10 :
POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2023 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS
À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER**



Source : Enquête BMO 2023 Pôle emploi
Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement

De nombreux métiers connaissent une évolution positive de leurs besoins en recrutement. Il s'agit de métiers de l'hôtellerie-restauration comme les aides de cuisine et employés polyvalents de l'hôtellerie-restauration (+ 6 800 projets entre 2022 et 2023), les serveurs de cafés-restaurants (+ 6 200 projets), les cuisiniers (+ 3 000 projets), ou les employés de l'hôtellerie (+ 2 700 projets), mais également de métiers des services à la personne (+ 4 700 projets d'employés de maison et de personnels de ménage, et + 3 100 projets d'aides à domicile et d'aides ménagères). Sont concernés également les ingénieurs et cadres de la fabrication et de la production (+ 2 800 projets) et les ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement (+ 2 300 projets).

**TABLEAU 2 :
LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT**

Métier	Variation du nombre de projets de recrutement (2023/2022)	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans	Nombre de projets de recrutement pour 2023
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	6 800	26 300	110 000
Serveurs de cafés restaurants	6 200	33 000	122 000
Employés de maison et personnels de ménage	4 700	10 600	37 000
Agriculteurs salariés	3 900	18 800	92 000
Médecins	3 300	6 600	13 000
Employés de la comptabilité	3 100	10 200	26 000
Aides à domicile et aides ménagères	3 100	22 200	88 000
Cuisiniers	3 000	19 800	67 000
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	2 800	6 000	11 000
Employés de l'hôtellerie	2 700	14 100	54 000
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	2 600	5 300	16 000
Attachés commerciaux	2 400	6 200	37 000
Artistes (musique, danse, spectacles)	2 400	12 900	64 000
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	2 300	11 900	30 000
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	2 300	2 500	4 000

Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

LE NOMBRE DE PROJETS NON SAISONNIERS EST SUPÉRIEUR AU NIVEAU DE 2022

Les employeurs anticipent 2,20 millions de recrutements non saisonniers en 2023, en hausse de 2,6% par rapport à 2022, soit 55 600 projets non saisonniers supplémentaires. Les projets de recrutement saisonniers ont quant à eux baissé de 6,9%. Au total, 72,4% des projets d'embauche ne sont pas saisonniers (contre 70,4% en 2022).

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers se trouvent des métiers de l'hôtellerie-restauration (aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, serveurs, cuisiniers), des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers), des métiers liés à l'entretien ou le transport et la logistique (agents d'entretien de locaux, ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention, conducteurs routiers), les ingénieurs et cadres d'étude et de R&D en informatique.

TABLEAU 3 :
LISTE DES 15 MÉTIERS DONT LE NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EST LE PLUS ÉLEVÉ EN 2023

Métier	Nombre de projets de recrutements non saisonniers en 2023	Evolution brute du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2023/2022)	Evolution (en %) du nombre de projets de recrutements non saisonniers en 2023	Nombre total de projets de recrutements en 2023
Agents d'entretien de locaux	80 600	-4 100	-4,9%	104 000
Aides à domicile et aides ménagères	75 600	4 300	6,0%	87 800
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	71 200	6 200	9,5%	109 800
Aides-soignants	69 700	-2 500	-3,5%	81 700
Serveurs de cafés restaurants	51 100	2 700	5,5%	122 200
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	47 600	-300	-0,6%	76 300
Secrétaires bureautiques et assimilés	41 100	1 100	2,6%	44 400
Infirmiers	41 000	600	1,6%	45 000
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	40 700	600	1,6%	40 900
Cuisiniers	37 500	2 400	6,9%	66 500
Conducteurs routiers	36 800	-2 000	-5,2%	41 100
Artistes (musique, danse, spectacles)	36 400	9 300	34,1%	63 600
Attachés commerciaux	35 600	2 400	7,2%	36 600
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	35 600	1 200	3,4%	38 600
Employés de libre-service	34 300	-8 200	-19,3%	57 400

