



Provence-Alpes-Côte d'Azur

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 BASSIN D'EMPLOI DE CANNES

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 Cannes compte 29% d'établissements recruteurs qui déclarent 14 350 intentions d'embauche en 2024, correspondant à 6% du total de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 630). La baisse enregistrée des intentions d'embauche dans le bassin d'emploi de Cannes est de -7% par rapport à 2023.

Les intentions d'embauche dans le bassin de Cannes sont réparties entre structures de petite taille (51%), de taille moyenne (35%) et de grande taille (14%).

Les établissements de services sont largement les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 73% des projets pour l'année 2024 contre 68% pour la région. Le commerce regroupe 13% des recrutements potentiels, la construction 7%, l'industrie 4% et l'agriculture, industrie agroalimentaire 3%.

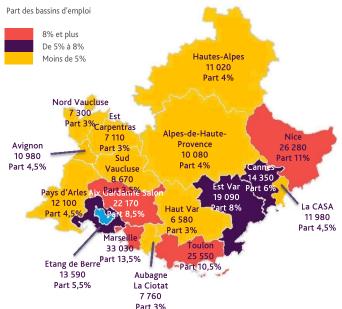
Les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les cuisiniers représentent les trois métiers les plus recherchés au sein du bassin d'emploi de Cannes (respectivement 10%, 8% et 5% de l'ensemble des 14 350 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 5 590, soit 39% 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, 9 810 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 68%, 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

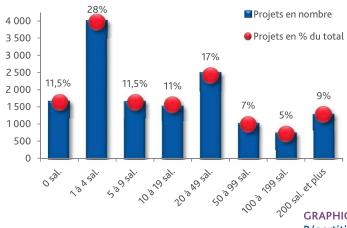




ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES JUIN 2024-1

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

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



Une répartition des projets par taille proche du niveau régional

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 51% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (50% 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 14% des intentions d'embauche, proche de la région (15%).

GRAPHIQUE 2 Répartition selon le secteur d'activité

Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

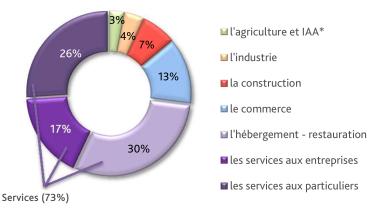
Les activités de services rassemblent 10 430 projets de recrutement soit 73% des propositions du territoire (68% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent respectivement 30% et 26% des intentions d'embauche.

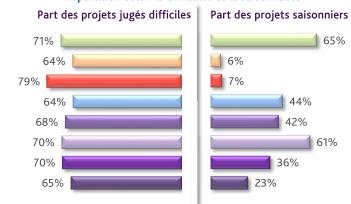
Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (30% des projets), les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien (11% des intentions d'embauche), puis la santé humaine, action sociale avec 10%.

TABLEAU 1 Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	450
Industrie	560
Construction	970
Commerce	1 930
Services	10 430
 dont hébergement - restauration 	4 260
 dont services aux entreprises 	2 410
 dont services aux particuliers 	3 760



GRAPHIQUE 3 Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 1 930 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 64% sont jugés difficiles et 44% 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 68% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 64% dans le commerce et l'industrie à 79% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 39% sur le territoire, proche de celui de la région (40%). Elle varie de 6% pour l'industrie à 65% pour l'agriculture et IAA*.

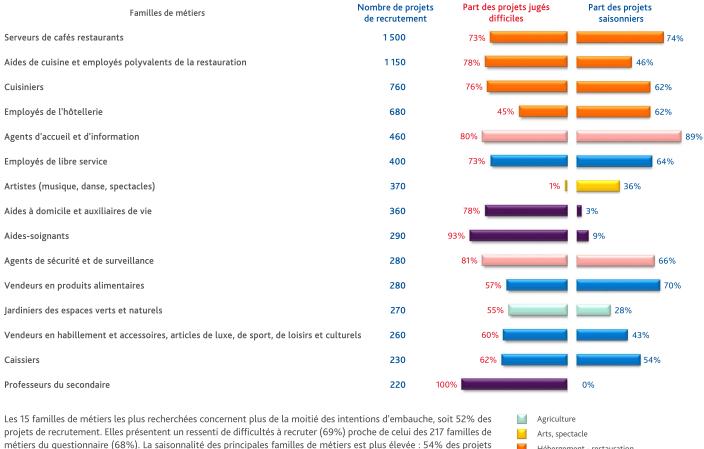
ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES JUIN 2024 - 2

^{*} 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



de ces 15 métiers sont saisonniers contre seulement 39% pour l'ensemble des 217 familles de métiers du questionnaire.

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

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 des Alpes-Maritimes	52 600	65% (0 pt)	34% (-1 pt)
Cannes	14 350	68% (+8 pts)	39% (+1 pt)
La Casa	11 980	66% (-2 pts)	27% (-7 pts)
Nice	26 280	62% (-3 pts)	34% (+1 pt)

- Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Nice (26 280)
- Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Cannes (39%)
- Le bassin avec le plus de difficulté exprimée : Cannes (68%)

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES IUIN 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	1 100	74%	73%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	530	46%	78%
Cuisiniers	470	62%	76%
Employés de l'hôtellerie	420	62%	45%
Agents d'accueil et d'information	400	89%	80%
Employés de libre service	260	64%	73%
Vendeurs en produits alimentaires	200	70%	57%
Agents de sécurité et de surveillance	190	66%	81%
Artistes (musique, danse, spectacles)	130	36%	1%
Caissiers	120	54%	62%
Professionnels de l'animation socioculturelle	110	56%	71%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	110	43%	60%
Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage	110	67%	61%
Conducteurs de véhicules légers	100	56%	84%
Artisans et ouvriers de blanchisserie	90	44%	57%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	5 590	39%	68%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 1 100 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 74% (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	1 090	73%	74%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	900	78%	46%
Cuisiniers	580	76%	62%
Agents d'accueil et d'information	370	80%	89%
Employés de l'hôtellerie	310	45%	62%
Employés de libre service	290	73%	64%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	280	78%	3%
Aides-soignants	270	93%	9%
Agents de sécurité et de surveillance	230	81%	66%
Professeurs du secondaire	220	100%	0%
Vendeurs en produits alimentaires	160	57%	70%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	160	60%	43%
Conducteurs de véhicules légers	160	84%	56%
Jardiniers des espaces verts et naturels	150	55%	28%
Personnels de ménage chez des particuliers	150	69%	6%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	9 810	68%	39%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 1090 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 Cannes, la population mère correspond au total à 13 330 établissements dont 8 730 ont été interrogés cette année. Au global, 2 150 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24,6%.

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