



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES

Avvertissement : 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-Maritimes compte 28% d'établissements recruteurs, qui déclarent 52 610 intentions d'embauche en 2024 et correspondent à 21% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). Il est le deuxième département en termes de propositions de recrutement derrière les Bouches-du-Rhône. La baisse enregistrée des intentions d'embauche dans les Alpes-Maritimes est de -9% par rapport à 2023.

Contrairement aux autres départements où les intentions d'embauche concernent majoritairement les entreprises de -10 salariés, celles du département se répartissent entre les structures de petites (45,5%), moyennes (36,5%) et grandes tailles (18%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 75% des projets de recrutement pour l'année 2024 contre 65% pour la région. Le commerce regroupe 13% des recrutements potentiels, la construction 7%, l'industrie 3% et l'agriculture, industrie agroalimentaire 2%.

Les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration et les cuisiniers représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein des Alpes-Maritimes (respectivement 8%, 7% et 4% de l'ensemble des 52 600 intentions d'embauche du département).

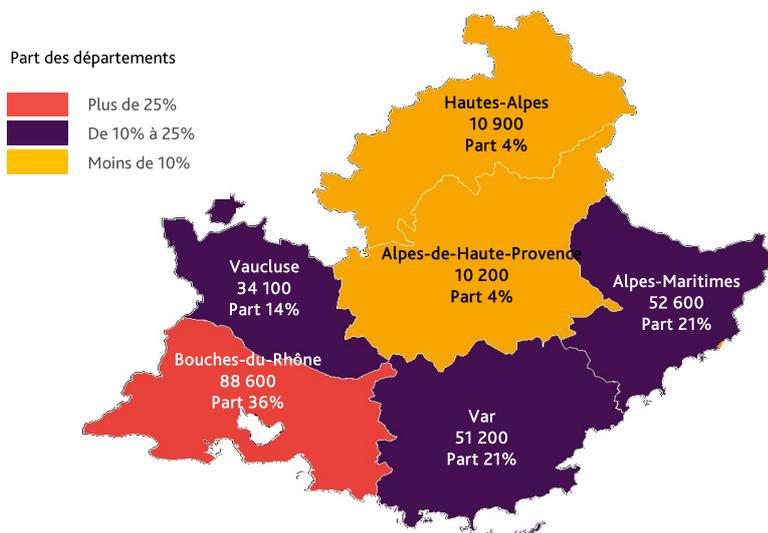
Les projets saisonniers sont au nombre de 17 840. Ils représentent 34% de saisonnalité (40% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2024, 34 120 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 65%, 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





52 610

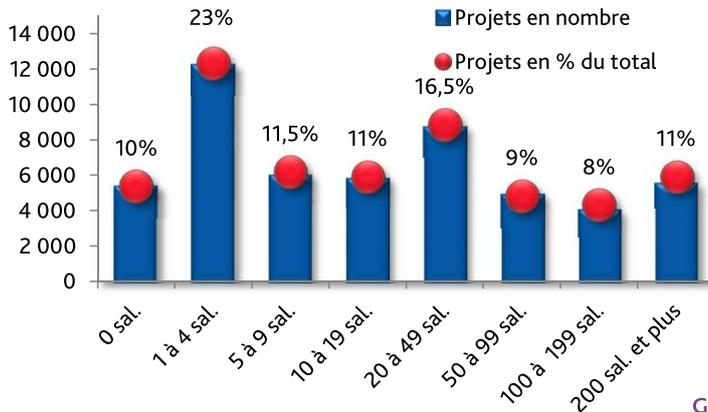
projets de recrutement

- 28% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023
- 34% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 65% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 4 440 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

