



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 DÉPARTEMENT DE VAUCLUSE

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 de Vaucluse compte 31% d'établissements recruteurs, qui déclarent 34 060 intentions d'embauche en 2024 et correspondent à 14% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). Il est le quatrième département en termes de propositions de recrutements derrière le Var. En comparant l'année 2024 à celle de 2023, les intentions d'embauche dans le Vaucluse diminuent de -14%.

Les intentions d'embauche dans le département de Vaucluse sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (56%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 55% des projets de recrutement pour l'année 2024 contre 65% pour la région. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire regroupent 26% des recrutements potentiels, le commerce 10%, la construction 6% et l'industrie 3%.

Les viticulteurs, arboriculteurs, les agriculteurs et les serveurs de cafés restaurants représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein du Vaucluse (respectivement 12%, 12% et 6% de l'ensemble des 34 060 intentions d'embauche du département).

Les projets saisonniers sont au nombre de 17 170. Ils représentent 50% 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.

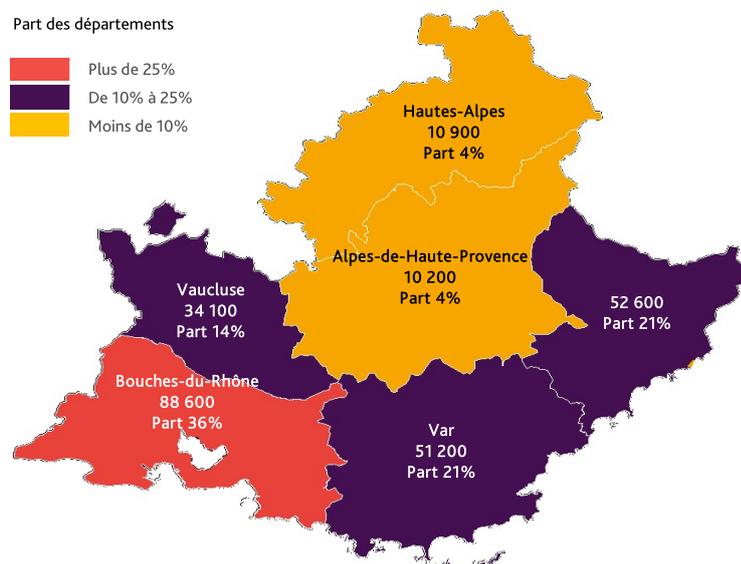
En 2024, 20 540 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 60%, proche de la région située à 62%.

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



34 060

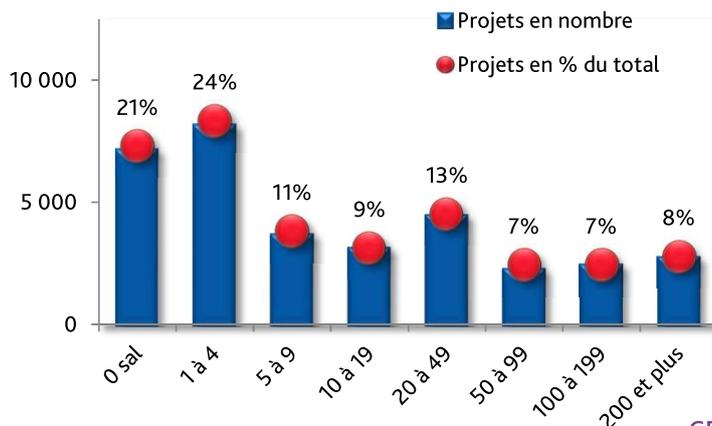
projets de recrutement

- 31% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023
- 50% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 60% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 4 130 viticulteurs, arboriculteurs 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 56% des projets de recrutement sur le département (50% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 29% (35% au niveau régional).