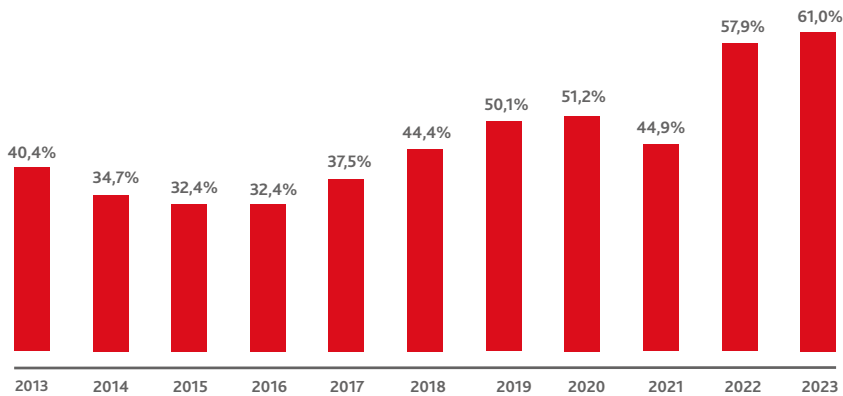
Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES PAR LES EMPLOYEURS CONTINUENT D'AUGMENTER

Les employeurs anticipent une hausse sensible des difficultés de recrutement par rapport à 2022 : ces difficultés concernent 61,0 % des projets en 2023, contre 57,9 % en 2022.

Cette hausse des difficultés de recrutement concerne quasiment tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur du transport et de l'entreposage (58,1% de difficultés anticipées en 2023, soit -3,8 points par rapport à 2022) et du secteur du travail du bois et de l'imprimerie (-1,9 point, avec un taux de difficultés anticipées de 65,3% en 2023, supérieur à la moyenne). Les difficultés augmentent particulièrement dans le secteur du caoutchouc et du plastique (+8,8 points), l'agriculture (+7,3 points), le secteur des équipements électriques et électroniques, produits informatiques et des machines et équipements (+7,1 points) et le commerce de détail (+6,7 points). Les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans la métallurgie et produits métalliques (74,4%), la construction (74,0%), et la santé et action sociale (72,1%). Elles sont moins fortes dans le secteur des autres activités de services (44,9%) et l'administration publique et enseignement (47,5%).

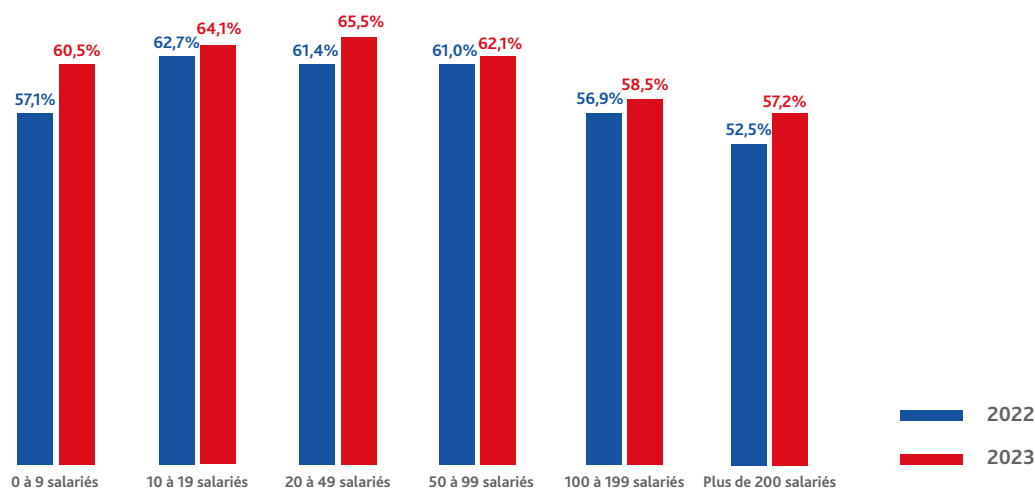
GRAPHIQUE 11 :
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES



Source : Enquêtes BMO 2013 à 2023, Pôle emploi

La hausse de la part des projets de recrutements jugés difficiles entre 2022 et 2023 concerne autant les petites structures (+3,4 points pour les établissements de moins de 10 salariés) que les établissements de plus de 200 salariés (+4,6 points).

