

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# Enquête besoins en main d'œuvre 2025 Département de Vaucluse

## Sommaire

- 1** Répartition des projets de recrutement **P 2**
- 2** Les 10 principales familles de métiers recherchées par les employeurs **P 3**
- 3** Les familles de métiers avec les principaux projets saisonniers et avec les principales intentions d'embauches jugées difficiles par les employeurs **P 4**
- 4** Enquête complémentaire **P 5**
- 5** Établissements interrogés lors de l'enquête besoins en main d'œuvre 2024 **P 6**
- 6** Sources et méthodes **P 7**

### BAISSE DES PROJETS ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2025

Le département de Vaucluse compte 26% d'établissements recruteurs, qui déclarent 29 350 intentions d'embauche en 2025 et correspondent à 14% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (215 300). Il fait partie des départements les plus impactés par la saisonnalité de projets de recrutement (50%). En comparant 2025 à 2024, les intentions d'embauche diminuent de -14%.

Les intentions d'embauche dans le Vaucluse sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (53%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 54% des projets de recrutement pour l'année 2025 contre 68,5% pour la région. L'agriculture, industrie agroalimentaire regroupent 27% des recrutements potentiels et le commerce 11%.

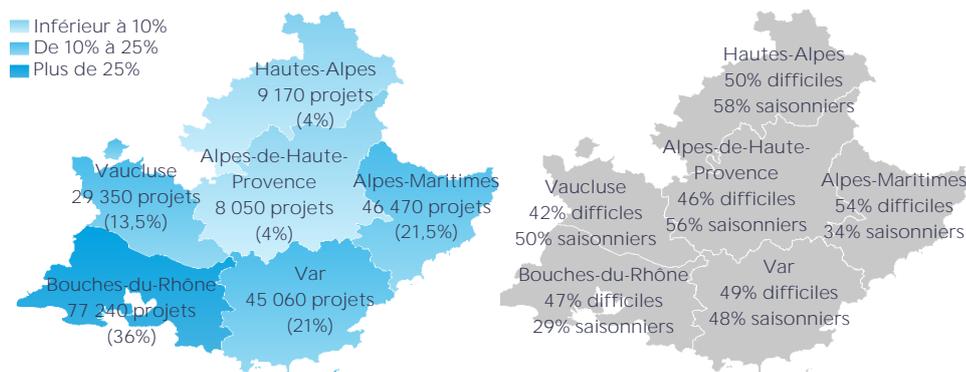
Les viticulteurs, arboriculteurs, les agriculteurs, les serveurs de cafés restaurants représentent les trois métiers les plus recherchés en 2025 au sein du Vaucluse (respectivement 12%, 12% et 5% de l'ensemble des 29 350 intentions d'embauche du département).

Les projets saisonniers sont au nombre de 14 780. Ils représentent 50% de saisonnalité (39% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2025, 12 450 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 42%, proche de la région située à 48%.

