



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 RETOUR À UN NIVEAU PRÉ-CRISE SANITAIRE

Avertissement : suite à un changement de nomenclature en FAP 2021 (FAMILLES PROFESSIONNELLES), les données par familles de métier marquent une rupture de série. La publication de cette année ne fait aucune comparaison avec la nomenclature FAP 2009 précédente. De plus, l'amélioration de la qualité du fichier des établissements concernant les tranches d'effectifs entraîne une meilleure répartition des établissements par taille.

Sommaire

- P.2-3** Les principaux résultats de l'enquête 2024 - Plus de deux projets de recrutement sur trois se concentrent dans le secteur des services - Les familles de métiers les plus recherchées en 2024
- P.4-5** La difficulté anticipée des employeurs dans leurs recrutements - Les difficultés pressenties par les employeurs se concentrent sur certains secteurs d'activité - Les familles de métiers les plus difficiles à recruter
- P.6** La saisonnalité des intentions d'embauche
- P.7-8** Les projets de recrutement non saisonniers
- P.9** Les intentions d'embauche par territoire
- P.10** Sources et méthodes



247 600

PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2024

-10,8% en un an

-3,0% versus 2019

L'essentiel

Après deux années exceptionnelles en termes de recrutement, retour à une situation d'avant crise

Les intentions d'embauches des employeurs sur l'année 2024 représentent plus de 247 600 emplois potentiels. En raison de la reprise économique qui a suivi la crise sanitaire, les recrutements ont profité d'une vague d'embauches importante durant les deux dernières années. Nous revenons désormais à une situation proche d'avant COVID. De ce fait, le nombre de projets s'affaiblit sur un an (-10,8% soit -30 070 unités), similaire à la tendance France entière (-8,5% soit -257 700 intentions).

De plus le pourcentage d'établissements qui ont l'intention de recruter atteint 29% en 2024 contre 36% et 33% de 2022 et 2023.

Tous les grands secteurs sont en recul par rapport à 2023. Les plus grandes diminutions concernent les services, essentiellement les services aux entreprises avec 9 100 projets en moins sur un an. Le commerce, la construction et l'agriculture sont également très impactés avec des reculs respectifs d'environ 7 200, 4 500 et 3 800 intentions. En revanche, des sous-secteurs comme l'industrie agroalimentaire, l'administration publique et l'enseignement sont en augmentation pour cette année.

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs sont en quasi-stagnation pour atteindre une proportion de 62%. Les besoins en main d'œuvre non saisonnière sont toujours conséquents et pèsent 60% des intentions d'embauche. Enfin, les projets saisonniers restent importants au sein de l'économie de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur avec une part qui remonte de 2 points pour s'établir à 40%.

AUTRES CHIFFRES CLÉS

29% des établissements ayant répondu à l'enquête envisagent de recruter

62% des projets sont jugés difficiles par les employeurs

40% d'intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

LES PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ENQUETE 2024

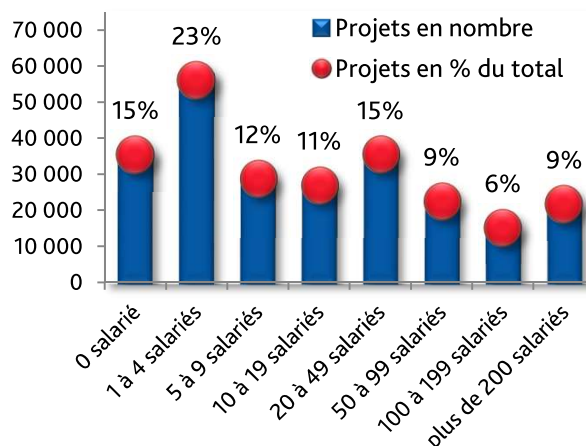
Dans un contexte socio-économique impacté par les défis environnementaux, les perturbations dans les chaînes d'approvisionnement et les tensions géopolitiques, le nombre de projets d'embauche recule de 10,8% sur un an.

