



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 BASSIN D'EMPLOI D'AUBAGNE - LA CIOTAT

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 d'Aubagne - La Ciotat compte 29% d'établissements recruteurs qui déclarent 7 760 intentions d'embauche en 2024, correspondant à 3% du total de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 630). Il fait partie des plus petits bassins d'emploi en termes de projets de recrutement. La baisse enregistrée des intentions d'embauche dans ce bassin d'emploi est de -12% par rapport à 2023.

Les intentions d'embauche dans le bassin d'Aubagne - La Ciotat sont réparties entre structures de petite taille (44%), de taille moyenne (45%) et de grande taille (11%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 73% des projets contre 68% pour la région. Le commerce regroupe 10% des recrutements potentiels, la construction 8%, l'industrie 5% et l'agriculture, industrie agroalimentaire 4%.

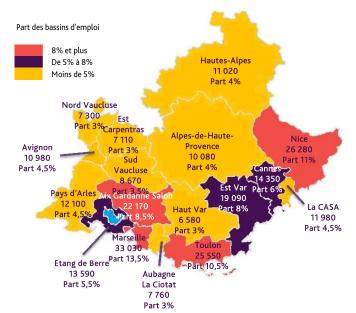
Les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les personnels de ménage chez des particuliers représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein du bassin d'emploi d'Aubagne - La Ciotat (respectivement 9%, 5% et 5% de l'ensemble des 7 760 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 2 940, soit 38% des intentions d'embauche du bassin contre 40% pour la région. Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme au sein de ce territoire.

En 2024, 4 360 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 56%, 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

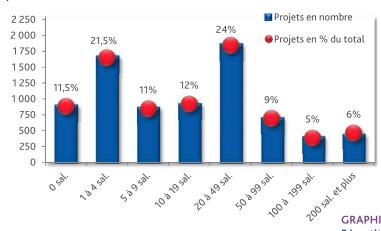




ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES JUIN 2024 - 1

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

GRAPHIQUE 1
Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



Une répartition des projets entre structures de petites et moyennes tailles

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 44% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (50% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 45% (35% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 11% 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 5 680 projets de recrutement soit 73% des propositions du territoire (68% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux entreprises et les services aux particuliers, à la collectivité couvrent respectivement 30% et 27% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien (21% des projets), l'hébergement restauration (16%) et la santé humaine, action sociale (13,5%).

GRAPHIQUE 3 Répartition selon la difficulté et la saisonnalité

Part des projets jugés difficiles Nombre de projets par secteur Part des projets saisonniers 54% Agriculture et IAA* 280 43% 125% Industrie 410 81% 4% Construction 590 Commerce 800 65% 32% 53% 42% Services 5 680 • dont hébergement - restauration 1270 dont services aux entreprises 2 300 46% 2 110 62% 30% dont services aux particuliers

Clé de lecture : le commerce enregistre 800 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 65% sont jugés difficiles et 32% 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 56% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 43% dans l'industrie à 81% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 38% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 4% pour la construction à 74% pour l'hébergement - restauration.

TABLEAU 1

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES JUIN 2024 - 2

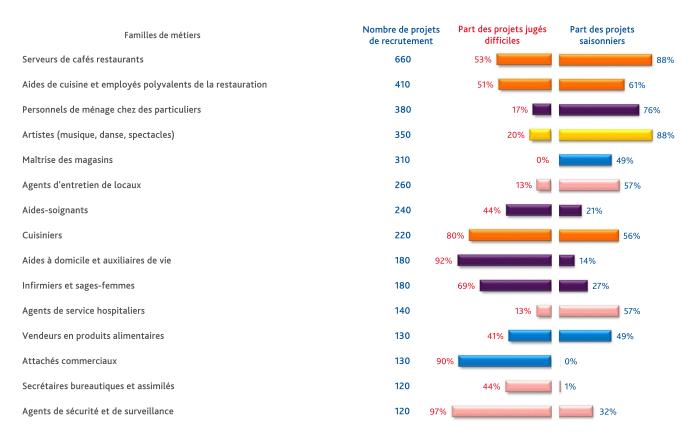
^{*} IAA : Industrie Agroalimentaire

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 la moitié des intentions d'embauche, soit 49% des projets de recrutement. Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter (43%) inférieur à celui des 217 familles de métiers du questionnaire (56%). La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 56% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre 38% 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, à la collectivité comptent parmi les plus recherchées. Viennent ensuite les familles de métiers des services aux entreprises, de la vente - commerce et pour finir des arts - spectacle.

- 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 des Bouches-du-Rhône	88 600	62% (0 pt)	29% (+1 pt)
Aix Gardanne Salon	22 170	64% (0 pt)	21% (-2 pts)
Aubagne - La Ciotat	7 760	56% (-8 pts)	38% (+5 pts)
Etang de Berre	13 590	60% (-1 pt)	27% (+4 pts)
Marseille	33 030	59% (0 pt)	22% (+1 pt)
Pays d'Arles	12 100	69% (+3 pts)	57% (-2 pts)

- Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Marseille (33 030)
- ⇒ Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Pays d'Arles (57%)
- Le bassin avec le plus de difficulté exprimée : Pays d'Arles (69%)

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

JUIN 2024 - 3

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
Serveurs de cafés restaurants	580	88%	53%
Artistes (musique, danse, spectacles)	310	88%	20%
Personnels de ménage chez des particuliers	280	76%	17%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	250	61%	51%
Agents d'entretien de locaux	150	57%	13%
Maîtrise des magasins	150	49%	0%
Cuisiniers	120	56%	80%
Agents de service hospitaliers	80	57%	13%
Employés de l'hôtellerie	70	83%	41%
Vendeurs en produits alimentaires	70	49%	41%
Conducteurs de transport en commun sur route	60	97%	100%
Employés de libre service	50	48%	66%
Aides-soignants	50	21%	44%
Maraîchers et horticulteurs	50	100%	38%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	50	62%	61%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	2 940	38%	56%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 580 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 88% (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
Serveurs de cafés restaurants	350	53%	88%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	210	51%	61%
Cuisiniers	170	80%	56%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	160	92%	14%
Infirmiers et sages-femmes	120	69%	27%
Agents de sécurité et de surveillance	110	97%	32%
Attachés commerciaux	110	90%	0%
Professionnels de l'animation socioculturelle	110	95%	4%
Aides-soignants	110	44%	21%
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	100	99%	0%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	90	83%	0%
Employés de libre service	70	66%	48%
Artistes (musique, danse, spectacles)	70	20%	88%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	70	71%	19%
Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	70	90%	0%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	4 360	56%	38%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 350 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 53% (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 d'Aubagne - La Ciotat, la population mère correspond au total à 7 050 établissements dont 4 760 ont été interrogés cette année. Au global, 1 220 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 25,6%.

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



- 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

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES JUIN 2024 - 5