

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

Enquête besoins en main d'œuvre 2026 Département des Alpes-Maritimes

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 2025 **P 6**
- 6 Sources et méthodes **P 7**

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE RECULENT, LES DIFFICULTÉS S'ATTÉNUENT, LA SAISONNALITÉ SE RENFORCE

Pour l'année 2026, les intentions d'embauche des employeurs s'élèvent à environ 44 250 projets de recrutement pour le département des Alpes-Maritimes, représentant 21% des estimations régionales (209 630). Il s'agit du 3e département comptant le plus de prévisions d'embauche. Il fait partie des départements les moins impactés par la saisonnalité des recrutements (39%) et son niveau de difficultés ressenties (41%) est plus élevé que celui de la région. Par ailleurs, la part des établissements envisageant de recruter atteint 24%, soit -1 point(s) par rapport à 2025.

Les intentions d'embauche dans le département des Alpes-Maritimes sont réparties entre structures de petite taille (44%) et de taille moyenne* (45%). Les établissements de services constituent les premiers pourvoyeurs d'emploi, avec 79% des projets de recrutement, contre 68% au niveau régional. Le commerce regroupe 11% des recrutements potentiels, suivi de la construction avec 5%, de l'agriculture et IAA avec 3% et de l'industrie avec 2%.

En termes de métiers les plus recherchés, les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les employés de l'hôtellerie arrivent en tête en 2026, représentant respectivement 10%, 7% et 6% de l'ensemble des intentions d'embauche dans la région.

44 250
PROJETS
DE RECRUTEMENT

24% des établissements envisagent au moins un recrutement

39% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

41% des projets de recrutements sont jugés difficiles par les employeurs

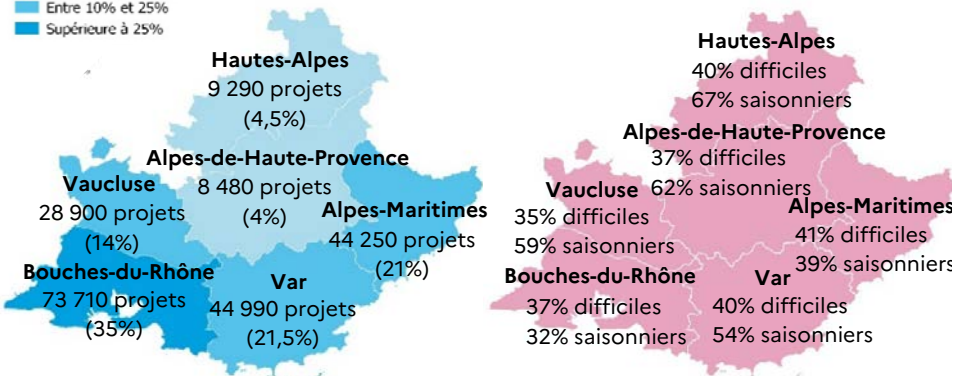
4 290 serveurs de cafés restaurants recherchés

* Structures de petite taille :
établissements de moins de 10 salariés
Structures de taille moyenne :
établissements de 10 à 199 salariés
Structures de grande taille :
établissements de 200 salariés et plus

