

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

Enquête besoins en main d'œuvre 2026 Département des Alpes-de-Haute-Provence

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**



**8 480
PROJETS
DE RECRUTEMENT**

33% des établissements envisagent au moins un recrutement

62% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

37% des projets de recrutements sont jugés difficiles par les employeurs

710 agriculteurs 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

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

Pour l'année 2026, les intentions d'embauche des employeurs s'élèvent à environ 8 480 projets de recrutement pour le département des Alpes-de-Haute-Provence, représentant 4% des estimations régionales (209 630). Il s'agit du département comptant le moins de prévisions d'embauche. Il fait partie des départements les plus impactés par la saisonnalité des recrutements (62%) et son niveau de difficultés ressenties (37%) est moins élevé que celui de la région. Par ailleurs, la part des établissements envisageant de recruter atteint 33%, soit +3 point(s) par rapport à 2025.

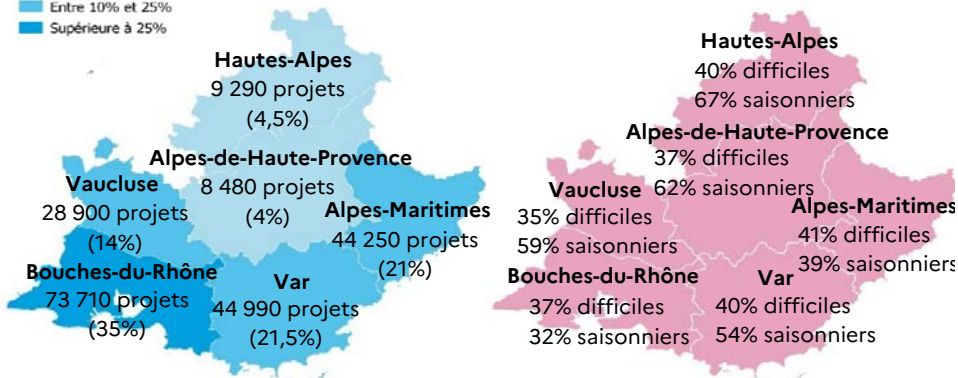
Les intentions d'embauche dans le département des Alpes-de-Haute-Provence sont réparties entre structures de petite taille (70%) et de taille moyenne* (25%). Les établissements de services constituent les premiers pourvoyeurs d'emploi, avec 64% des projets de recrutement, contre 68% au niveau régional. L'agriculture et IAA regroupe 20% des recrutements potentiels, suivi du commerce avec 10%, de la construction avec 4% et de l'industrie avec 2%.

En termes de métiers les plus recherchés, les agriculteurs, les serveurs de cafés restaurants, les employés de l'hôtellerie arrivent en tête en 2026, représentant respectivement 8%, 7% et 7% de l'ensemble des intentions d'embauche dans la région.

CARTE 1 ET 2 LES PRINCIPAUX RÉSULTATS PAR DÉPARTEMENT

Part de projets par département

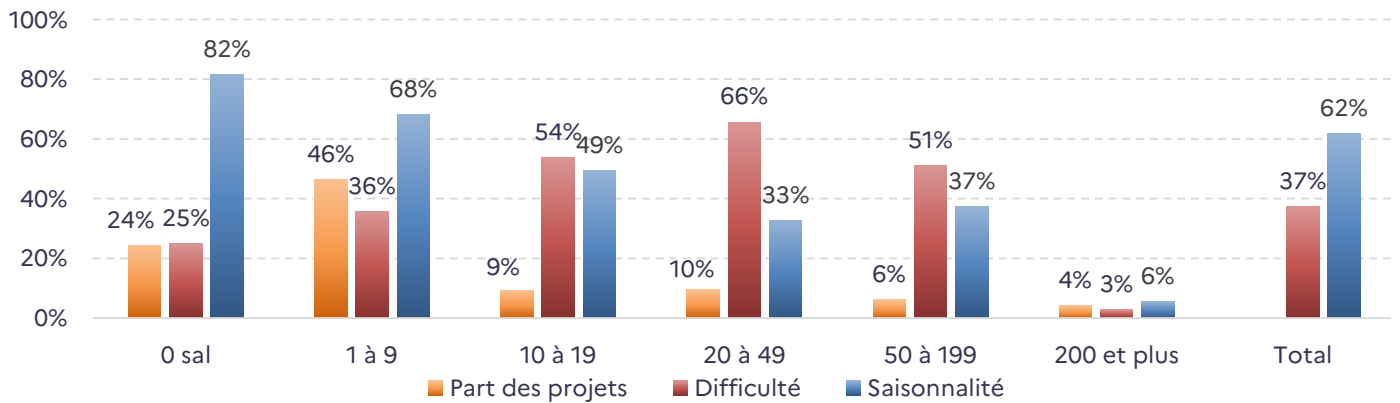
- Inférieure à 10%
- Entre 10% et 25%
- Supérieure à 25%



