



# ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

## ENQUÊTE BMO 2017 HAUSSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE



### SOMMAIRE

- P.1** Les employeurs prévoient une nette amélioration de leurs perspectives d'embauche pour 2017.
- P.2** Le nombre d'intentions d'embauche progresse très fortement en 2017. Deux tiers des projets de recrutement 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 durables parmi les intentions d'embauche se stabilise.
- P.4-5** Les 15 métiers les plus recherchés en 2017 présentent une grande diversité de profils. Les mouvements de métiers. Les plus fortes progressions. Peu de métiers pour lesquels le nombre d'intentions est en diminution.
- P.6-7** Suivi de l'enquête BMO 2016 : des chiffres à la réalité. Le 1<sup>er</sup> axe de l'enquête : la difficulté à recruter des employeurs.
- P.8** Le 2<sup>ème</sup> 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

#### Les employeurs prévoient une nette amélioration de leurs perspectives d'embauche pour 2017

Les intentions de recrutement des employeurs pour 2017 progressent de 12,5%, après une croissance plus modérée en 2016 (+8%) et représentent 215 200 embauches potentielles. Ce sont ainsi 23 900 projets de recrutement supplémentaires qui sont comptabilisés cette année. La part des établissements prévoyant d'embaucher augmente légèrement (25,1% en 2017 contre 24,2% en 2016). La hausse des intentions de recrutement pour 2017 est liée à la progression du nombre de projets à caractère non saisonnier (+19%), et dans une moindre mesure saisonnier (+6%). PACA est parmi les régions les plus dynamiques et se situe au 3<sup>ème</sup> rang au niveau national en nombre d'intentions (soit une part de 10.9%, derrière l'Île de France à 17.5% et Auvergne-Rhône-Alpes avec 12.9%).

Le secteur des services concentre à lui seul près des deux tiers des projets, leur nombre est en progression de +13% par rapport à 2016 et représente près de sept projets sur dix (68%). Les recrutements sont envisagés en contrats non durables pour la moitié des cas, en CDI pour 31% et en CDD de plus de 6 mois pour 18%. La proportion des contrats précaires est de plus en plus importante chaque année.

La part des projets jugés difficiles par les employeurs progresse depuis trois années consécutives pour atteindre 37% en 2017. Les difficultés restent plus importantes dans les petites structures. Selon les employeurs, ces difficultés sont le plus souvent liées à l'inadéquation des profils la pénurie de candidats ou encore les conditions de travail, qui semblent plus marquées cette année. Encore plus que les années passées, la formation reste la solution la plus souvent envisagée pour y répondre. D'autre part, Pôle emploi demeure un intermédiaire privilégié. Quatre entreprises recruteuses sur cinq pensent faire appel à Pôle emploi dès le départ, de manière exclusive ou en association avec d'autres modes de recrutements.

**23 900**

PROJETS DE  
RECRUTEMENT  
SUPPLÉMENTAIRES  
EN 2017

- 215 200 projets de recrutement sont prévus (soit +12,5% en un an)
- 25% des établissements envisagent de recruter en 2017 (+1 pt)
- 37% des projets sont jugés difficiles par les employeurs (+3 pts)
- 46% d'intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière (-3 pts)



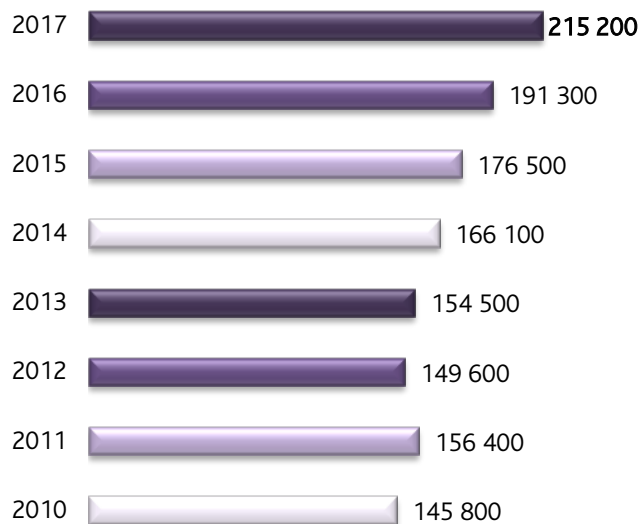
### Le nombre d'intentions d'embauches progresse très fortement en 2017

Les intentions de recrutement pour 2017 affichent une franche progression de 12,5% et s'établissent à 215 200 projets, le plus haut niveau observé au cours des huit dernières vagues de l'enquête [cf. graphique 1]. Au global, un établissement sur quatre (25%) envisage au moins un recrutement en 2017 (+1 point par rapport à 2016).