### CARTES 1 ET 2

#### LES PRINCIPAUX RÉSULTATS PAR DÉPARTEMENT



**29 350**

**PROJETS  
DE RECRUTEMENT  
EN 2025**

50% des établissements envisagent au moins un recrutement

**42% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière**

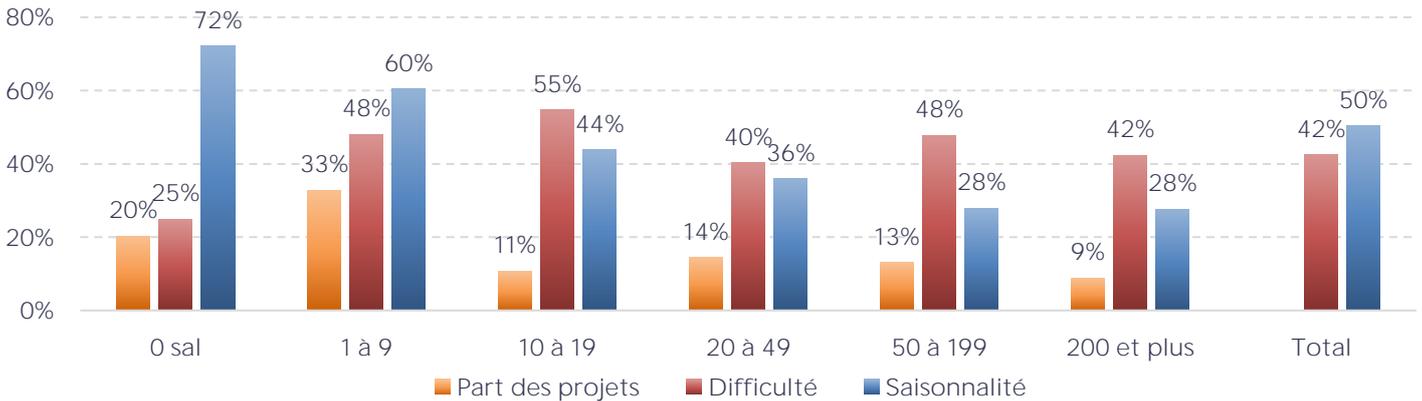
49% des projets de recrutements sont jugés difficiles par les employeurs

3 590 viticulteurs arboriculteurs recherchés

# Répartition des projets de recrutement

## GRAPHIQUE 1

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT, DE LA DIFFICULTÉ ET DE LA SAISONNALITÉ PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Clé de lecture : les établissements de 0 salarié représentent 20% des projets de recrutement du territoire. Parmi eux, 25% sont jugés difficiles et 72% sont saisonniers.

## LES SERVICES, UN SECTEUR À FORT POTENTIEL DE RECRUTEMENT

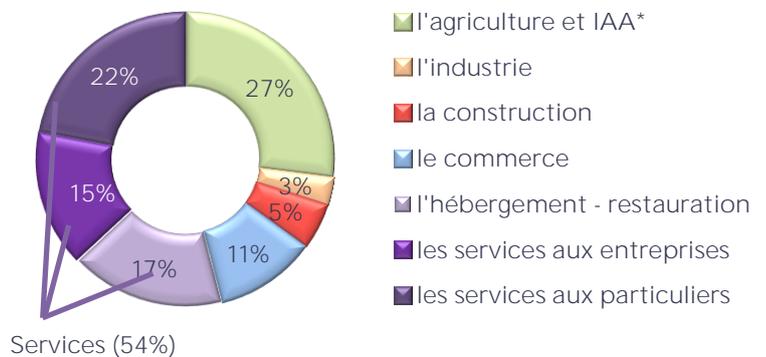
Les activités de services rassemblent 15 900 projets de recrutement soit 54% des propositions du territoire (69% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent respectivement 17% et 22% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'agriculture (24% des projets), l'hébergement - restauration (17% des projets) puis les services scientifiques, techniques, administratifs & soutien 10%.

## GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



## GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION SELON LA DIFFICULTÉ ET LA SAISONNALITÉ

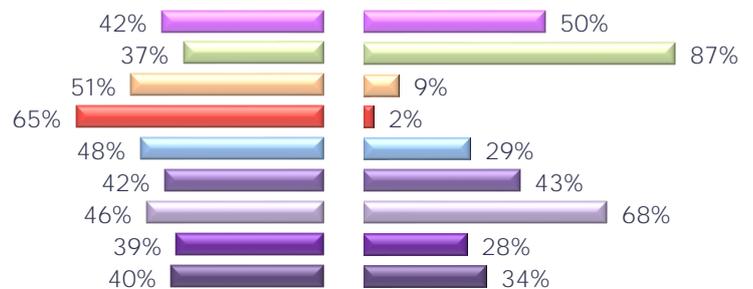
### TABEAU 1

NOMBRE DE PROJETS PAR SECTEUR

Secteur	Nombre de projets
TOTAL	29 350
Agriculture et IAA*	7 870
Industrie	970
Construction	1 400
Commerce	3 210
Services	15 900
• dont hébergement - restauration	5 130
• dont services aux entreprises	4 410
• dont services aux particuliers	6 360

Part des projets jugés difficiles

Part des projets saisonniers



Clé de lecture : le commerce enregistre 3 210 projets de recrutement en 2025. Parmi ces objectifs d'embauche, 48% sont jugés difficiles et 29% ont un caractère saisonnier.