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 24% des projets de recrutement du territoire. Parmi eux, 25% sont jugés difficiles et 82% 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

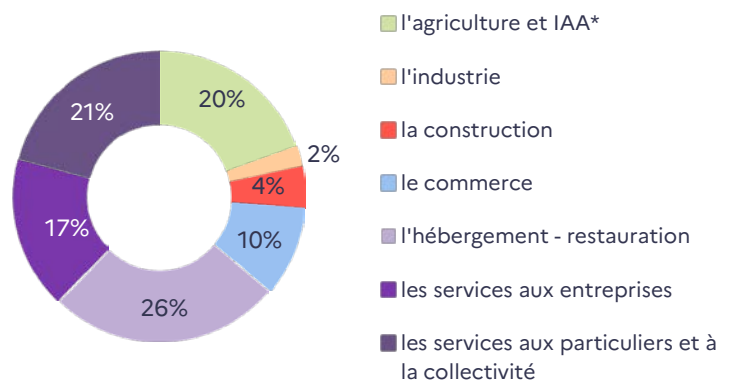
Les activités de services rassemblent 5 420 projets de recrutement soit 64% des propositions du territoire (68% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers et à la collectivité couvrent respectivement 26% et 21% 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 l'agriculture ainsi que les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien avec respectivement 17% et 13%.

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%.

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION SELON LA DIFFICULTÉ ET LA SAISONNALITÉ

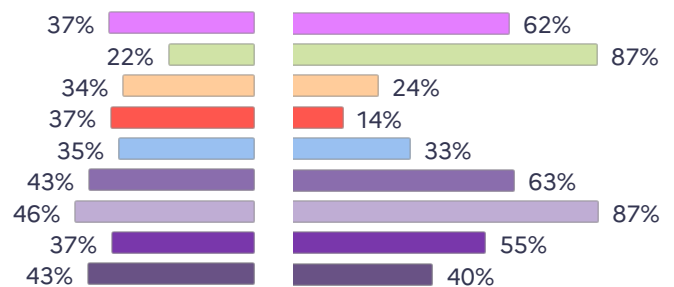
TABLEAU 1

NOMBRE DE PROJETS PAR SECTEUR

Secteur	Nombre de projets
TOTAL	8 480
Agriculture et IAA*	1 650
Industrie	190
Construction	380
Commerce	840
Services	5 420
• dont hébergement - restauration	2 220
• dont services aux entreprises	1 430
• dont services aux particuliers	1 770

Part des projets jugés difficiles

Part des projets saisonniers



Clé de lecture : le commerce enregistre 840 projets de recrutement en 2026. Parmi ces objectifs d'embauche, 35% sont jugés difficiles et 33% 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 37% des projets (38% en région). Ce taux s'échelonne toutefois de 22% dans l'agriculture et IAA* à 46% dans l'hébergement - restauration.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 62% sur le territoire (45% en région). Elle varie de 14% pour la construction à 87% pour l'hébergement - restauration et pour l'agriculture, IAA*.