Le nombre d'intentions d'embauche est plus élevé au sein des petites entreprises

GRAPHIQUE 1

Nombre de projets de recrutement par taille d'établissement

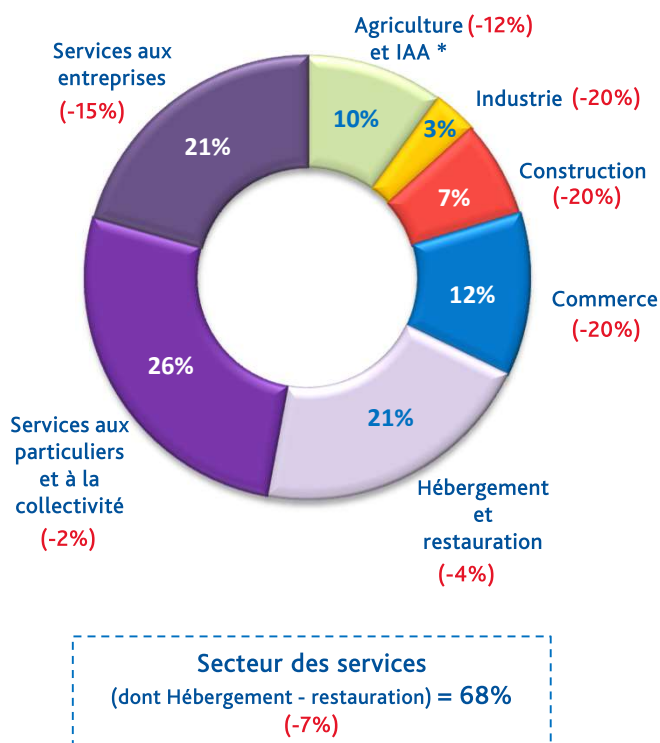
Les projets de recrutement pour 2024 s'établissent à environ 153 120 unités [cf. Graphique 1] au sein des structures de moins de 10 salariés, soit la moitié des emplois potentiels globaux. 26% des intentions d'embauches émanent des établissements de 10 à 49 salariés et ceux de 50 salariés et plus comptent pour 24% des projets.



Plus de deux projets de recrutement sur trois se concentrent dans le secteur des services

GRAPHIQUE 2

Répartition du nombre de projets de recrutement par secteur d'activité et évolutions par rapport à 2023



Le secteur des services aux particuliers et à la collectivité demeure le premier recruteur en Provence-Alpes-Côte d'Azur avec 26% des intentions d'embauche, soit 65 580 projets annoncés en 2024 [cf. Graphique 2]. Le nombre de projets diminue de 2% par rapport à 2023 entraîné par la baisse des intentions d'embauche dans la santé humaine et l'action sociale. L'hébergement - restauration, secteur phare du tissu économique régional, concentre 21% des intentions, soit 51 320 projets (-4% par rapport à 2023) et 67% de leurs embauches sont prévues avec du personnel saisonnier. Les besoins en main-d'œuvre dans les services aux entreprises se chiffrent à 51 030 projets en 2024, soit 21% des intentions d'embauche régionales. Ils affichent une forte baisse de 15% en un an (surtout dans les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien, les activités immobilières et les transports, entreposage).

Les commerçants, surtout de détail, ont un nombre de projets de recrutement avoisinant les 29 400 (12% du potentiel régional) avec un recul de 20%. Ils concernent 67% d'emplois non saisonniers.

Les secteurs de l'agriculture et des industries agroalimentaires (IAA*) réunissent 10% des intentions d'embauche (19 550 pour l'agriculture et 5 360 pour l'IAA) et 79% d'emplois potentiels saisonniers. Le nombre de projets de recrutement baisse de 12%. Enfin, les besoins en main-d'œuvre dans la construction et l'industrie manufacturière affichent une baisse de 20%.

* IAA = Industrie Agroalimentaire

Les familles de métiers les plus recherchées en 2024

Parmi les 15 familles de métiers les plus recherchées en 2024 [cf. [Tableau 1](#)], la majorité revêt un caractère saisonnier, principalement dans les domaines professionnels de l'hôtellerie - restauration, de l'agriculture, de l'animation socioculturelle, de la culture et de la vente.

Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration affichent des volumes prévisionnels d'embauches toujours élevés (les serveurs de cafés, restaurants avec 18 600 projets ; les aides, employés polyvalents de la restauration avec 14 100 intentions), parfois avec une forte proportion d'emplois saisonniers, par exemple 81% pour les employés de l'hôtellerie.

Les métiers du domaine agricole, à l'instar des agriculteurs (9 500 projets) et des viticulteurs, arboriculteurs (7 700 intentions), présentent la plus forte composante saisonnière (respectivement 90% et 94%). Ils figurent toujours parmi les métiers les plus recherchés en 2024.

Les métiers de la santé humaine et action sociale sont présents dans le top 15 des métiers les plus recherchés. Les aides à domicile et auxiliaires de vie (avec 6 400 projets) et les aides-soignants (6 200 intentions) sont respectivement en 8^e et 10^e position des intentions d'embauche. Les métiers du tourisme sont également présents avec les professionnels de l'animation socioculturelle (6 600 intentions).

Certains métiers du commerce se retrouvent également parmi les principales familles de métiers recherchées : employés de libre-service (5 400 projets en 2024), les vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels et les vendeurs en produits alimentaires (3 800 intentions chacun). Les profils souhaités pour ces métiers se caractérisent par un faible niveau de qualification et sont en partie saisonniers.

Les métiers des services aux entreprises sont cités à travers les agents d'entretien de locaux (6 300 projets). Le milieu du spectacle est toujours présent en région : les artistes (5 600 projets) et les professionnels des spectacles (3 600 projets) arrivent respectivement en 11^e et 15^e position.

TABLEAU 1
Les 15 familles de métiers enregistrant le plus grand nombre de projets de recrutement en 2024

Intitulé de la famille de métiers	Nombre de projets en 2024	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	18 600	60%	76%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	14 100	61%	52%
Agriculteurs	9 500	61%	90%
Cuisiniers	8 500	70%	61%
Viticulteurs, arboriculteurs	7 700	54%	94%
Employés de l'hôtellerie	7 500	59%	81%
Professionnels de l'animation socioculturelle	6 600	57%	69%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	6 400	88%	9%
Agents d'entretien de locaux	6 300	67%	23%
Aides-soignants	6 200	70%	9%
Artistes (musique, danse, spectacles)	5 600	15%	49%
Employés de libre service	5 400	63%	49%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	3 800	54%	51%
Vendeurs en produits alimentaires	3 800	59%	41%
Professionnels des spectacles	3 600	29%	54%
Ensemble des métiers	247 600	62%	40%

LA DIFFICULTÉ ANTICIPÉE DES EMPLOYEURS DANS LEURS RECRUTEMENTS

La pénurie des candidats semble inquiéter fortement les employeurs pour leur recrutement, France Travail reste un interlocuteur privilégié pour y faire face

Les projets difficiles sont au nombre de 153 060, soit 62% des intentions d'embauche. Ce résultat est en léger recul par rapport à l'année précédente (-1 point). La pénurie de candidats est le premier facteur de tension évoqué par les employeurs [cf. [Tableau 2](#)]. Il baisse de 2 points en un an. Les candidats au profil inadéquat est le deuxième facteur de tension le plus fréquemment évoqué par les employeurs. Il diminue de 10 points sur douze mois. Les solutions envisagées par les employeurs pour résoudre leurs difficultés de recrutements sont diversifiées. 80% des employeurs envisagent de faire appel à France Travail [cf. [Tableau 3](#)]. Le recours à la formation de candidats externes ou de salariés déjà présents dans l'établissement sont fréquents. Ce dernier item est en net progrès (+ 8 points sur un an). La plupart des autres items sont en recul sur douze mois.

