



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 DÉPARTEMENT DES BOUCHES-DU-RHÔNE

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 Bouches-du-Rhône compte 28% d'établissements recruteurs, qui déclarent 88 650 intentions d'embauche en 2024 et correspondent à 36% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). Il reste le premier département en termes de propositions de recrutement. En comparant l'année 2024 à 2023, les intentions d'embauches dans les Bouches-du-Rhône diminuent de -13%.

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 (44%), moyennes (38,5%) et grandes tailles (17,5%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 69% des projets de recrutement pour l'année 2024 contre 65% pour la région. Le commerce regroupe 11% des recrutements potentiels, l'agriculture, industrie agroalimentaire 8%, la construction 7% et l'industrie 4%.

Les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration et les aides à domicile et auxiliaires de vie représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein des Bouches-du-Rhône (respectivement 5%, 4% et 3% de l'ensemble des 88 600 intentions d'embauche du département).

Les projets saisonniers sont au nombre de 25 570. Ils représentent 29% de saisonnalité (40% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme au sein de ce territoire.

En 2024, 54 570 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 62%, comme en région.

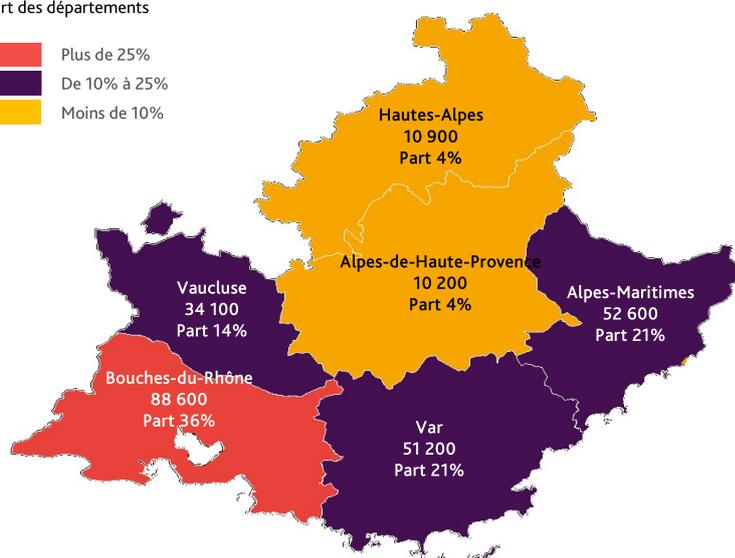
Au niveau régional, la pénurie de candidats et leur profil inadéquat pour certains métiers sont les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs. Les solutions les plus souvent utilisées pour y remédier sont les recours à France Travail, à la formation de candidats externes ou de salariés déjà présents dans l'établissement.

CARTE 1

Nombre de projets de recrutement par département et leur part

Part des départements

- Plus de 25%
- De 10% à 25%
- Moins de 10%



88 650

projets de recrutement

28% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023

29% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

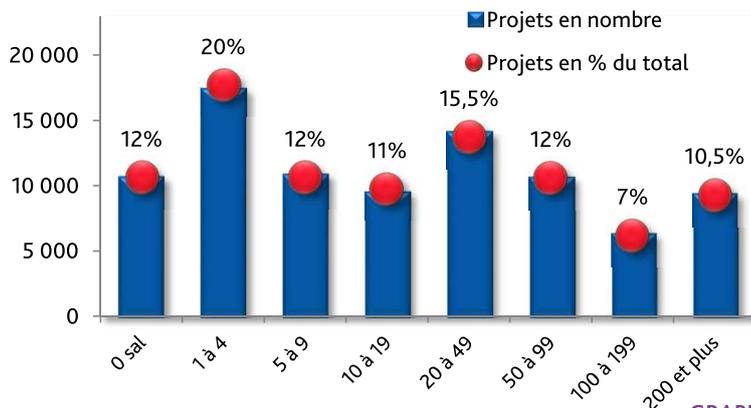
62% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs

4 680 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 44% des projets de recrutement sur le département (50% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 38,5% (35% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 17,5% des intentions d'embauche (15% en Provence-Alpes-Côte d'Azur).