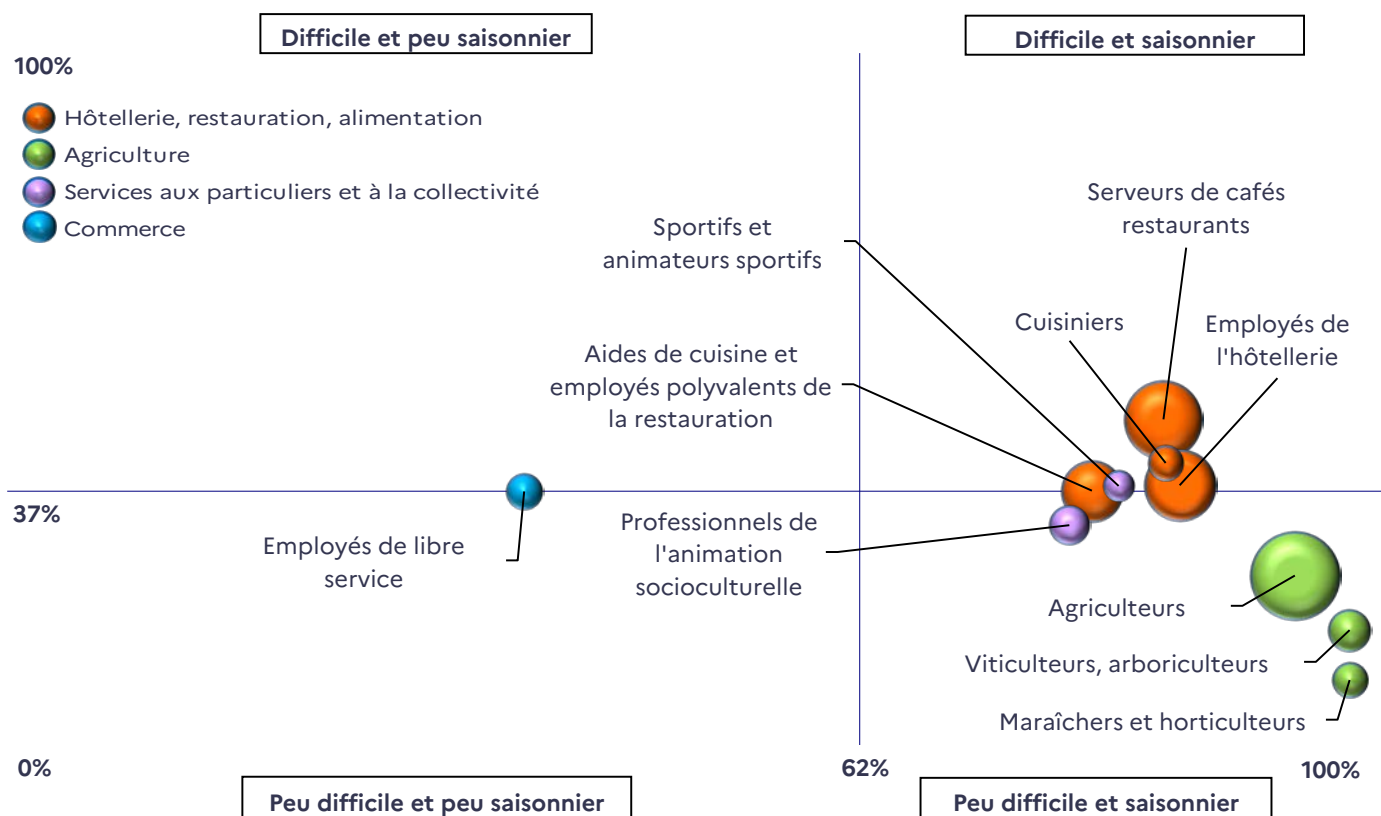
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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, 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 condondues. La taille des bulles reflète le nombre de projets de recrutement.

Les 10 familles de métiers les plus recherchées représentent près d'un projet de recrutement sur deux (49%). Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter inférieur à celui des 217 familles de métiers du questionnaire : 33% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs face à 37%. La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 84% des projets de ces 10 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 62% 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 de l'agriculture et celle des services aux particuliers et à la collectivité.

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-de-Haute-Provence	8 480	37% (-9 pts)	62% (+5 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 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
Agriculteurs	680	96%	24%
Serveurs de cafés restaurants	530	85%	49%
Employés de l'hôtellerie	490	87%	38%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	390	80%	37%
Viticulteurs, arboriculteurs	340	100%	15%
Maraîchers et horticulteurs	280	100%	7%
Professionnels de l'animation socioculturelle	250	78%	32%
Cuisiniers	240	86%	42%
Sportifs et animateurs sportifs	200	82%	38%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	150	68%	11%

Clé de lecture : les agriculteurs regroupent 680 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
Serveurs de cafés restaurants	300	49%	85%
Employés de l'hôtellerie	220	38%	87%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	180	37%	80%
Agriculteurs	170	24%	96%
Aides-soignants	120	69%	32%
Cuisiniers	120	42%	86%
Employés de libre service	110	37%	35%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	100	79%	18%
Professionnels de l'animation socioculturelle	100	32%	78%
Sportifs et animateurs sportifs	90	38%	82%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 300 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 49% (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