## UNE IMPORTANTE DISPARITÉ SUR LA SAISONNALITÉ ET LA DIFFICULTÉ À RECRUTER SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Les employeurs du département font part de difficultés de recrutement pour 42% des projets (48% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 37% dans l'agriculture et IAA\* à 65% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 50% sur le territoire (39% en région). Elle varie de 2% pour la construction à 87% pour l'agriculture et IAA\*.

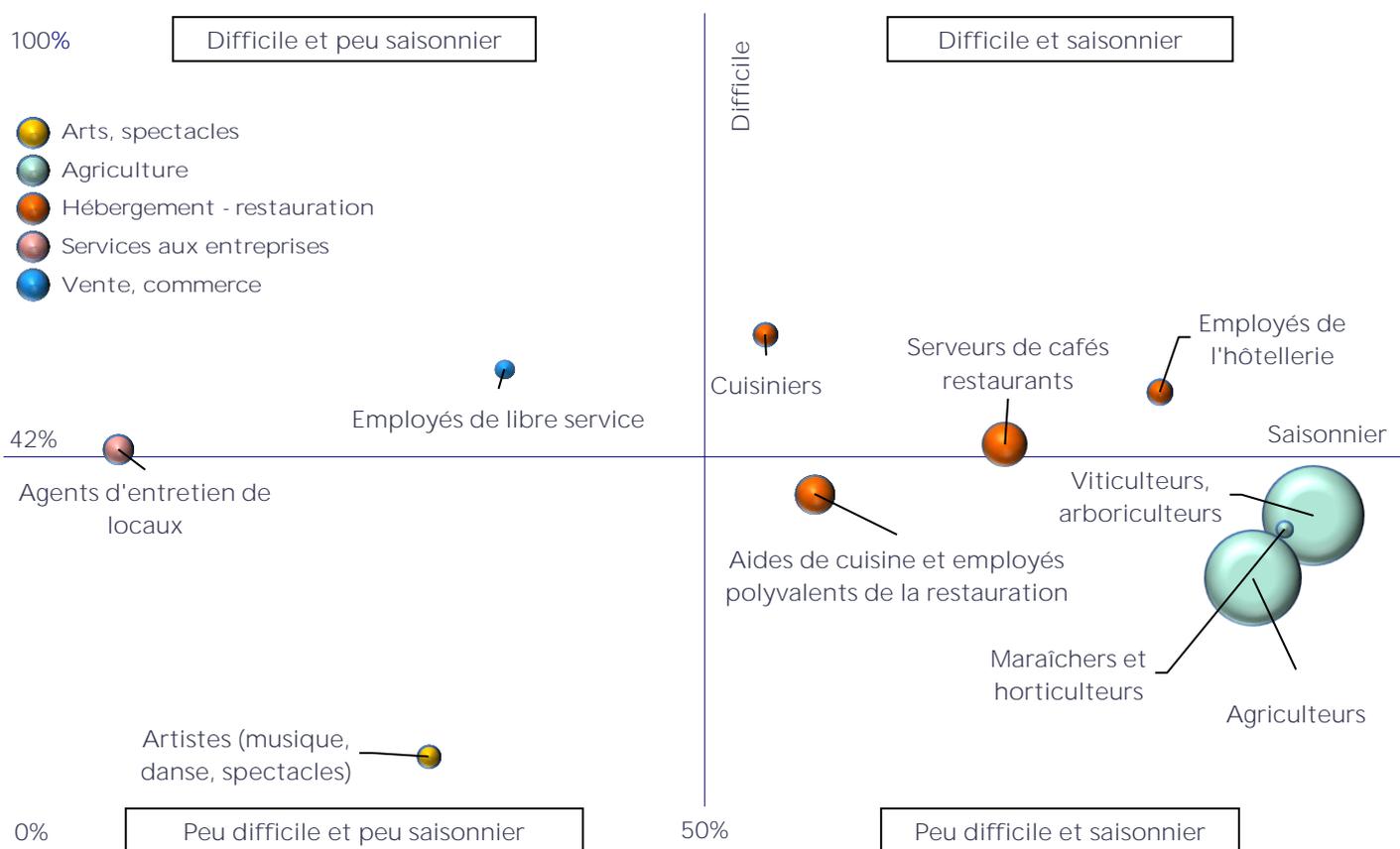
\* IAA : Industrie Agroalimentaire

# Les 10 principales familles de métiers recherchées par les employeurs

L'enquête BMO permet d'identifier les métiers les recherchés par les employeurs d'un territoire, par famille de métiers.

## GRAPHIQUE 4

NOMBRE DE PROJETS, DIFFICULTÉS ET SAISONNALITÉ DES 10 PRINCIPALES FAMILLES DE MÉTIERS RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS



Les 10 familles de métiers les plus recherchées concernent plus de la moitié des intentions d'embauche, soit 52% des projets de recrutement. Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter un peu moins important que celui des 217 familles de métiers du questionnaire : 36% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs face à 42%. La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 73% des projets de ces 10 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 50% pour l'ensemble des familles de métiers du questionnaire.

Au sein de ces 10 familles de métiers, celles de l'agriculture et de l'hébergement - restauration comptent parmi les plus recherchées. Viennent ensuite les familles de métiers des services aux entreprises, des arts, spectacles et de la vente - commerce.

## TABLEAU 2

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DU DÉPARTEMENT ET DE LA RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

	Total	Dont projets difficiles (en %)	Dont projets saisonniers (en %)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	215 300	48% (-13 pts)	39% (-1 pt)
Département de Vaucluse	29 350	42% (-18 pts)	50% (-1 pt)