Parmi les 50 200 établissements potentiellement recruteurs, le nombre moyen de projets est de 4,3 (3,9 en 2016). La croissance des projets de recrutement est liée aux besoins non saisonniers (116 200 projets, soit 18 200 supplémentaires). Avec une part de 49% en 2015 et 2016, le poids des besoins en main d'œuvre saisonnière a diminué en 2017 de 3 points.

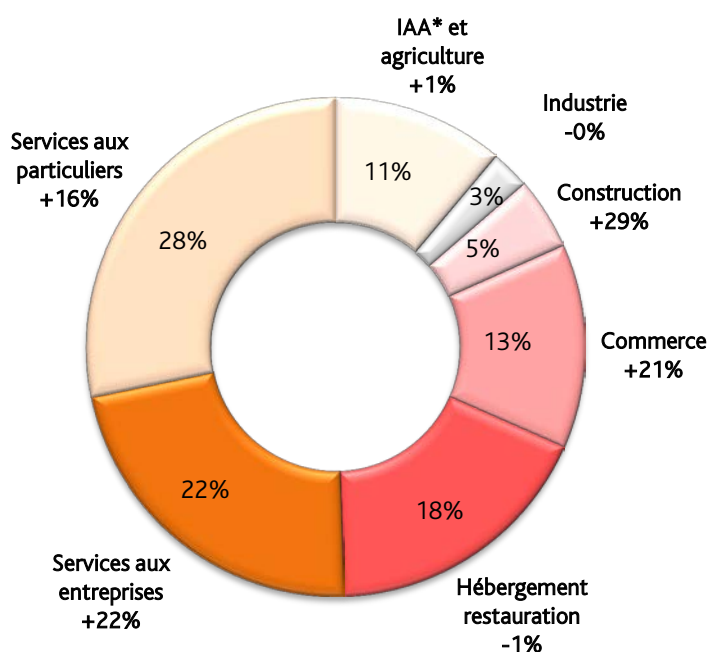
47% des projets d'embauches émanent des établissements de moins de 10 salariés, c'est moins qu'en 2016 (50%). Les établissements de 10 à 49 salariés représentent toujours 23% des embauches potentielles et enregistrent également une hausse de leurs intentions d'embauche (+8%). Enfin, les plus de 50 salariés comptent pour 30% des projets (26% en 2016) et voient leurs intentions de recrutement augmenter de +31%.

Graphique 1 : Nombre de projets de recrutement par an



### Deux tiers des projets de recrutement se concentrent dans le secteur des services

Graphique 2 : Evolution (2017/2016) et répartition du nombre de projets de recrutement par secteur d'activité



Le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur en Paca, avec 60 700 projets annoncés (soit une progression de 16% par rapport à 2016) représentant 28% des intentions d'embauche en 2016 [cf. graphique 2]. Les besoins en main-d'œuvre dans les services aux entreprises progressent aussi nettement en 2016 (+22%) avec 48 000 projets, soit 22 % des intentions d'embauche.

L'hébergement restauration, autre secteur phare du tissu économique régional, concentre 18% des intentions, soit 38 500 projets. Toutefois, la tendance est stable, le fort accroissement observé entre 2015 et 2016 (+8%) ne s'est pas reproduit en 2017. Les entreprises du secteur envisagent trois quarts de leurs embauches pour du personnel saisonnier.

Le commerce demeure depuis cinq ans le secteur le plus confiant, son nombre de projets de recrutement augmente d'année en année (+21% en 2017). Il représente 28 600 projets, soit 13% du potentiel régional et concerne principalement des emplois non saisonniers. La construction, avec 5% des projets, est la branche qui affiche la plus forte progression annuelle (+29%). Après les rebonds de 2012 et 2015, le nombre de projets dans l'industrie manufacturière se maintient à près de 5 500 mais compte pour seulement 3% des intentions en Paca.

