

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

Enquête besoins en main-d'œuvre Baisse des projets de recrutement et des difficultés de recrutement en 2025

Sommaire

- 1 Les perspectives d'embauche **P 2**
- 2 Pour quels secteurs? **P 3**
- 3 Les projets par territoire **P 5**
- 4 Dans quels métiers? **P 6**
- 5 Les projets non saisonniers **P 8**
- 6 Les difficultés de recrutement **P 9**
- 7 Le recours à France Travail **P 11**
- 8 L'inadéquation des profils **P 12**
- 9 Des chiffres à la réalité **P 13**
- 10 Sources et méthodes **P 14**

L'ESSENTIEL

Pour l'année 2025, les entreprises régionales prévoient près de 157 700 projets de recrutement : 18 842 projets de moins par rapport à 2024, soit -10,7% sur un an (-12,5% au niveau national).

Cette baisse des projets de recrutement concerne tous les secteurs d'activité (allant de -11,5% dans l'industrie agro-alimentaire et agriculture jusqu'à -23,1% dans les services aux entreprises), à l'exception des Services aux particuliers qui progressent légèrement (+1,7%).

Les profils les plus demandés en 2025 se trouvent principalement dans le secteur tertiaire, dans la restauration (aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, serveurs de cafés restaurants, cuisiniers), les services (aides à domicile et auxiliaires de vie, agents d'entretien de locaux, personnels de ménage chez des particuliers, jardiniers des espaces verts et naturels), la santé humaine/action sociale (professionnels de l'animation socioculturelle, aides-soignants, éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs), dans la logistique (magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés), la vente et la distribution (employés de libre-service) ou bien encore dans l'agriculture (agriculteurs, viticulteurs, arboriculteurs).

En 2025, 45% des projets d'embauches sont jugés difficiles par les employeurs, soit une diminution de 7 points par rapport à 2024, comme au national. Les difficultés diminuent particulièrement dans le secteur des activités financières et d'assurance, du transports et entreposage, de l'industrie agroalimentaire et de l'hébergement-restauration.

Les recruteurs régionaux prévoient de recruter davantage en CDI et ils proposent moins de contrats courts (moins de 6 mois).

France Travail reste un partenaire primordial pour les entreprises en cas de difficultés de recrutement.

Alice MAZURE
Chargée d'études statistiques

 MOINS D'UN
PROJET D'EMBAUCHE
SUR DEUX JUGÉ
DIFFICILE EN 2025

L'enquête « Besoins en Main-d'Oeuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, à l'initiative de France Travail, avec l'appui du Crédoc. 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.

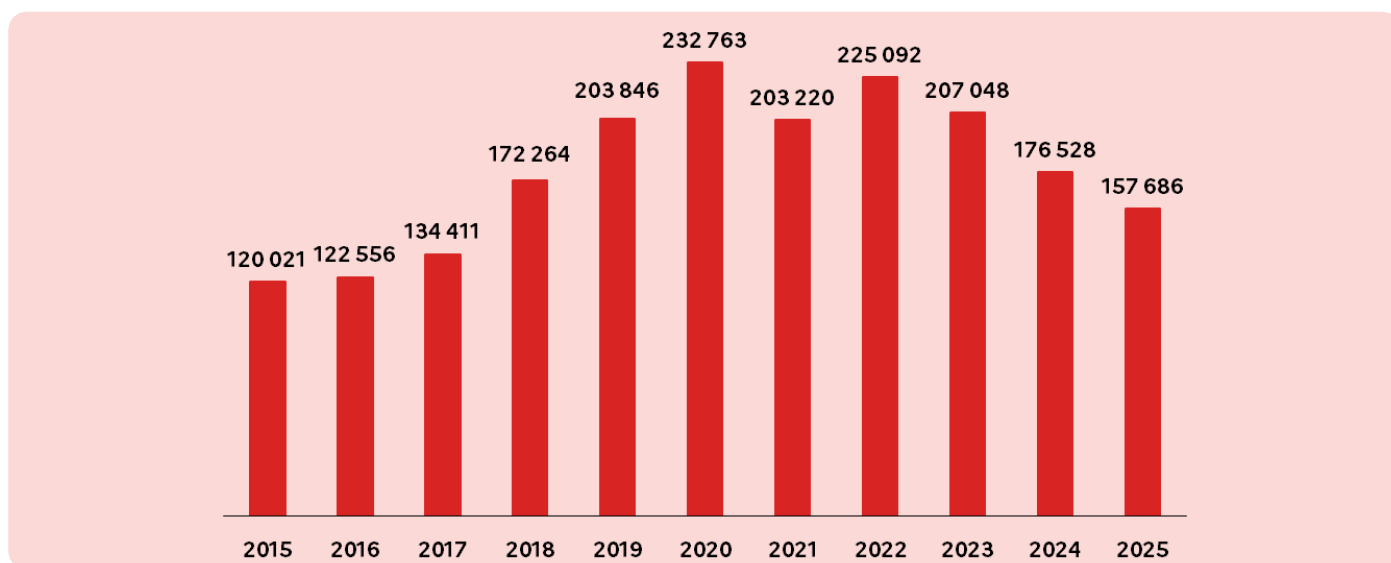
Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

RALENTISSEMENT DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE EN 2025

En Hauts-de-France, les intentions d'embauche reflètent des besoins en main-d'œuvre à nouveau en baisse pour 2025. Le contexte économique national et international incertain impacte la confiance des entreprises et leurs perspectives de recrutement. **Pour la 3^e année consécutive, les prévisions d'embauche diminuent de manière sensible sur un an**, pour retrouver un niveau d'avant crise sanitaire : **-10,7%** (moyenne nationale : -12,5%).

Interrogés entre octobre et décembre 2024, **les établissements de la région ont exprimés 157 686 projets d'embauche pour toute l'année 2025**, soit 6,5% des projets nationaux. 73 002 projets sont envisagés dans le département du Nord, 35 378 dans le Pas-de-Calais, 19 797 dans l'Oise, 16 134 dans la Somme et 13 075 dans l'Aisne.

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE

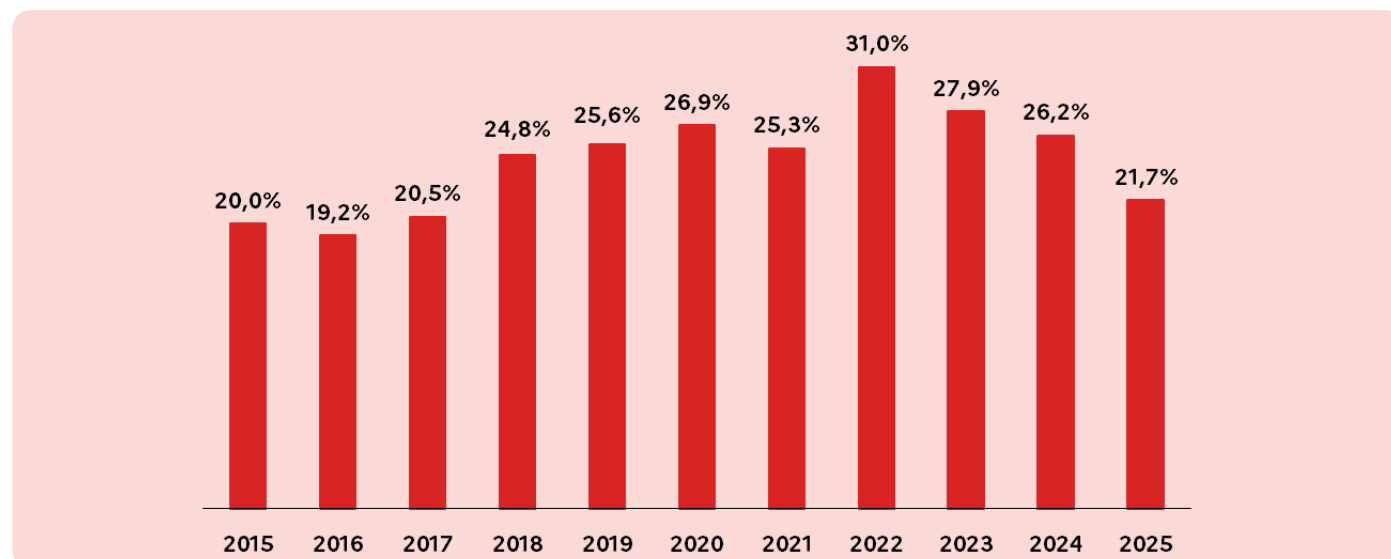


Source : Enquêtes BMO 2015-2025, France Travail

La proportion d'établissements prévoyant d'embaucher continue de diminuer cette année : 21,7% en 2025, en baisse de 4,5 points par rapport à 2024.

