



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024

BASSIN D'EMPLOI DE MARSEILLE

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 Marseille compte 26% d'établissements recruteurs qui déclarent 33 030 intentions d'embauche en 2024 et correspondent à 13,5% du total de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). Il reste le premier bassin d'emploi en termes de projets de recrutement. La baisse enregistrée des intentions d'embauche dans le bassin d'emploi de Marseille est de -15% par rapport à 2023.

Les intentions d'embauche dans le bassin de Marseille sont réparties entre structures de petite taille (42%), de taille moyenne (36%) et de grande taille (22%).

Les établissements de services sont largement les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 78% des projets pour l'année 2024 contre 68% pour la région. Le commerce regroupe 11% des recrutements potentiels, la construction 7%, l'industrie et l'agriculture, industrie agroalimentaire 2% chacun.

Les serveurs de cafés restaurants, les artistes (musique, danse, spectacles), les aides à domicile et auxiliaires de vie représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein du bassin d'emploi de Marseille (chacun 5% de l'ensemble des 33 030 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

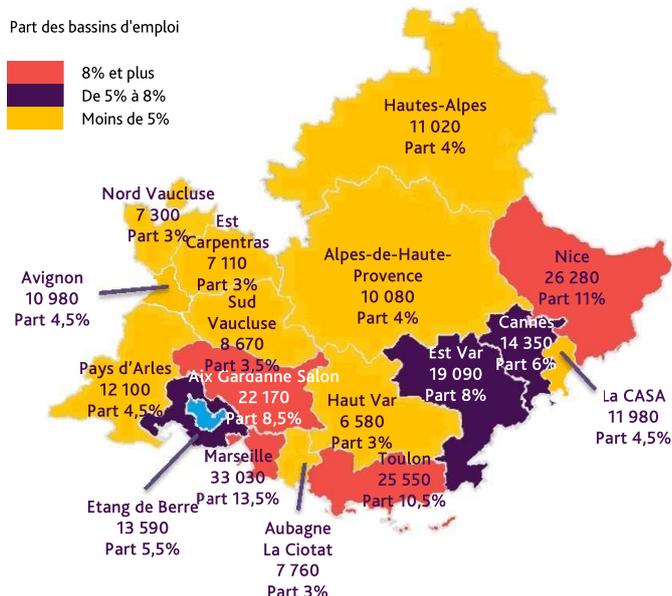
Les projets saisonniers sont au nombre de 7 390, soit 22% des intentions d'embauche du bassin contre 40% pour la région. Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme au sein de ce territoire.

En 2024, 19 490 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 59%, 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





33 030

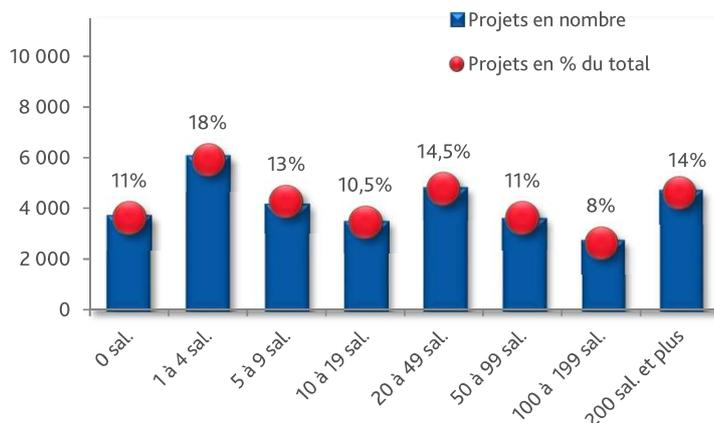
projets de recrutement

- 26% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2024
- 22% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 59% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 1 600 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 entre petites, moyennes et grandes structures

