



## ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 DÉPARTEMENT DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

**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 principaux métiers recherchés - 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 département des Alpes-de-Haute-Provence compte 36% d'établissements recruteurs, qui déclarent 10 210 intentions d'embauche en 2024 et correspondent à 4% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). Il fait partie des départements les plus impactés par la saisonnalité de projets de recrutement (56%). En comparant 2024 à 2023, les intentions d'embauche dans les Alpes-de-Haute-Provence augmentent de 3%.

Les intentions d'embauche des Alpes-de-Haute-Provence sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (64%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 60% des projets de recrutement pour l'année 2024 contre 65% pour la région. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 20% des recrutements potentiels, le commerce 11%, la construction 5,5% et l'industrie manufacturière 3,5%.

Les serveurs de cafés restaurants, les agriculteurs, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein des Alpes-de-Haute-Provence (respectivement 9%, 8% et 6% de l'ensemble des 10 210 intentions d'embauche du département).

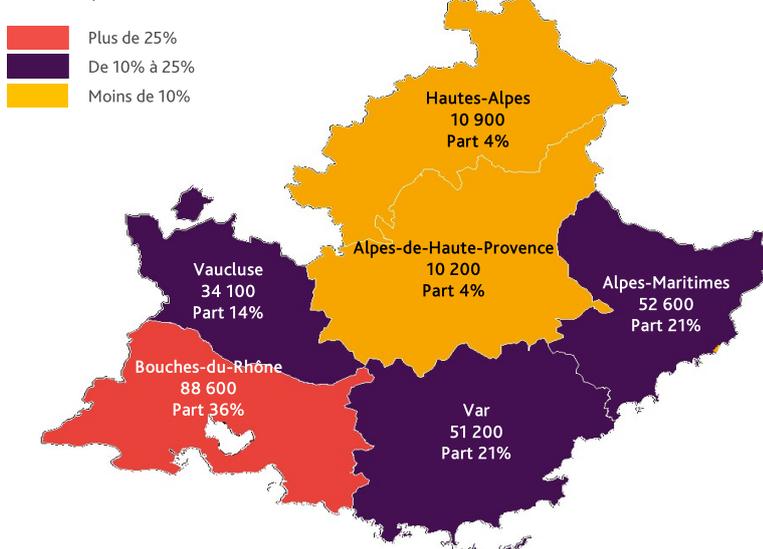
Les projets saisonniers sont au nombre de 5 750. Ils représentent 56% de saisonnalité (40% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2024, 6 550 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 64%, proche de la région 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 département et leur part  
Part des départements





# 10 210

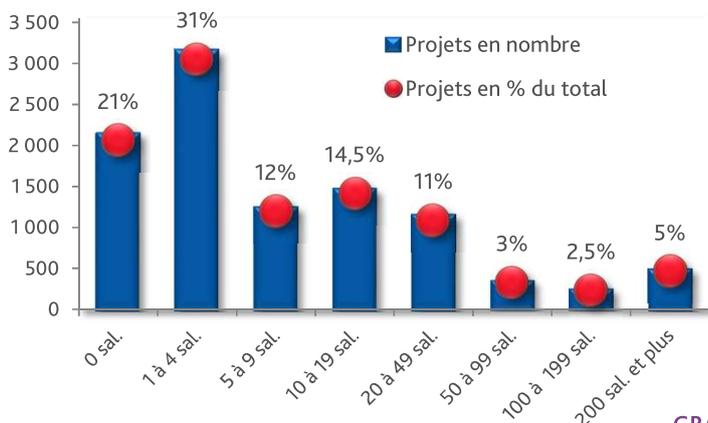
## projets de recrutement

- 36% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023
- 56% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 64% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 960 serveurs de cafés restaurants recherchés

## RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT

GRAPHIQUE 1

Répartition des intentions d'embauche selon la taille des établissements



### Des projets principalement situés au sein des structures de petite taille

Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 64% des projets de recrutement sur le département (50% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 28,5% (35% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 7,5% 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 6 110 projets de recrutement soit 60% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent respectivement 29% et 22% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (29% des projets), l'agriculture (18% des intentions d'embauche), puis la santé humaine, action sociale avec 8%.