GRAPHIQUE 12 :
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES, SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquête BMO 2022 et 2023, Pôle emploi

DE FORTES DIFFICULTÉS ATTENDUES POUR LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION, DE LA RÉPARATION AUTOMOBILE ET DE L'INDUSTRIE

Les métiers pour lesquels les employeurs anticipent le plus de difficultés de recrutement sont des métiers de la construction comme les couvreurs (87,2% des projets de recrutement sont jugés difficiles), les plombiers et chauffagistes (81,1%), les menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation (78,7%) ou les maçons (77,6%). Les métiers de la réparation automobile et de l'industrie présentent aussi des difficultés de recrutement importantes, comme les carrossiers automobiles (81,8%) et les ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique (78,7%), ou les chaudronniers, tôliers, serruriers (82,1%) et les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (79,7%). Les métiers de l'aide à domicile (84,5% de projets difficiles), ainsi que les techniciens médicaux (81,6%) ou les spécialistes de l'appareillage médical (80,7%) sont également présents.

Sur les cinq dernières années, la hausse des difficultés de recrutement concerne la plupart des métiers. Les métiers pour lesquels cette hausse est la plus élevée sont les métiers du soin (+40,5 points entre 2018 et 2023 pour les infirmiers, +30,8 points pour les agents de services hospitaliers, +26,9 points pour les aides-soignants, +24,0 points pour les pharmaciens), les métiers de l'action sociale (+25,0 points pour les professionnels de l'action sociale, + 24,6 points pour les éducateurs spécialisés), et également les métiers de la banque (+26,7 points pour les techniciens de la banque et gestionnaires de patrimoine, et + 25,9 points pour les employés de la banque et des assurances).

TABEAU 4 :
LISTE DES 15 MÉTIERS DONT LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS COMME DIFFICILES EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2023

Métier	Nombre total de projets de recrutement pour 2023	Nombre de projets de recrutement difficiles en 2023	Part des projets de recrutement difficiles pour 2023 (en %)	Evolution de la part de projets de recrutement difficiles (2023/2022), en points
Couvreurs	12 800	11 200	87,2	-2,7
Pharmaciens	8 700	7 500	86,8	3,5
Aides à domicile et aides ménagères	87 800	74 200	84,5	-0,3
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	7 500	6 100	82,1	-0,5
Carrossiers automobiles	6 100	5 000	81,8	0,5
Techniciens médicaux et préparateurs	15 000	12 200	81,6	1,7
Plombiers, chauffagistes	22 100	18 000	81,1	0,6
Spécialistes de l'appareillage médical	5 800	4 700	80,7	7,3
Conducteurs de transport en commun sur route	17 700	14 200	80,4	-0,4
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7 200	5 800	79,7	3,3
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	17 900	14 100	78,7	-1,4
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	15 900	12 500	78,7	0
Bouchers	6 300	4 900	78,4	0,7
Maçons	29 300	22 800	77,6	-0,1
Coiffeurs, esthéticiens	26 200	20 300	77,4	4,9