# Les 10 familles de métiers avec les principaux projets saisonniers et celles avec les principales intentions d'embauches jugées difficiles par les employeurs

**TABLEAU 3**

## LE TOP 10 DES PROJETS LES PLUS SAISONNIERS EN VOLUME

L'enquête BMO permet d'identifier parmi les métiers recherchés par les employeurs d'un territoire, ceux qui répondent à un besoin en personnel saisonnier généré le plus souvent par le tourisme ou l'agriculture. Elle permet également de faire ressortir les métiers pour lesquels les employeurs déclarent avoir des difficultés à recruter du personnel.

Projets saisonniers	Nombre de projets	% saisonniers	% difficulté
Viticulteurs, arboriculteurs	3 440	96%	35%
Agriculteurs	3 150	91%	27%
Serveurs de cafés restaurants	1 160	73%	44%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	830	59%	38%
Employés de l'hôtellerie	800	84%	51%
Maraîchers et horticulteurs	580	94%	33%
Cuisiniers	490	55%	58%
Professionnels de l'animation socioculturelle	400	66%	43%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	320	69%	25%
Artistes (musique, danse, spectacles)	260	30%	3%

*Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs regroupent 3 440 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 96% (nombre de projets saisonniers du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).*

**TABLEAU 4**

## LE TOP 10 DES PROJETS LES PLUS DIFFICILES EN VOLUME

Projets jugés difficiles par les employeurs	Nombre de projets	% difficulté	% saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs	1 250	35%	96%
Agriculteurs	920	27%	91%
Serveurs de cafés restaurants	700	44%	73%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	530	38%	59%
Cuisiniers	520	58%	55%
Employés de l'hôtellerie	480	51%	84%
Agents d'entretien de locaux	470	43%	7%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	440	95%	9%
Employés de libre service	370	54%	35%
Aides-soignants	330	71%	17%

*Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs regroupent 1 250 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 35% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).*