\* Industrie agro-alimentaire

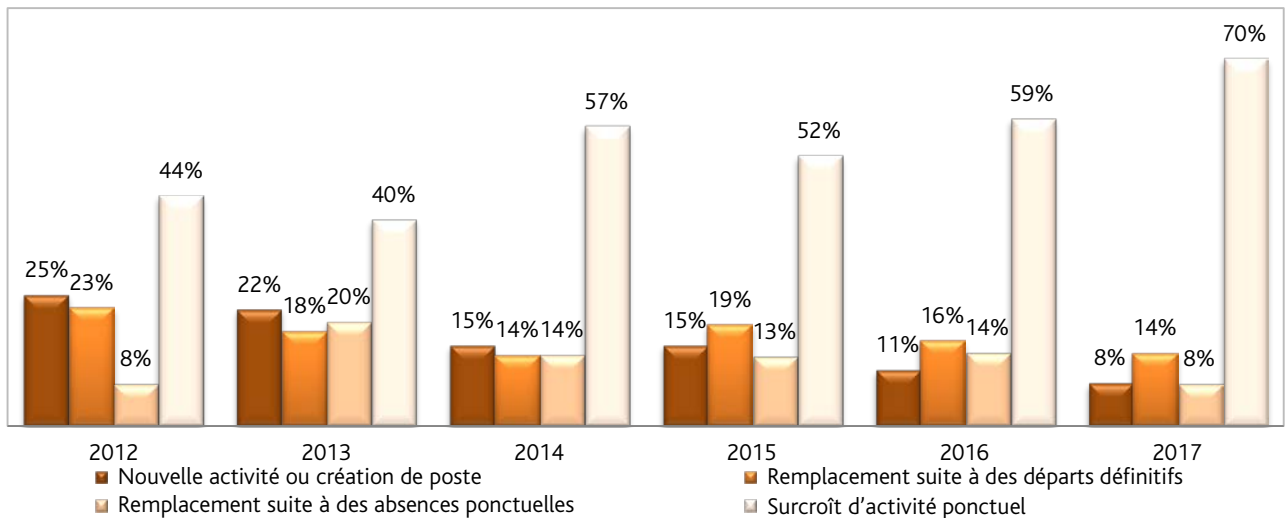
Les résultats ci-dessous sont obtenus auprès d'employeurs interrogés par téléphone (381) sur leurs projets de recrutement.

#### 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 s'établit à 70% en 2017, soit une part plus importante que celles observées précédemment. La part des projets de recrutement pour des remplacements de salariés (définitifs ou ponctuels) descend à 21% [cf. graphique 3].

De même, les recrutements pour une nouvelle activité semblent beaucoup moins fréquents que sur les années passées, leur part est passée de 25% en 2012 à 8% en 2017. Les employeurs sont donc de moins en moins enclins à développer de nouveaux postes.

**Graphique 3: Evolution des principaux motifs de recrutement**

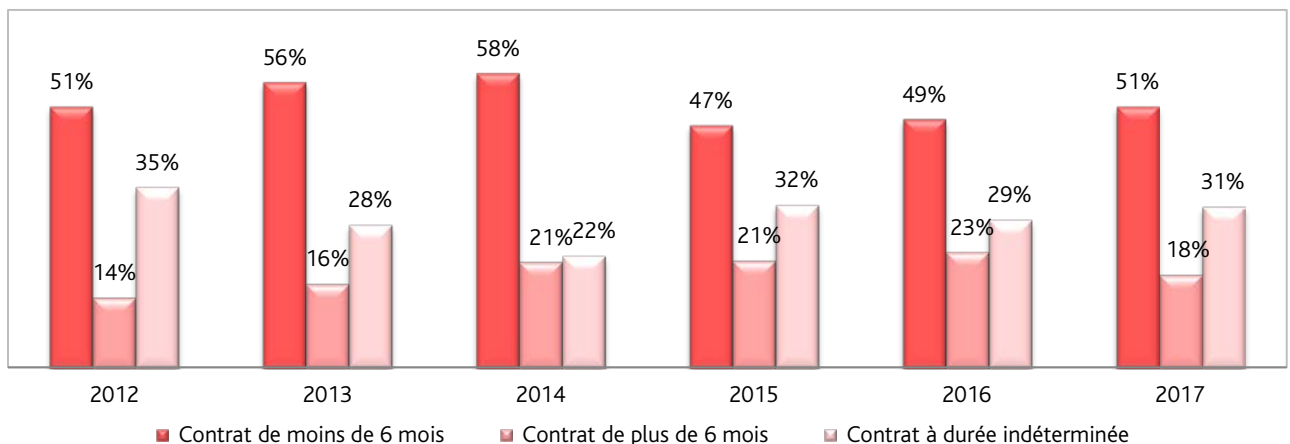


Source : Enquête complémentaire BMO 2017, Pôle emploi – BVA et CREDOC

#### La part des emplois durables parmi les intentions d'embauche se stabilise

En 2017, les intentions sont autant de nature durable, que précaire. En effet, 50% des intentions concerneraient des contrats de moins de 6 mois (intérim compris). Après le déclin de 2014, la part des CDI (31%) se maintient depuis 2015 [cf. graphique 4].