TABLEAU 2
Nature des difficultés

Nature des difficultés	Taux
Pénurie de candidats	83%
Candidats au profil inadéquat	69%
Conditions de travail, nature du poste	38%
Déficit d'image du secteur, du métier, de l'entreprise	24%
Manque de moyens financiers	18%
Accès au lieu de travail	14%
Procédures internes de recrutement	6%

TABLEAU 3
Solutions envisagées par les employeurs anticipant des difficultés de recrutement

Diverses solutions trouvées par les employeurs	Taux
Faire appel à France Travail	80%
Former des candidats venant de l'extérieur	67%
Former des salariés déjà présents dans l'entreprise	62%
Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés	60%
Rendre l'offre plus attractive, améliorer les conditions de travail	57%
Recourir à l'intérim ou d'autres types de contrats	49%
Faire appel à des profils différents de candidats	48%
Proposer d'effectuer des heures supplémentaires	45%
Embaucher moins, différer une partie de vos embauches	28%
Sous-traiter une partie de votre activité	17%

Source : Enquête complémentaire BMO 2024 par téléphone, France Travail Provence-Alpes-Côte d'Azur – BVA et CREDOC

Les difficultés pressenties par les recruteurs se concentrent sur certains secteurs d'activité

L'hébergement – restauration, les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien, la santé humaine, action sociale et la construction sont les principaux secteurs qui projettent un volume d'embauches conséquent, mais avec un ressenti de difficulté élevé [cf. Tableau 4].

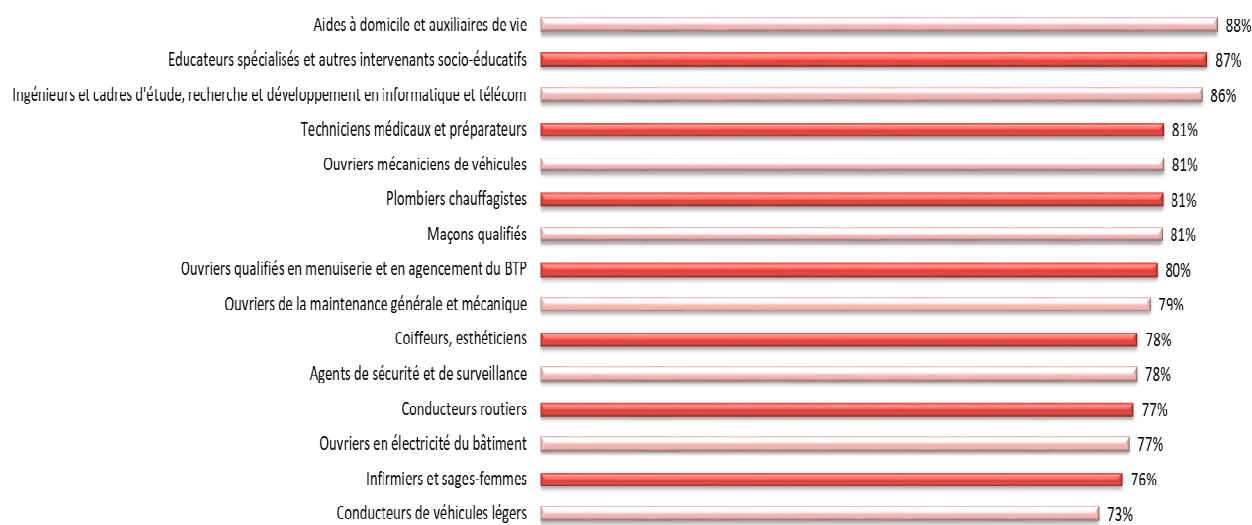
TABLEAU 4
Secteurs d'activité avec une difficulté supérieure à la moyenne régionale (par ordre de difficulté)

Secteur d'activité	% Difficulté	Nombre de projets en 2024	% Projets
Autres industries manufacturières	79%	2 390	1%
Commerce et réparation automobile	79%	3 800	2%
Métallurgie et produits métalliques	76%	640	0%
Construction	75%	17 420	7%
Santé humaine et action sociale	71%	29 110	12%
Matériel de transport	68%	420	0%
Services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien	67%	31 150	13%
Industrie agroalimentaire	63%	5 360	2%
Transports et entreposage	62%	9 210	4%
Hébergement et restauration	62%	51 320	21%
Ensemble des secteurs	62%	247 630	100%

Les familles de métiers les plus difficiles à recruter

Parmi les familles de métiers les plus difficiles à recruter, on retrouve divers domaines professionnels, principalement les services aux particuliers, à la collectivité, les services aux entreprises et le BTP [cf. Graphique 3]. Quelques métiers de la santé et des transports sont également présents.

