



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024

BASSIN D'EMPLOI DE TOULON

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 Toulon compte 31% d'établissements recruteurs qui déclarent 25 550 intentions d'embauche en 2024 et correspondent à 10,5% du total de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). Il est le troisième bassin d'emploi de la région en termes de projets de recrutement derrière Marseille et Nice. La baisse enregistrée des intentions d'embauche dans ce bassin d'emploi est de -10% par rapport à 2023.

Les intentions d'embauche dans le bassin de Toulon sont réparties entre structures de petite taille (52%), de taille moyenne (35%) et de grande taille (13%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 70,5% des projets pour l'année 2024 contre 68% pour la région. Le commerce regroupe 11,5% des recrutements potentiels, l'agriculture, industrie agroalimentaire 8,5%, la construction 7,5% et l'industrie 2%.

Les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les employés de l'hôtellerie représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein du bassin d'emploi de Toulon (respectivement 8%, 8% et 4% de l'ensemble des 25 550 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

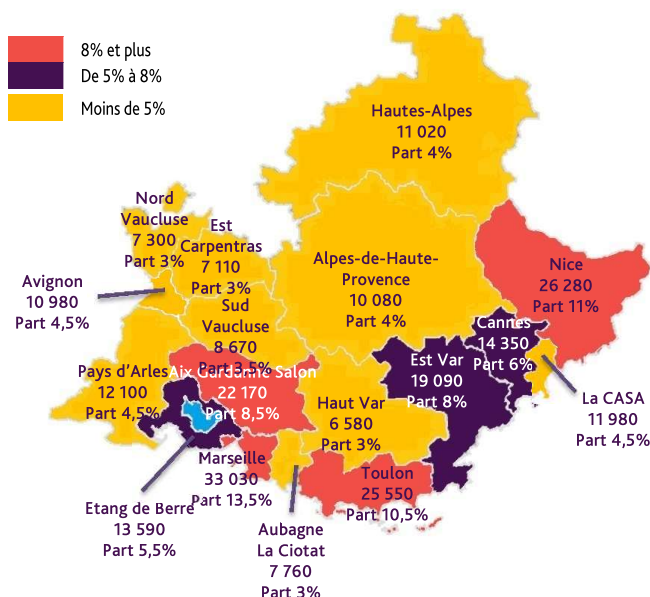
Les projets saisonniers sont au nombre de 11 230, soit 44% des intentions d'embauche du bassin (40% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2024, 15 270 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 60% (62% pour la région).

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



25 550

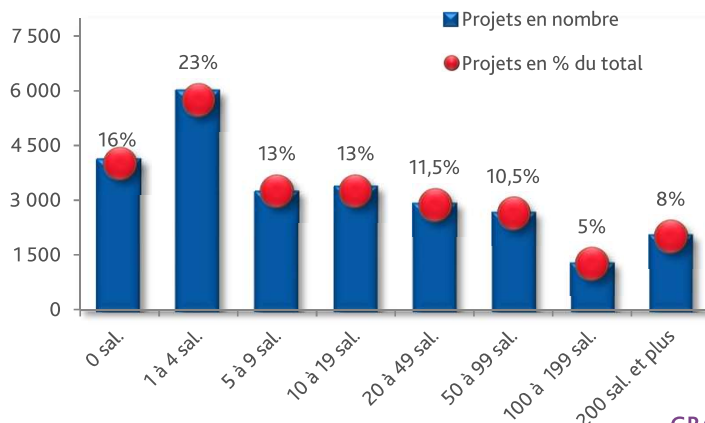
projets de recrutement

- 31%** des établissements envisagent au moins un recrutement en 2024
- 44%** des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 60%** des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 2 070** serveurs de cafés restaurants recherchés

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

GRAPHIQUE 1

Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



Des projets répartis en structure quasiment comme au niveau de la région

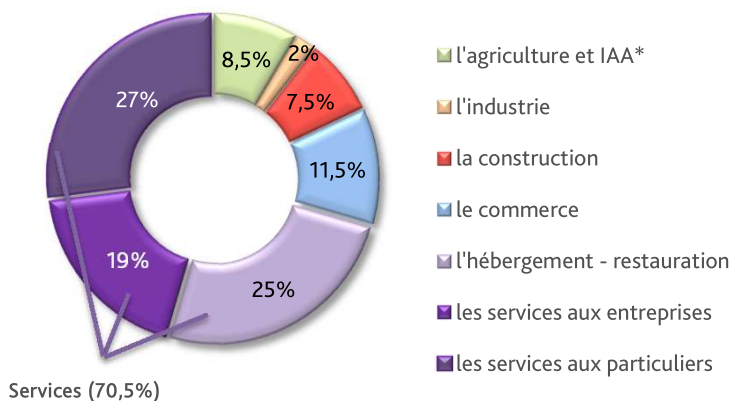
Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 52% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi, comme pour la région.