Pour comparaison, au niveau national, la proportion d'établissements recruteurs s'élève à 24,1% (-4,1 points sur un an).

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



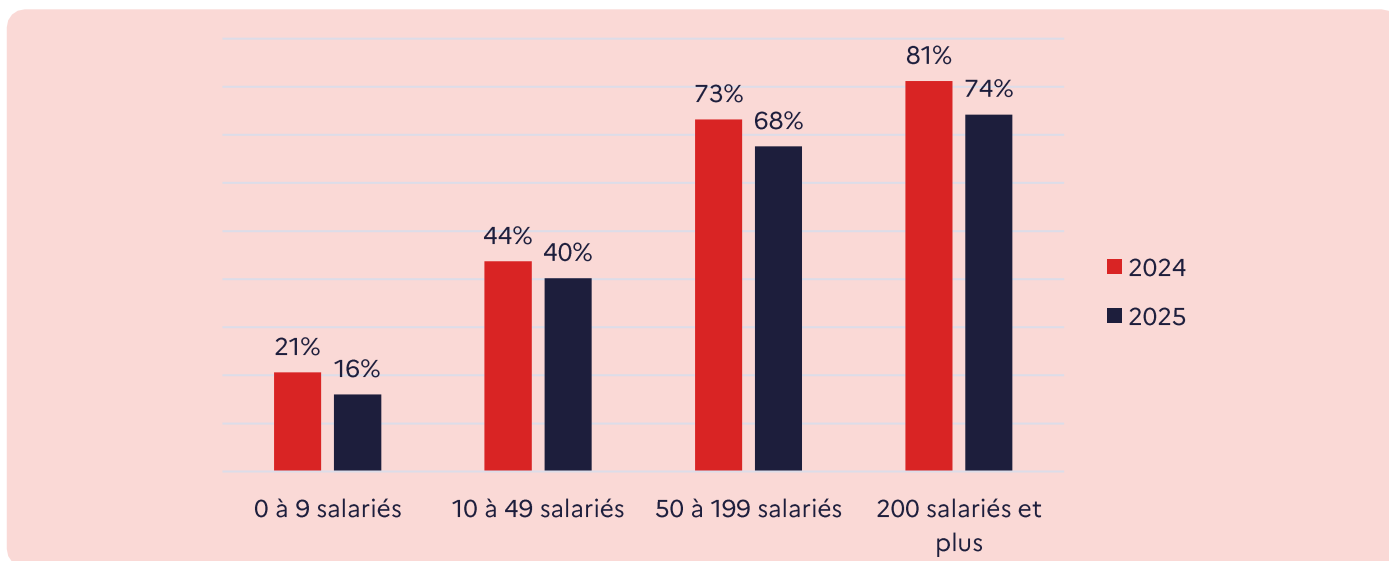
Source : Enquêtes BMO 2015-2025, France Travail

LA PART DE RECRUTEURS BAISSÉ POUR TOUTES LES TAILLES D'ÉTABLISSEMENTS

La part des établissements recruteurs, en baisse pour toutes les tailles d'établissements, retrouve un niveau proche de 2017. **Ceux de 200 salariés et plus enregistrent la plus forte baisse annuelle de la part de recruteurs** (-6,9 points : 74% en 2025 contre 81% en 2024). Ils sont aussi les plus nombreux à prévoir des recrutements. Les établissements de **10 à 49 salariés enregistrent la plus faible baisse de la part des recruteurs** (-3,5 points).

GRAPHIQUE 3

ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (EN %)



Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

LE NOMBRE DE PROJETS EN BAISSÉ DANS TOUS LES GRANDS SECTEURS, SAUF DANS LES SERVICES AUX PARTICULIERS

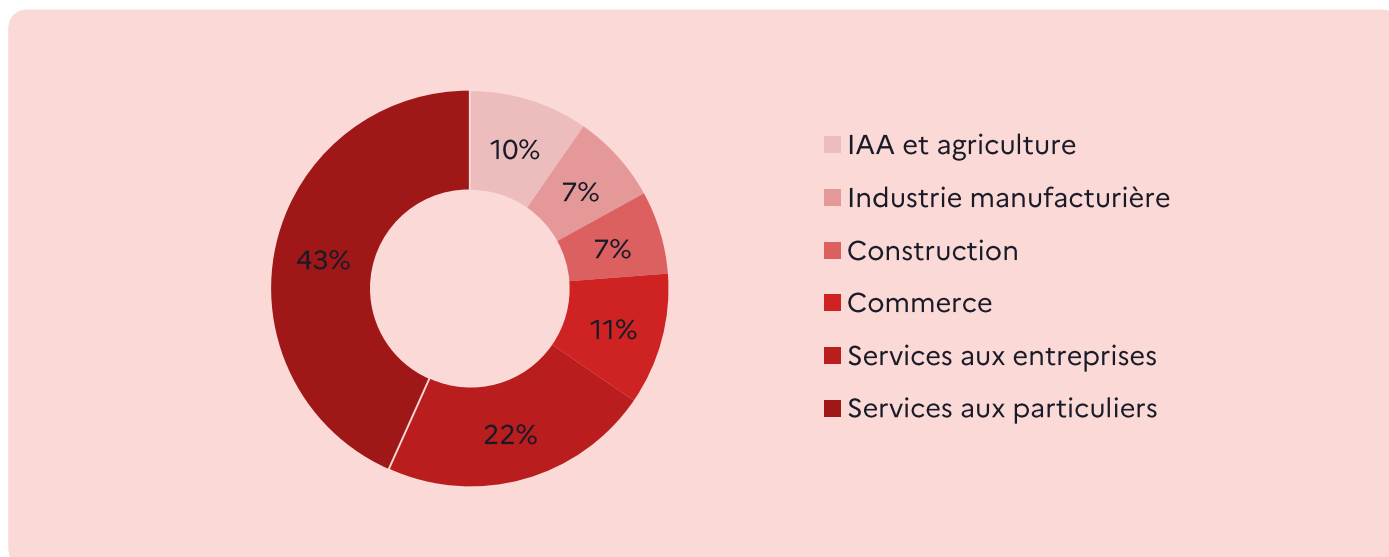
Avec plus de 68 250 projets, seul secteur en hausse sur un an (+1,7%), les **services aux particuliers** concentrent 43% des besoins en main-d'œuvre et restent le **premier secteur recruteur de la région** (41% au national; -8,4%). Au sein de ce secteur, deux sous-secteurs déclarent une hausse importante des intentions d'embauches par rapport à 2024 : celui des autres activités de services : activités récréatives, associations, soins à la personne, activités de réparation... (+27,8%) et celui de l'hébergement et la restauration (+13,9%; -12,6% au national). Le sous-secteur de l'administration publique et enseignement enregistre quant à lui la plus forte baisse : -15,0% en un an (-3,5% au national), suivi de la santé humaine et action sociale (-10,1%; -4,0% au national).

Le 2e secteur régional, avec 22% des projets, reste **dédié aux services aux entreprises**, même si les employeurs y anticipent des projets de recrutement moins importants qu'en 2024 (-23,1%; -15,2% au national). Le sous-secteur des activités financières et d'assurance enregistre la plus forte baisse (-39,1%; -21,1% au national) suivi de l'information et communication (-28,1%; -21,5% au national).

Le secteur du commerce, avec 10,8% des projets, envisage une diminution des intentions d'embauche de -19,5% (-13,0% au national). Il en est de même pour le secteur de la construction (-19,5%; -22,0% au national). L'industrie manufacturière (-17,3%; -16,5% au national) et l'industrie agroalimentaire et agriculture (-11,5%; -10,5% au national) affichent les baisses les moins fortes.

