



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



France  
Travail

DOSSIER DE PRESSE

# Une offre de service aux entreprises proactive

Enquête sur les besoins en main d'œuvre  
2025

## L'étude BMO

L'enquête BMO est une enquête annuelle réalisée au niveau national par France Travail avec le concours du Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de vie (CREDOC).

Également déclinée en région, cette enquête fait état des « Besoins en Main-d'Œuvre » et met ainsi en lumière les intentions d'embauche et les perspectives de recrutement de l'ensemble des entreprises interrogées sur le territoire régional.

Pour rappel, l'enquête est constitutive de la loi du 13 février 2008, relative à la réforme du service public de l'emploi, portant sur le recueil, le traitement des données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

### SES OBJECTIFS

Conduite en fin d'année 2024 (entre début octobre et début décembre), l'objectif de cette enquête est de recueillir auprès des entreprises des informations relatives à leurs projets de recrutement pour l'année à venir : combien ? Dans quels secteurs ? Sur quels métiers ?

### MÉTHODOLOGIE ET CIBLES DE L'ENQUÊTE

Le champ de cette enquête est identique depuis plusieurs années, soit d'une part les établissements affiliés à l'Assurance chômage et, d'autre part :

- Les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois ;
- Les établissements du secteur agricole,
- Les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions, etc.) ;
- Les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles, etc.).

Ne sont pas concernées dans le cadre de cette enquête, les administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et les entreprises publiques (Banque de France, etc.).

**22 947 établissements** ont répondu à l'édition 2025 pour la Bourgogne-Franche-Comté.

Cette année le taux de retour s'élève à **29.7%**.

Notons que les résultats ont été ensuite redressés pour être représentatifs par bassin, secteur et taille d'entreprises.

# 1 Qui compte recruter en 2025 en BFC ?

22.3% des établissements de Bourgogne-Franche-Comté envisagent de recruter en 2025 (contre 26.6% en 2024). Cela représente, à l'image de la tendance nationale, 87 350 projets de recrutement (- 12 100 par rapport à 2024).

- **Il y a plus d'établissements qui comptent recruter que la moyenne régionale dans :**
  - L'industrie agroalimentaire et l'agriculture (25.7%)
  - La construction (22.6%)
  - L'industrie manufacturière (22.4%)
- L'agriculture, la santé humaine et action sociale, restent les principaux recruteurs au niveau régional devant le commerce, les services scientifiques, techniques, administratifs, et de soutien et l'hébergement-restauration.
- 84 % des entreprises qui comptent recruter au moins une personne sont majoritairement des structures de 200 salariés ou plus.
- Géographiquement, les entreprises comptant recruter se trouvent plutôt à :
  - Dijon (15% des projets de la région)
  - Besançon
  - Beaune
  - Auxerre
  - Mâcon
  - Chalon-sur-Saône
- Une baisse générale des projets de recrutement par rapport à 2024 :
  - Agriculture -21%
  - Commerce : - 9%
  - Industrie manufacturière -25%
  - Construction -11 %
- 32% des projets de recrutements sont liés à une activité saisonnière

## 2 Les métiers les plus recherchés en BFC

En 2025, 58% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les recruteurs.

- **Top 10 des métiers les plus recherchés par les recruteurs en BFC**

- Viticulteurs, arboriculteurs
- Agents d'entretien de locaux
- Aides-soignants
- Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- Aides à domicile et auxiliaires de vie
- Serveurs de cafés restaurants
- Employés de libre-service
- Professionnels de l'animation socioculturelle
- Agriculteurs
- Infirmiers et sage-femmes

Sept des vingt métiers les plus recherchés enregistrent une proportion élevée de projets liés à une activité saisonnière, en particulier dans l'agriculture et l'hôtellerie-restauration.

Parmi les métiers avec plus de 200 intentions d'embauche par bassin d'emploi, on retrouve les viticulteurs, arboriculteurs, présents dans 9 bassins.

- **Métiers présentant la plus forte proportion de recrutements jugés difficiles**

- Techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique
- Employés administratifs et commerciaux des transports
- Techniciens et agents de maîtrise en installation, et maintenance en froid et conditionnement d'air
- Technicien et am en maintenance générale et mécanique industrielle
- Charpentiers

**Les difficultés de recrutement sont les plus marquées dans les bassins de Pontarlier, Morteau, Montbard, Belfort, Auxerre ou Louhans. Les bassins de Joigny, Avallon, Montceau, Mâcon ou Besançon affichent des tensions moindres.**

### 3 Et dans le 89 ?

À l'image de la tendance régionale, 22% des établissements de l'Yonne envisagent de recruter en 2025 (contre 25,3% en 2024). Cela représente 10 680 projets de recrutement (soit près d'un projet sur huit recensés dans la région)