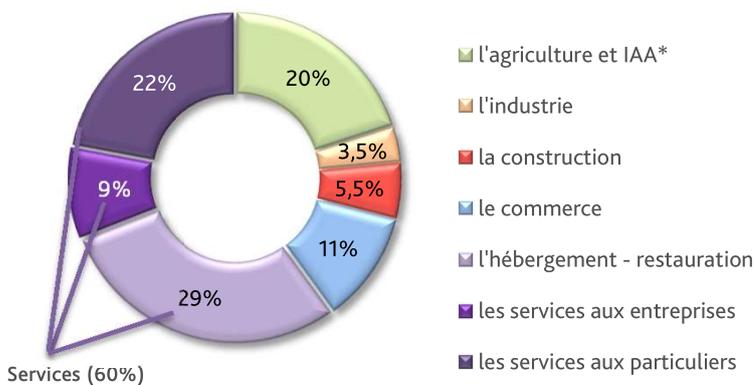


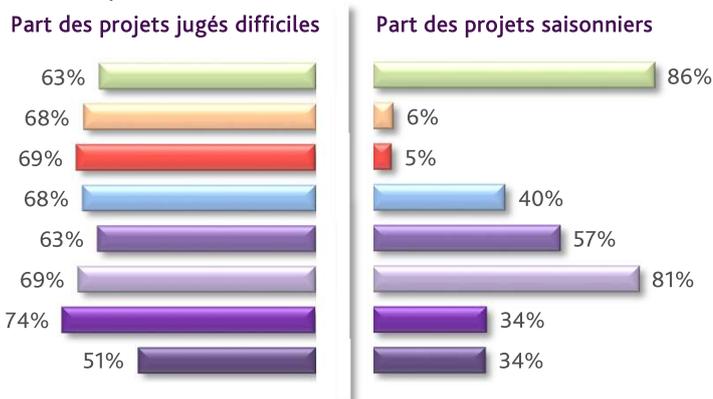
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	2 030
Industrie	360
Construction	580
Commerce	1 130
Services	6 110
• dont hébergement - restauration	2 970
• dont services aux entreprises	910
• dont services aux particuliers	2 230

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 1 130 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 68% sont jugés difficiles et 40% ont un caractère saisonnier.

### Une importante disparité sur la saisonnalité et la difficulté à recruter selon les secteurs d'activité

Les employeurs du département font part de difficultés de recrutement pour 64% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 51% dans les services aux particuliers à 74% dans les services aux entreprises.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 56% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 5% pour la construction à 86% pour l'agriculture et IAA\*.