GRAPHIQUE 4

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



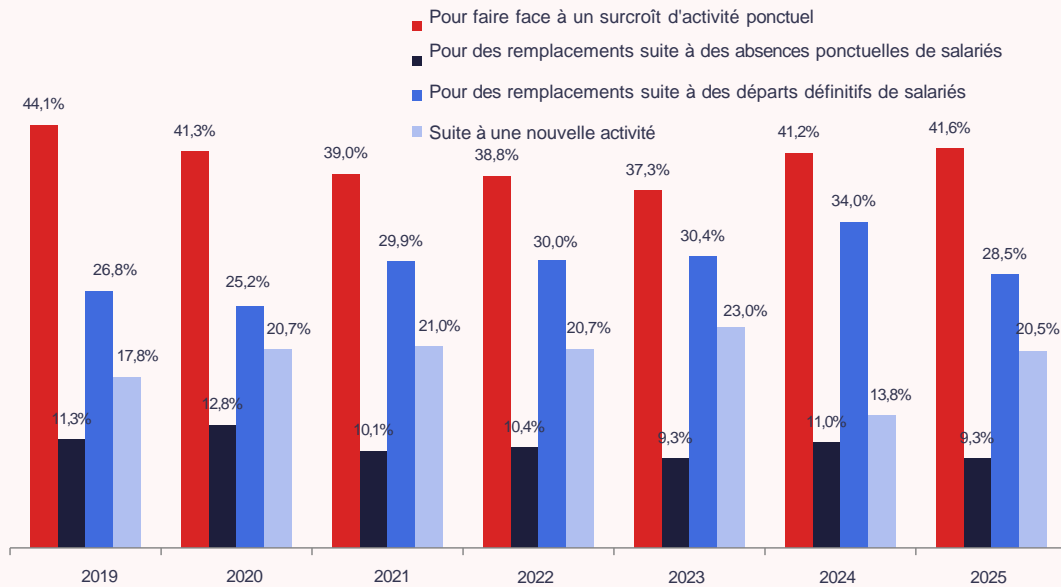
Source : Enquête BMO 2025, France Travail

ENCADRÉ 1

Le surcroît d'activité ponctuel reste le premier motif de recrutement

Au national, 41,6% des projets de recrutement pour 2025 visent à faire face à un surcroît d'activité ponctuel. Le remplacement de salariés partis définitivement représente 28,5% des intentions d'embauche. Cette part diminue par rapport à 2024 de 5,5 points, dans un contexte de recul de l'âge légal de départ à la retraite à la suite de la réforme de 2023. En contrepoint, la part des projets de recrutements liés à une nouvelle activité s'élève à 20,5% et augmente par rapport à 2024. Enfin, 9,3% des intentions d'embauche sont liées à des remplacements à la suite d'absences ponctuelles de salariés.

GRAPHIQUE 5 ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT



Source : Enquêtes BMO complémentaires 2019-2025, Données nationales, France Travail

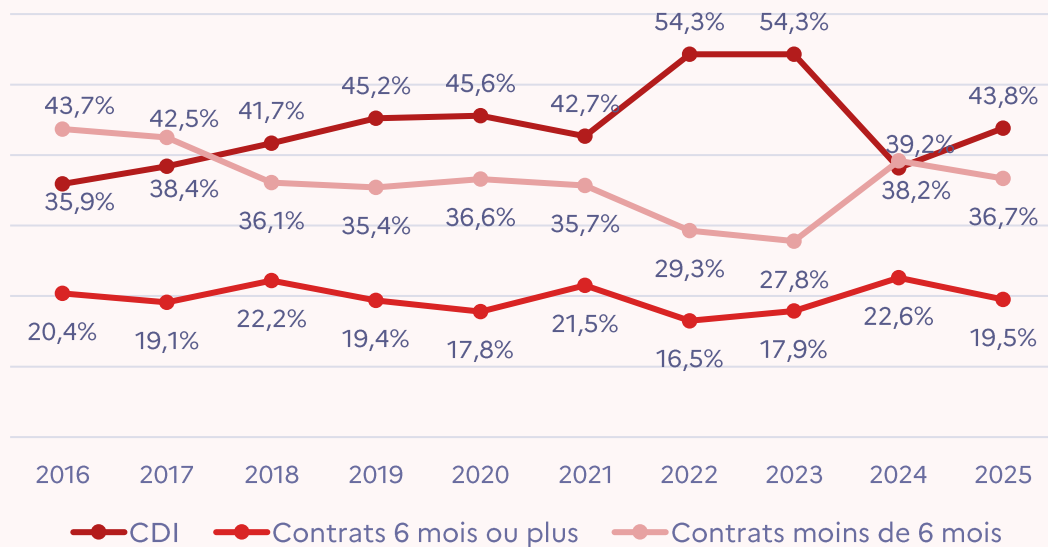
La part des projets de recrutements en CDI augmente

En 2025, **43,8% des projets de recrutement anticipés au niveau national correspondent à des CDI**, soit une proportion en hausse par rapport à celle de l'année 2024 (+5,5 points).

Plus 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.

A l'inverse, les contrats à durée limitée de moins de 6 mois sont utilisés majoritairement pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel. Enfin, plus de 70% des contrats à durée limitée de 6 mois ou plus permettent de faire face à des départs définitifs ou des surcroûts d'activité ponctuels.

GRAPHIQUE 6 ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Source : Enquête BMO Complémentaires 2025, Données nationales, France Travail

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PAR TERRITOIRE

Au niveau national, le volume de projets de recrutement diminue entre 2024 et 2025 dans toutes les régions, de -4,8% en Martinique à -18,0% en Guyane. Les différences sont moins élevées entre les régions métropolitaines, de -10,0% en Ile-de-France à -16,7% en Occitanie. Les différences territoriales sont plus nettes concernant l'évolution du taux de difficulté entre 2024 et 2025 : les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur, Centre-Val-de-Loire, Corse et Ile-de-France anticipent de fortes baisses des difficultés de recrutement (respectivement -13,9 points, -11,5 points, -11,4 points et -11,3 points entre 2024 et 2025) tandis que la Bourgogne-Franche-Comté et la Guyane sont les seules régions à anticiper une hausse de ces difficultés (respectivement +1,6 point et +8,6 points).