GRAPHIQUE 3
Les 15 familles de métiers jugées les plus difficiles à recruter (en %)



LA SAISONNALITE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

La saisonnalité des recrutements est le reflet du tissu économique régional

La proportion de projets liés à une activité saisonnière se situe à 40% en 2024. Elle reste supérieure à celle de la France (30%). Elle augmente de deux points par rapport à 2023 avec des intentions d'embauche saisonnières atteignant 99 130 projets de recrutement (-7% par rapport à 2023, soit - 7 370 projets).

L'hébergement – restauration et l'agriculture représentent à eux deux plus de la moitié des projets de recrutement saisonniers avec respectivement 35% et 18% du total des projets saisonniers [cf. Tableau 7]. Pour le premier secteur, deux projets sur trois sont saisonniers et pour le second, la quasi-totalité. La saisonnalité des recrutements est davantage exprimée sur les bassins d'Est Carpentras (67%), des Hautes-Alpes et de l'Est Var (62% chacun).

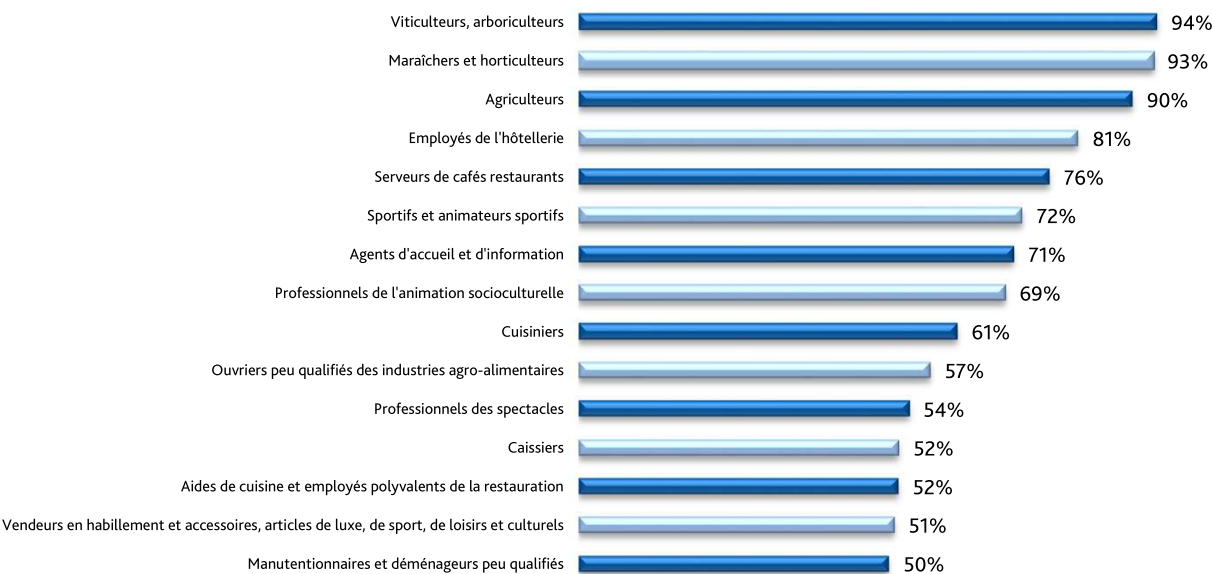
TABLEAU 7
Secteurs d'activité avec une activité saisonnière supérieure à la moyenne régionale