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

GRAPHIQUE 2

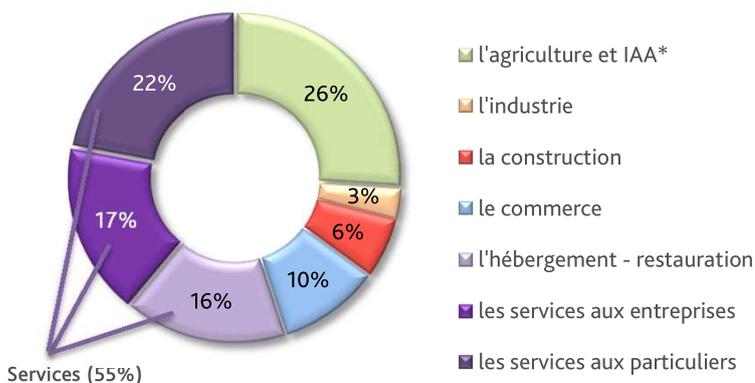
Répartition selon le secteur d'activité

Les services, un secteur à fort potentiel de recrutement

Les activités de services rassemblent 18 630 projets de recrutement soit 55% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, l'agriculture et IAA et les services aux particuliers couvrent respectivement 26% et 22% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'agriculture (24% des intentions d'embauche), l'hébergement - restauration (16% des projets), puis les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (12%).



GRAPHIQUE 3

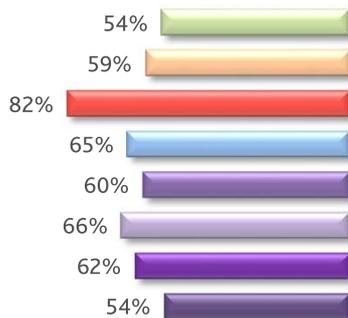
Répartition selon la difficulté et la saisonnalité

TABLEAU 1

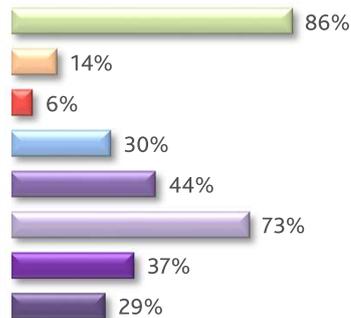
Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	8 950
Industrie	1 070
Construction	2 080
Commerce	3 330
Services	18 630
• dont hébergement - restauration	5 300
• dont services aux entreprises	5 830
• dont services aux particuliers	7 500

Part des projets jugés difficiles



Part des projets saisonniers



Clé de lecture : le commerce enregistre 3 330 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 65% sont jugés difficiles et 30% 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 60% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 54% dans les services aux particuliers à 82% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 50% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 6% pour la construction à 86% pour l'agriculture et IAA*.

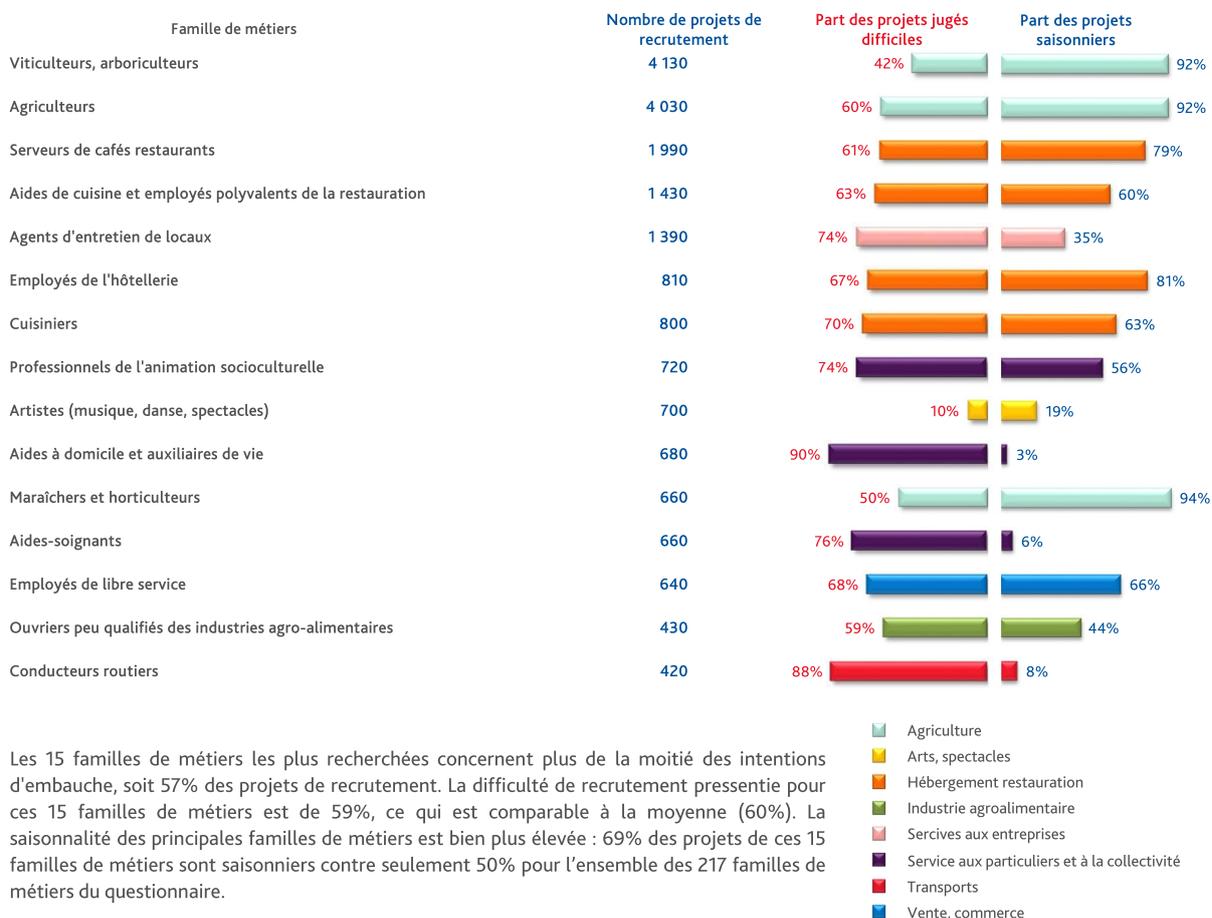
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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 recherchés par les employeurs