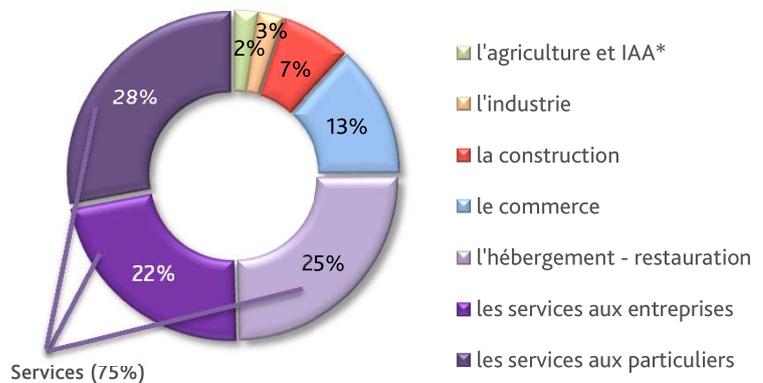
Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 45,5% des projets de recrutement sur le département (50% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 36,5% (35% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 19% 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 39 510 projets de recrutement soit 75% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux particuliers et l'hébergement - restauration couvrent respectivement 28% et 25% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (25% des projets), les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (13%), puis la santé humaine et action sociale (12,5%).

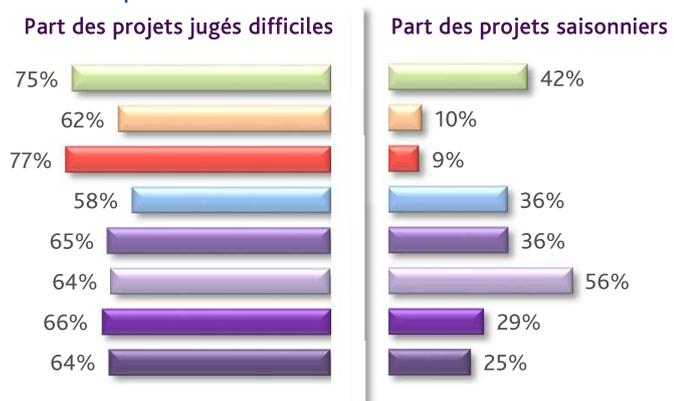
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	1 260
Industrie	1 350
Construction	3 610
Commerce	6 880
Services	39 510
• dont hébergement - restauration	12 980
• dont services aux entreprises	11 800
• dont services aux particuliers	14 730

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 6 880 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 58% sont jugés difficiles et 36% 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 65% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 58% dans le commerce à 77% dans la construction.

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.