Source : Enquête BMO 2023, Pôle emploi

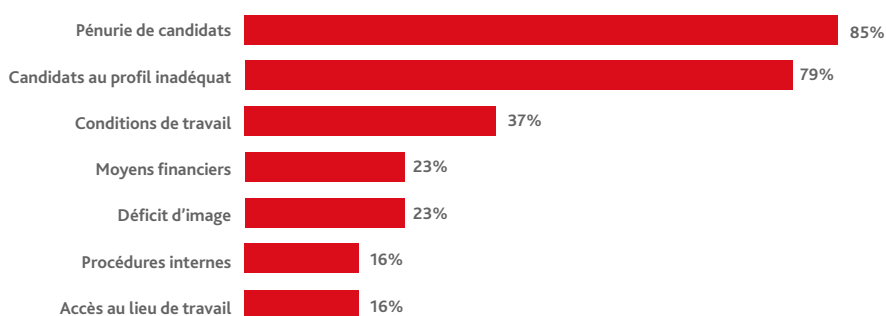
Note de lecture : sont uniquement retenus les métiers pour lesquels sont envisagés au minimum 5 000 projets de recrutement.

LA PÉNURIE DE CANDIDATS DEMEURE LA PRÉOCCUPATION MAJEURE DES RECRUTEURS

Un peu plus nombreux qu'en 2022, plus de six employeurs sur dix (63% contre 60%) se préparent en 2023 à rencontrer des difficultés dans leur recrutement. Les problèmes liés aux candidatures restent prépondérants et concernent presque tous les établissements (97%). Cette année, les employeurs sont plus nombreux qu'en 2022 à envisager des difficultés quant au profil des candidats (79%, contre 71% en 2022). Avec le fort rebond économique consécutif à la sortie de crise sanitaire, les craintes liées à un manque de candidats se maintiennent également à un niveau élevé (85%).

Par ailleurs, la moitié des recruteurs (52%) font le lien entre les difficultés anticipées et un poste proposé pouvant s'avérer peu attrayant : soit parce que les conditions de travail sont défavorables (travail pénible, horaires décalés, manque d'attractivité... pour 37% des employeurs), soit parce que le secteur, l'entreprise ou le métier souffrent d'un déficit d'image (23%), ou encore parce que les conditions d'accès au lieu de travail sont compliquées (16%). Les établissements agricoles et ceux des services à la personne sont les plus nombreux à envisager ces difficultés (respectivement 63% et 61% contre 45% des établissements du commerce et des services aux entreprises). Ces difficultés sont fortement liées aux problèmes de candidatures, un poste présentant des conditions peu attrayantes générant aussi moins de candidatures avec des candidats moins motivés. Ainsi presque la totalité des établissements ayant évoqué ce type de difficultés envisagent également des problèmes de candidatures.

GRAPHIQUE 13 : NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES



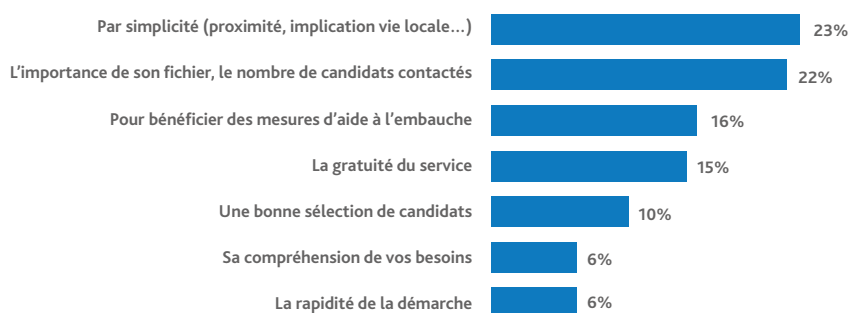
Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2023 pour lequel ils anticipent des difficultés
Source : Enquête complémentaire BMO 2023, Pôle emploi

TROIS ÉTABLISSEMENTS SUR QUATRE FERONT APPEL À PÔLE EMPLOI POUR LES AIDER DANS LEURS PROJETS DE RECRUTEMENT

Comme en 2022, près de trois employeurs sur quatre (73%) envisagent en 2023 de passer par les services de Pôle emploi pour recruter.