CARTE 1 ET 2 LES PRINCIPAUX RÉSULTATS PAR DÉPARTEMENT

Part de projets par département

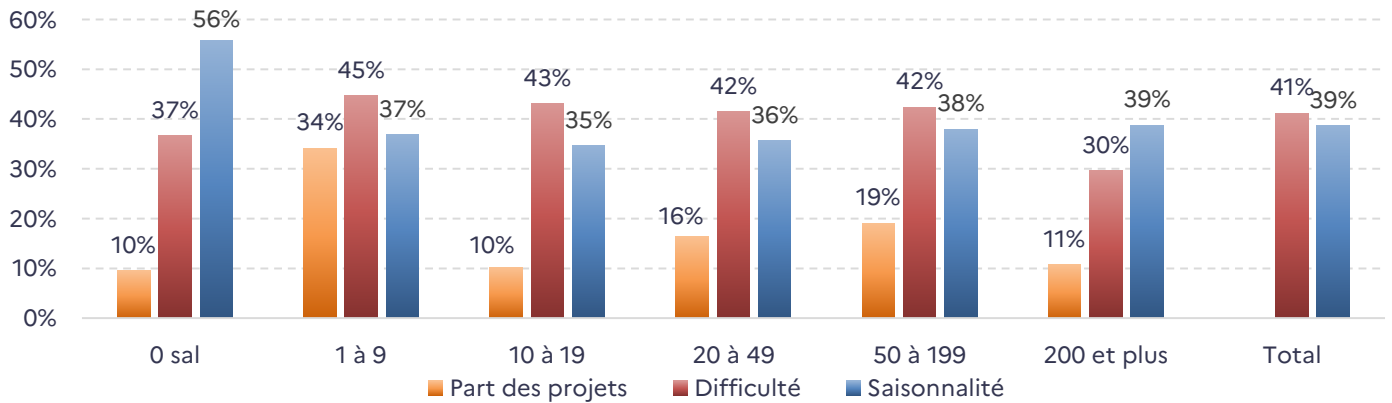
- Inférieure à 10%
- Entre 10% et 25%
- Supérieure à 25%



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 10% des projets de recrutement du territoire. Parmi eux, 37% sont jugés difficiles et 56% sont saisonniers. Attention : les données sont arrondies à l'unité et les cumuls de parts peuvent donc parfois différer de 100%.

LES SERVICES, UN SECTEUR À FORT POTENTIEL DE RECRUTEMENT

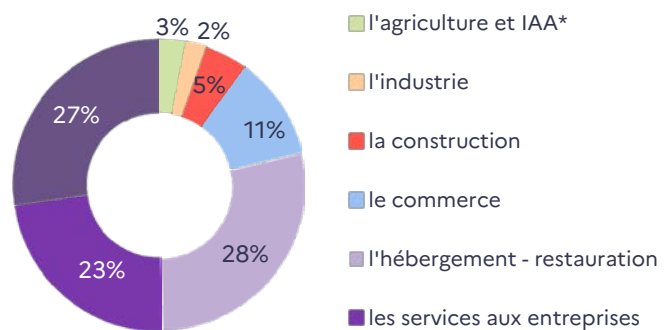
Les activités de services rassemblent 34 820 projets de recrutement soit 79% des propositions du territoire (68% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers et à la collectivité couvrent respectivement 28% et 27% des intentions d'embauche.

Hormis l'hébergement - restauration qui est la branche d'activité la plus représentée, les autres branches qui se trouvent dans le top 3 sont les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien ainsi que la santé humaine et l'action sociale avec 13% chacune.

GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Attention : les données sont arrondies à l'unité et les cumuls de parts peuvent donc parfois différer de 100%.

TABLEAU 1

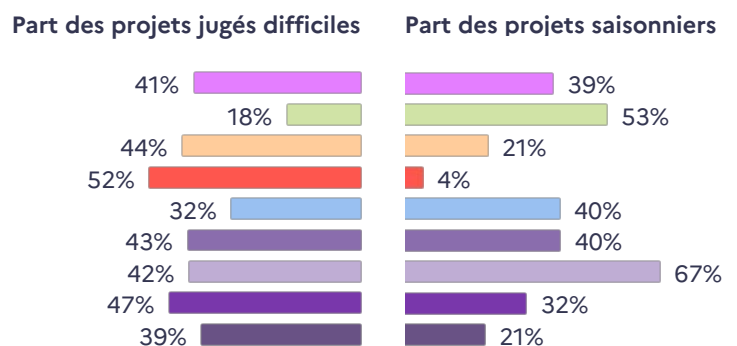
NOMBRE DE PROJETS PAR SECTEUR

TOTAL	44 250
Agriculture et IAA*	1 350
Industrie	960
Construction	2 090
Commerce	5 020
Services	34 820
● dont hébergement - restauration	12 540
● dont services aux entreprises	10 240
● dont services aux particuliers	12 040

Clé de lecture : le commerce enregistre 5 020 projets de recrutement en 2026. Parmi ces objectifs d'embauche, 32% sont jugés difficiles et 40% ont un caractère saisonnier.

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION SELON LA DIFFICULTÉ ET LA SAISONNALITÉ



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

Les employeurs font part de difficultés de recrutement pour 41% des projets (38% en région). Ce taux s'échelonne toutefois de 18% dans l'agriculture et IAA* à 52% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 39% sur le territoire (45% en région). Elle varie de 4% pour la construction à 67% pour l'hébergement - restauration.