# Enquête complémentaire

Résultats disponibles uniquement au niveau national

## Les 5 principaux motifs de tensions de recrutement anticipés par les employeurs



Pénurie de candidats



Candidats au profil inadéquat



Conditions de travail



Manque de moyens financiers



Déficit d'image

## Les 5 principales solutions envisagées par les employeurs pour y remédier



Faire appel à France Travail



Former des candidats venant de l'extérieur



Rendre l'offre d'emploi plus attractive



Faire appel à des autres intermédiaires spécialisés



Faire appel à des profils différents de candidats

## Les 5 motifs principaux de recours à France Travail (selon les établissements)

Gratuité du service

Simplicité, proximité, implication

Importance du fichier, le nombre de candidats contactés

Rapidité

Contacts privilégiés avec un conseiller

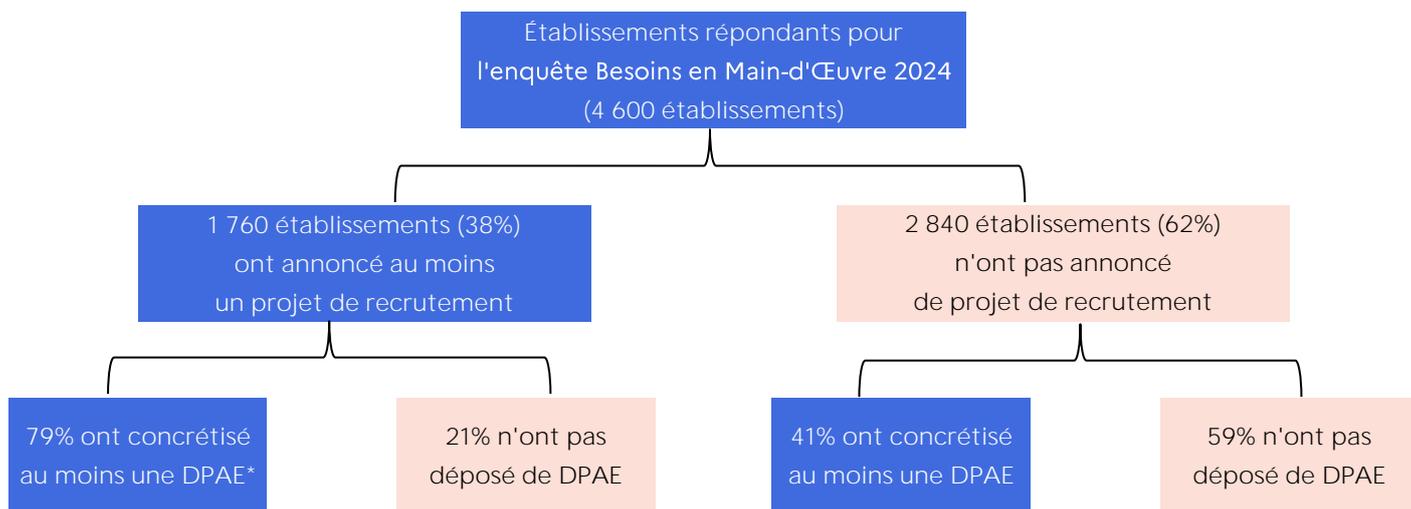


## En savoir plus

- Les publications 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 de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (23 documents)

## GRAPHIQUE 5

### ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS LORS DE L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024



Clé de lecture : 1 760 établissements ayant répondu à l'enquête BMO 2024 ont annoncé au moins un projet de recrutement dans l'année. Parmi eux, 79% ont concrétisé au moins une DPAE entre janvier 2024 et décembre 2024.