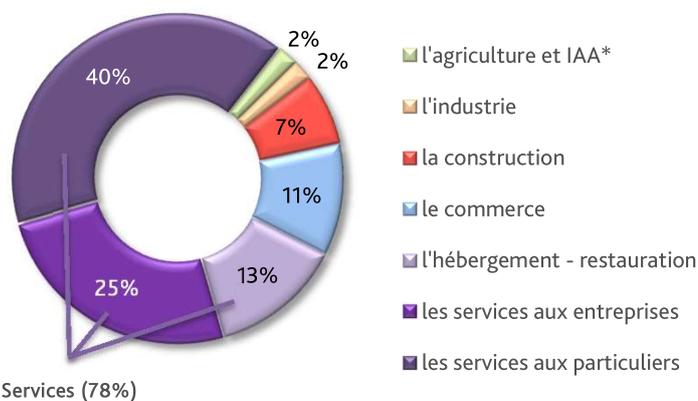
Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 42% des projets de recrutement sur le bassin d'emploi (50% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 36% (35% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 22% 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 25 880 projets de recrutement soit 78% des propositions du territoire (68% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux particuliers et les services aux entreprises couvrent respectivement 40% et 25% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont la santé humaine, action sociale avec 20% des projets, les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (14%), puis l'hébergement - restauration (13%).

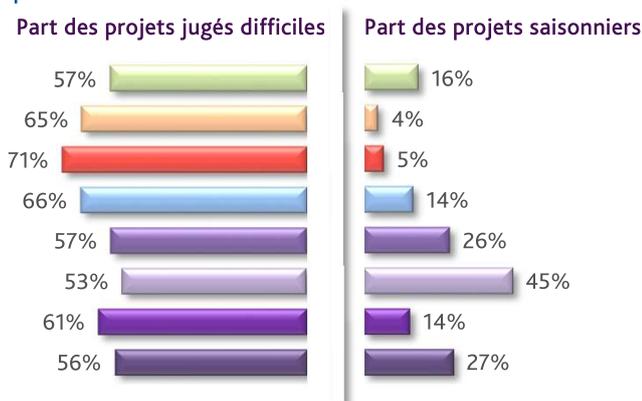
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	500
Industrie	810
Construction	2 300
Commerce	3 540
Services	25 880
● dont hébergement - restauration	4 270
● dont services aux entreprises	8 230
● dont services aux particuliers	13 380

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 3 540 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 66% sont jugés difficiles et 14% 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 59% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 53% dans l'hébergement - restauration à 71% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 22% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 4% pour l'industrie à 45% pour l'hébergement - restauration.