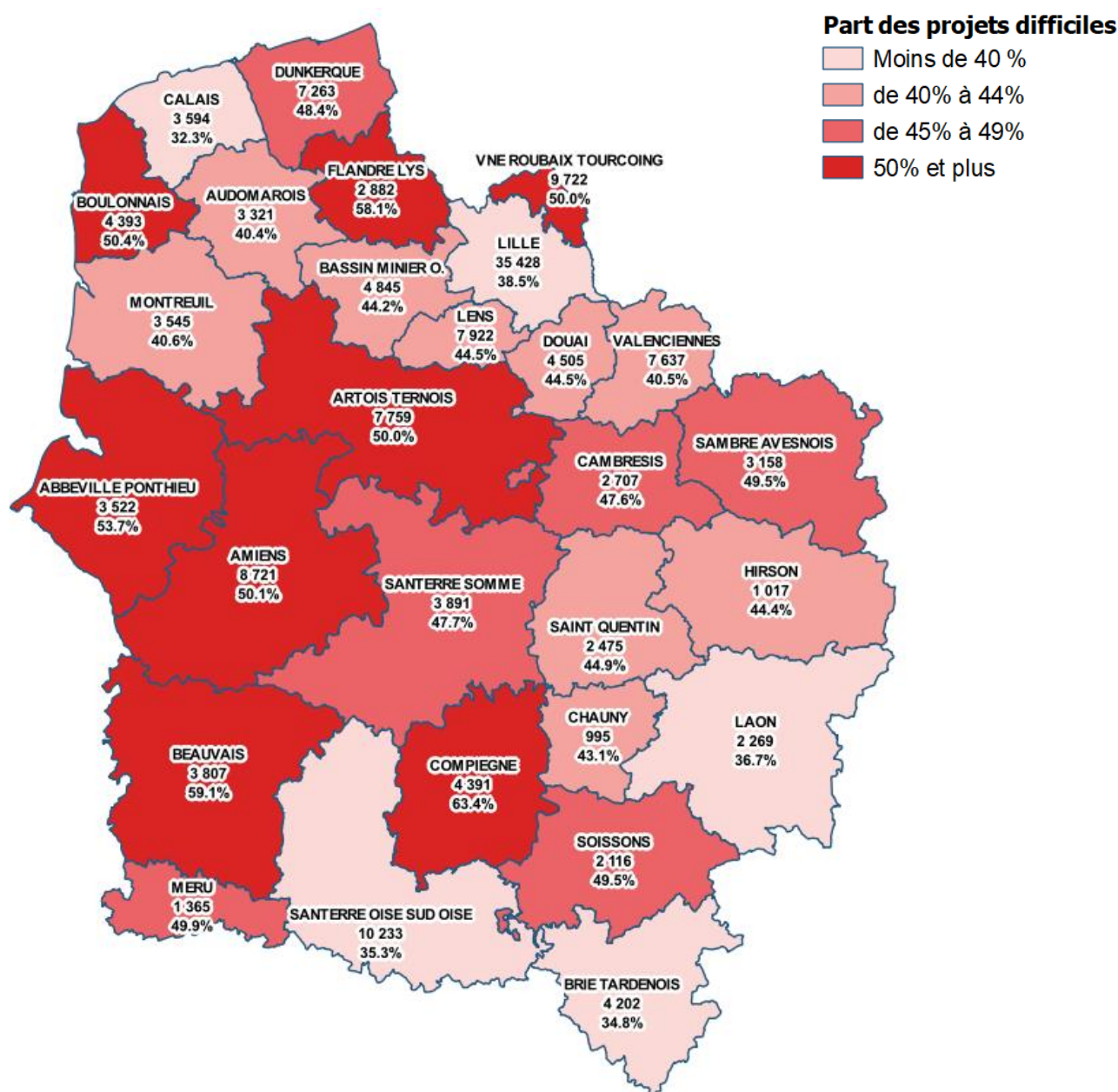
En Hauts-de-France, la plupart des bassins d'emploi anticipent une baisse du volume de recrutements entre 2024 et 2025, à l'exception des bassins d'emploi du Santerre Oise Sud-Oise (+8,8%), d'Amiens (+5,4%), de Calais (+5,6%), Lens (+1,8%) et Dunkerque (+1,4%). Le bassin de Lille enregistre une quasi-stabilité du nombre de projets.

La part des difficultés de recrutement diminue entre 2024 et 2025 dans la majorité du territoire régional. C'est dans les bassins de Compiègne (63%), Beauvais (59%), Flandres-Lys (58%) et Abbeville-Ponthieu (54%) qu'elle est la plus importante. Les difficultés pressenties par les employeurs sont les plus faibles dans le bassin de Calais (32%).

Les bassins de Soissons (+13,3%), Beauvais (+10,4%) et Flandre Lys (+6,1%) enregistrent, quant à eux, les plus fortes hausses des projets jugés difficiles.

CARTE 1

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PAR BASSIN D'EMPLOI (PROJETS ET TAUX DE DIFFICULTÉS)



LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2025

Dans la région, les profils les plus demandés en 2025 se trouvent principalement dans le secteur tertiaire, dans la restauration (aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, serveurs de cafés restaurants, cuisiniers), les services (aides à domicile et auxiliaires de vie, agents d'entretien de locaux, personnels de ménage chez des particuliers, jardiniers des espaces verts et naturels), la santé humaine/action sociale (professionnels de l'animation socioculturelle, aides-soignants, éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs), dans la logistique (magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés), la vente et la distribution (employés de libre-service) ou bien encore dans l'agriculture (agriculteurs, viticulteurs, arboriculteurs).

Parmi les métiers les plus recherchés, les employeurs anticipent moins de difficultés de recrutement que l'année dernière : le taux de difficultés anticipées par les employeurs pour le métier d'aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration passe de 50% en 2024 à 22% en 2025 (-28 points), celui pour le métier de magasiniers et préparateurs de commande peu qualifiés passe de 45% à 18% (-27 points) et celui pour le métier de viticulteurs, arboriculteurs passe de 64% à 38% (-26 points). Des métiers du soin et de l'accompagnement ou de la restauration font également partie des plus recherchés, avec des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne : aides à domicile (78% de projets jugés difficiles), personnels de ménage chez des particuliers (75%), cuisiniers (63%), aides-soignants (56%), serveurs (54%).

TABLEAU 1
LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2025 EN HAUTS-DE-FRANCE

Métiers	Nombre de projets	Part de projets	
		jugés difficiles	non saisonniers
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	11 423	22%	71%
Agriculteurs	5 773	44%	23%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	4 771	78%	87%
Artistes (musique, danse, spectacles)	4 549	6%	74%
Agents d'entretien de locaux	4 473	41%	69%
Professionnels de l'animation socioculturelle	4 170	35%	25%
Serveurs de cafés restaurants	4 141	54%	40%
Aides-soignants	3 614	56%	71%
Employés de libre service	3 280	19%	67%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	3 178	18%	73%
Viticulteurs, arboriculteurs	3 172	38%	2%
Personnels de ménage chez des particuliers	2 996	75%	73%
Jardiniers des espaces verts et naturels	2 783	50%	63%
Cuisiniers	2 355	63%	67%
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	2 306	50%	82%
Ensemble des 200 métiers	157 686	45%	71%

Source : Enquête BMO 2025, France Travail

Parmi les profils les plus recherchés, certains le sont sur le long terme depuis plusieurs vagues de l'enquête :

- Les **aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration** comptent 4 500 projets supplémentaires sur un an (+65,1%). C'est également près de 7 000 projets d'embauche de plus qu'en 2015 (+ 4 730 projets en sept ans).
- Les **artistes (musique, danse, spectacles)** comptent 2 480 projets de plus sur un an (+120%). C'est 2 870 projets d'embauche de plus qu'en 2015 avec peu de projets jugés difficiles (6%; +1 point par rapport à 2015).
- Les **magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés** enregistrent 450 projets supplémentaires sur un an (+16,3%). C'est près de 1 240 projets d'embauche de plus qu'en 2015 avec peu de projets jugés difficiles (18%; +1 point par rapport à 2015).
- Les **Aides-soignants** comptent 115 projets de plus sur un an (+3%) et 56% de projets jugés difficiles (1 point de moins par rapport à 2015). C'est 670 projets d'embauche de plus qu'en 2015 et 21 points de difficultés supplémentaires.

D'autres métiers très recherchés en 2025 le sont malgré tout moins sur le long terme.

