



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024

BASSIN D'EMPLOI DE LA CASA

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 - 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 La Casa compte 26% d'établissements recruteurs qui déclarent 11 980 intentions d'embauche en 2024, correspondant à 4,5% 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 La Casa est de -21% par rapport à 2023.

Les intentions d'embauche dans le bassin de La Casa sont réparties entre structures de petite taille (39%), de taille moyenne (38%) et de grande taille (23%).

Les établissements de services sont, de très loin, les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 78% des projets pour l'année 2024 contre 68% pour la région. Le commerce regroupe 12% des recrutements potentiels, la construction 5%, l'industrie 3% et l'agriculture, industrie agroalimentaire 2%.

Les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les agents d'entretien de locaux, les serveurs de cafés restaurants représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein du bassin d'emploi de La Casa (respectivement 8%, 6% et 5% de l'ensemble des 11 980 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

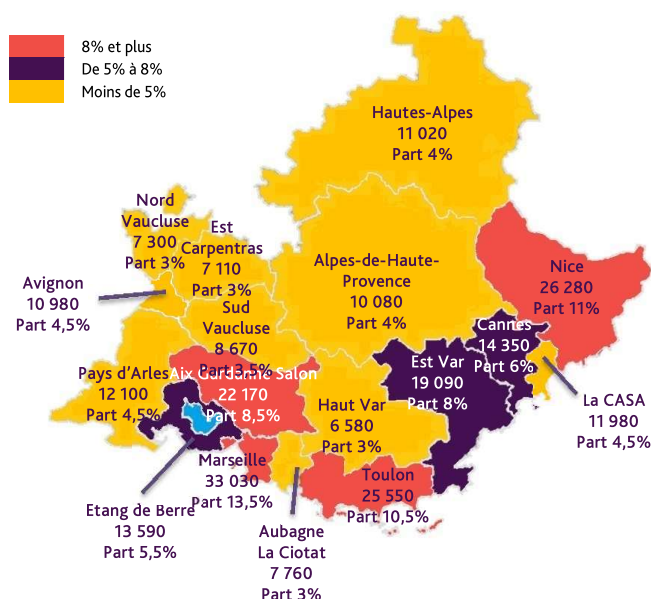
Les projets saisonniers sont au nombre de 3 200, soit 27% des intentions d'embauche du bassin contre 40% pour la région. Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme au sein de ce territoire.

En 2024, 7 890 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 66%, 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





11 980

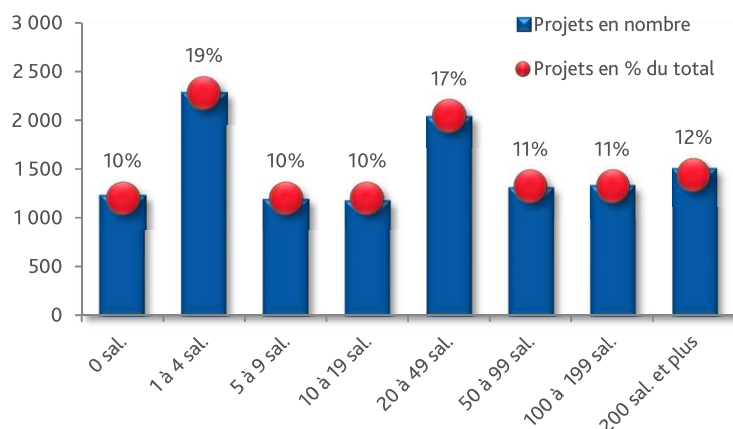
projets de recrutement

- 26%** des établissements envisagent au moins un recrutement en 2024
- 27%** des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 66%** des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 970** 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 petites, moyennes et grandes structures

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 38% contre 35% au niveau régional.