**Graphique 4: Evolution des motifs de contrat**



Source : Enquête complémentaire BMO 2017, Pôle emploi – BVA et CREDOC

### Les 15 métiers les plus recherchés en 2017 présentent une grande diversité de profils

Parmi les 15 métiers les plus recherchés en 2017 [Cf. Tableau 1], beaucoup se définissent saisonniers, principalement du domaine professionnel de l'hôtellerie-restauration et de l'agriculture. Les métiers de la restauration affichent des volumes prévisionnels d'embauche toujours élevés (serveurs de café, restaurant avec 13 500 projets, aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine avec 10 400 projets) avec pour chacun une très forte proportion d'emplois saisonniers (respectivement 77% et 63%). Les métiers du secteur agricole à l'instar des viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs (10 100 projets), d'agriculteurs salariés et ouvriers agricoles (8 500 projets) présentent la plus forte composante saisonnière (respectivement 98% et 93%) et figurent parmi les métiers les plus recherchés en 2017.

Comme les années précédentes, le secteur d'activité des services aux particuliers est le premier secteur contributeur de l'économie, avec 28% des intentions d'embauche en 2017. Les métiers de la santé humaine et action sociale, étroitement liés à ce secteur sont donc très représentés dans le top 15 des métiers les plus recherchés. En effet, la famille professionnelle (FAP) des professionnels de l'animation socioculturelle (7 600 projets d'embauche) est le troisième métier le plus recherché en 2017. Les aides à domicile et aides ménagères (avec 7 400 projets) et aides-soignants (5 200 projets) sont respectivement en septième et onzième positions des intentions d'embauche. Les artistes (5 800 projets), quant à eux, arrivent en dixième position.

Certains profils pouvant être demandés par les services aux entreprises (2<sup>ème</sup> secteur le plus important des répondants régionaux avec 22% des projets totaux) apparaissent également parmi les premiers métiers : agents d'entretien de locaux (9 300 projets en 2017), ouvriers de l'emballage et de la manutention (4 700 projets). Ces profils les plus recherchés sont, pour la plupart, rattachés à un faible niveau de qualification. Les métiers du commerce sont également très cités, à travers les employés de libre-service (4 800 projets) et les vendeurs en habillement (4 300 projets).

**Tableau 1: Les 15 métiers les plus recherchés en 2017**

Intitulé métier	Nombre de projets	% de projets difficiles	% de projets saisonniers	Tendance annuelle
Serveurs de café, de restaurant (y compris commis)	13 541	44%	77%	↑
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	10 431	37%	63%	↑
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	10 091	14%	98%	↓
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM*)	9 268	37%	28%	↑
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	8 452	27%	93%	↑
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	7 611	30%	71%	↑
Aides à domicile et aides ménagères	7 429	70%	12%	↑
Cuisiniers	6 265	54%	70%	↑
Employés de l'hôtellerie	6 192	34%	84%	↓
Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris professeurs d'art)	5 771	10%	45%	↑
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	5 242	49%	12%	↑
Employés de libre-service	4 759	26%	65%	↑
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	4 729	30%	56%	↑
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	4 286	25%	62%	↓
Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	3 988	47%	39%	↑
<b>Ensemble des projets de recrutement</b>	<b>215 164</b>	<b>37%</b>	<b>46%</b>	<b>↑</b>

\* ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

## Les mouvements de métiers

Le métier de serveur de café, restaurant est historiquement le premier métier recherché dans les intentions d'embauche. Les neuf premiers métiers du top15 de l'année 2017 figurent toujours dans les métiers les plus recherchés depuis 2012. Des différences sont notables dans les positions suivantes. Par exemple, le métier d'artiste était 25<sup>ème</sup> dans les projets en 2012 et remonte en 10<sup>ème</sup> position cette année. Entre 2016 et 2017, les agents de sécurité entrent dans le top15, tandis que les professionnels des spectacles en sortent.

## Les plus fortes progressions

Parmi les 15 métiers qui affichent les plus fortes progressions du nombre de projets de recrutement, sept appartiennent au top15 des métiers les plus recherchés [Cf. Tableau 2]. En dehors de ces métiers, les recruteurs potentiels demandent en 2017 davantage de vendeurs généralistes, d'éducateurs spécialisés, d'agents administratifs, d'employés de maison, de caissiers, d'agents hospitaliers, de professionnels de l'action sociale et d'apprentis et ouvriers de l'alimentation, qu'en 2016.

