



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024

BASSIN D'EMPLOI DE NICE

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 Nice compte 28% d'établissements recruteurs qui déclarent 26 280 intentions d'embauche en 2024, correspondant à 11% du total de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). Il s'agit du deuxième bassin comptant le plus de projets de recrutement derrière Marseille. La baisse enregistrée des intentions d'embauche dans le bassin d'emploi de Nice est de -4% par rapport à 2023.

Les intentions d'embauche dans le bassin de Nice sont réparties entre structures de petite taille (44%), de taille moyenne (38%) et de grande taille (18%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du bassin d'emploi avec 75% contre 68% pour la région. Le commerce regroupe 13% des recrutements potentiels, la construction 8%, l'industrie et l'agriculture, industrie agroalimentaire 2% chacun.

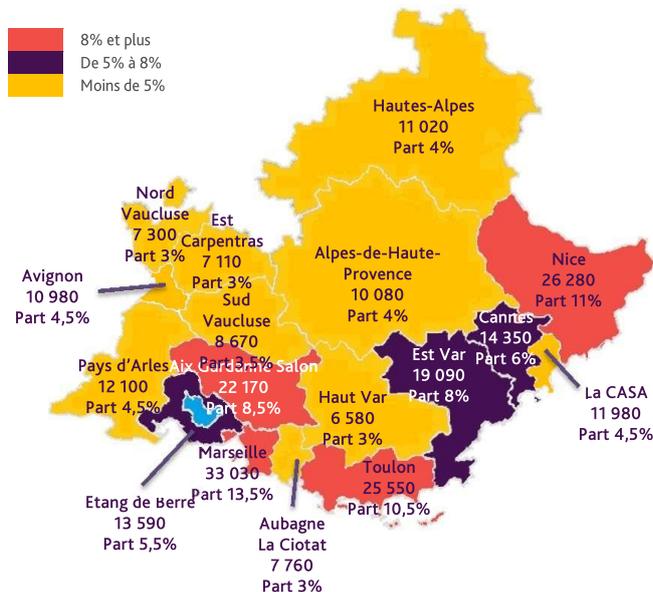
Les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les cuisiniers représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein du bassin d'emploi de Nice (respectivement 9%, 5% et 4% de l'ensemble des 26 280 intentions d'embauche du bassin d'emploi).

Les projets saisonniers sont au nombre de 9 050, soit 34% 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, 16 420 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 62%, comme au niveau régional.

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.

GRAPHIQUE 1
Nombre de projets de recrutement par bassin d'emploi et leur part



26 280

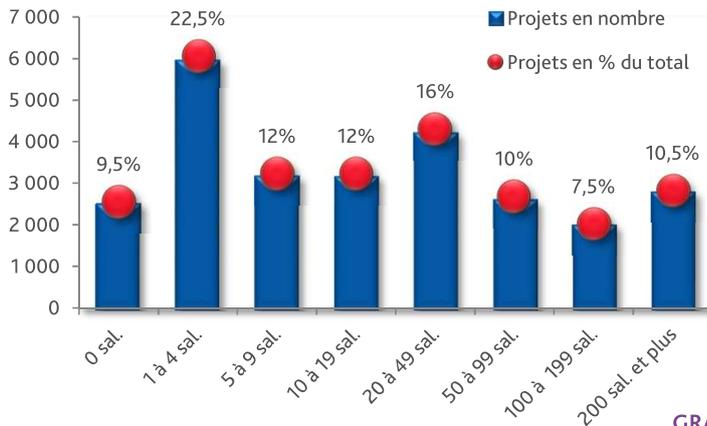
projets de recrutement

- 28% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2024
- 34% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 62% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 2 290 serveurs de cafés restaurants recherchés

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

GRAPHIQUE 1

Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



Une répartition des projets en structure proche du niveau régional

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 38% (35% au niveau régional).
Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 18% 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 19 790 projets de recrutement soit 75% des propositions du territoire (68% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux particuliers, à la collectivité couvrent 30% des intentions d'embauche et l'hébergement - restauration en représentent 24%.

Cette dernière est la branche d'activité la plus représentée du bassin en termes de projets. Suivent la santé humaine, action sociale (15% des intentions d'embauche) et les services scientifiques, techniques, administratifs, de soutien avec 12%.