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 23% des intentions d'embauche (15% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

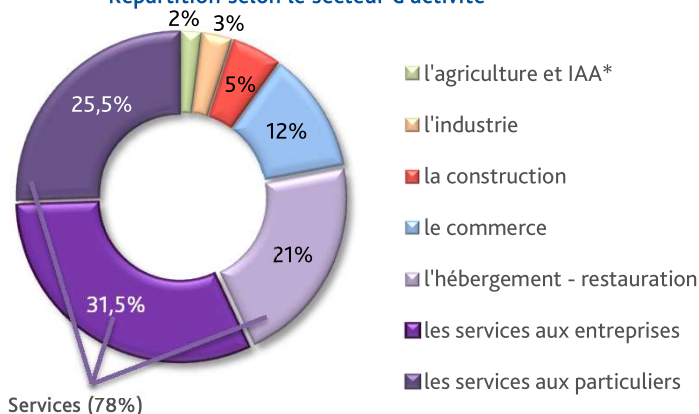
Les activités de services rassemblent 9 280 projets de recrutement soit 78% des propositions du territoire (68% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux entreprises et les services aux particuliers, à la collectivité couvrent respectivement 31,5% et 25,5% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (21% des projets), les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien (18%) et la santé humaine, action sociales (9%).

GRAPHIQUE 2

Répartition selon le secteur d'activité



GRAPHIQUE 3

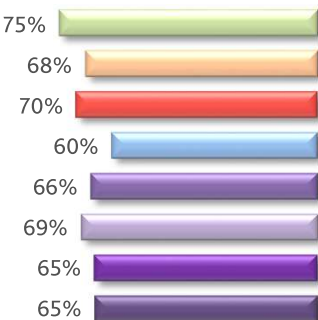
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité

TABLEAU 1

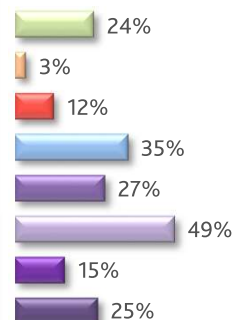
Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	270
Industrie	310
Construction	620
Commerce	1 490
Services	9 280
• dont hébergement - restauration	2 490
• dont services aux entreprises	3 760
• dont services aux particuliers	3 030

Part des projets jugés difficiles



Part des projets saisonniers



Clé de lecture : le commerce enregistre 1 490 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 60% sont jugés difficiles et 35% 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 66% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 60% dans le commerce à 75% dans l'agriculture et IAA*.