**Tableau 2 : Les métiers avec les plus fortes augmentations de projets en 2017**

Libellé métiers	Nombre de projets en 2017	Variation en nombre	Classement 2017
<b>Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM<sup>1</sup>)</b>	<b>9 268</b>	<b>+1 948</b>	<b>4</b>
Vendeurs généralistes	2 870	+1 871	22
<b>Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)</b>	<b>5 242</b>	<b>+1 294</b>	<b>11</b>
Aides à domicile et aides ménagères	7 429	+1 143	7
<b>Artistes (en musique, danse, spectacles, y compris professeurs d'art)</b>	<b>5 771</b>	<b>+996</b>	<b>10</b>
Educateurs spécialisés (y compris EJE <sup>2</sup> )	2 434	+988	27
Agents administratifs divers (saisie, assistantat Ressources Humaines, enquêtes...)	3 006	+982	19
<b>Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles</b>	<b>8 452</b>	<b>+782</b>	<b>5</b>
<b>Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires</b>	<b>4 729</b>	<b>+780</b>	<b>13</b>
Employés de maison et personnels de ménage	2 425	+737	28
Caissiers (y compris pompistes...)	3 782	+646	17
<b>Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)</b>	<b>7 611</b>	<b>+628</b>	<b>6</b>
Agents de services hospitaliers	2 053	+626	31
Professionnels action sociale (assistants sociaux, conseillers éco. sociale familiale)	1 153	+486	45
Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors IAA <sup>3</sup> )	1 299	+455	40
<b>Ensemble des projets de recrutement</b>	<b>215 164</b>	<b>+23 851</b>	

A l'inverse, certains métiers sont toujours recherchés par les employeurs pour leur projets de recrutement, mais avec un volume de projets en baisse par rapport à l'an passé. C'est le cas notamment de deux métiers du top15 : les viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs avec -503 projets et les employés de l'hôtellerie avec -332 projets.

(1) ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

(2) EJE : Éducateurs de Jeunes Enfants

(3) IAA : Industrie Agro Alimentaire

## Suivi de l'enquête BMO 2016 : des chiffres à la réalité

A 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 les 139 000 entreprises interrogées en PACA en 2016, 34 000 nous avaient répondu et avaient exprimé plus de 191 000 intentions d'embauches, plaçant ainsi la région au troisième rang national derrière les régions Ile-de-France et Rhône-Alpes-Auvergne. Cette enquête représente 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. Mais ces entreprises ont-elles pour autant transformé ces intentions en embauches réelles ? Cette étude complémentaire fait ressortir les principaux points suivants :

- ➔ **76% des établissements régionaux** ayant déclaré une intention d'embauche pour l'année 2016 lors de l'enquête, ont effectué au moins une DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) en 2016.
- ➔ En parallèle, **42% des établissements** qui n'envisageaient pas de recruter en 2016 ont finalement réalisé au moins une DPAE au cours de l'année 2016.

## Le 1<sup>er</sup> axe de l'enquête : la difficulté à recruter des employeurs

L'inadéquation au profil est la première difficulté, Pôle emploi reste l'interlocuteur privilégié

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

En 2017, plus de huit établissements recruteurs sur dix (81%) envisagent de faire appel à Pôle emploi pour leur recrutement [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 (c'est-à-dire le nombre de candidats pouvant potentiellement être contactés) et la gratuité de ses services restent des avantages. Est également citée la bonne compréhension de leurs besoins.

**Tableau 3 : Motifs des difficultés**

Typologie des difficultés	Taux
Candidats au profil inadéquat	83%
Pénurie de candidats	78%
Conditions de travail	58%
Manque de moyens financiers	26%
Accès au lieu de travail	18%
Procédures internes de recrutement	14%
Déficit d'image	13%

**Tableau 4 : Solutions envisagées par les employeurs**

Diverses solutions trouvées par les employeurs	Taux
<b>Faire appel à Pôle emploi</b>	<b>81%</b>
Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés	67%
Former des candidats venant de l'extérieur	65%
Faire appel à des profils différents de candidats	56%
Former des salariés déjà présents dans l'entreprise, leur proposer de travailler plus	44%
Recourir à d'autres types de contrats	38%
Rendre l'offre d'emploi plus attractive, améliorer les conditions de travail	37%
Embaucher moins, différer une partie de vos embauches	26%
Sous-traiter une partie de votre activité, délocaliser	13%

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

La proportion de projets difficiles avait fortement diminué passant de 46% de projets difficiles en 2012 à 31% en 2015. En 2017, cette proportion augmente comme l'an passé de 3 points pour s'établir à 37% [Cf. Tableau 5]. Pour les secteurs du commerce, de l'industrie manufacturière et de la construction, l'augmentation de la part de projets jugés difficiles est la plus conséquente (entre +4 pts et +7 pts).

En 2017, les deux secteurs qui projettent un volume d'embauches conséquent (7%), mais avec un ressenti de difficulté fort sont les services scientifiques, techniques, administratifs et soutien, et la santé humaine et action sociale.