GRAPHIQUE 2

Répartition selon le secteur d'activité

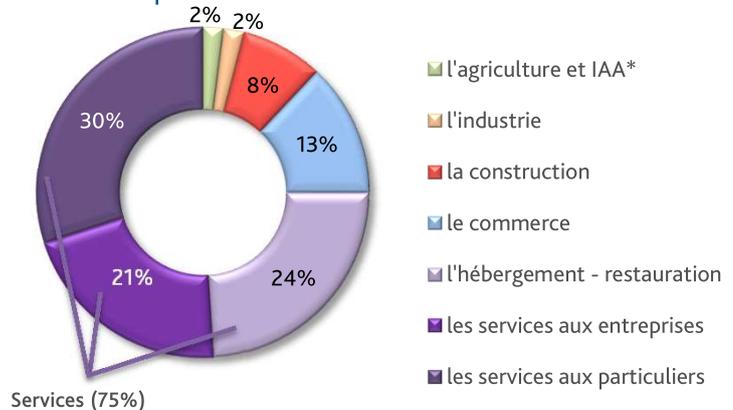


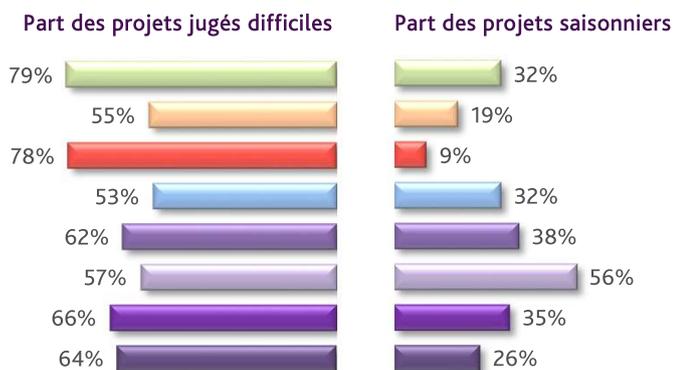
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	540
Industrie	470
Construction	2 010
Commerce	3 470
Services	19 790
● dont hébergement - restauration	6 220
● dont services aux entreprises	5 620
● dont services aux particuliers	7 950

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 3 470 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 53% 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 62% des projets comme en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ce taux s'échelonne toutefois de 53% dans le commerce à 79% dans l'agriculture et IAA*.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 34% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 9% pour la construction à 56% pour l'hébergement - restauration.