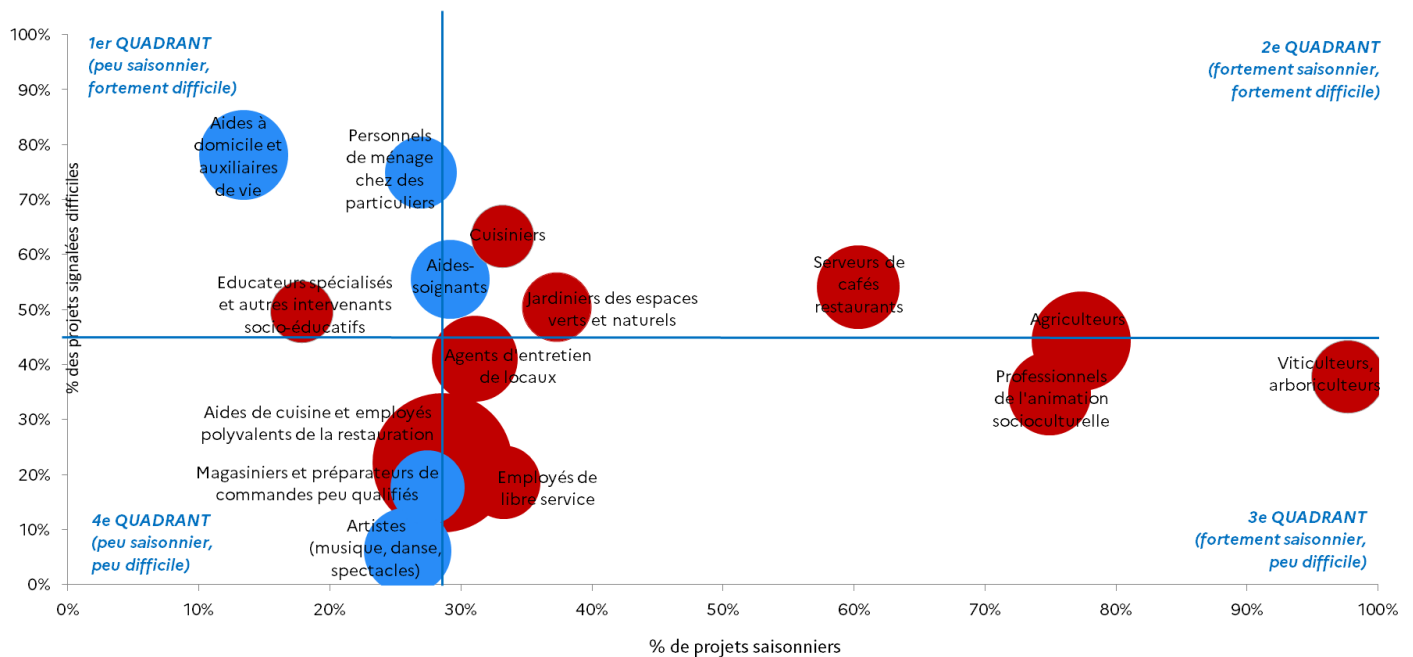
Il s'agit notamment des métiers de **professionnels de l'animation socioculturelle** (3 060 projets de moins par rapport à 2015; 2 045 de moins en un an), des **agents d'entretien de locaux** (1 700 projets de moins par rapport à 2015; 1 800 de moins sur un an), des **aides à domicile et auxiliaires de vie** (2 435 projets de moins en 7 ans; 1 790 de moins sur un an) et des **employés de libre service** (4 255 projets de moins en 7 ans; 1 175 de moins en un an).

Qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, et connaissent ou non des difficultés de recrutement, les métiers les plus recherchés en 2025 peuvent se classer en quatre grands groupes :

- Le **premier groupe**, pour lequel les difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche peu liés à la saison, regroupe les aides à domicile et auxiliaires de vie (4 771 projets, 78% de projets difficiles), les personnels de ménages chez les particuliers (2 996 projets, 75%), les éducateurs spécialisés et les autres intervenants socio-éducatifs (2 306 projets, 50%). Pour ces trois métiers, les difficultés de recrutement sont supérieures à la moyenne régionale qui s'établit à 45%.

GRAPHIQUE 6

POSITIONNEMENT DES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2025 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER



Source : enquête BMO 2025, France Travail, Crédoc

Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. En bleu sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2024 et en rouge ceux en baisse. Les lignes bleues indiquent les moyennes régionales : 29% de projets saisonniers et 45% de projets jugés difficiles

- Le **deuxième groupe**, pour lequel les difficultés de recrutement anticipées et les projets d'embauche à caractère saisonnier sont élevés, concerne essentiellement les aides-soignants (3 614 projets, 56% de projets difficiles), les cuisiniers (2 355, 63%), les jardiniers des espaces verts et naturels (2 783, 50%) et les serveurs de cafés-restaurants (4 141 projets, 54%).

- Le **troisième groupe** concerne des métiers pour lesquels les employeurs anticipent des difficultés inférieures à la moyenne et un fort recours au personnel saisonnier : les agents d'entretien de locaux (4 473 projets, 31% de projets saisonniers), les employés de libre-service (3 280, 33%), les professionnels de l'animation socioculturelle (4 170, 75%), les agriculteurs (5 773, 77%) et les viticulteurs, arboriculteurs (3 172, 98%).

- Le **quatrième groupe** comprend les magasiniers et préparateurs de commande peu qualifiés (3 178 projets), les artistes (musique, danse, spectacles) (4 549 projets) et les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration (11 423) pour lesquels les recruteurs anticipent moins de difficultés de recrutement que dans l'ensemble des métiers, avec des recrutements peu saisonniers.

En synthèse, en lien avec les tensions redoutées par les employeurs, le premier quadrant propose des opportunités d'emploi pour des métiers à caractère non saisonnier (pérenne). Le deuxième quadrant, quant à lui, est davantage lié aux opportunités saisonnières.

LE NOMBRE DE PROJETS NON SAISONNIERS EN FORTE BAISSÉ

Les employeurs anticipent plus de 112 520 projets de recrutements non saisonniers en 2025, en baisse de 16,1% par rapport à 2024, soit près de 21 600 projets non saisonniers de moins (-14,1% au national).

Les projets de recrutement saisonniers ont quant à eux diminué de 6,5% (-8,8% au national). Au total, 71,4% des projets d'embauche régionaux ne sont pas saisonniers (contre 76,0% en 2024; 69,0% au national cette année).

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers se trouvent des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers et sage-femmes), des métiers liés à l'entretien, la logistique, le transport ou la sécurité (agents d'entretien de locaux, personnels de ménage chez des particuliers, jardiniers des espaces verts et naturels, magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés, conducteurs routiers, agents de sécurité et de surveillance), des métiers de l'hôtellerie-restauration (aides de cuisine et employés polyvalents de cuisine, serveurs de cafés restaurants), des métiers liés au commerce (employés de libre-service) ou des métiers liés à l'action sociale (éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs).

TABLEAU 2
LES 15 MÉTIERS AVEC LE PLUS GRAND VOLUME DE PROJETS NON SAISONNIERS

Métiers	Nombre de projets de recrutement non saisonniers en 2025	Evolution annuelle en nombre des projets de recrutement non saisonniers	Evolution annuelle (en %) des projets de recrutement non saisonniers	Nombre total de projets de recrutement en 2025	Part des projets de recrutement difficiles en 2025
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	8 159	2 989	57,8%	11 423	22%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	4 130	-1 242	-23,1%	4 771	78%
Artistes (musique, danse, spectacles)	3 369	2 198	187,7%	4 549	6%
Agents d'entretien de locaux	3 083	-2 175	-41,4%	4 473	41%
Aides-soignants	2 559	-195	-7,1%	3 614	56%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	2 305	343	17,5%	3 178	18%
Personnels de ménage chez des particuliers	2 189	-324	-12,9%	2 996	75%
Employés de libre service	2 188	-1 358	-38,3%	3 280	19%
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	1 894	-364	-16,1%	2 306	50%
Conducteurs routiers	1 887	-375	-16,6%	2 216	44%
Agents administratifs	1 819	-274	-13,1%	2 076	24%
Jardiniers des espaces verts et naturels	1 745	-505	-22,4%	2 783	50%
Infirmiers et sages-femmes	1 713	-355	-17,2%	2 003	62%
Agents de sécurité et de surveillance	1 661	-900	-35,1%	2 144	45%
Serveurs de cafés restaurants	1 642	-893	-35,2%	4 141	54%

Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

Certains métiers*, non saisonniers, se distinguent cette année par une forte variation :

- Les techniciens et agents de maîtrise de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation (+244%), les artistes (musique, danse, spectacles) (+188%), les ouvriers peu qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique (+81%) et les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration (+58%) enregistrent les hausses annuelles les plus importantes.

- A l'inverse, les viticulteurs, arboriculteurs (-78%), les professionnels de l'animation socioculturelle (-51%), les professionnels de l'animation socioculturelle (-50%), les maraîchers et horticulteurs (-48%) sont moins recherchés par rapport à 2024.