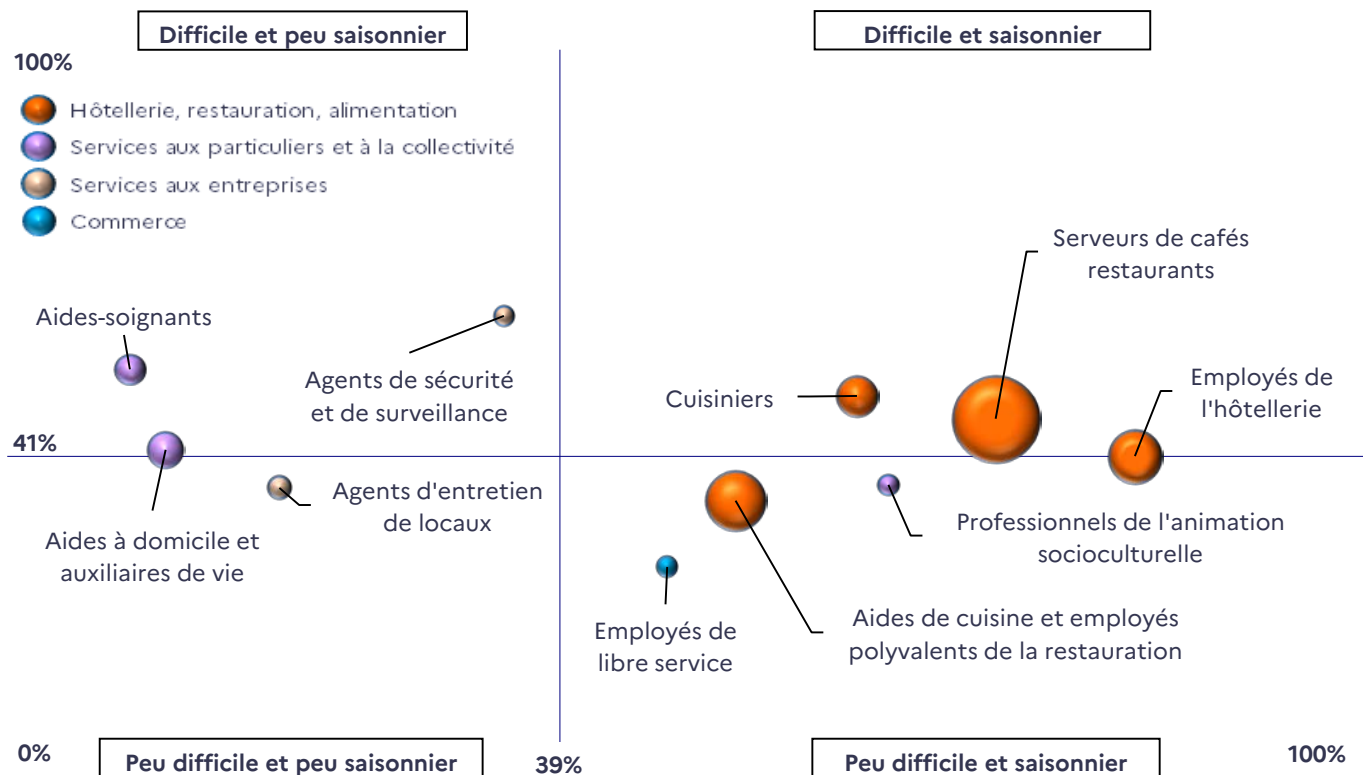
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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, DIFFICULTÉ ET SAISONNALITÉ DES 10 PRINCIPALES FAMILLES DE MÉTIERS RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS



Clé de lecture : l'axe horizontal indique la saisonnalité et le vertical les difficultés de recrutement. Plus on va à droite, plus la famille de métiers est saisonnière ; plus on monte, plus le recrutement est difficile. Les données correspondent aux moyennes du territoire toutes familles de métiers condoncues. La taille des bulles reflète le nombre de projets de recrutement.