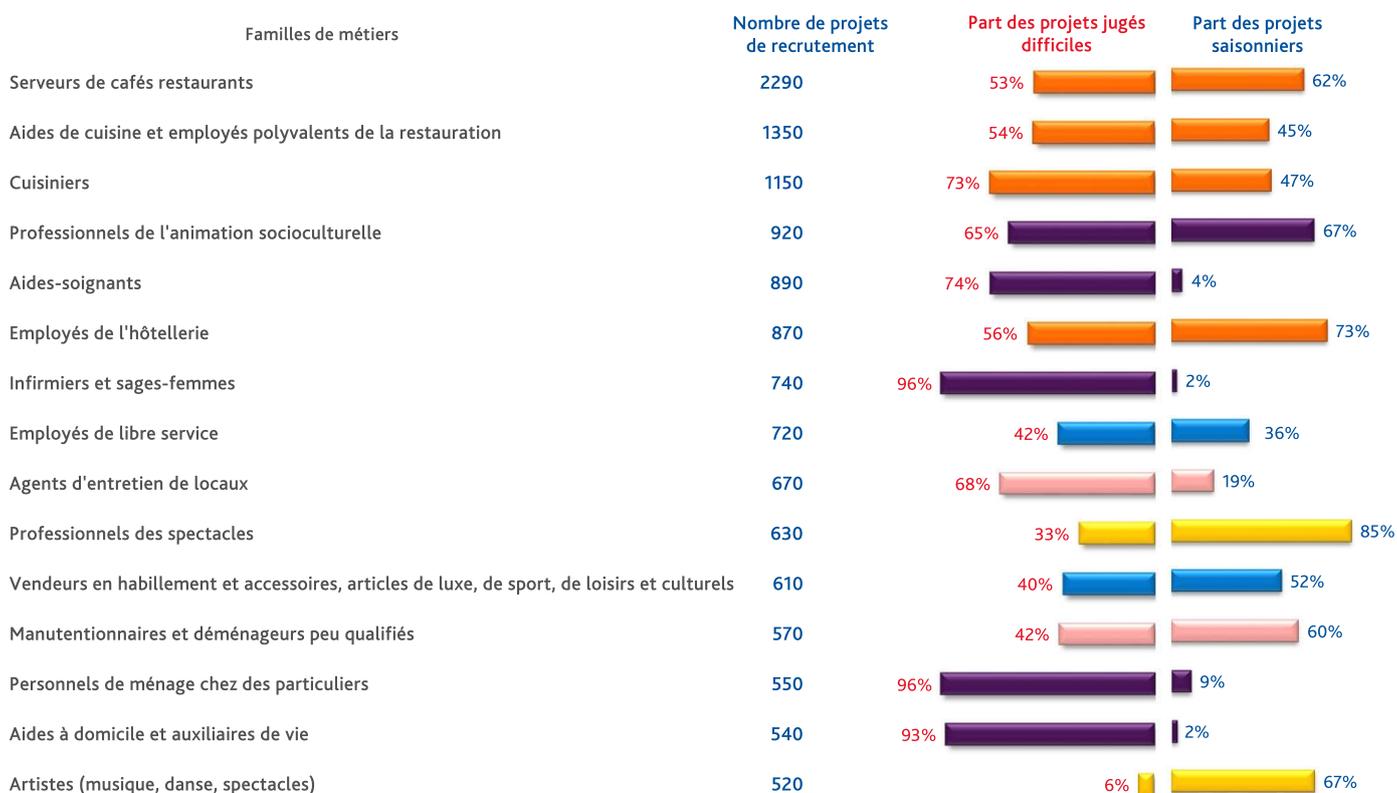
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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.

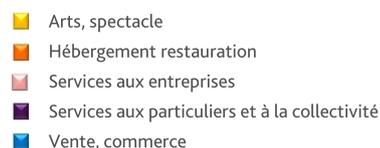
GRAPHIQUE 4

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 (60%) un peu inférieur à celui des 217 familles de métiers du questionnaire (62%). La saisonnalité des principales familles de métiers est plus élevée : 45% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 34% pour l'ensemble des 217 familles de métiers du questionnaire.

Au sein de ces 15 familles de métiers, celles de l'hébergement - restauration et celles des services aux particuliers, à la collectivité comptent parmi les plus recherchées. Viennent ensuite les familles de métiers de la vente - commerce, des services aux entreprises et des arts et 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 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	1 420	62%	53%
Employés de l'hôtellerie	640	73%	56%
Professionnels de l'animation socioculturelle	620	67%	65%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	610	45%	54%
Cuisiniers	540	47%	73%
Professionnels des spectacles	540	85%	33%
Artistes (musique, danse, spectacles)	350	67%	6%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	340	60%	42%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	310	52%	40%
Employés de libre service	260	36%	42%
Agents de sécurité et de surveillance	210	43%	81%
Caissiers	200	45%	45%
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	200	52%	26%
Employés administratifs et commerciaux des transports	170	100%	53%
Artisans et ouvriers de blanchisserie	160	89%	85%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	9 050	34%	62%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 1 420 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 62% (nombre de

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	1 230	53%	62%
Cuisiniers	840	73%	47%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	720	54%	45%
Infirmiers et sages-femmes	700	96%	2%
Aides-soignants	650	74%	4%
Professionnels de l'animation socioculturelle	600	65%	67%
Personnels de ménage chez des particuliers	530	96%	9%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	500	93%	2%
Employés de l'hôtellerie	490	56%	73%
Agents d'entretien de locaux	460	68%	19%
Agents de sécurité et de surveillance	400	81%	43%
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	370	97%	0%
Employés de libre service	310	42%	36%
Coiffeurs, esthéticiens	280	80%	27%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	250	86%	35%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	16 420	62%	34%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 1 230 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 53% (nombre de

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 Nice, la population mère correspond au total à 24 550 établissements dont 15 830 ont été interrogés cette année. Au global, 3 620 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 22,9%.

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