Secteur d'activité	Nombre de projets en 2024	Part des projets saisonniers	% dans le total des projets saisonniers
Hébergement et restauration	51 320	67%	35%
Agriculture	19 550	90%	18%
Autres activités de services	22 310	48%	11%
Ensemble des secteurs d'activité	247 630	40%	100%

Parmi les domaines professionnels les plus saisonniers [cf. Graphique 4], on retrouve surtout ceux de l'agriculture - industrie agroalimentaire, de l'hébergement - restauration, des animations socioculturelle - sport – loisirs et du spectacle. Les familles de métiers saisonnières sont donc en parfaite concordance avec les secteurs avec forte saisonnalité de recrutement. À un degré moindre, sont présentes les familles de métiers de l'accueil et de l'information, certaines familles de la vente et d'autres de l'emballage - manutention.

En 2024, les intentions d'embauche de viticulteurs, arboriculteurs est saisonnière à 94% et celle des employés de l'hôtellerie l'est à 81%.

GRAPHIQUE 4
Les 15 familles de métiers jugées les plus saisonnières en %



LES PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS

Les projets non saisonniers représentent trois intentions d'embauche sur cinq

En 2024, ils représentent 60% de la totalité des intentions d'embauches et atteignent 148 500 unités (-13% par rapport à 2023, soit -22 700 projets). La part des projets non saisonniers augmente de 4 points en 5 ans, passant de 56% des intentions en 2019 à 60% en 2024.

Parmi les familles de métiers comptabilisant le plus de projets de recrutement non saisonniers [cf. [Tableau 5](#)], se trouvent des familles de métiers liées aux soins et au maintien à domicile de la personne (aides à domicile, auxiliaires de vie, aides-soignants, infirmiers, personnels de ménage), des familles liées à la restauration (aides de cuisine, employés polyvalents de la restauration, serveurs, cuisiniers), des familles liées à la garde d'enfants (assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux, gardes à domicile), des familles liées au commerce (employés de libre-service, vendeurs en produits alimentaires), des familles de métiers administratifs (secrétaires bureautiques, agents administratifs) ou d'entretien (agents d'entretien de locaux), puis les agents de sécurité, de surveillance et les artistes.

TABLEAU 5
Les 15 familles de métiers non saisonnières les plus recherchées en 2024 en volume

Libellé des familles de métiers	Nombre de projets en 2024	Part des projets
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	6 810	5%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	5 800	4%
Aides-soignants	5 620	4%
Agents d'entretien de locaux	4 800	3%
Serveurs de cafés restaurants	4 380	3%
Cuisiniers	3 280	2%
Infirmiers et sages-femmes	2 940	2%
Artistes (musique, danse, spectacles)	2 850	2%
Employés de libre service	2 720	2%
Personnels de ménage chez des particuliers	2 710	2%
Secrétaires bureautiques et assimilés	2 550	2%
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	2 270	2%
Vendeurs en produits alimentaires	2 230	2%
Agents de sécurité et de surveillance	2 190	1%
Agents administratifs	2 120	1%
Ensemble des familles de métiers	148 500	100%

TABLEAU 6

Les 15 principales familles de métiers non saisonnières et en difficulté de recrutement en 2024 en volume

Libellé des familles de métiers	Nombre de projets en 2024	Part des projets
Aides à domicile et auxiliaires de vie	5 080	5%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	4 340	4%
Aides-soignants	4 060	4%
Agents d'entretien de locaux	3 310	3%
Serveurs de cafés restaurants	2 550	3%
Cuisiniers	2 420	2%
Infirmiers et sages-femmes	2 270	2%
Personnels de ménage chez des particuliers	2 210	2%
Employés de libre service	1 750	2%
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	1 730	2%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	1 640	2%
Agents de sécurité et de surveillance	1 640	2%
Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	1 530	2%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	1 510	2%
Vendeurs en produits alimentaires	1 480	2%
Ensemble des familles de métiers	97 490	100%

