



## ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 BASSIN D'EMPLOI DE SUD VAUCLUSE

**Avertissement :** Suite à un changement de nomenclature en FAP 2021 (FAMILLES Professionnelles), les données par famille de métiers marquent une rupture de série. La publication de cette année ne fait aucune comparaison avec la nomenclature FAP 2009 précédente. De plus, l'amélioration de la qualité du fichier des établissements concernant les tranches d'effectifs entraîne une meilleure répartition des établissements par taille.

## Sommaire

- P.2** Répartition des projets de recrutement selon la taille des établissements et le secteur d'activité
- P.3** Les 15 principales familles de métiers recherchées par les employeurs - Les principaux résultats des territoires
- P.4** Les 15 principaux projets saisonniers et les 15 principales intentions d'embauche jugées difficiles par les employeurs
- P.5** Sources et méthodes

## L'essentiel

Le bassin d'emploi de Sud Vaucluse compte 30% d'établissements recruteurs qui déclarent 8 670 intentions d'embauche en 2024, correspondant à 3,5% du total de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). La baisse enregistrée des intentions d'embauche dans ce bassin d'emploi est de -11% par rapport à 2023.

Les intentions d'embauche dans le bassin de Sud Vaucluse sont réparties entre structures de petite taille (61%), de taille moyenne (24%) et de grande taille (15%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 54% des projets pour l'année 2024 contre 68% pour la région. L'agriculture, industrie agroalimentaire regroupe 26% des recrutements potentiels, le commerce 11%, la construction 5% et l'industrie 4%.

Les agriculteurs, les viticulteurs, arboriculteurs et les serveurs de cafés restaurants représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein du bassin d'emploi de Sud Vaucluse (respectivement 14%, 12% et 7% de l'ensemble des 8 670 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

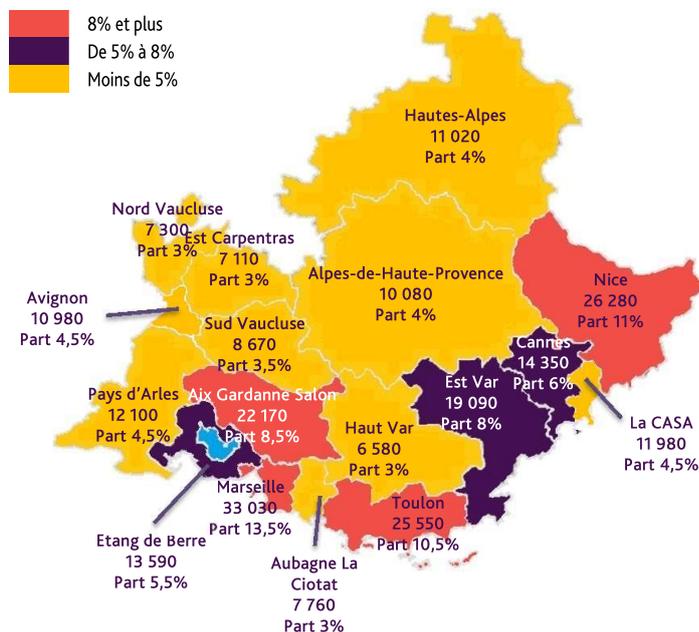
Les projets saisonniers sont au nombre de 4 990, soit 58% des intentions d'embauche du bassin contre 40% pour la région. Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié à l'agriculture et au tourisme au sein de ce territoire.

En 2024, 5 240 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 60%, la région étant située à 62%.

Au niveau régional, la pénurie de candidats et leur profil inadéquat pour certains métiers sont les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs. Les solutions les plus souvent utilisées pour y remédier sont les recours à France Travail, à la formation de candidats externes ou de salariés déjà présents dans l'établissement.