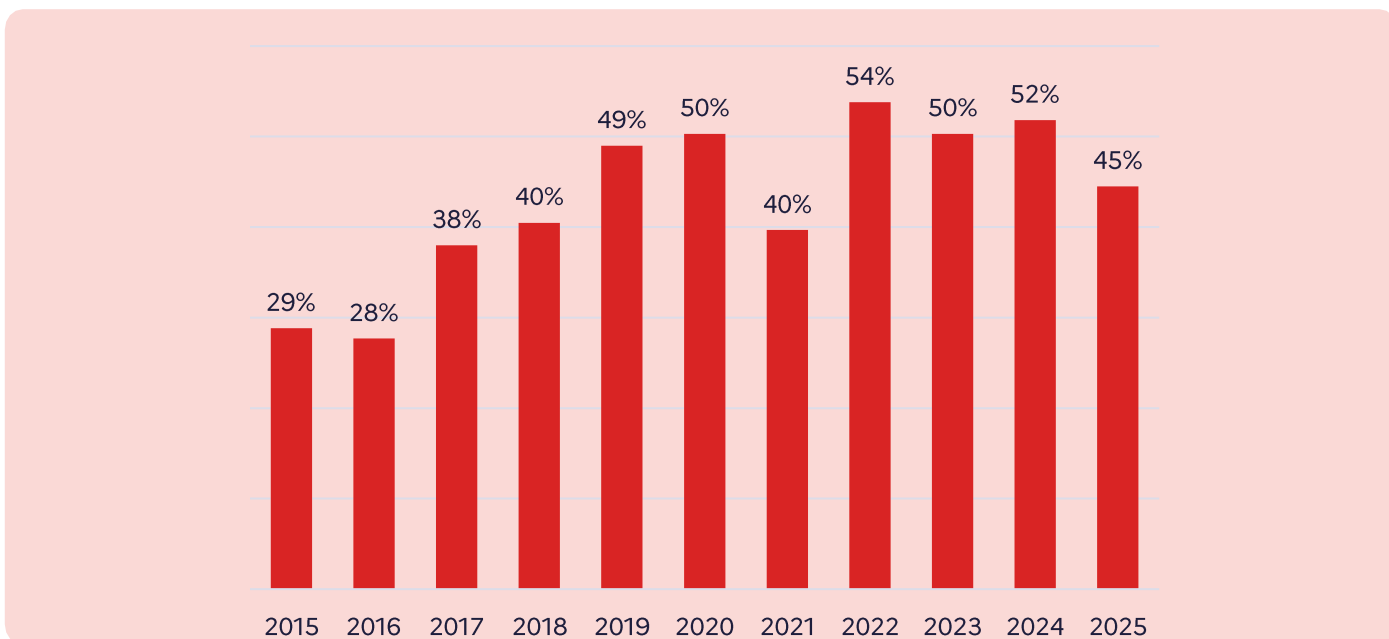
* Parmi les métiers concentrant au moins 1% des projets de recrutement totaux

CHUTE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES PAR LES EMPLOYEURS

Les employeurs régionaux anticipent une baisse sensible des difficultés de recrutement par rapport à 2024. Ces difficultés concernent 45% des projets en 2025 contre 52 % en 2024 (moyenne nationale : 50% en 2025 contre 57% en 2024). Après des niveaux élevés dans les années 2022-2024 à la suite de la reprise post-covid, le taux de difficultés anticipées de recrutement retrouve ainsi son niveau antérieur à 2019.

GRAPHIQUE 7

ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

La baisse de la part des projets de recrutements jugés difficiles entre 2024 et 2025 concerne toutes les structures. Elle est cependant nettement **plus marquée pour les très grosses structures** (plus de 200 salariés). Leur part de projets difficiles baisse de 18 points sur un an pour atteindre 34% de projet jugés difficiles en 2025.

Les entreprises de moins de 200 salariés sont de leur côté un peu moins optimistes (de -2 points pour les établissements de 50 à 199 salariés à -5 points pour ceux de moins de 50 salariés).

GRAPHIQUE 8

ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES, SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

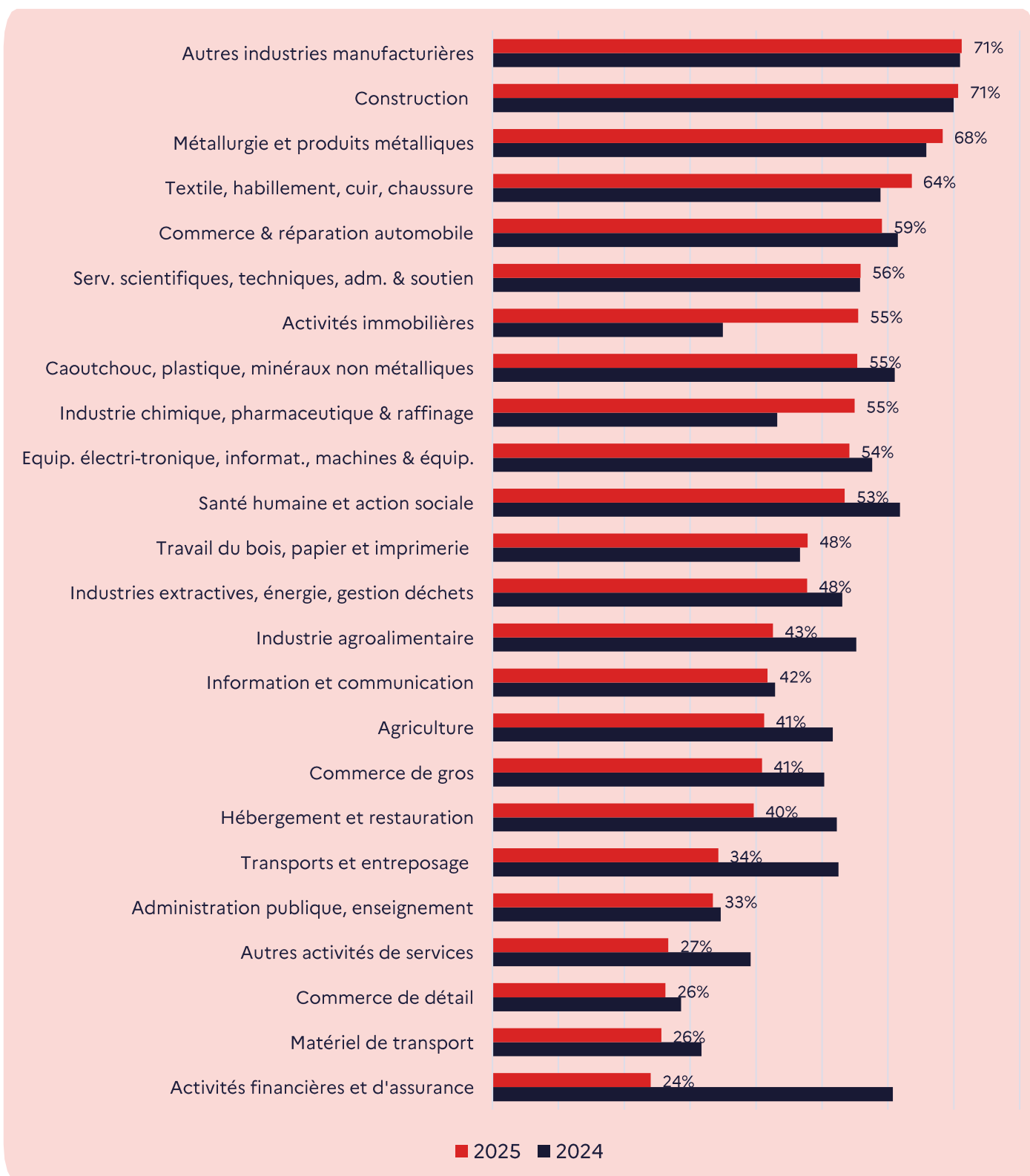
DES DIFFICULTÉS ENCORE ÉLEVÉES POUR LA CONSTRUCTION, L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE

La baisse des difficultés de recrutement concerne tous les secteurs d'activité. **Les difficultés diminuent particulièrement dans le secteur des activités financières et d'assurance** (-37 points; 24% de projets jugés difficiles), du transports et entreposage (-18 points; 34%), de l'industrie agroalimentaire (-13 points; 43%), de l'hébergement-restauration (-13 points; 40%). **Les difficultés augmentent quant à elles dans le secteur des activités immobilières** (+21 points; 55%), celui de l'industrie chimique, pharmaceutique & raffinage (+12 points; 55%), du textile, habillement, cuir, chaussure (+5 points; 64%) et de la métallurgie et produits métalliques (+2 points; 68%).