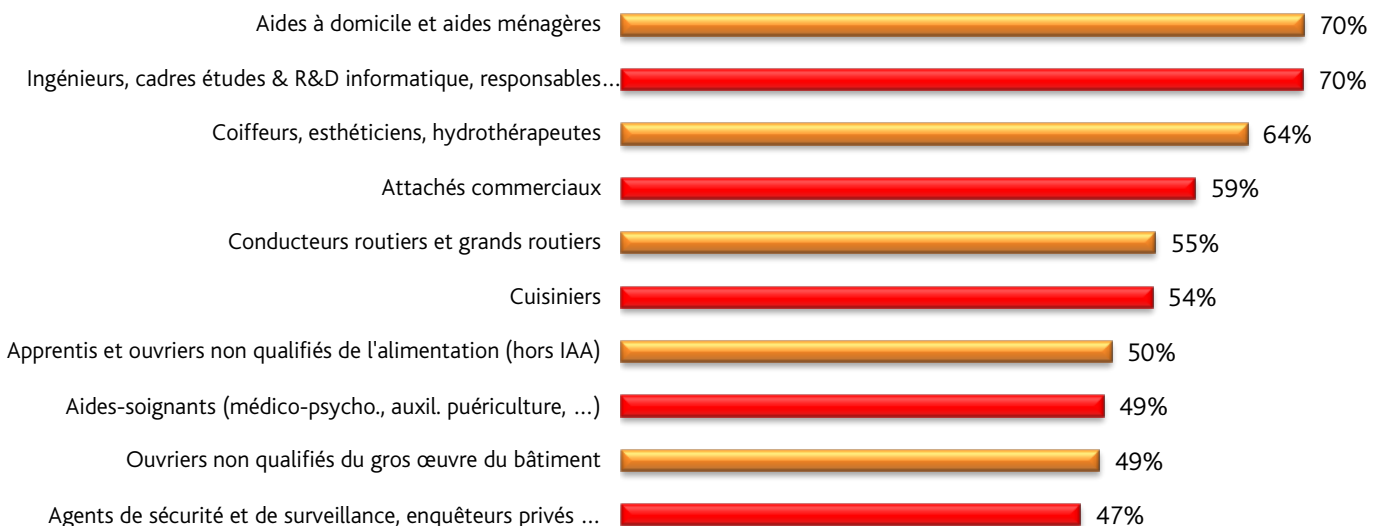
**Tableau 5: Secteurs d'activité des établissements avec un pourcentage de difficulté supérieur à la moyenne régionale**

Secteur d'activité	% Difficulté	Nombre	% Projets
Matériel de transport	81%	71	0%
Métallurgie et produits métalliques	65%	652	0%
Commerce & réparation automobile	61%	1 234	1%
Autres industries manufacturières	59%	940	0%
Activités immobilières	55%	2 225	1%
Serv. scientifiques, techniques, adm. & soutien	49%	15 244	7%
Travail du bois, papier et imprimerie	46%	445	0%
Santé humaine et action sociale	45%	15 971	7%
Commerce de gros	41%	4 907	2%
Construction	40%	9 106	4%
Information et communication	40%	3 276	2%
Hébergement et restauration	39%	28 685	13%
Industrie agroalimentaire	38%	2 665	1%
Caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques	38%	328	0%
<b>Moyenne régionale</b>	<b>37%</b>	<b>215 164</b>	<b>100%</b>

## Les métiers les plus difficiles à recruter

Parmi les métiers les plus difficiles à recruter, on retrouve plusieurs domaines professionnels. Le recrutement d'une aide à domicile (7 400 projets) ou d'un ingénieur en recherche et développement (2 200 projets) est jugé difficile dans sept cas sur dix [Cf. Graphique 5]. Pour le second, la pénurie de candidats semble l'explication. Le métier de cuisinier, de part les conditions de travail, compte, parmi ses 6 300 intentions, 54% de projets difficiles.

**Graphique 5: Les 10 métiers jugés les plus difficiles à recruter**



## Le 2<sup>ème</sup> 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 avait augmenté en 2014 pour atteindre 50% des projets. Elle s'est stabilisée à 49% durant les deux années suivantes pour redescendre à 46% en 2017. C'est surtout le secteur du commerce qui affiche une baisse de cette composante (- 5 pts).