### CARTE 1

Nombre de projets de recrutement par bassin d'emploi et leur part



# 8 670

## projets de recrutement

30% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2024

58% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

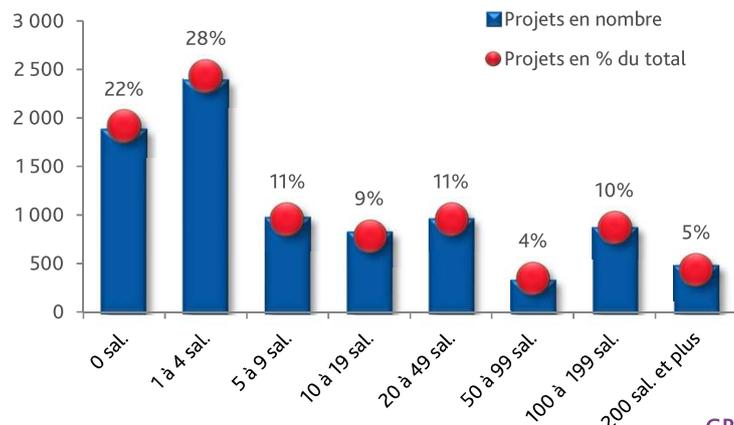
60% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

1 200 agriculteurs recherchés

## RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

GRAPHIQUE 1

Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



### Des projets principalement situés au sein des structures de petite taille

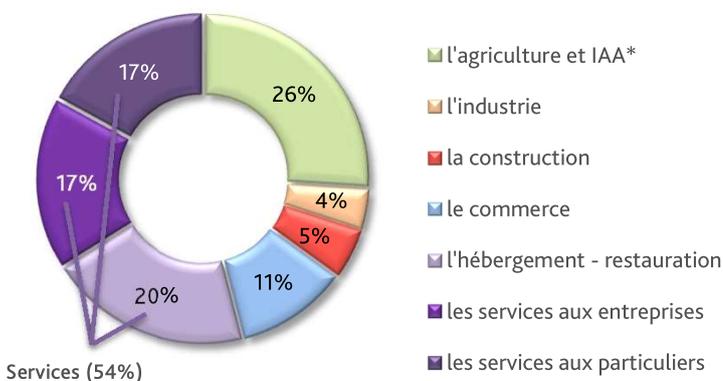
Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 61% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (50% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 24% (35% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 15% des intentions d'embauche (15% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

GRAPHIQUE 2

Répartition selon le secteur d'activité



### Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

Les activités de services rassemblent 4 670 projets de recrutement soit 54% des propositions du territoire (68% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration couvre 20% des intentions d'embauche. Les services aux particuliers et les services aux entreprises en couvrent chacun 17%.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'agriculture (23% des projets), l'hébergement - restauration (20%), puis les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien (12%).

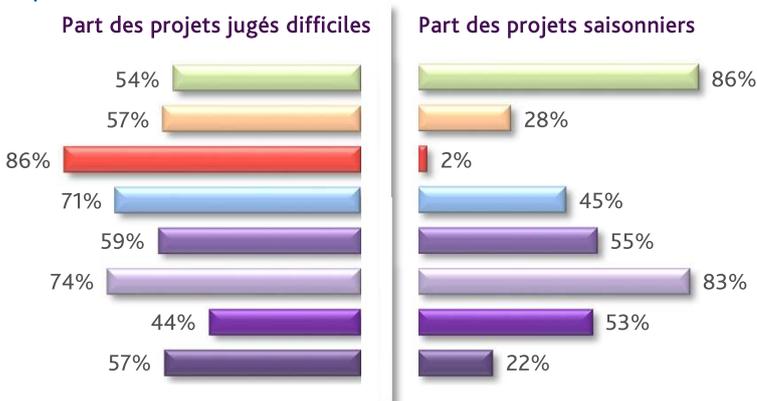
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	2 220
Industrie	390
Construction	470
Commerce	920
Services	4 670
• dont hébergement - restauration	1 720
• dont services aux entreprises	1 500
• dont services aux particuliers	1 450

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 920 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 71% sont jugés difficiles et 45% ont un caractère saisonnier.

### Une importante disparité sur la saisonnalité et la difficulté à recruter selon les secteurs d'activité

Les employeurs du bassin d'emploi font part de difficultés de recrutement pour 60% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 44% dans les services aux entreprises à 86% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 58% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 2% pour la construction à 86% pour l'agriculture et IAA\*.