Les 10 familles de métiers les plus recherchées représentent plus d'un projet de recrutement sur quatre (44%). Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter légèrement supérieur à celui des 217 familles de métiers du questionnaire : 43% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs face à 41%. La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 52% des projets de ces 10 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 39% pour l'ensemble des familles de métiers du questionnaire.

Au sein de ces 10 familles de métiers, celle de l'hôtellerie, restauration, alimentation compte parmi les plus recherchées. Dans le top 3, nous retrouvons également les familles des services aux particuliers et à la collectivité et celle des services aux entreprises.

TABLEAU 2 LES PRINCIPAUX RÉSULTATS PAR TERRITOIRES

	Total	Dont projets difficiles (en %)	Dont projets saisonniers (en %)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	209 630	38% (-10 pts)	45% (+6 pts)
Département des Alpes-Maritimes	44 250	41% (-13 pts)	39% (+5 pts)
Cannes	12 610	43% (-14 pts)	40% (+4 pts)
La Casa	10 760	43% (-5 pts)	34% (+6 pts)
Nice	20 880	39% (-16 pts)	40% (+6 pts)

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. 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
Serveurs de cafés restaurants	3 140	73%	47%
Employés de l'hôtellerie	2 230	84%	41%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 530	53%	34%
Cuisiniers	1 240	62%	51%
Professionnels de l'animation socioculturelle	680	65%	37%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	510	68%	16%
Employés de libre service	500	47%	23%
Caissiers	400	61%	21%
Agents de sécurité et de surveillance	350	34%	64%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	320	67%	5%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 3 140 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 73% (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
Serveurs de cafés restaurants	2 030	47%	73%
Employés de l'hôtellerie	1 090	41%	84%
Cuisiniers	1 020	51%	62%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	990	34%	53%
Aides-soignants	820	56%	5%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	750	42%	8%
Agents de sécurité et de surveillance	660	64%	34%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	430	75%	3%
Agents d'entretien de locaux	420	36%	17%
Personnels de ménage chez des particuliers	420	44%	29%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 2 030 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 47% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).



En savoir plus

- Les publications nationale et régionales sont disponibles sur www.FranceTravail.org
- 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

