



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 BASSIN D'EMPLOI DE L'ÉTANG DE BERRE

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 l'Étang de Berre compte 30% d'établissements recruteurs qui déclarent 13 590 intentions d'embauche en 2024 et correspondent à 5,5% du total de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). La baisse enregistrée des intentions d'embauche dans le bassin d'emploi de l'Étang de Berre est de -14% par rapport à 2023.

Les intentions d'embauche dans le bassin de l'Étang de Berre sont réparties dans les petites (39%), moyennes (41%) et grandes structures (20%).

Les établissements de services sont largement les premiers contributeurs du bassin d'emploi de l'Étang de Berre avec 60,5% des projets (68% pour la région). Le commerce regroupe 13% des recrutements potentiels, la construction 11,5%, l'industrie 8% et l'agriculture, industrie agroalimentaire 7%.

Les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les serveurs de cafés restaurants, les professionnels de l'animation socioculturelle représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein du bassin d'emploi de l'Étang de Berre (respectivement 6%, 4% et 4% de l'ensemble des 13 590 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

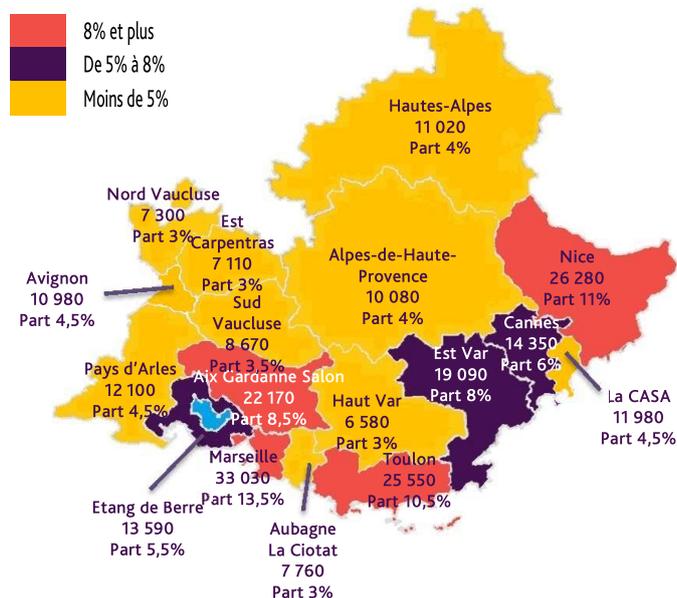
Les projets saisonniers sont au nombre de 3 620, soit 27% des intentions d'embauche du bassin contre 40% pour la région. Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2024, 8 140 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



13 590

projets de recrutement

30% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2024

27% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

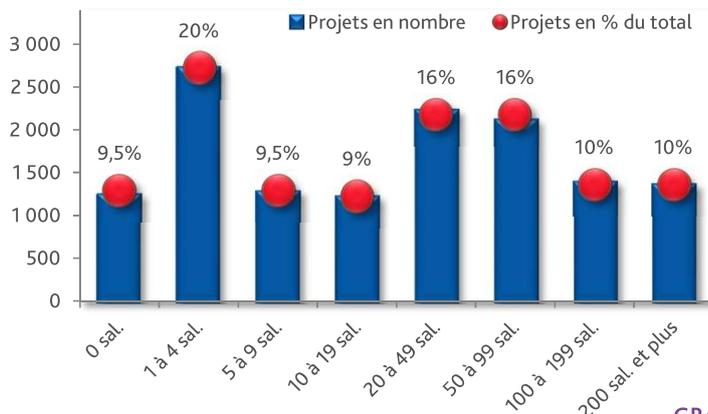
60% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

770 aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration recherchés

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

GRAPHIQUE 1

Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



Des projets répartis entre les structures de petite, de moyenne et de grande tailles