- **36 % des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière.**
- **Les entreprises du secteur des services sont les plus recruteuses**, avec 56% des embauches annoncées dans le département. Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services représentent 32 % des projets de l'Yonne. 20 % des projets concernent les métiers de l'agriculture et 13 % les fonctions sociales et médico-sociales.
- **Les 5 métiers les plus recherchés :**
  - Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs 1376 projets d'embauche
  - Professionnels de l'animation socio-culturelle 453 projets
  - Artistes 424 projets
  - Agents d'entretien de locaux 349 projets
  - Aides-soignants 319 projets
- **Les recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour 57% des projets soit une hausse de 4 points sur un an.**
  - L'ensemble des projets de recrutement pour le métier d'employé administratif et commercial des transports sont jugés difficiles.
  - À l'inverse, les établissements éprouvent moins de difficulté de recrutement dans le métier de technicien et agent de maîtrise de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation.

# Et dans le 90 ?

À l'image de la tendance régionale, 22,2% des établissements du Territoire de Belfort envisagent de recruter en 2025 (contre 25,1% en 2024). Cela représente 3 490 projets de recrutement (soit 4% des projets recensés dans la région).

- **36 % des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière.**
- **Les entreprises du secteur des services sont les plus recruteuses**, avec 72% des embauches annoncées dans le département. Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services représentent 41 % des projets du Territoire de Belfort. 22 % des projets concernent les fonctions sociales et médico-sociales et 13 % les ouvriers des secteurs de l'industrie.
- **Les 5 métiers les plus recherchés :**
  - Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 8 795 projets d'embauche
  - Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : 3 685 projets
  - Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...): 3 518 projets
  - Aides à domicile et auxiliaires de vie : 3 114 projets
  - Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration : 2 792 projets
- **Les recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour 67% des projets, soit une hausse de 16 points sur un an.**
  - L'ensemble des projets de recrutement pour le métier d'aide à domicile et auxiliaire de vie sont jugés difficiles.
  - À l'inverse, les établissements éprouvent moins de difficultés de recrutement dans le métier d'artisan et ouvrier de blanchisserie.

# Et dans le 21 ?

À l'image de la tendance régionale, 22,5% des établissements de Côte-d'Or envisagent de recruter en 2025 (contre 27,5% en 2024). Cela représente environ 21 340 projets de recrutement, soit près d'un quart des projets recensés dans la région.

- **Saisonnalité** : 38% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière.
- **Secteurs d'embauche** : Les entreprises du secteur des services sont les plus recruteuses, avec 55% des embauches annoncées dans le département. Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services représentent 33% des projets en Côte-d'Or, suivies par les métiers liés à l'agriculture (24%) et les fonctions sociales et médico-sociales (9%).
- **Métiers les plus recherchés** :
  - Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 4 078 projets de recrutement
  - Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration : 1 283 projets
  - Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : 1 028 projets de recrutement
  - Agriculteurs : 543 projets de recrutement
  - Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) : 526 projets de recrutement
- **Difficultés de recrutement** : Les recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour 58,1% des projets en Côte-d'Or, soit une hausse par rapport à l'année précédente (56,5%).

# Et dans le 25 ?

À l'image de la tendance régionale, 21% des établissements du Doubs envisagent de recruter en 2025 (contre 28,4% en 2024). Cela représente environ 14 290 projets de recrutement, soit près d'un projet sur six recensés dans la région.

- **Saisonnalité** : 23% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière.
- **Secteurs d'embauche** : Les entreprises du secteur des services sont les plus recruteuses, avec 63% des embauches annoncées dans le département. Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services représentent 39% des projets du Doubs. En outre, 14% des projets concernent les fonctions sociales et médico-sociales, et une part significative concerne les ouvriers des secteurs de l'industrie.
- **Métiers les plus recherchés** :
  - Aides à domicile et auxiliaires de vie : 893 projets d'embauche
  - Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : 818 projets
  - Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) : 648 projets
  - Infirmiers et sage-femmes : 490 projets
  - Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration : 456 projets
- **Difficultés de recrutement** : Les recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour 58,3% des projets, soit une hausse par rapport à l'année précédente (56%).

# Et dans le 39 ?

À l'image de la tendance régionale, 24,5% des établissements du Jura envisagent de recruter en 2025 (contre 26,4% en 2024). Cela représente environ 8 470 projets de recrutement, soit près de 10% des projets recensés dans la région.