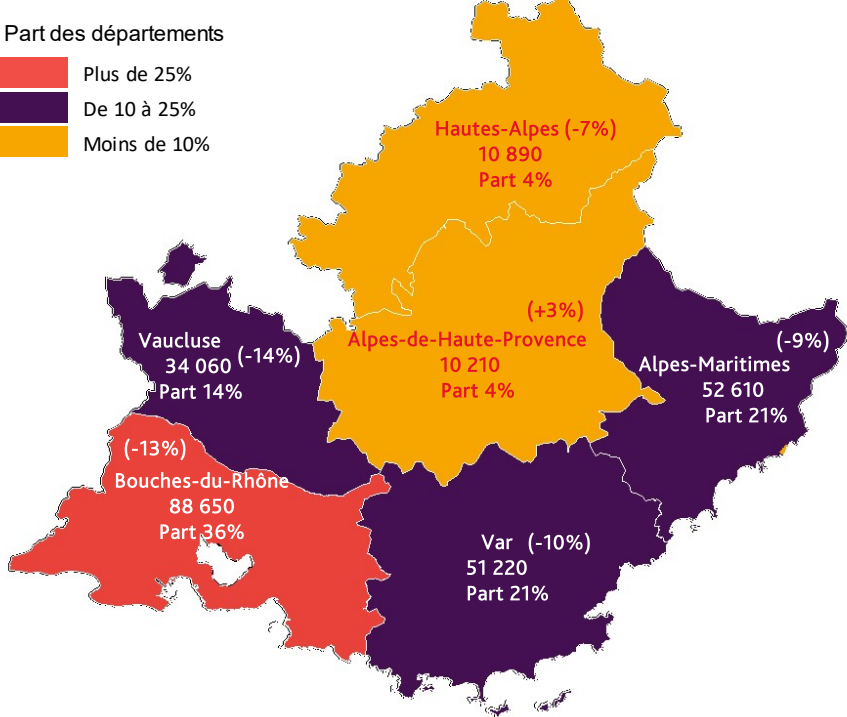
Les projets de recrutement difficiles et non saisonniers atteignent 97 490 unités.

Parmi les familles de métiers comptabilisant le plus de projets de recrutement difficiles et non saisonniers [cf. Tableau 6], se trouvent des familles liées aux soins et au maintien à domicile de la personne (les aides à domicile, auxiliaires de vie, les aides-soignants, les infirmiers, les personnels de ménage), des familles liées à la restauration (les aides de cuisine, employés polyvalents de la restauration, les serveurs, les cuisiniers), des familles liées à l'entretien (les agents d'entretien de locaux, les ouvriers mécaniciens de véhicules), des familles liées au commerce (les employés de libre-service, les vendeurs en produits alimentaires), des familles liées à la garde d'enfants ou d'adultes (les assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux, gardes à domicile, les éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs), les agents de sécurité, de surveillance, les ingénieurs, cadres d'étude, recherche, développement en informatique et télécom.