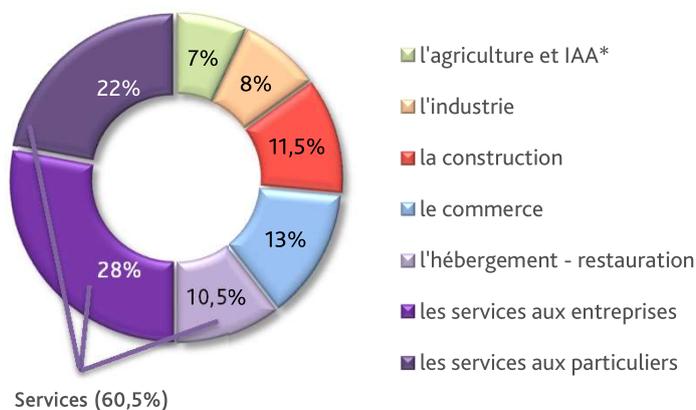
Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 39% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (50% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 41% (35% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 20% des intentions d'embauche (15% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

GRAPHIQUE 2

Répartition selon le secteur d'activité



Les services, le principal secteur de recrutement

Les activités de services rassemblent 8 190 projets de recrutement soit 60,5% 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 28% et 22% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien (14,5% des projets), puis la construction avec 11,5% et l'hébergement - restauration (10,5% des intentions d'embauche).

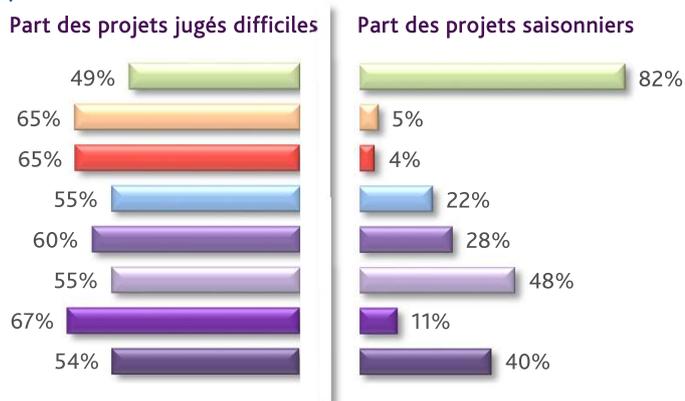
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	970
Industrie	1 130
Construction	1 570
Commerce	1 730
Services	8 190
• dont hébergement - restauration	1 460
• dont services aux entreprises	3 770
• dont services aux particuliers	2 960

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 1 730 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 55% sont jugés difficiles et 22% 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 49% dans l'agriculture et IAA* à 67% dans les services aux entreprises.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 27% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 4% pour la construction à 82% pour l'agriculture et IAA*.