- **Saisonnalité** : 32% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière.
- **Secteurs d'embauche** : Les entreprises du secteur des services sont les plus recruteuses, avec 52% des embauches annoncées dans le département. Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services représentent 35% des projets du Jura, suivies par les ouvriers du secteur de l'industrie (17%) et les fonctions sociales et médico-sociales (13%).
- **Métiers les plus recherchés** :
  - Serveurs de cafés-restaurants : 430 projets d'embauche
  - Viticulteurs, arboriculteurs : 410 projets
  - Employés de libre-service : 310 projets
  - Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) : 300 projets
  - Agents d'entretien de locaux : 300 projets
- **Difficultés de recrutement** : Les recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour environ 56,9% des projets, en légère baisse par rapport à l'année précédente (57,5%).

# Et dans le 58 ?

À l'image de la tendance régionale, 25,8% des établissements de la Nièvre envisagent de recruter en 2025 (contre 23,6% en 2024). Cela représente environ 5 830 projets de recrutement, soit près de 7% des projets recensés dans la région.

- **Saisonnalité** : 31% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière.
- **Secteurs d'embauche** : Les entreprises du secteur des services sont les plus recruteuses, avec 60% des embauches annoncées dans le département. Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services représentent 33% des projets de la Nièvre, suivies par les fonctions sociales et médico-sociales (18%) et les métiers liés à l'agriculture (14%).
- **Métiers les plus recherchés** :
  - Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 279 projets d'embauche
  - Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) : 258 projets
  - Serveurs de cafés-restaurants : 236 projets
  - Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : 232 projets
  - Agriculteurs : 229 projets
- **Difficultés de recrutement** : Les recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour environ 53,8% des projets, soit une hausse par rapport à l'année précédente (51,4%).

# Et dans le 70 ?

À l'image de la tendance régionale, 19,2% des établissements de Haute-Saône envisagent de recruter en 2025 (contre 21,7% en 2024). Cela représente environ 5 340 projets de recrutement, soit environ 6% des projets recensés dans la région.

- **Saisonnalité** : 21% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière.
- **Secteurs d'embauche** : Les entreprises du secteur des services sont les plus recruteuses, avec 66% des embauches annoncées dans le département. Les fonctions liées aux métiers de la vente, du tourisme et des services concentrent la plus forte part des projets (33%), suivies par les fonctions sociales et médico-sociales (25%). Les ouvriers des secteurs de l'industrie représentent 11%.
- **Métiers les plus recherchés** :
  - Aides-soignants : 626 projets d'embauche
  - Aides à domicile et auxiliaires de vie : 465 projets
  - Infirmiers et sage-femmes : 260 projets
  - Serveurs de cafés-restaurants : 165 projets
  - Agriculteurs : 159 projets
- **Difficultés de recrutement** : Les recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour environ 56,5% des projets, soit une légère hausse par rapport à l'année précédente (55,7%).

# Et dans le 71 ?

4

À l'image de la tendance régionale, 23,7% des établissements de Saône-et-Loire envisagent de recruter en 2025 (contre 27,4% en 2024). Cela représente environ 18 030 projets de recrutement, soit près d'un projet sur cinq recensés dans la région.

- **Saisonnalité** : 34% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière.
- **Secteurs d'embauche** : Les entreprises du secteur des services sont les plus recruteuses, avec 52% des embauches annoncées dans le département. Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services représentent 34% des projets en Saône-et-Loire, suivies par les métiers de l'agriculture (20%) et les fonctions sociales et médico-sociales (14%).
- **Métiers les plus recherchés** :
  - Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 2 581 projets d'embauche
  - Employés de libre-service : 793 projets
  - Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) : 653 projets
  - Agents d'entretien de locaux : 581 projets
  - Serveurs de cafés-restaurants : 580 projets
- **Difficultés de recrutement** : Les recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour environ 56% des projets, soit une légère baisse par rapport à l'année précédente (58,3%).