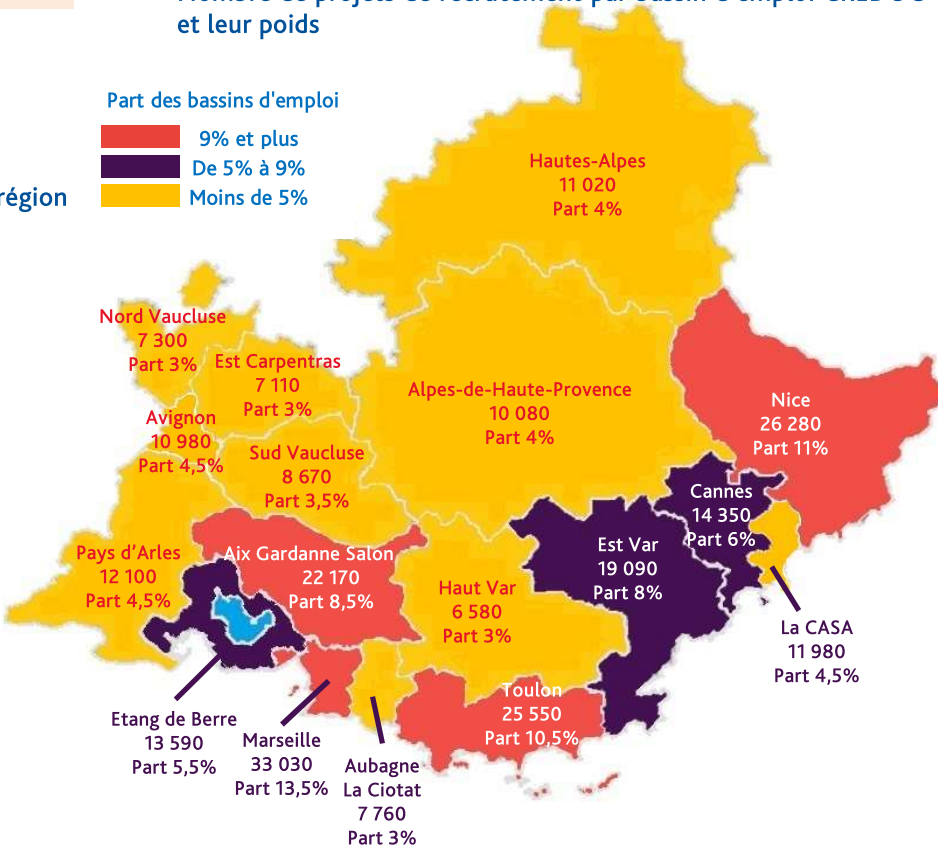
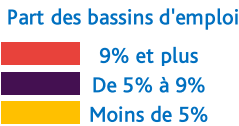
LES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR TERRITOIRE

- Les intentions d'embauche en 2024 reculent dans quasiment tous les départements, et plus particulièrement au sein du Vaucluse (-14%), des Bouches-du-Rhône (-13%) et du Var (-10%) ; les Alpes-de-Haute-Provence sont le seul département à voir son nombre de projets de recrutement augmenter (+3%).
- La saisonnalité des intentions de recrutement augmente (+2 pts) sauf au sein des départements des Alpes-Maritimes et de Vaucluse (-1 pt chacun). La difficulté à recruter est globalement en léger recul, davantage au sein des Hautes-Alpes (-5 pts) et du Var (-4 pts).
- Le département des Bouches-du-Rhône fait état de 88 650 projets de recrutement, dont 33 030 pour le bassin de Marseille.

CARTE 1
Nombre de projets de recrutement par département, leur poids et leur évolution par rapport à 2023



CARTE 2
Nombre de projets de recrutement par bassin d'emploi CREDOC et leur poids



CARTES 3 et 4
Références France entière et région Provence-Alpes-Côte d'Azur



SOURCES ET MÉTHODES

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de France Travail, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CREDOC. Elle est avant tout un outil d'aide à la décision pour France Travail 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 2024 a été réalisée entre octobre et décembre 2023 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte).

Le champ de cette vingt-troisième 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 217 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 2 455 000 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1 695 500 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 426 000 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la population mère correspond au total à 213 200 établissements dont 141 700 ont été interrogés cette année. Au global, plus de 34 300 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24%. Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements, à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

Libre de diffusion sous réserve de mentionner la source :
France Travail Provence-Alpes-Côte d'Azur



EN SAVOIR PLUS

- Les publications France Travail nationale et régionales
- Le site dédié à l'enquête offre la possibilité de créer ses propres graphiques via un outil de requêtage complet
- Les fiches synthétiques pour les départements et les bassins d'emploi CREDOC de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (23 documents)

Directeur de la publication
Pascal BLAIN

Responsables de la rédaction
Daniel EL KHANSSA
Franck MENICHELLI

Réalisation
Direction de la Performance
Pôle Statistiques, Études et Évaluations

Direction régionale France Travail Provence-Alpes-Côte d'Azur
34, rue Alfred Curtel
13010 Marseille

Contact : statistiques.13992@francetravail.fr **WWW.FRANCETRAVAIL.ORG**