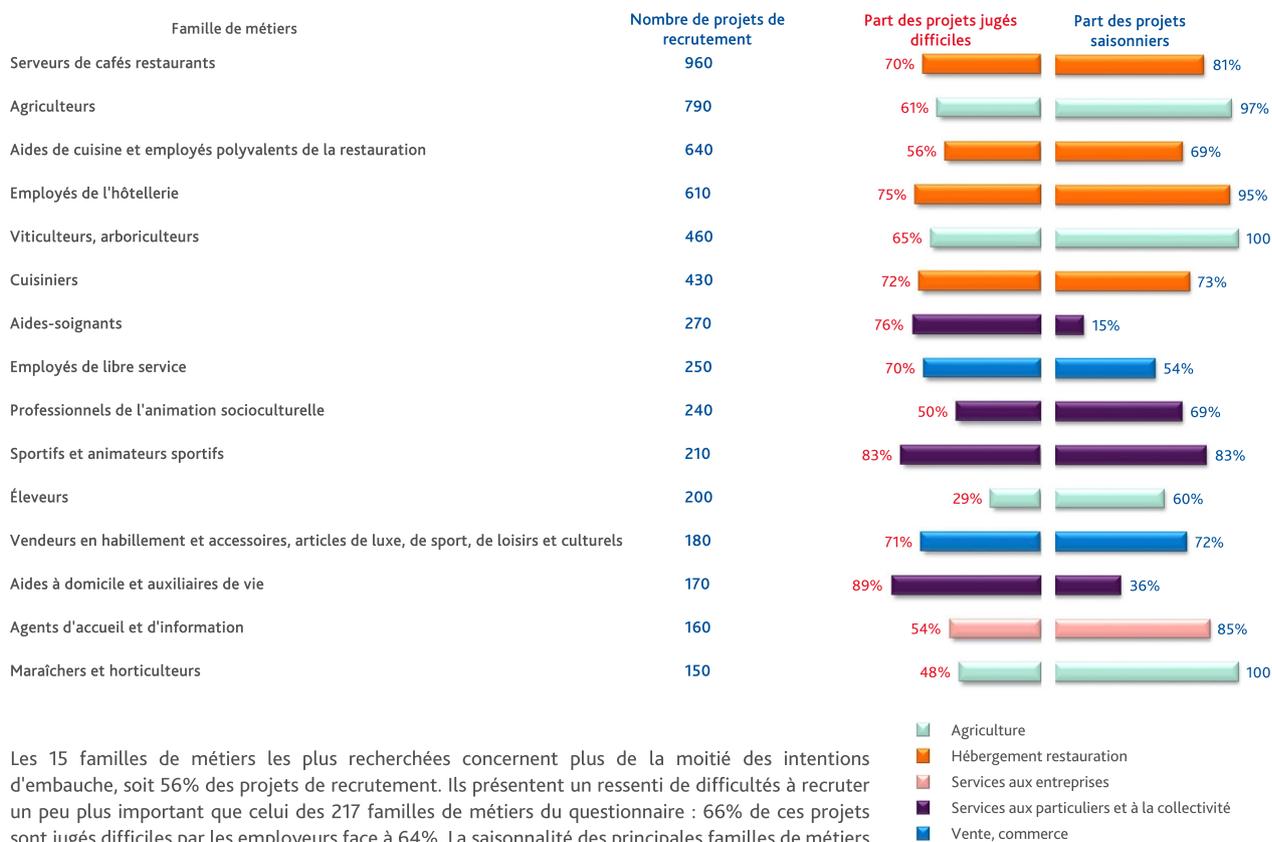
\* IAA : Industrie Agroalimentaire

## 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 plus de la moitié des intentions d'embauche, soit 56% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter un peu plus important que celui des 217 familles de métiers du questionnaire : 66% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs face à 64%. La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 74% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 51% 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 de l'agriculture comptent parmi les plus recherchées. Viennent ensuite les familles de métiers des services aux particuliers et à la collectivité, de la vente - commerce et des services aux entreprises.

## 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-de-Haute-Provence	10 200	64% (-1 pt)	56% (+5 pts)
Bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence	10 080	65% (-3 pts)	56% (+3 pts)

Le découpage du bassin d'emploi des Alpes-de-Haute-Provence est différent de celui du département. Le Laragnais des Hautes-Alpes est intégré à ce bassin d'emploi et la vallée de l'Ubaye est retirée.

## 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	780	81%	70%
Agriculteurs	760	97%	61%
Employés de l'hôtellerie	580	95%	75%
Viticulteurs, arboriculteurs	460	100%	65%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	440	69%	56%
Cuisiniers	320	73%	72%
Sportifs et animateurs sportifs	170	83%	83%
Professionnels de l'animation socioculturelle	170	69%	50%
Maraîchers et horticulteurs	150	100%	48%
Agents d'accueil et d'information	140	85%	54%
Employés de libre service	140	54%	70%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	130	72%	71%
Éleveurs	120	60%	29%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	100	87%	97%
Artistes (musique, danse, spectacles)	80	92%	8%
<b>Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 métiers)</b>	<b>5 750</b>	<b>56%</b>	<b>64%</b>

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 780 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 81% (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	670	70%	81%
Agriculteurs	480	61%	97%
Employés de l'hôtellerie	450	75%	95%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	360	56%	69%
Cuisiniers	310	72%	73%
Viticulteurs, arboriculteurs	300	65%	100%
Aides-soignants	210	76%	15%
Employés de libre service	180	70%	54%
Sportifs et animateurs sportifs	170	83%	83%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	150	89%	36%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	130	71%	72%
Professionnels de l'animation socioculturelle	120	50%	69%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	110	86%	0%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	110	97%	87%
Agents d'accueil et d'information	90	54%	85%
<b>Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 métiers)</b>	<b>6 550</b>	<b>64%</b>	<b>56%</b>

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 670 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 70% (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 département des Alpes-de-Haute-Provence, la population mère correspond au total à 8 290 établissements dont 6 070 ont été interrogés cette année. Au global, 1 550 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 25,6%.

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



### 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](mailto:statistiques.13992@francetravail.fr)

[WWW.FRANCETRAVAIL.ORG](http://WWW.FRANCETRAVAIL.ORG)