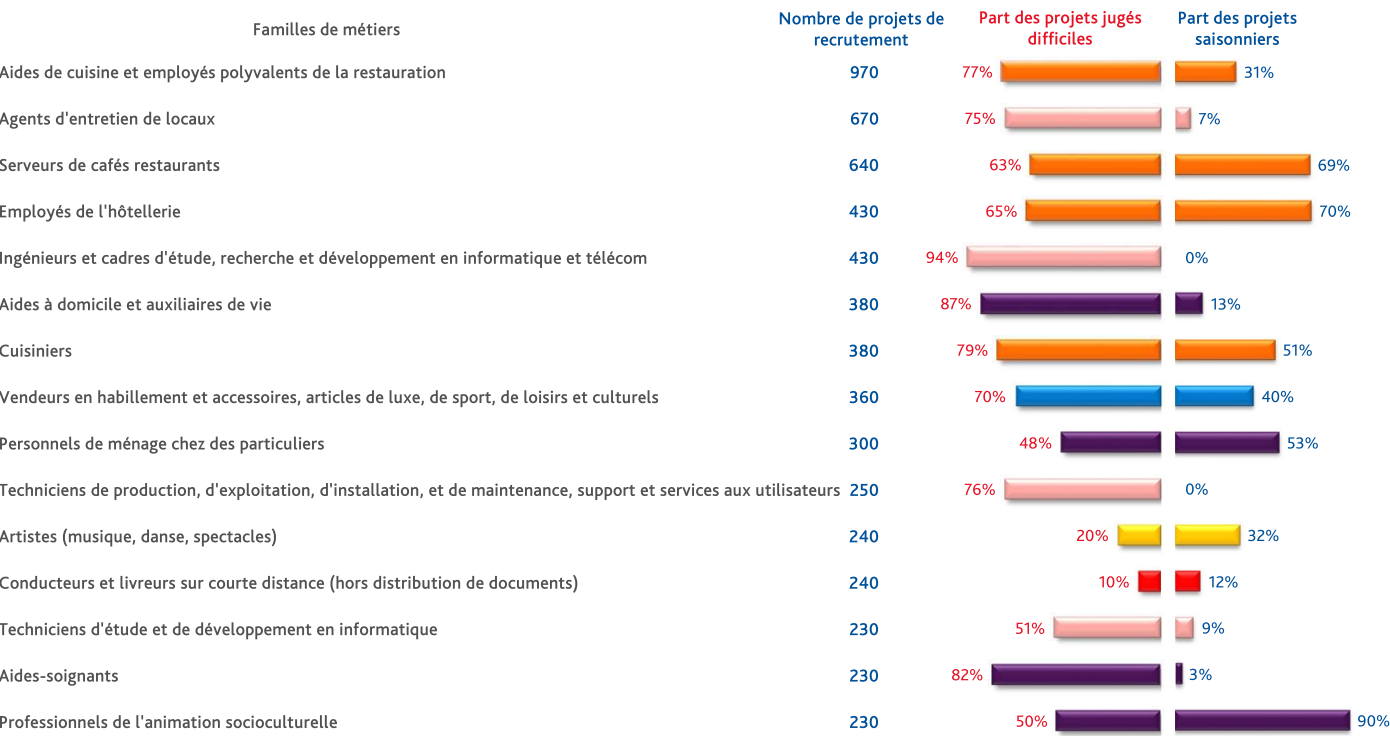
La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 27% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 3% pour l'industrie à 49% pour l'hébergement - restauration.

* 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 (68%) un peu plus important que celui des 217 familles de métiers du questionnaire (66%). La saisonnalité des principales familles de métiers est plus élevée : 33% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre 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 entreprises comptent parmi les plus recherchées. Viennent ensuite les familles de métiers des services aux particuliers, à la collectivité, de la vente - commerce, des arts, spectacle et du transport.

- Arts, spectacle
- Hébergement restauration
- Services aux entreprises
- Services aux particuliers et à la collectivité
- Transport
- 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%)

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	440	69%	63%
Employés de l'hôtellerie	300	70%	65%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	300	31%	77%
Professionnels de l'animation socioculturelle	200	90%	50%
Cuisiniers	190	51%	79%
Conducteurs de transport en commun sur route	170	80%	80%
Personnels de ménage chez des particuliers	160	53%	48%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	140	40%	70%
Agents administratifs	120	65%	67%
Caissiers	100	81%	44%
Employés de libre service	90	55%	54%
Artistes (musique, danse, spectacles)	80	32%	20%
Sportifs et animateurs sportifs	70	58%	72%
Agents d'accueil et d'information	70	51%	69%
Professionnels des spectacles	60	48%	23%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	3 200	27%	66%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 440 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 69% (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 de cuisine et employés polyvalents de la restauration	750	77%	31%
Agents d'entretien de locaux	510	75%	7%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	410	94%	0%
Serveurs de cafés restaurants	400	63%	69%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	330	87%	13%
Cuisiniers	300	79%	51%
Employés de l'hôtellerie	280	65%	70%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	250	70%	40%
Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services	190	76%	0%
Aides-soignants	190	82%	3%
Conducteurs de transport en commun sur route	170	80%	80%
Personnels de ménage chez des particuliers	140	48%	53%
Jardiniers des espaces verts et naturels	130	77%	4%
Coiffeurs, esthéticiens	130	75%	0%
Agents administratifs	120	67%	65%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	7 890	66%	27%

Clé de lecture : les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration regroupent 750 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 77% (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 La Casa, la population mère correspond au total à 11 320 établissements dont 7 470 ont été interrogés cette année. Au global, 1 900 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 25,4%.

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

WWW.FRANCETRAVAIL.ORG