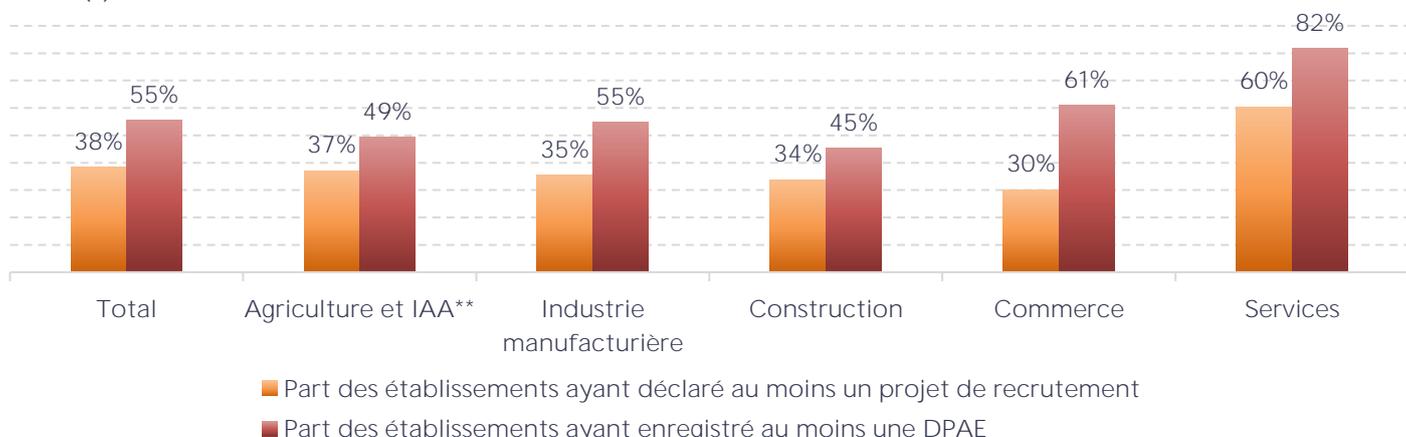
En rassemblant les résultats sur fond bleu (cf graphique 5 ci-dessus), on obtient les résultats du graphique 6 ci-dessous. Pour le département de Vaucluse, concernant l'enquête BMO de l'année 2024, 1 760 établissements répondants indiquaient vouloir recruter au cours de l'année. En réalité, plus de 2 550 ont émis au moins une DPAE au cours de l'année 2024, soit 55% des répondants.

Les services correspondent au secteur qui compte six établissements sur dix souhaitant effectuer un recrutement en 2024 (60%), devant l'agriculture, industrie agroalimentaire dans près de deux cas sur cinq ; puis l'industrie manufacturière et la construction dans plus d'un cas sur trois chacun ; le commerce dans environ trois cas sur dix.

En réalité, plus de huit établissements sur dix ont émis au moins une DPAE pour le secteur des services ; plus six établissements sur dix ont émis au moins une DPAE pour le secteur du commerce ; environ la moitié des établissements pour chaque secteur de l'industrie manufacturière, de l'agriculture, industrie agroalimentaire et de la construction.

## GRAPHIQUE 6

### ÉTABLISSEMENTS PROJETANT DE RECRUTER ET ÉTABLISSEMENTS AYANT DÉPOSÉ AU MOINS UNE DPAE(1)



(1) La part des établissements ayant déclaré au moins un projet de recrutement est basée sur le nombre de répondants et non pas sur les données redressées.

\* DPAE : Déclaration Préalable À l'Embauche. C'est une formalité obligatoire à faire par l'employeur auprès de l'Urssaf pour chaque salarié qu'il souhaite recruter. Elle doit être réalisée dans un délai de 8 jours avant l'embauche. Elle permet d'ouvrir des droits sociaux au salarié, d'être couvert en cas d'accident du travail, à l'employeur de bénéficier de droits à exonération éventuels et de satisfaire aux demandes des différentes administrations qui contrôlent, et ainsi, d'éviter toutes sanctions liées, notamment, au travail dissimulé.

\*\* IAA : Industrie Agroalimentaire

# 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 2025 a été réalisée entre octobre et décembre 2024 dans les 13 régions métropolitaines, les 5 départements **d'outre-mer** (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte) et la Principauté de Monaco.

Le champ de cette vingt-quatrième édition 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 2,42 millions d'établissements entrant dans le champ de l'**enquête**, près de 1,8 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, près de 445 700 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Pour le département de Vaucluse, la population mère correspond au total à 24 550 établissements dont 18 140 ont été interrogés cette année. Au global, 4 420 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24,4%.

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

Directeur de la publication  
Pascal BLAIN

Directeurs de la rédaction  
Richard SPINOSA, Franck MENICHELLI

Réalisation  
Direction de La Performance  
Pôle Statistiques, Études et Évaluations

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