Les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans les autres industries manufacturières et la construction (71%) ou la métallurgie et produits métalliques (68%).

Elles sont moins fortes dans le secteur des activités financières et d'assurance (24%), du matériel de transport (26%), commerce de détail (26%) ou des autres activités de service : activités récréatives, associations, soins à la personne, activités de réparation... (27%).

GRAPHIQUE 9
TAUX DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR



Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

ENCADRÉ 2

FRANCE TRAVAIL : UN PARTENAIRE PRIMORDIAL EN CAS DE DIFFICULTÉS

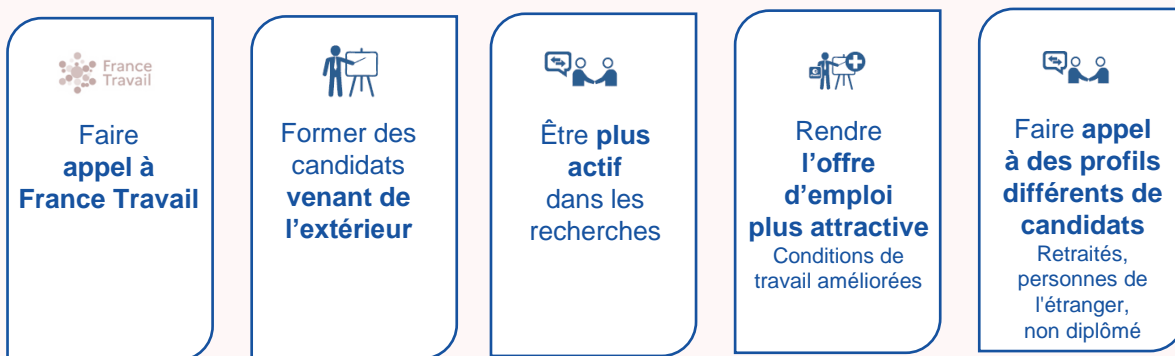
Au niveau national, sept employeurs sur dix envisagent en 2025 de passer par les services de France Travail pour recruter. En cas de difficultés de recrutement, une grande majorité des recruteurs (84% contre 85% en 2024) compte sur France Travail pour les aider dans leur recrutement.

La formation de candidats venant de l'extérieur demeure aussi une solution privilégiée qui séduit plus de sept recruteurs sur dix (76%). Près des trois quarts des recruteurs (73%) envisagent d'être plus actifs dans leurs recherches. Dans deux cas sur trois, certains essaieront de rendre leur offre d'emploi plus attractive. D'autres solutions sont fréquemment envisagées comme faire appel à des profils différents de candidats (59%).

Les 5 principaux motifs de **TENSIONS** de recrutement anticipés par les employeurs



Les 5 principales **SOLUTIONS** envisagées par les employeurs pour y remédier



Les 5 motifs principaux de **RECOURS** à France Travail (selon les établissements)



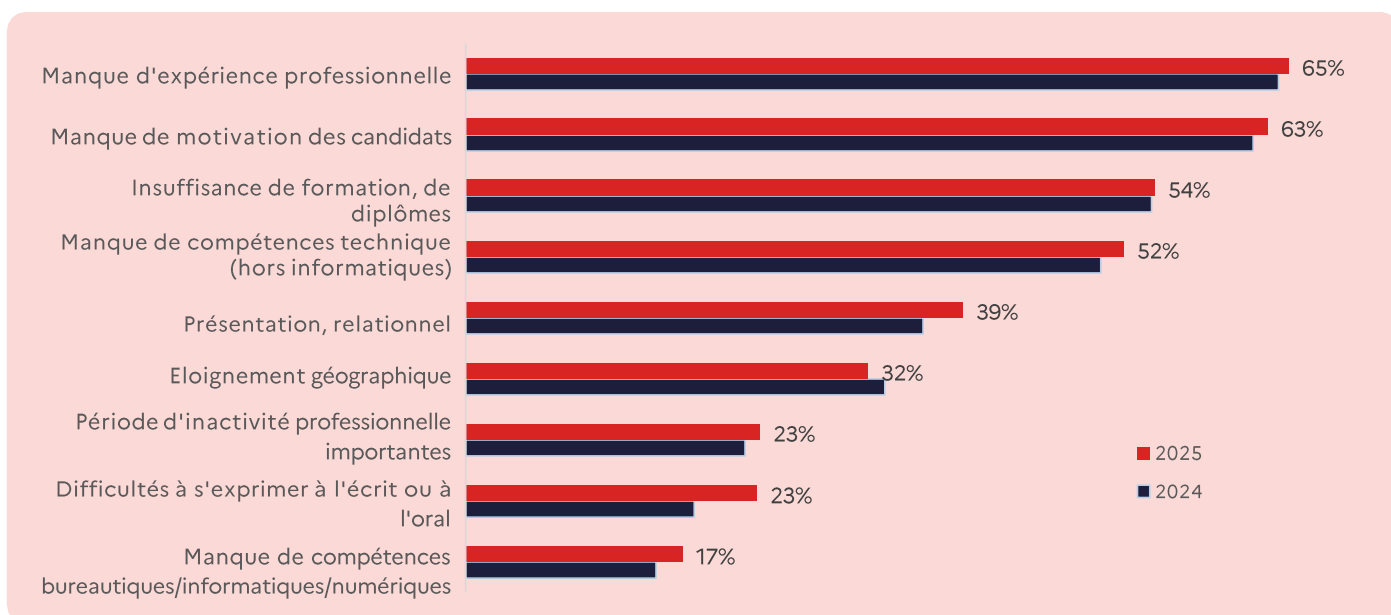
Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2025 pour lequel ils anticipent des difficultés
Source : Enquêtes complémentaires BMO 2024-2025, Données nationales, France Travail

LES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS VIENNENT PRINCIPALEMENT D'UN MANQUE D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE, DE MOTIVATION, DE COMPÉTENCES TECHNIQUES OU DE FORMATION

Au niveau national, un peu plus de la moitié des employeurs déclarant avoir reçu des candidatures inadéquates citent le manque de compétences techniques, en particulier dans l'industrie, la construction et le commerce et la réparation automobile. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 39% des employeurs et sont davantage mis en avant dans l'hébergement-restauration, les services aux personnes et les services administratifs et de soutien aux entreprises. Viennent enfin les défauts d'expression écrite ou orale (23% des employeurs) et le manque de compétences numériques (17%). En dehors des compétences, 65% des employeurs mentionnent le manque d'expérience professionnelle. Ce critère est cité avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (54% des établissements).

Le manque de motivation des candidats est cité par 63% des employeurs. Cet avis est davantage exprimé par les établissements de moins de 50 salariés et lorsque les difficultés de recrutements portent plus sur des ouvriers peu qualifiés ou des employés de service. L'absence de motivation se traduit principalement par l'attitude lors de l'entretien professionnel pour 72% des recruteurs, ou par l'absence à l'entretien d'embauche (54 % des recruteurs). Sont également évoqués le fait que les candidats embauchés sont partis plus tôt que prévu (la moitié des employeurs), ou la mauvaise qualité des dossiers de candidature (37% des établissements).

GRAPHIQUE 10 LES RAISONS DES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2024 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 : Enquêtes complémentaires BMO 2024-2025, Données nationales, France Travail.

DES CHIFFRES À LA RÉALITÉ-RETOUR SUR 2024

DES RECRUTEMENTS RÉALISÉS TOUJOURS PLUS NOMBREUX QUE LES INTENTIONS EXPRIMÉES

Les employeurs interrogés en décembre dans la région ont une vision partielle de leur activité sur l'année à venir et des recrutements qu'ils effectueront. L'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre présente donc un nombre de projets de recrutement à minima.