GRAPHIQUE 2

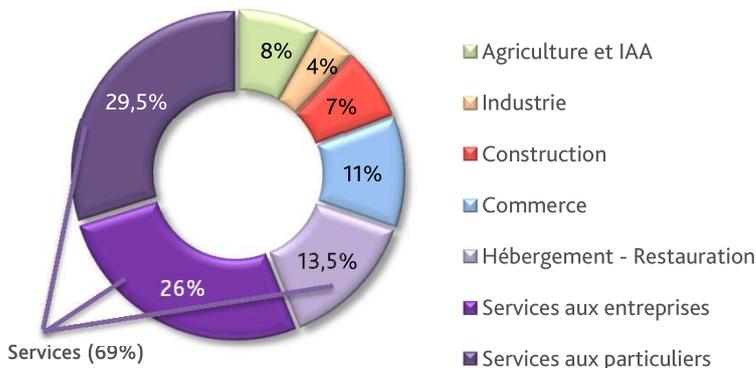
Répartition selon le secteur d'activité

Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

Les activités de services rassemblent 61 180 projets de recrutement soit 69% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, les services aux particuliers et les services aux entreprises couvrent respectivement 30% et 26% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (15% des projets), la santé humaine et action sociale (14,5%) puis l'hébergement - restauration (14%).



GRAPHIQUE 3

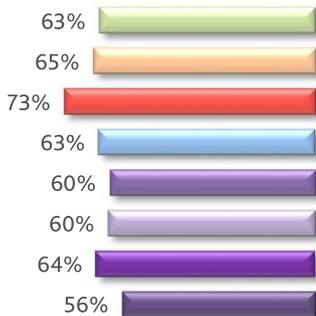
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité

TABLEAU 1

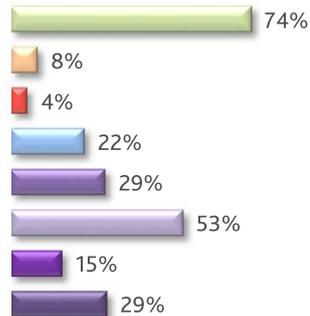
Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	7 220
Industrie	3 790
Construction	6 570
Commerce	9 890
Services	61 180
• dont hébergement - restauration	12 010
• dont services aux entreprises	22 880
• dont services aux particuliers	26 290

Part des projets jugés difficiles



Part des projets saisonniers



Clé de lecture : le commerce enregistre 9 890 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 63% sont jugés difficiles et 22% 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 62% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 56% dans les services aux particuliers à 73% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 29% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 4% pour la construction à 74% pour l'agriculture et IAA*.