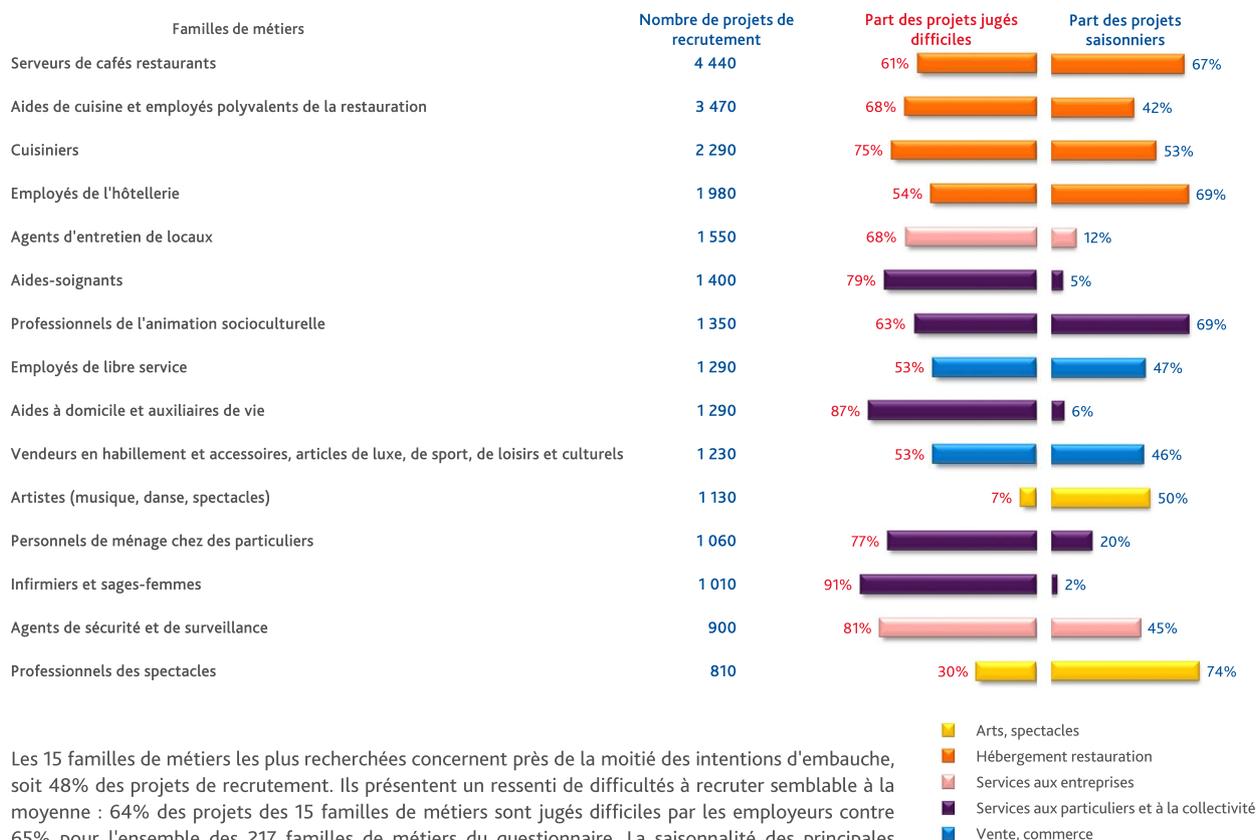
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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 près de la moitié des intentions d'embauche, soit 48% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter semblable à la moyenne : 64% des projets des 15 familles de métiers sont jugés difficiles par les employeurs contre 65% pour l'ensemble des 217 familles de métiers du questionnaire. La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 45% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 29% pour l'ensemble des 217 familles de métiers du questionnaire.

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

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	2 970	67%	61%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 440	42%	68%
Employés de l'hôtellerie	1 360	69%	54%
Cuisiniers	1 210	53%	75%
Professionnels de l'animation socioculturelle	940	69%	63%
Agents d'accueil et d'information	610	78%	69%
Employés de libre service	610	47%	53%
Professionnels des spectacles	600	74%	30%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	570	46%	53%
Artistes (musique, danse, spectacles)	560	50%	7%
Caissiers	420	53%	50%
Agents de sécurité et de surveillance	400	45%	81%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	390	59%	39%
Vendeurs en produits alimentaires	360	48%	63%
Sportifs et animateurs sportifs	290	57%	57%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	17 840	34%	65%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 2 970 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 67% (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	2 720	61%	67%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 370	68%	42%
Cuisiniers	1 720	75%	53%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	1 120	87%	6%
Aides-soignants	1 110	79%	5%
Employés de l'hôtellerie	1 080	54%	69%
Agents d'entretien de locaux	1 060	68%	12%
Infirmiers et sages-femmes	920	91%	2%
Professionnels de l'animation socioculturelle	860	63%	69%
Personnels de ménage chez des particuliers	820	77%	20%
Agents de sécurité et de surveillance	730	81%	45%
Employés de libre service	690	53%	47%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	650	53%	46%
Agents d'accueil et d'information	540	69%	78%
Coiffeurs, esthéticiens	530	72%	14%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	34 120	65%	34%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 2 720 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 61% (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-Maritimes, la population mère correspond au total à 49 190 établissements dont 32 030 ont été interrogés cette année. Au global, 7 660 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 23,9%.

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