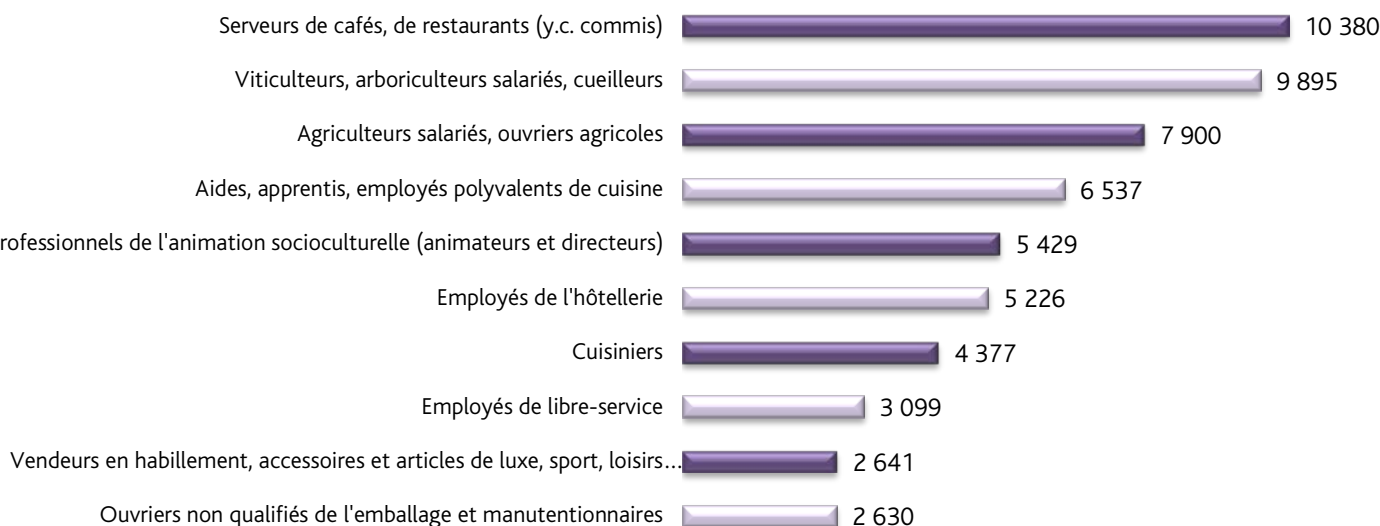
L'agriculture, avec 10% des projets, et l'hébergement restauration, avec 18% des projets, sont les deux secteurs d'activité qui présentent les saisonnalités les plus élevées [Cf. Tableau 6]. Pour le premiers secteur, la quasi-totalité des projets sont saisonniers et pour le second, ce sont les trois quarts. Le commerce de détail affiche une part tout juste supérieure à la moyenne régionale.

**Tableau 6: Secteurs d'activité des établissements avec une part de saisonnalité supérieure à la moyenne régionale**

Secteur d'activité	Nombre	% Projets	% Saisonnier
Agriculture	20 727	10%	95%
Hébergement et restauration	38 462	18%	75%
Textile, habillement, cuir, chaussure	85	0%	69%
Transports et entreposage	7 568	4%	54%
Industrie agroalimentaire	3 234	2%	54%
Commerce de détail	21 711	10%	48%
<b>Moyenne régionale</b>	<b>215 164</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>

Parmi les métiers les plus saisonniers en nombre [Cf. Graphique 6], on retrouve surtout les domaines professionnels de l'agriculture, de l'hôtellerie restauration et du commerce. Les métiers saisonniers sont donc en parfaite concordance avec les secteurs saisonniers. L'embauche d'un viticulteur est saisonnière à 98%, d'un agriculteur salarié à 93%, d'un employé de l'hôtellerie à 84% et d'un serveur de café, restaurant à 77%.