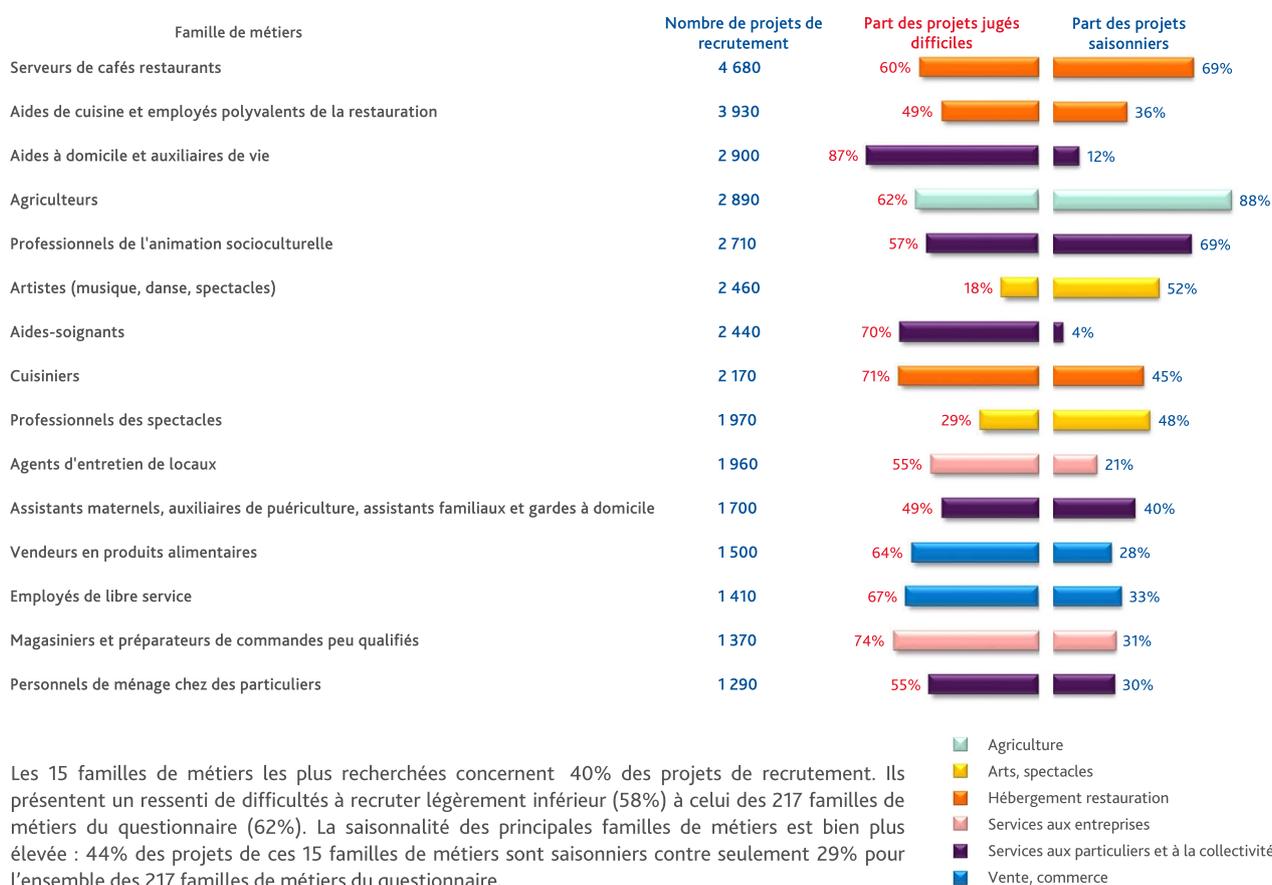
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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 recherchés par les employeurs



Les 15 familles de métiers les plus recherchées concernent 40% des projets de recrutement. Ils présentent un ressenti de difficultés à recruter légèrement inférieur (58%) à celui des 217 familles de métiers du questionnaire (62%). La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 44% 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 et celles des services aux particuliers et à la collectivité comptent parmi les plus recherchées. Viennent ensuite les métiers des services aux entreprises, des arts, spectacles, de la vente - commerce et de l'agriculture.

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)
Etang 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%)
- ➔ Le bassin 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	3 250	69%	60%
Agriculteurs	2 540	88%	62%
Professionnels de l'animation socioculturelle	1 860	69%	57%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 420	36%	49%
Artistes (musique, danse, spectacles)	1 290	52%	18%
Viticulteurs, arboriculteurs	1 040	95%	66%
Maraîchers et horticulteurs	980	93%	62%
Cuisiniers	960	45%	71%
Professionnels des spectacles	940	48%	29%
Employés de l'hôtellerie	880	73%	59%
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	690	40%	49%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	510	40%	57%
Jardiniers des espaces verts et naturels	490	45%	48%
Employés de libre service	470	33%	67%
Vendeurs en produits alimentaires	430	28%	64%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	25 570	29%	62%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 3 250 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
Serveurs de cafés restaurants	2 830	60%	69%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	2 530	87%	12%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 930	49%	36%
Agriculteurs	1 790	62%	88%
Aides-soignants	1 720	70%	4%
Cuisiniers	1 540	71%	45%
Professionnels de l'animation socioculturelle	1 530	57%	69%
Agents d'entretien de locaux	1 070	55%	21%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	1 020	74%	31%
Vendeurs en produits alimentaires	970	64%	28%
Employés de libre service	950	67%	33%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	920	86%	0%
Infirmiers et sages-femmes	880	75%	9%
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	840	49%	40%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	730	57%	40%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	54 570	62%	29%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 2 830 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 60% (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 Bouches-du-Rhône, la population mère correspond au total à 78 840 établissements dont 51 980 ont été interrogés cette année. Au global, 12 120 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 23,3%.

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