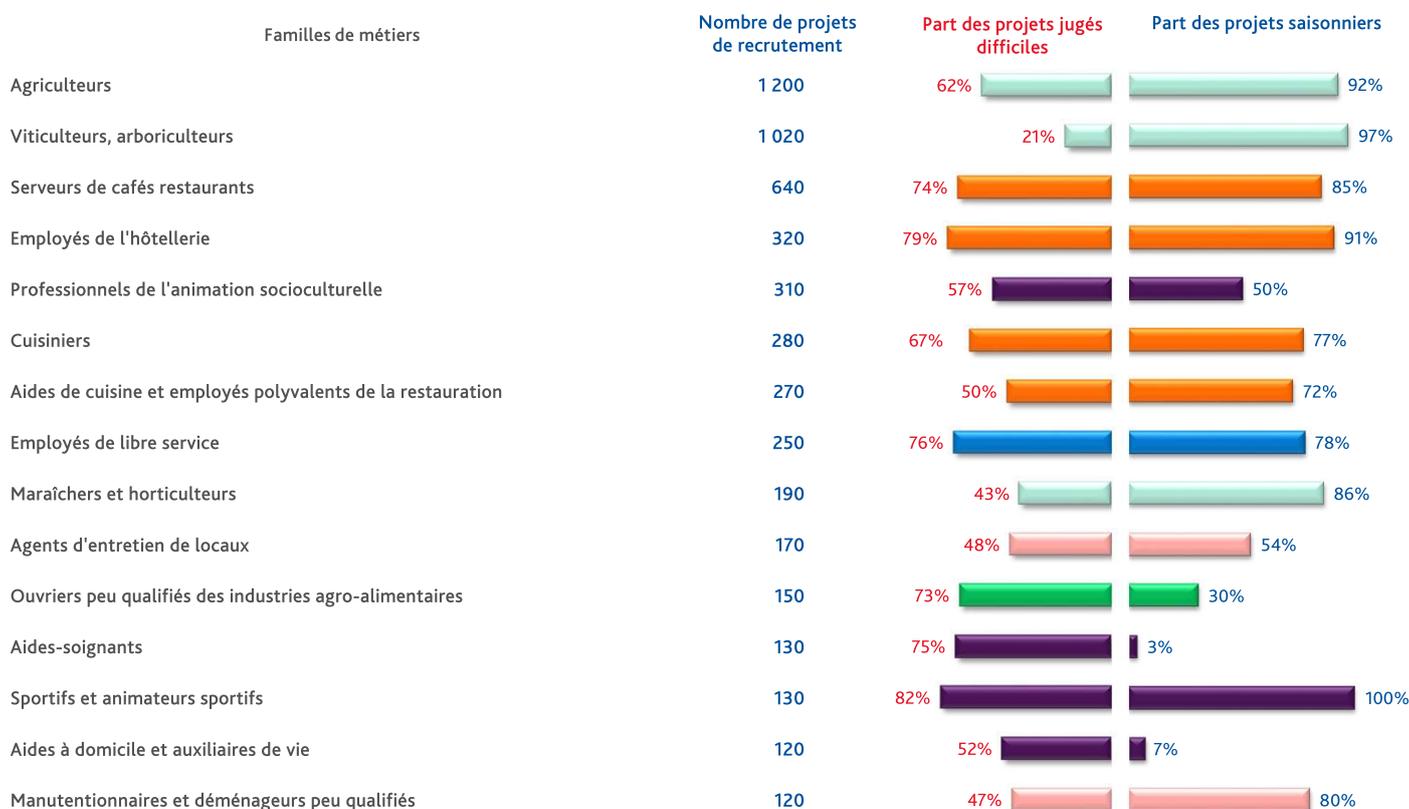
\* IAA : Industrie Agroalimentaire

# LES 15 PRINCIPALES FAMILLES DE MÉTIERS RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

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

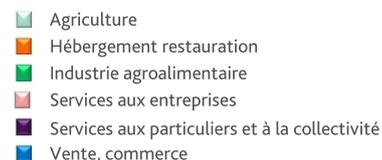
## GRAPHIQUE 4

Nombre de projets, difficulté et saisonnalité des 15 principales familles de métiers recherchées par les employeurs



Les 15 familles de métiers les plus recherchées concernent près de six intentions d'embauche sur dix, soit 61% des projets de recrutement. Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter (56%) inférieur à celui des 217 familles de métiers du questionnaire (60%). La saisonnalité des principaux métiers est beaucoup plus élevée : 80% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 58% pour l'ensemble des 217 familles de métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 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 particuliers et à la collectivité, des services aux entreprises, de la vente, commerce et de l'industrie agroalimentaire.



## LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DES TERRITOIRES

	Total	Dont projets difficiles (en %)	Dont projets saisonniers (en %)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	247 600	62% (-1 pt)	40% (+2 pts)
Département de Vaucluse	34 100	60% (-1 pt)	50% (-1 pt)
Avignon	10 980	62% (+5 pts)	31% (-1 pt)
Est Carpentras	7 110	57% (-1 pt)	67% (-5 pts)
Nord Vaucluse	7 300	61% (-3 pts)	55% (-3 pts)
Sud Vaucluse	8 670	60% (-6 pts)	58% (+1 pt)

- ➡ Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Avignon (10 980)
- ➡ Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Est Carpentras (67%)
- ➡ Le bassin avec le plus de difficulté exprimée : Avignon (62%)

## LES 15 PRINCIPAUX PROJETS SAISONNIERS ET LES 15 PRINCIPALES INTENTIONS D'EMBAUCHE JUGÉES DIFFICILES PAR LES EMPLOYEURS

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.

**TABLEAU 2**  
Top 15 des projets les plus saisonniers en volume

Projets saisonniers	Nombre de projets	% saisonniers	% difficulté
Agriculteurs	1 110	92%	62%
Viticulteurs, arboriculteurs	990	97%	21%
Serveurs de cafés restaurants	550	85%	74%
Employés de l'hôtellerie	290	91%	79%
Cuisiniers	210	77%	67%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	200	72%	50%
Employés de libre service	200	78%	76%
Maraîchers et horticulteurs	160	86%	43%
Professionnels de l'animation socioculturelle	150	50%	57%
Sportifs et animateurs sportifs	130	100%	82%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	90	80%	47%
Agents d'entretien de locaux	90	54%	48%
Caissiers	70	67%	57%
Magasiniers et préparateurs de commande qualifiés	50	58%	99%
Agents d'accueil et d'information	50	84%	18%
<b>Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)</b>	<b>4 990</b>	<b>58%</b>	<b>60%</b>

Clé de lecture : les agriculteurs regroupent 1 110 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 92% (nombre de projets saisonniers du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

**TABLEAU 3**  
Top 15 des projets les plus difficiles en volume

Projets jugés "difficiles" par les employeurs	Nombre de projets	% difficulté	% saisonniers
Agriculteurs	740	62%	92%
Serveurs de cafés restaurants	470	74%	85%
Employés de l'hôtellerie	250	79%	91%
Viticulteurs, arboriculteurs	220	21%	97%
Employés de libre service	190	76%	78%
Cuisiniers	190	67%	77%
Professionnels de l'animation socioculturelle	180	57%	50%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	140	50%	72%
Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires	110	73%	30%
Sportifs et animateurs sportifs	100	82%	100%
Aides-soignants	100	75%	3%
Personnels de ménage chez des particuliers	90	100%	0%
Ouvriers du conditionnement, du tri et de l'emballage	80	100%	53%
Agents d'entretien de locaux	80	48%	54%
Magasiniers et préparateurs de commande qualifiés	80	99%	58%
<b>Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)</b>	<b>5 240</b>	<b>60%</b>	<b>58%</b>

Clé de lecture : les agriculteurs regroupent 740 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 62% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

## 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 2024 a été réalisée entre octobre et décembre 2023 dans les 13 régions métropolitaines et les 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte).

Le champ de cette vingt-troisième 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 2,46 millions d'établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1,7 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 426 000 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Pour le bassin d'emploi de Sud Vaucluse, la population mère correspond au total à 6 690 établissements dont 4 500 ont été interrogés cette année. Au global, 1 190 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 26,4%.

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



### 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)

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

Contact : [statistiques.13992@francetravail.fr](mailto:statistiques.13992@francetravail.fr)

[WWW.FRANCETRAVAIL.ORG](http://WWW.FRANCETRAVAIL.ORG)