**Graphique 6: Les 10 métiers jugés les plus saisonniers en nombre**



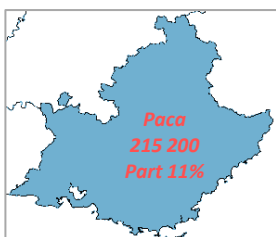
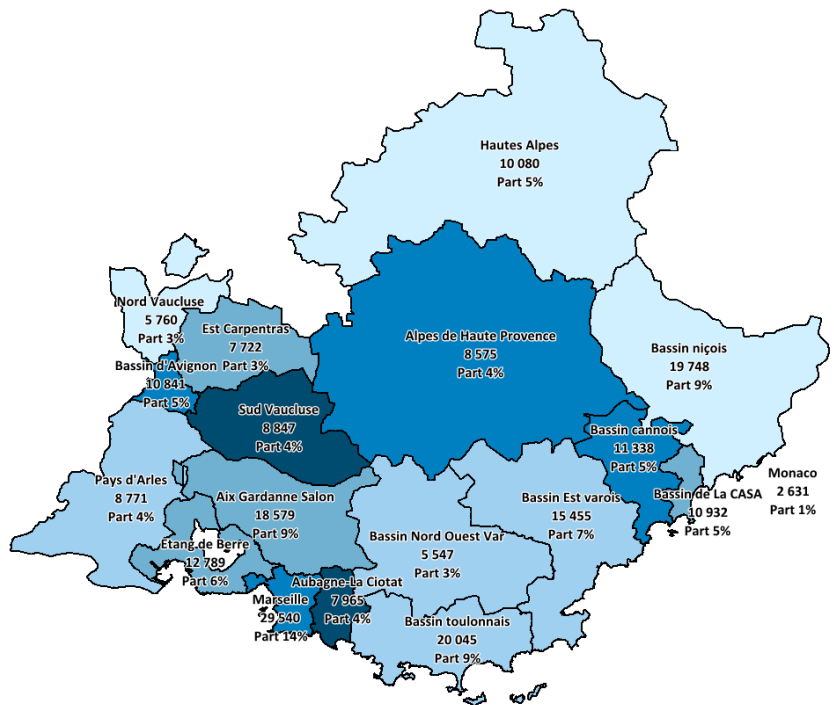
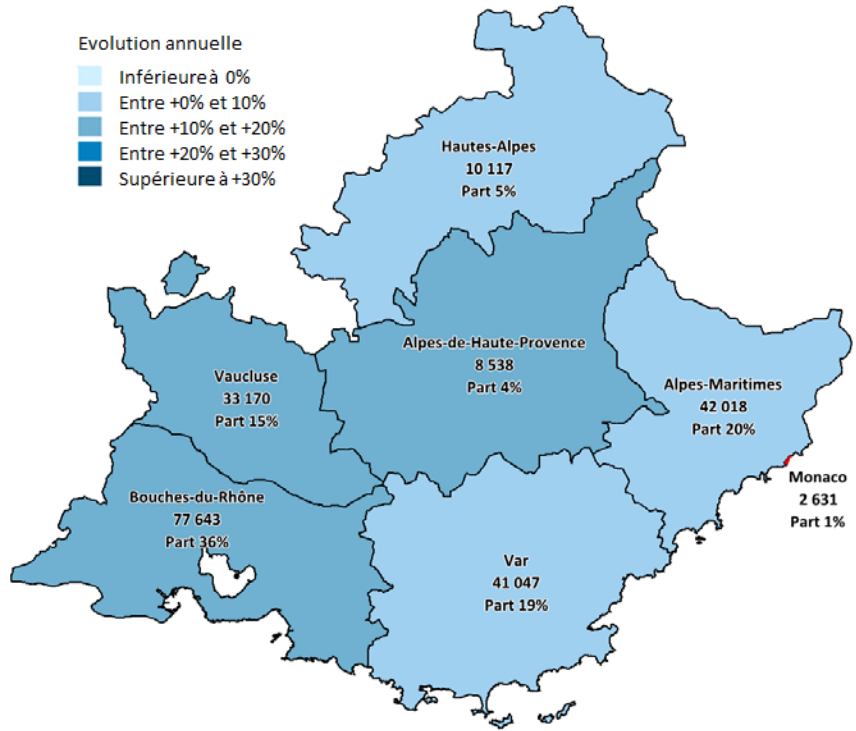


## Les projets de recrutement par territoire

- ◆ Le nombre d'intentions d'embauche progresse dans tous les départements sur un an. Parmi les 18 bassins d'emploi de la région (CREDOC), seuls celui des Hautes-Alpes, le bassin niçois et celui de Nord Vaucluse comptent moins de projets de recrutement que l'an passé.
- ◆ La saisonnalité des recrutements baisse de manière globale. La difficulté à recruter est en hausse en Paca, mais diminue dans les départements alpins et varois.
- ◆ Le département des Bouches-du-Rhône présente le plus grand nombre d'intentions d'embauche.
- ◆ Le Vaucluse et les Bouches-du-Rhône connaissent la hausse la plus forte (+18%).
- ◆ Les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes concentrent chacun 69% de projets saisonniers.
- ◆ Les employeurs des Bouches-du-Rhône jugent à 39% la difficulté à recruter.

### Evolution annuelle

- Inférieure à 0%
- Entre +0% et 10%
- Entre +10% et +20%
- Entre +20% et +30%
- Supérieure à +30%



### Gui de de lecture :

- Couleur : Evolution annuelle
- Nom du territoire
- Nombre de projets du territoire
- Poids du territoire sur la région en nombre de projets

## 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 2017 a été réalisée entre octobre et décembre 2016 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, plus de 436 200 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Pour la région Paca, la population mère correspond au total à 199 806 établissements dont 141 681 ont été interrogés cette année. Au global 35 063 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24,7%. 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 PACA « Eclairages et Synthèses BMO 2017 » 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](http://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 et de l'Innovation  
Service Statistiques, Études et Évaluations

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

[www.pole-emploi.org](http://www.pole-emploi.org)