# Une offre de service aux entreprises proactive

- **Répondre aux besoins des secteurs en tension**
  - Les besoins en recrutement demeurent avec d'un côté des entreprises qui cherchent à recruter et de l'autre des demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas toujours un emploi.
  - En réponse à cette problématique, la Loi Plein Emploi du 18 décembre 2023 inscrit l'accompagnement proactif aux entreprises comme l'un des piliers de l'action de France Travail
  - En BFC, plusieurs secteurs économiques sont en tension, notamment dans l'industrie (exemple : 12 000 postes à pourvoir en BFC d'ici à 2030 dans le nucléaire).
- **Une approche sectorielle et grands comptes en BFC**
  - **Mieux adapter l'offre de services aux spécificités sectorielles des recruteurs** pour réduire les tensions de recrutement dans les territoires
  - **Améliorer la connaissance sectorielle des conseillers**, animation de réseaux d'experts sectoriels sur les secteurs phares de la région (exemple du passeport nucléaire, e-learning mis à disposition des conseillers France Travail)
  - **Grands comptes** : signatures de conventions avec les grands comptes régionaux comme EDF, la Poste...
- **France Travail Pro, le « aller vers » l'entreprise avec le réseau pour l'emploi**
  - Labellisation France Travail Pro depuis octobre 2024 de l'offre de service aux entreprises afin de la rendre plus visible et plus attractive
  - 206 conseillers France Travail Pro en BFC
  - Prospection amplifiée et coordonnée dans les entreprises avec le réseau pour l'emploi pour accélérer les recrutements et simplifier les démarches des recruteurs sur le principe du « dites-le nous une fois ». Un outil de gestion de la relation client partagé par tous les acteurs locaux du recrutement sera bientôt disponible.
- **Le travail en proximité et continu avec les fédérations d'employeurs**
  - Soutien aux secteurs en tension et facilitation de la rencontre entre les employeurs et les talents grâce à des régions cheffes de file sur tous les secteurs d'activité en tension (la BFC est région référente sur les métiers du BTP) et l'organisation de semaines thématiques

- Mise en œuvre d'événements communs pour rendre les recruteurs plus visibles sur le terrain comme en 2024 les Places de l'emploi à Champagne (39), Marnay (70), Héricourt (70) et les 20 Stades vers l'emploi
- **Elargissement des partenariats et signatures de conventions**
  - France Travail Bourgogne-Franche-Comté a récemment signé plusieurs conventions importantes pour renforcer et élargir ses partenariats.
  - Janvier : convention cadre entre France Travail, Cap Emploi, la Mission Locale et les ESAT pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap.
  - Mars : convention avec l'UDES, le CRESS de BFC, l'Apec BFC et d'autres partenaires pour soutenir la professionnalisation et la montée en compétences des demandeurs d'emploi.
  - Mars : convention avec l'AFPA lors de l'inauguration du Village des solutions pour offrir un service sans rupture et coordonner les ressources pour des parcours de formation sécurisés.
  - Mi-avril : convention quadripartite trisannuelle avec la CCI BFC, l'ARML BFC et CHEOPS Cap Emploi pour mieux coordonner l'offre de service aux entreprises.
- **L'attractivité des secteurs au cœur des feuilles de route des CLPE**
  - Les Comités Locaux Pour l'Emploi (CLPE) construisent leurs priorités, territoire par territoire. À titre d'exemple, les acteurs du bassin de Chalon réfléchissent autour de l'attractivité des métiers de l'industrie.
- **Une offre de service complète pour recruter autrement**
  - France Travail et ses partenaires, en concertation avec les branches professionnelles et les représentants du monde de l'entreprise, proposent chaque année des actions de recrutement innovantes. Les objectifs ? Permettre aux entreprises de diversifier leurs recrutements afin notamment de toucher des publics plus éloignés de l'emploi et organiser des événements valorisant les compétences et le savoir-être des candidats plutôt que leur parcours académique.
  - **Stades vers l'emploi** Ces rendez-vous emploi innovants proposent aux entreprises de recruter autrement, sans CV, en se concentrant dans un premier temps sur le savoir-être des candidats, mis en valeur par la pratique collective sportive et sans notion de compétition.
  - **Art d'accéder à l'emploi** Les actions de recrutement sont ici menées en partenariat avec des structures culturelles afin de permettre aux demandeurs d'emploi de valoriser autrement leurs qualités. L'art constitue ainsi un levier de développement personnel au service du retour à l'emploi.
  - **Mais aussi...** Méthode de recrutement par mise en situation des candidats, job dating inversé, visites et immersions en entreprises, formations préalables au recrutement etc.

## **2024 : l'offre de service aux entreprises en chiffres en Bourgogne-Franche-Comté**

**206** Nombre de conseillers FT Pro

**7 901** Nombre de visites en entreprise (+124.5% par rapport à 2023)

**3 307** Nombre de candidats testés en MRS (-1.8% par rapport à 2023)

**9 024** Nombre d'immersions en entreprise (+7% par rapport à 2023)

**3 361** Nombre de POE (+47.5% par rapport à 2023)

En BFC, 36 700 entrées en formation dont 3 500 entrées en formation préalables au recrutement, soit +28 % sur un an. 71 % des entrées en formation ont bénéficié aux publics prioritaires.

**84,3%** des entreprises sont satisfaites vis-à-vis de France Travail (contre 82,8% en 2022)

**87,9%** de recrutements réalisés à la suite d'un accompagnement France Travail (contre 78,9% en 2022)

**24,8 jours** est le délai moyen de satisfaction des offres (contre 33,5 jours en 2022)