Pour huit établissements sur dix, ce recours se fait dès le début de la démarche de manière exclusive (32% des cas) ou en association avec d'autres intermédiaires de l'emploi (dans 48% des cas). La simplicité d'accès aux services de Pôle emploi et l'importance de son fichier de candidats sont les principales raisons avancées par les recruteurs qui font appel à Pôle emploi.

GRAPHIQUE 14 : LES MOTIFS DE RECOURS A PÔLE EMPLOI PAR LES RECRUTEURS



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2023
Source : Enquête complémentaire BMO 2023, Pôle emploi

Parmi les établissements qui ne feront pas appel à Pôle emploi, un quart d'entre eux déclarent ne pas en avoir l'utilité puisqu'ils ont déjà un candidat en vue ou parce qu'ils reçoivent suffisamment de candidatures spontanées.

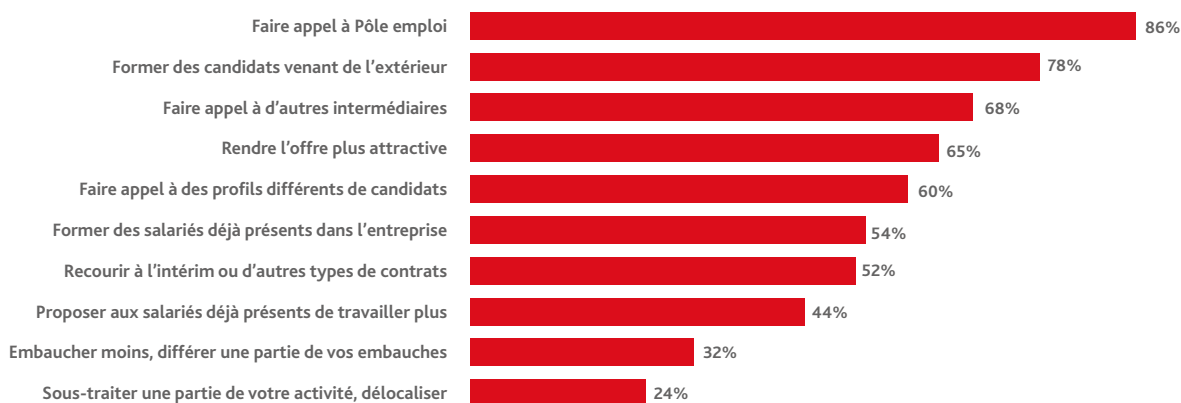
PÔLE EMPLOI EN RÉPONSE AUX DIFFICULTÉS

Le recours envisagé à Pôle emploi est plus important lorsque l'employeur anticipe des difficultés. Ainsi, parmi les 63% d'employeurs qui déclarent s'attendre à rencontrer de tels difficultés, 86% (même taux qu'en 2022) comptent sur Pôle emploi pour les aider. Les autres intermédiaires de l'emploi seront également fortement mobilisés par près de sept employeurs sur dix (68%). La formation de candidats venant de l'extérieur demeure une solution privilégiée qui séduit plus des trois quarts des recruteurs (78%).

Dans plus de la moitié des cas, les recruteurs opteront également pour des moyens tels que rendre leur offre d'emploi plus attractive (65% d'entre eux), faire appel à des profils différents de candidats (60%), former des salariés déjà présents dans l'entreprise (54%) ou encore avoir recours à de l'intérim ou d'autres types de contrats (52%).

Moins souvent évoquées, les dernières options qui s'offrent aux employeurs consistent à proposer aux salariés déjà présents dans l'entreprise de travailler plus (44%), embaucher moins en envisageant de différer une partie des embauches (32%) ou encore sous-traiter une partie de l'activité (24%).