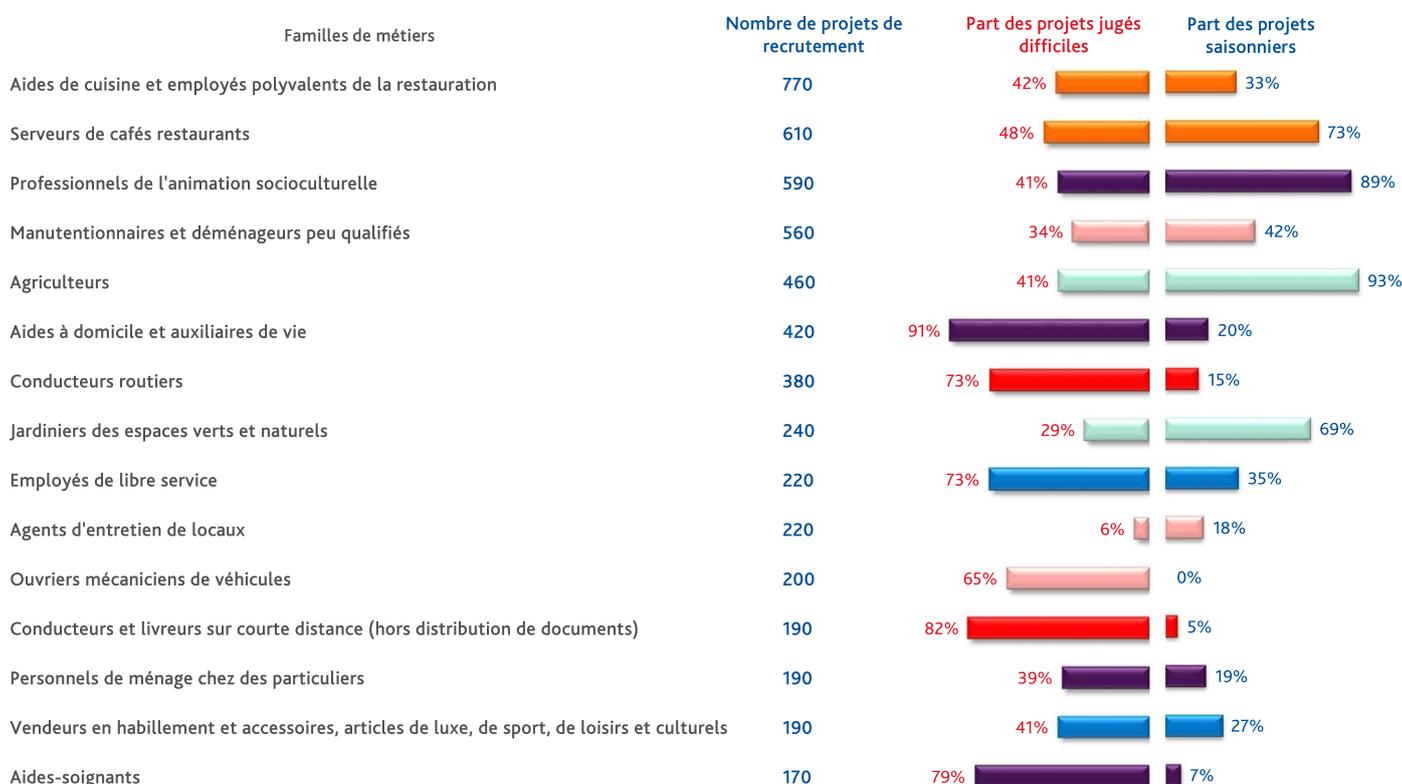
* IAA : Industrie Agroalimentaire

LES 15 PRINCIPALES FAMILLE 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 seulement 40% intentions d'embauche. Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter (50%) moins important que celui des 217 familles de métiers du questionnaire (60%). La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 45% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 27% 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 l'agriculture, du transport et de la 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%)

↻ Les bassins avec le plus de difficulté exprimée : Pays d'Arles (69%)

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
Professionnels de l'animation socioculturelle	530	89%	41%
Serveurs de cafés restaurants	450	73%	48%
Agriculteurs	430	93%	41%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	260	33%	42%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	240	42%	34%
Jardiniers des espaces verts et naturels	160	69%	29%
Maraîchers et horticulteurs	120	100%	34%
Viticulteurs, arboriculteurs	90	100%	100%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	80	20%	91%
Employés de libre service	80	35%	73%
Sportifs et animateurs sportifs	60	53%	54%
Conducteurs routiers	60	15%	73%
Agents de sécurité et de surveillance	50	34%	22%
Caissiers	50	46%	44%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	50	27%	41%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	3 620	27%	60%

Clé de lecture : les professionnels de l'animation socioculturelle regroupent 530 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 89% (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
Aides à domicile et auxiliaires de vie	380	91%	20%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	320	42%	33%
Serveurs de cafés restaurants	290	48%	73%
Conducteurs routiers	280	73%	15%
Professionnels de l'animation socioculturelle	240	41%	89%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	190	34%	42%
Agriculteurs	190	41%	93%
Employés de libre service	160	73%	35%
Conducteurs et livreurs sur courte distance (hors distribution de documents)	160	82%	5%
Coiffeurs, esthéticiens	150	86%	3%
Charpentiers (métal et bois)	140	89%	3%
Aides-soignants	140	79%	7%
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	140	96%	0%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	130	65%	0%
Ouvriers qualifiés de l'extraction et des travaux publics	130	74%	0%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	8 140	60%	27%

Clé de lecture : les aides à domicile et auxiliaires de vie regroupent 380 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 91% (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 l'Etang de Berre, la population mère correspond au total à 11 320 établissements dont 7 770 ont été interrogés cette année. Au global, 2 090 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 26,9%.

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