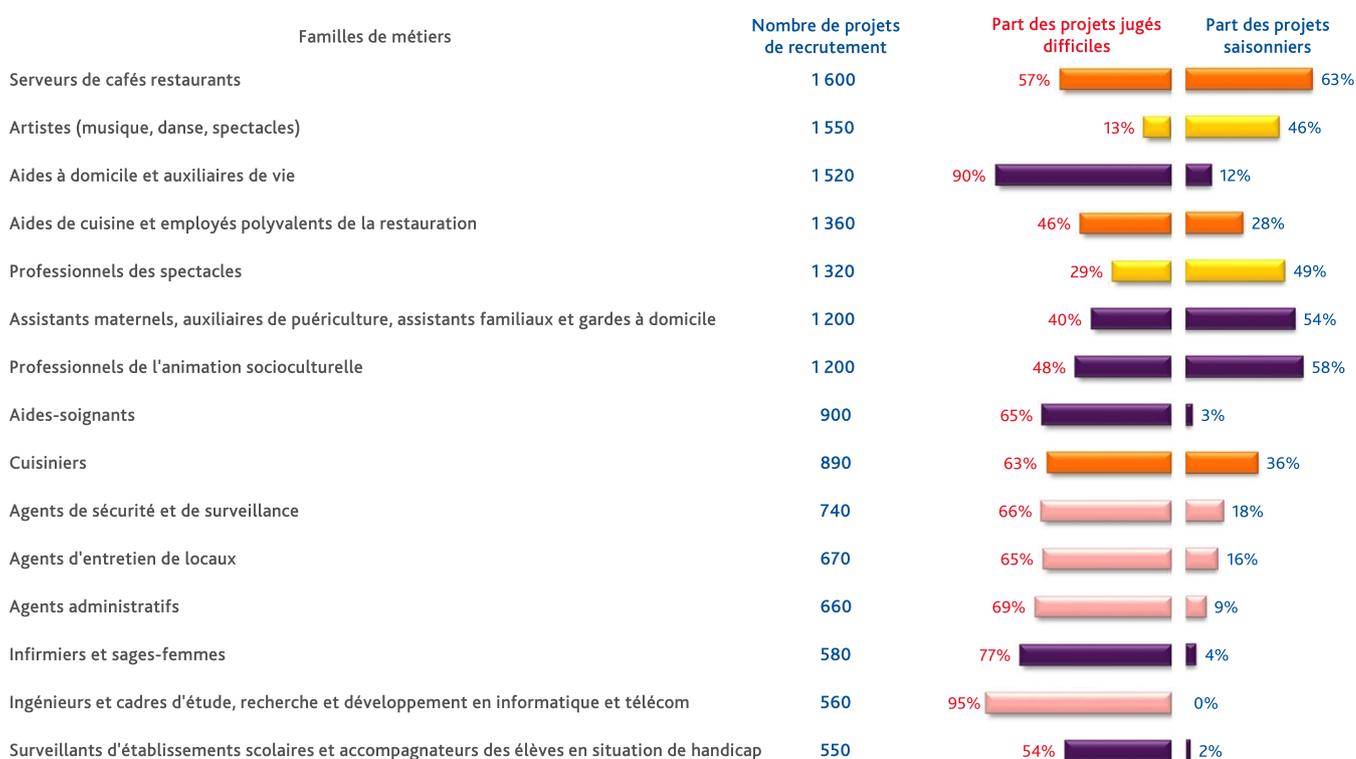
* IAA : Industrie Agroalimentaire

LES 15 PRINCIPALES FAMILLES DE MÉTIERS RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

L'enquête BMO permet d'identifier les familles de métiers les plus recherchées par les employeurs d'un territoire.

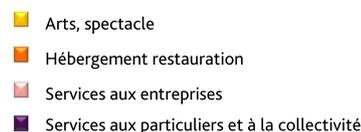
GRAPHIQUE 4

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 46% des projets de recrutement. Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter (55%) inférieur à que celui des 217 familles de métiers du questionnaire (59%). La saisonnalité des principales familles de métiers est plus élevée : 33% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 22% pour l'ensemble des 217 familles de métiers du questionnaire.

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



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)
Étang 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
Serveurs de cafés restaurants	1 010	63%	57%
Artistes (musique, danse, spectacles)	710	46%	13%
Professionnels de l'animation socioculturelle	700	58%	48%
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	650	54%	40%
Professionnels des spectacles	640	49%	29%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	380	28%	46%
Cuisiniers	320	36%	63%
Jardiniers des espaces verts et naturels	250	66%	28%
Employés de l'hôtellerie	200	70%	40%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	190	12%	90%
Conducteurs de véhicules légers	150	47%	51%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	140	36%	43%
Agents de sécurité et de surveillance	140	18%	66%
Employés de libre service	110	22%	67%
Agents d'entretien de locaux	110	16%	65%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	7 390	22%	59%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 1 010 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 63% (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	1 370	90%	12%
Serveurs de cafés restaurants	910	57%	63%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	620	46%	28%
Aides-soignants	590	65%	3%
Professionnels de l'animation socioculturelle	580	48%	58%
Cuisiniers	560	63%	36%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	530	95%	0%
Agents de sécurité et de surveillance	490	66%	18%
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	480	40%	54%
Agents administratifs	450	69%	9%
Infirmiers et sages-femmes	450	77%	4%
Agents d'entretien de locaux	440	65%	16%
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	420	92%	6%
Professionnels des spectacles	380	29%	49%
Employés de libre service	330	67%	22%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	19 490	59%	22%

Clé de lecture : les aides à domicile et auxiliaires de vie regroupent 1 370 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 90% (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 Marseille, la population mère correspond au total à 32 380 établissements dont 20 820 ont été interrogés cette année. Au global, 4 250 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 20,4%.

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