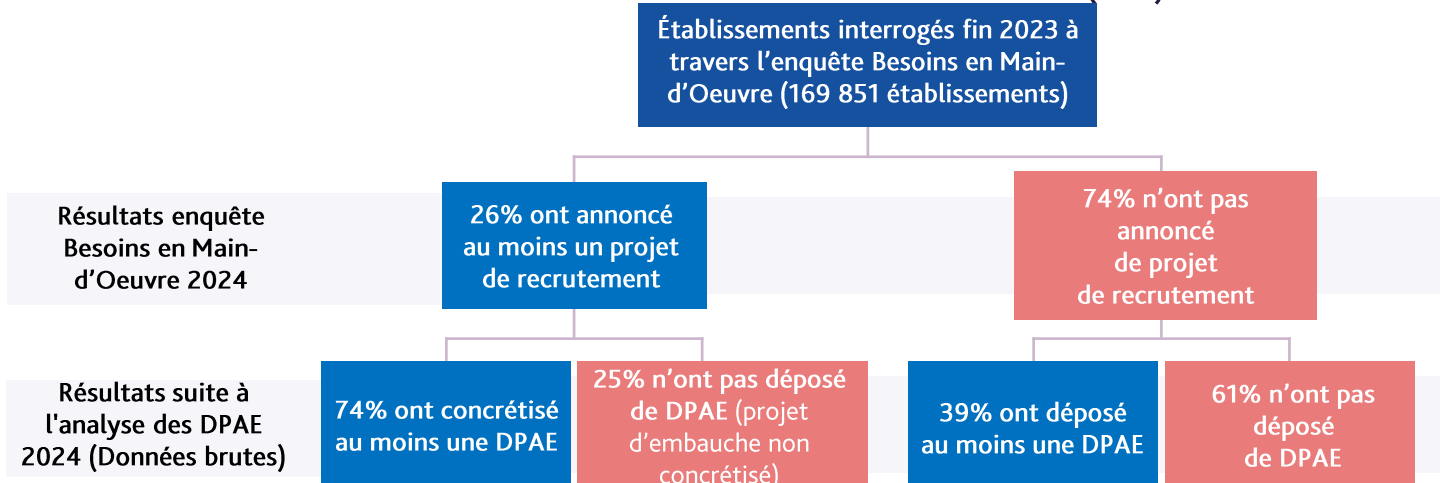
Ainsi en 2024, 48% des établissements interrogés ont procédé à une embauche (Déclaration Préalable à l'Embauche), alors qu'ils n'étaient que 26% à la suite de l'enquête à déclarer au moins un projet de recrutement.

- Près de trois quarts des établissements déclarant une intention d'embauche en 2024 ont effectivement déposé au moins une DPAE sur l'année (1 point de moins qu'en 2023).

- 39% des établissements régionaux n'envisageant pas de recruter en 2024 ont déposé tout de même au moins une Déclaration Préalable à l'Embauche (50% en 2023).

GRAPHIQUE 10

EVOLUTION DE LA PART D'ETABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT (EN %)



Note de lecture : 26% des établissements ayant répondu à l'enquête BMO 2024 ont annoncé au moins un projet de recrutement dans l'année à venir. Parmi eux, 74% ont concrétisé leur projet à travers une DPAE. Parmi les 74% des établissements n'ayant pas annoncé de projet de recrutement, 39% ont tout de même déposé au moins une DPAE.

LES PETITES ENTREPRISES RÉALISENT PLUS D'EMBAUCHES QUE CE QU'ELLES ENVISAGENT AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

46% des établissements de moins de 50 salariés (exceptés les établissements sans salarié) ont procédé à une embauche alors qu'ils n'étaient que 24% à déclarer au moins un projet de recrutement au moment de l'enquête.

Les établissements de taille plus importante concrétisent davantage les projets de recrutements annoncés. Ils ont une meilleure vision de leurs besoins sur l'année à venir : 82% des établissements de 50 à plus de 200 salariés ont procédé à une embauche alors qu'ils étaient 75% à déclarer au moins un projet de recrutement au moment de l'enquête, soit un écart de 7 points.

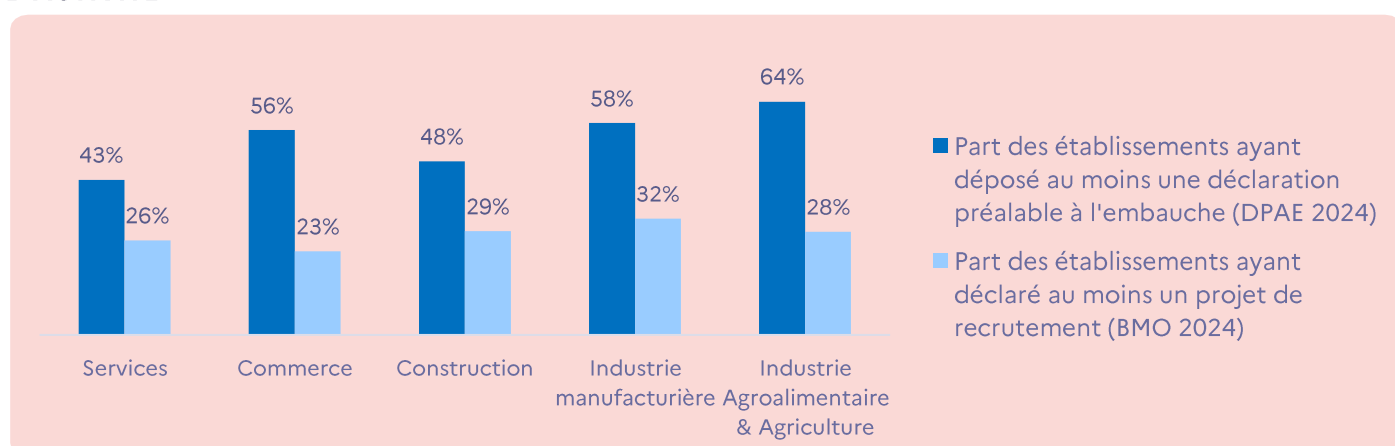
LE SECTEUR INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET AGRICULTURE RECRUTE DAVANTAGE

Tous les secteurs d'activité recrutent davantage dans l'année par rapport aux établissements ayant exprimé des intentions dans l'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre 2024. Selon les secteurs, l'écart entre les établissements recruteurs et les établissements projetant de recruter est plus ou moins prononcé.

Pour l'Industrie Agroalimentaire et Agriculture, 64% des établissements ont procédé à une embauche alors qu'ils n'étaient que 28% à prévoir des projets de recrutement au moment de l'enquête. Pour les Services, 43% des établissements ont procédé à une embauche alors qu'ils n'étaient que 26% à prévoir des projets de recrutement.

GRAPHIQUE 11

LES ÉTABLISSEMENTS PROJÉTANT DE RECRUTER ET LES ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête BMO 2024-France Travail/DPAE 2024-ACOSS

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

L'enquête BMO 2025 a été réalisée entre octobre et décembre 2024 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette seizième 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 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.

En Hauts-de-France, sur les 167 481 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 125 754 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, 34 567 réponses ont été collectées et exploitées pour la région. 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.

Enquête BMO complémentaire

La partie principale de l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre est enrichie d'un volet complémentaire, réalisé en collaboration avec BVA (société de sondage) et le CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie), relatifs aux motifs de recrutement ou de non-recrutement et à la nature des difficultés rencontrées.

Un échantillon représentatif des entreprises de la région Hauts-de-France, a été interrogé par téléphone sur la nature des difficultés de recrutement, les raisons de ne pas embaucher, les canaux de recrutements, mais aussi les compétences et qualités recherchées par ces employeurs.



En savoir plus

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES PUBLICATIONS DE LA RÉGION SUR :

<https://www.francetravail.org/regions/hauts-de-france>

AINSI QUE LES RÉSULTATS NATIONAUX SUR :

<https://statistiques.francetravail.org/bmo>

Directeur de la publication
Frédéric DANEL

Directrice de la rédaction
Corina PARIS

Réalisation
Service Pilotage, Statistiques, Études & Évaluation

France Travail Hauts-de-France
28/30 rue Elisée Reclus
59320 VILLENEUVE D'ASCQ

 francetravail.org