GRAPHIQUE 15 : SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Établissements ayant au moins un projet de recrutement en 2023 pour lequel ils anticipent des difficultés

Source : Enquête complémentaire BMO 2023, Pôle emploi

LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE PAR RÉGION

L'évolution du volume de projets de recrutement entre 2022 et 2023 fait apparaître des différences territoriales marquées : les régions Normandie et Centre Val de Loire connaissent une forte hausse du volume de projets de recrutement (respectivement + 12,1% et + 11,1% entre 2022 et 2023), assortie d'une hausse des difficultés anticipées (respectivement + 5,8 points et + 6,1 points), les régions Hauts-de-France et Grand Est connaissent une baisse de ce volume (respectivement -8,0% et -6,1%) ainsi qu'une diminution des difficultés anticipées (respectivement -3,5 points et -0,4 point). Les régions Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Pays de la Loire connaissent quant à elles des baisses des projets de recrutement (respectivement -1,6%, -4,6% et -2,2%) couplées à des hausse des difficultés, très marquées en Ile-de-France (respectivement +9,7 points, + 4,4 points et + 4,5 points).

TABLEAU 5 :
PROJETS ET DIFFICULTÉS PAR RÉGION

Région	Nombre de projets de recrutements pour 2023	Evolution 2023/2022 (en %)	Part de projets difficiles pour 2023 (en %)	Evolution de la part de projets difficiles entre 2023 et 2022
Île-de-France	524 472	-1,6	55,1	9,7
Auvergne-Rhône-Alpes	370 051	2,0	62,6	-0,1
Nouvelle-Aquitaine	337 659	2,1	70,3	2,5
Occitanie	279 944	1,1	57,7	1,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	277 700	-2,9	63,2	4,4
Hauts-de-France	207 048	-8,0	50,3	-3,5
Pays de la Loire	204 665	-2,2	68,8	4,5
Grand Est	203 244	-6,1	57,9	-0,4
Bretagne	163 344	0,3	64,2	-1,7
Normandie	139 751	12,1	69,7	5,8
Bourgogne-Franche-Comté	107 786	2,2	55,7	-4,1
Centre-Val de Loire	103 448	11,1	70,3	6,1
La Réunion	40 435	5,4	41,2	3,8
Corse	29 263	2,0	66,7	5,5
Guadeloupe	17 580	1,6	44,9	-1,5
Martinique	16 356	4,9	60,4	13,6
Guyane	9 472	6,7	49,7	-0,3
Mayotte	7 204	12,4	49,1	6,4
Total France	3 039 415	-0,2	61,0	3,1

Source : Enquête complémentaire BMO 2023, Pôle emploi

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 CRÉDOC. L'enquête BMO 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 et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension.

L'enquête BMO 2023 a été réalisée entre octobre et décembre 2022 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette 22^e vague est le même que l'an dernier, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part : les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...) et pour finir les officiers publics ou ministériels (notaires...). L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice...) ni certaines entreprises publiques (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 2 448 787 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1 878 681 ont ainsi été interrogés, par voie postale, web ou téléphonique. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, 423 918 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière. Les résultats ont ensuite 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.



EN SAVOIR PLUS

CHAMKHI A., LAINÉ F., RODRIGUEZ O. (2021),

« Les difficultés de recrutement depuis la reprise de l'activité en 2021 », *Éclairages et Synthèses*, n°68, Pôle emploi.

CHARTIER F., GAUMONT S., LAINÉ F., (2022), « Enquête Besoins en Main d'œuvre : les employeurs anticipent de fortes difficultés de recrutement en 2022 », *Éclairages et Synthèses*, n°70, Pôle emploi.

GAUMONT S., LAINÉ F., VROYLANDT T. (2021), « Enquête Besoins en Main d'œuvre : les employeurs prêts à embaucher en 2021 », *Éclairages et Synthèses*, n°67, Pôle emploi.

JUGAND O. ET LAINÉ F. (2020), « Mobiliser Pôle emploi pour recruter : dans quels cas et pour quels résultats ? », *Éclairages et Synthèses*, n°56, Pôle emploi.

NIANG M., CHARTIER F., LAINÉ F., (2022), « Les tensions sur le marché du travail en 2021 », *Dares résultats*, n°45.

Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Cyril NOUVEAU

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

Pôle emploi,
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

WWW.POLE-EMPLOI.ORG