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 35% comme au niveau régional.

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 13% 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 18 080 projets de recrutement soit 70,5% des propositions du territoire (68% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux particuliers, à la collectivité et l'hébergement - restauration couvrent respectivement 27% et 25% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (25% des projets), les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien avec 12% et la santé humaine, action sociale (11,5% des intentions d'embauche).

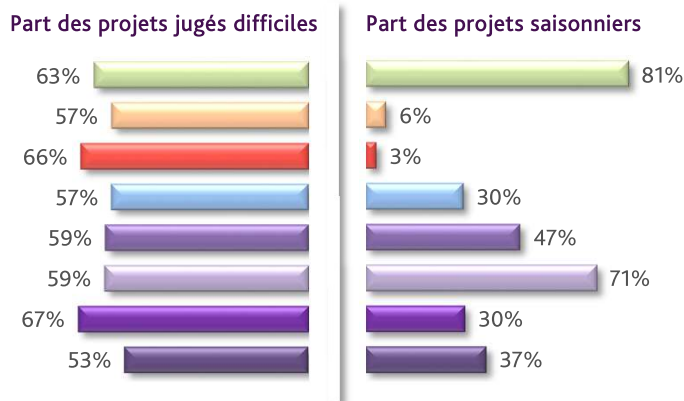
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	2 160
Industrie	560
Construction	1 860
Commerce	2 890
Services	18 080
• dont hébergement - restauration	6 420
• dont services aux entreprises	4 720
• dont services aux particuliers	6 950

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 2 890 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 57% sont jugés difficiles et 30% 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 53% dans les services aux particuliers à 67% dans les services aux entreprises.

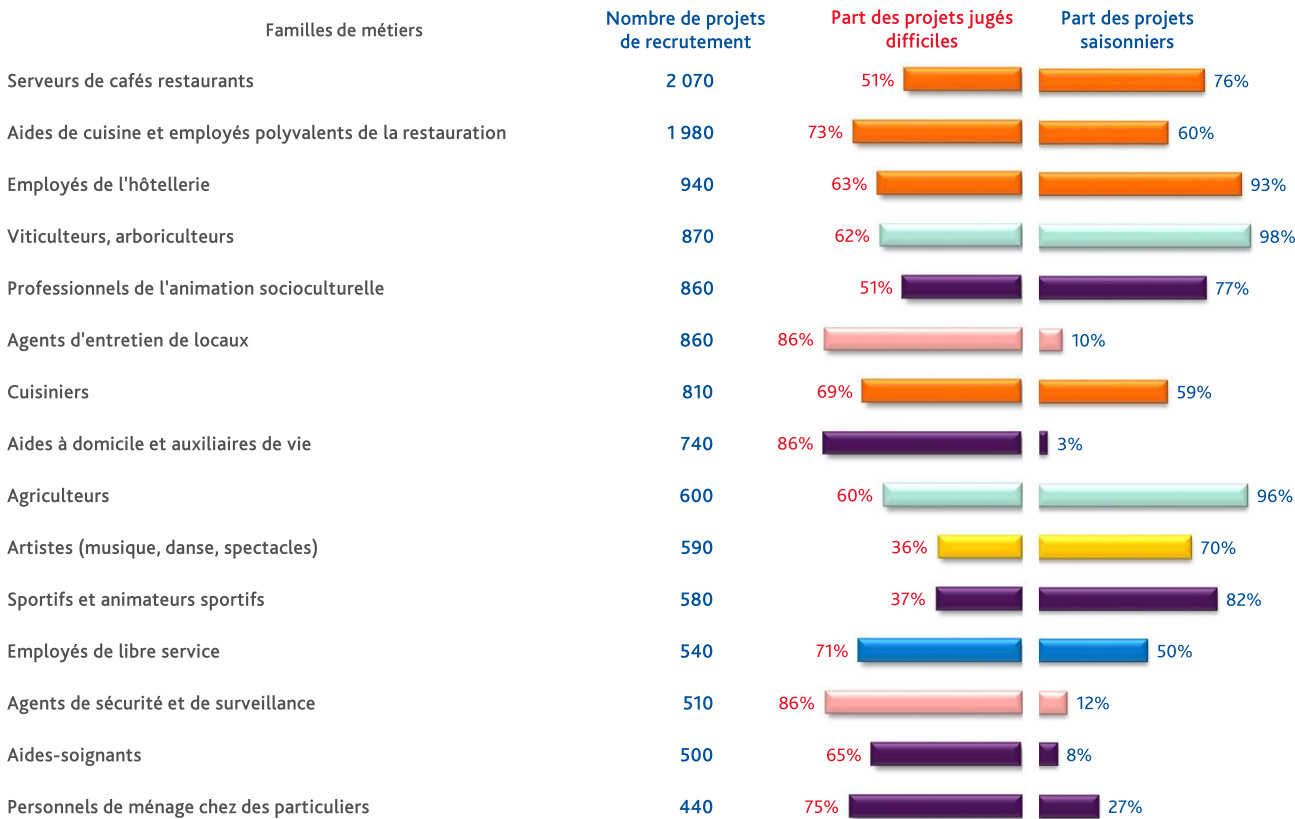
La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 44% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 3% pour la construction à 81% pour l'agriculture et IAA*.