Candidates 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

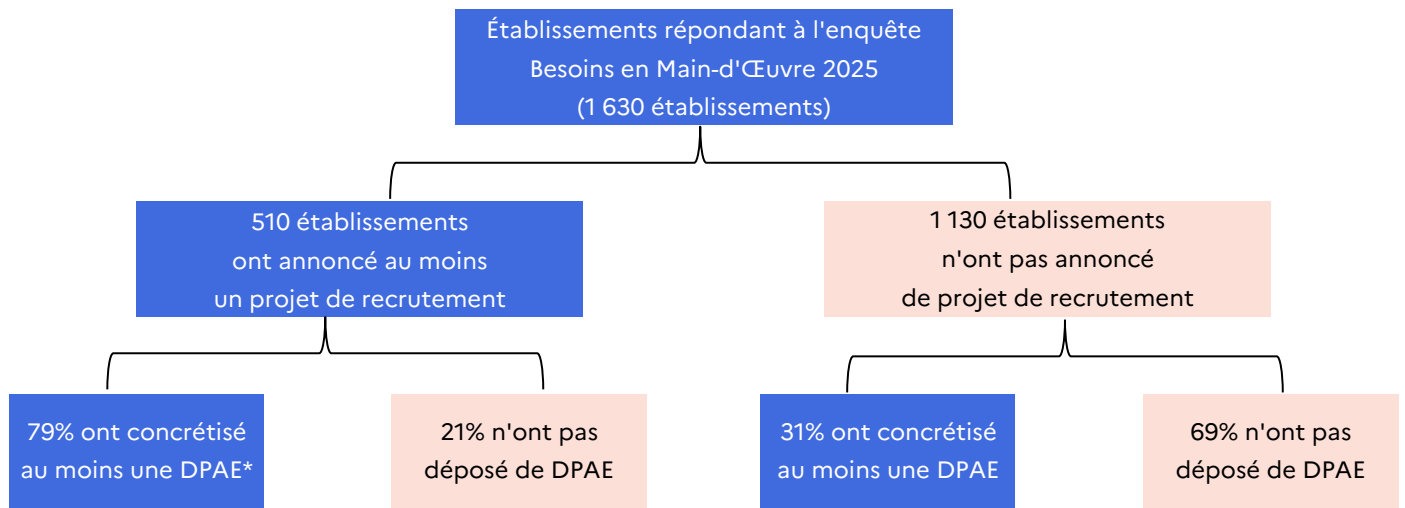
Gratuité
du service

Relation
privilegiée avec un
conseiller

Rapidité
de la démarche

GRAPHIQUE 5

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



Clé de lecture : 510 établissements ayant répondu à l'enquête BMO 2025 ont annoncé au moins un projet de recrutement dans l'année. Parmi eux, 79% ont concrétisé au moins une DPAE entre janvier 2025 et décembre 2025.

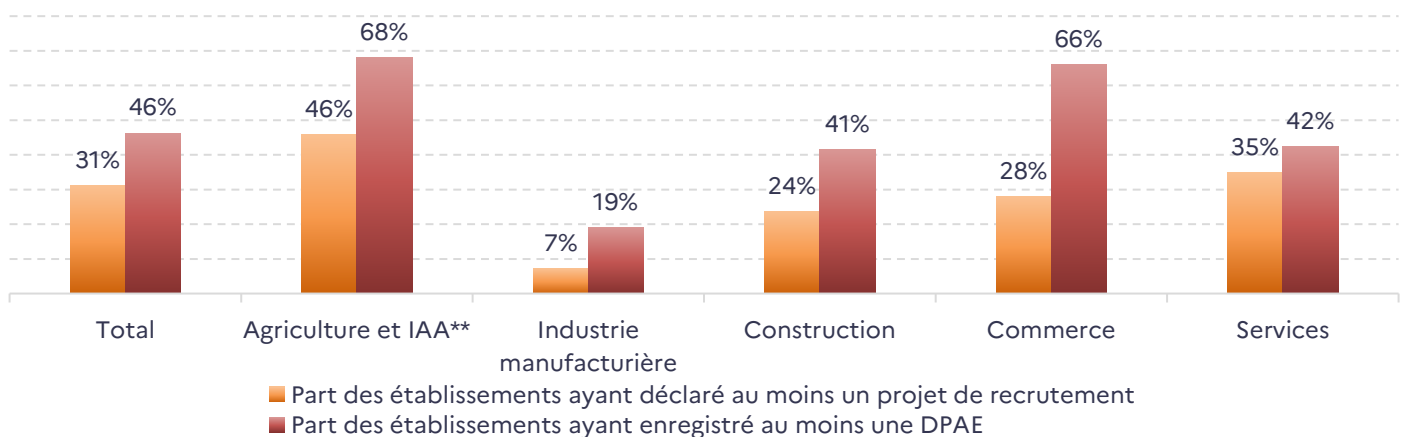
En rassemblant les résultats sur fond bleu (cf graphique 5 ci-dessus), on obtient les résultats du graphique 6 ci-dessous. Pour le département des Alpes-de-Haute-Provence, concernant l'enquête BMO de l'année 2025, 510 établissements répondants indiquaient vouloir recruter au cours de l'année. En réalité, 400 ont émis au moins une DPAE au cours de l'année 2025, soit 79% des répondants.

En 2025, le secteur de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire correspond à celui qui compte 46% d'établissements souhaitant effectuer un recrutement devant les services (35%), le commerce (28%), la construction (24%) et l'industrie manufacturière (7%).

En réalité, 68% d'établissements ont émis au moins une DPAE pour le secteur de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire, 66% ont émis au moins une DPAE pour le secteur du commerce, les services, la construction et l'industrie manufacturière comptent respectivement 42%, 41% et 19%.

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-de-Haute-Provence, la population mère correspond au total à 7 710 établissements dont 6 150 ont été interrogés cette année. Au global, 1 570 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 25,5%.

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
Daniel EL KHANSSA, 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