Enquête complémentaire

Résultats disponibles uniquement au niveau national

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



Candidats au profil inadéquat



Pénurie de candidats



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



Faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés



Etre plus actif dans les recherches



Rendre l'offre d'emploi plus attractive

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

Simplicité, proximité, implication

Importance du fichier, le nombre de candidats contactés

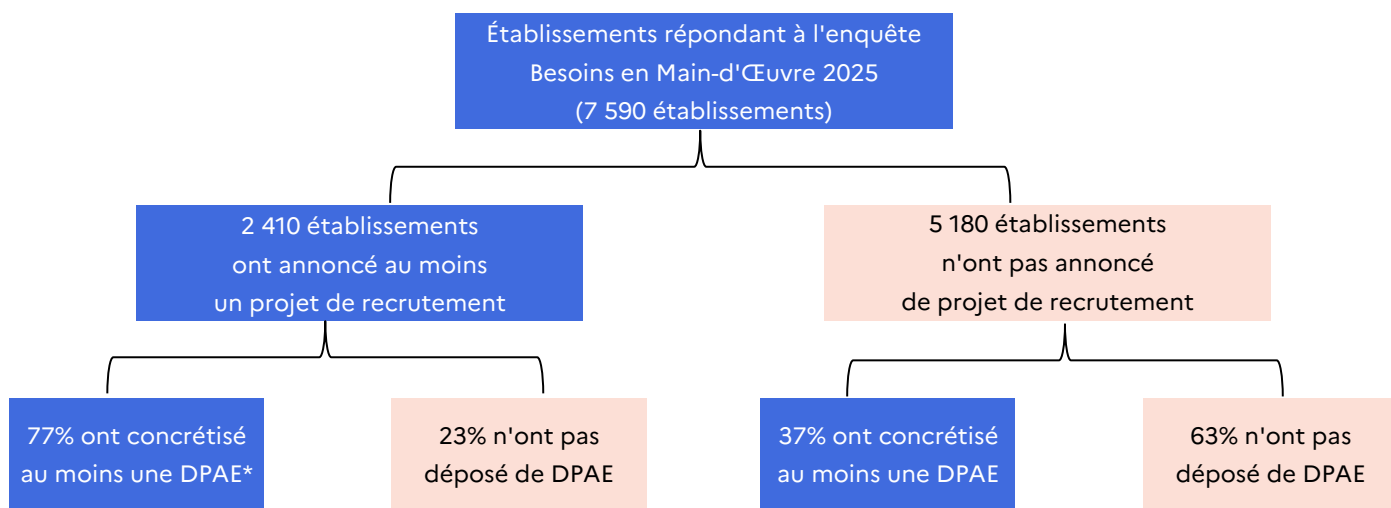
Gratuité du service

Relation privilégiée avec un conseiller

Rapidité de la démarche

GRAPHIQUE 5

ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS LORS DE L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2025



Clé de lecture : 2 410 établissements ayant répondu à l'enquête BMO 2025 ont annoncé au moins un projet de recrutement dans l'année. Parmi eux, 77% ont concrétisé au moins une DPAE entre janvier 2025 et décembre 2025.

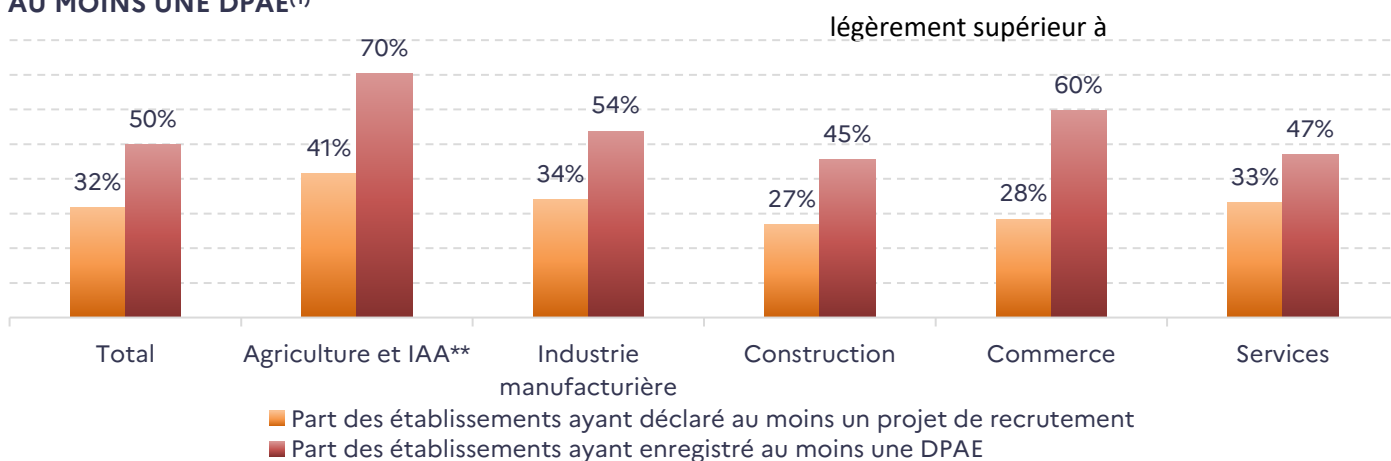
En rassemblant les résultats sur fond bleu (cf graphique 5 ci-dessus), on obtient les résultats du graphique 6 ci-dessous. Pour le département des Alpes-Maritimes, concernant l'enquête BMO de l'année 2025, 2 410 établissements répondants indiquaient vouloir recruter au cours de l'année. En réalité, 1 850 ont émis au moins une DPAE au cours de l'année 2025, soit 77% des répondants.

En 2025, le secteur de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire correspond à celui qui compte 41% d'établissements souhaitant effectuer un recrutement; devant l'industrie manufacturière (34%), les services (33%), le commerce (28%) et la construction (27%).

En réalité, 70% d'établissements ont émis au moins une DPAE pour le secteur de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire ; 60% ont émis au moins une DPAE pour le secteur du commerce ; l'industrie manufacturière, les services et la construction comptent respectivement 54%, 47% et 45%.

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 2026 a été réalisée entre octobre et décembre 2025 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-cinquième 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 2,22 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 416 600 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Pour le département des Alpes-Maritimes, la population mère correspond au total à 43 890 établissements dont 32 960 ont été interrogés cette année. Au global, 7 390 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 22,4%.

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