* 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 la moitié des intentions d'embauche, soit 50% des projets de recrutement. Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter (64%) plus important que celui des 217 familles de métiers du questionnaire (60%). La saisonnalité des principales familles de métiers est plus élevée : 60% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre 44% pour l'ensemble des 217 familles de métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 familles de métiers, celles de l'hébergement - restauration et des services aux particuliers et à la collectivité comptent parmi les plus recherchées. Viennent ensuite les métiers de l'agriculture, des services aux entreprises, des arts, spectacle et de la vente - commerce.

- Agriculture
- Arts, spectacle
- Hébergement restauration
- Services aux entreprises
- Services aux particuliers et à la collectivité
- Vente, commerce

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 du Var	51 200	61% (-4 pts)	51% (+6 pts)
Est Var	19 090	62% (-8 pts)	62% (+12 pts)
Haut Var	6 580	63% (+1 pt)	46% (+1 pt)
Toulon	25 550	60% (-3 pts)	44% (+2 pts)

- Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Toulon (25 550)
- Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Est Var (62%)
- Le bassin avec le plus de difficulté exprimée : Haut Var (63%)

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.

TABEAU 2

Top 15 des projets les plus saisonniers en volume

Projets saisonniers	Nombre de projets	% saisonniers	% difficulté
Serveurs de cafés restaurants	1 580	76%	51%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 180	60%	73%
Employés de l'hôtellerie	880	93%	63%
Viticulteurs, arboriculteurs	850	98%	62%
Professionnels de l'animation socioculturelle	660	77%	51%
Agriculteurs	570	96%	60%
Cuisiniers	480	59%	69%
Sportifs et animateurs sportifs	470	82%	37%
Artistes (musique, danse, spectacles)	420	70%	36%
Employés de libre service	270	50%	71%
Employés des services divers	270	95%	34%
Maraîchers et horticulteurs	220	92%	71%
Agents d'accueil et d'information	200	71%	50%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	170	53%	33%
Vendeurs en produits alimentaires	170	44%	53%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	11 230	44%	60%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 1 580 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 76% (nombre de projets saisonniers du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

TABEAU 3

Top 15 des projets les plus difficiles en volume

Projets jugés "difficiles" par les employeurs	Nombre de projets	% difficulté	% saisonniers
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 450	73%	60%
Serveurs de cafés restaurants	1 050	51%	76%
Agents d'entretien de locaux	740	86%	10%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	640	86%	3%
Employés de l'hôtellerie	590	63%	93%
Cuisiniers	560	69%	59%
Viticulteurs, arboriculteurs	540	62%	98%
Professionnels de l'animation socioculturelle	440	51%	77%
Agents de sécurité et de surveillance	440	86%	12%
Employés de libre service	380	71%	50%
Agriculteurs	360	60%	96%
Personnels de ménage chez des particuliers	330	75%	27%
Aides-soignants	320	65%	8%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	220	90%	9%
Sportifs et animateurs sportifs	210	37%	82%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	15 270	60%	44%

Clé de lecture : les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration regroupent 1 450 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 73% (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 Toulon, la population mère correspond au total à 21 590 établissements dont 14 170 ont été interrogés cette année. Au global, 3 240 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 22,9%.

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

WWW.FRANCETRAVAIL.ORG