Les 15 familles de métiers les plus recherchées concernent plus de la moitié des intentions d'embauche, soit 57% des projets de recrutement. La difficulté de recrutement pressentie pour ces 15 familles de métiers est de 59%, ce qui est comparable à la moyenne (60%). La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 69% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 50% pour l'ensemble des 217 familles de métiers du questionnaire.

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

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 de Vaucluse	34 100	60% (-1 pt)	50% (-1 pt)
Avignon	10 980	62% (+5 pts)	31% (-1 pt)
Est Carpentras	7 110	57% (-1 pt)	67% (-5 pts)
Nord Vaucluse	7 300	61% (-3 pts)	55% (-3 pts)
Sud Vaucluse	8 670	60% (-6 pts)	58% (+1 pt)

- ↻ Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Avignon (10 980)
- ↻ Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Est Carpentras (67%)
- ↻ Les bassins avec le plus de difficulté exprimée : Avignon (62%)

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
Viticulteurs, arboriculteurs	3 790	92%	42%
Agriculteurs	3 700	92%	60%
Serveurs de cafés restaurants	1 570	79%	61%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	850	60%	63%
Employés de l'hôtellerie	650	81%	67%
Maraîchers et horticulteurs	620	94%	50%
Cuisiniers	510	63%	70%
Agents d'entretien de locaux	480	35%	74%
Employés de libre service	420	66%	68%
Professionnels de l'animation socioculturelle	400	56%	74%
Manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés	290	70%	44%
Employés des services divers	240	92%	66%
Professionnels des spectacles	190	46%	27%
Ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires	190	44%	59%
Sportifs et animateurs sportifs	180	88%	63%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	17 170	50%	60%

Clé de lecture : les viticulteurs, arboriculteurs regroupent 3 790 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 92% (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
Agriculteurs	2 410	60%	92%
Viticulteurs, arboriculteurs	1 720	42%	92%
Serveurs de cafés restaurants	1 210	61%	79%
Agents d'entretien de locaux	1 030	74%	35%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	910	63%	60%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	610	90%	3%
Cuisiniers	560	70%	63%
Employés de l'hôtellerie	550	67%	81%
Professionnels de l'animation socioculturelle	530	74%	56%
Aides-soignants	500	76%	6%
Employés de libre service	430	68%	66%
Conducteurs routiers	370	88%	8%
Maraîchers et horticulteurs	330	50%	94%
Personnels de ménage chez des particuliers	290	87%	5%
Agents de sécurité et de surveillance	260	94%	36%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	20 540	60%	50%

Clé de lecture : les agriculteurs regroupent 2 410 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 de Vaucluse, la population mère correspond au total à 25 180 établissements dont 17 200 ont été interrogés cette année. Au global, 4 600 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 26,8%.

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