

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

Enquête besoins en main d'œuvre 2025 Département des Alpes-Maritimes

Sommaire

- 1** Répartition des projets de recrutement **P 2**

- 2** Les 10 principales familles de métiers recherchées par les employeurs **P 3**

- 3** Les familles de métiers avec les principaux projets saisonniers et avec les principales intentions d'embauches jugées difficiles par les employeurs **P 4**

- 4** Enquête complémentaire **P 5**

- 5** Établissements interrogés lors de l'enquête besoins en main d'œuvre 2024 **P 6**

- 6** Sources et méthodes **P 7**

BAISSE DES PROJETS ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2025

Le département des Alpes-Maritimes compte 25% d'établissements recruteurs, qui déclarent 46 470 intentions d'embauche en 2025 et correspondent à 21,5% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (215 300). Il fait partie des départements les plus impactés par la saisonnalité de projets de recrutement (34%). En comparant 2025 à 2024, les intentions d'embauche diminuent de -12%.

Les intentions d'embauche dans les Alpes-Maritimes sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (43%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 77% des projets de recrutement pour l'année 2025 contre 68,5% pour la région. Le commerce regroupe 12% des recrutements potentiels et le commerce 6%.

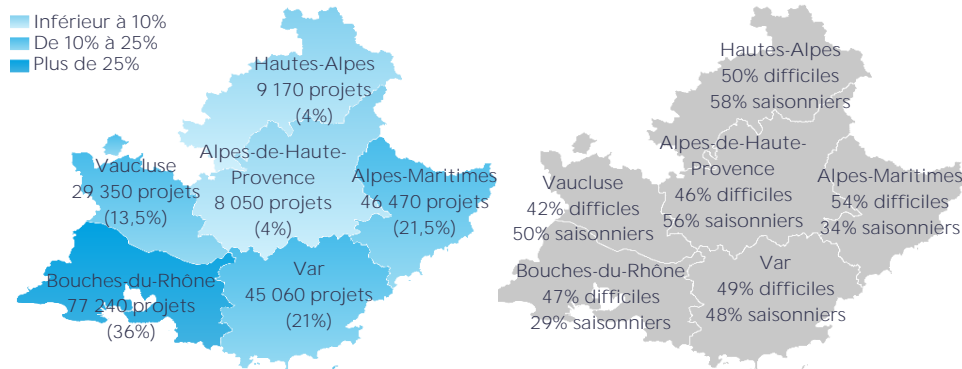
Les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les cuisiniers représentent les trois métiers les plus recherchés en 2025 au sein des Alpes-Maritimes (respectivement 10%, 7% et 4% de l'ensemble des 46 470 intentions d'embauche du département).

Les projets saisonniers sont au nombre de 15 610. Ils représentent 34% de saisonnalité (39% pour la région). Le besoin en personnel saisonnier est essentiellement lié au tourisme et à l'agriculture au sein de ce territoire.

En 2025, 25 070 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 54%, proche de la région située à 48%.

CARTES 1 ET 2

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS PAR DÉPARTEMENT



46 470
PROJETS
DE RECRUTEMENT
EN 2025

25% des établissements envisagent au moins un recrutement

34% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière

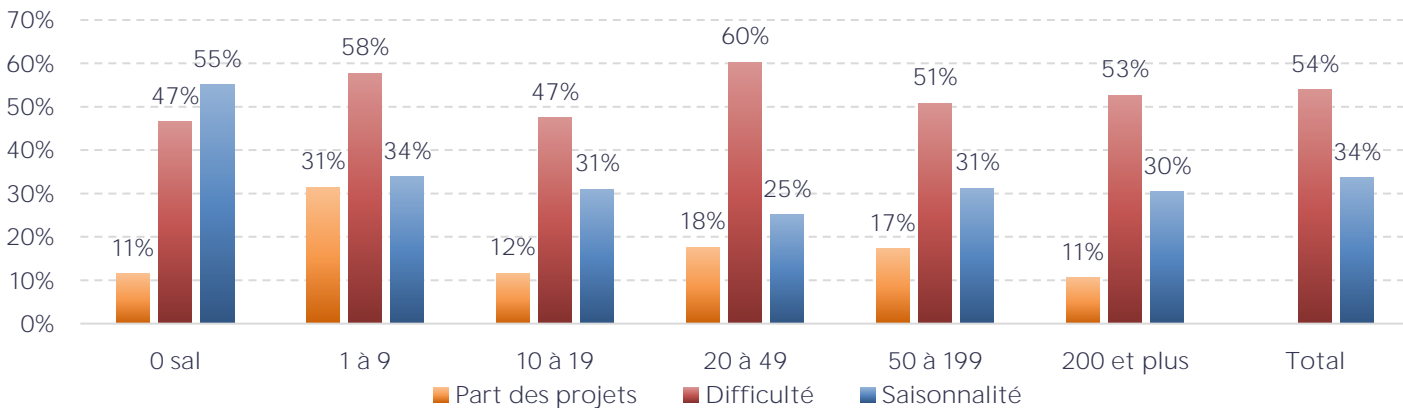
54% des projets de recrutements sont jugés difficiles par les employeurs

4 740 serveurs de cafés restaurants recherchés

Répartition des projets de recrutement

GRAPHIQUE 1

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT, DE LA DIFFICULTÉ ET DE LA SAISONNALITÉ PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Clé de lecture : les établissements de 0 salarié représentent 11% des projets de recrutement du territoire. Parmi eux, 47% sont jugés difficiles et 55% sont saisonniers.

LES SERVICES, UN SECTEUR À FORT POTENTIEL DE RECRUTEMENT

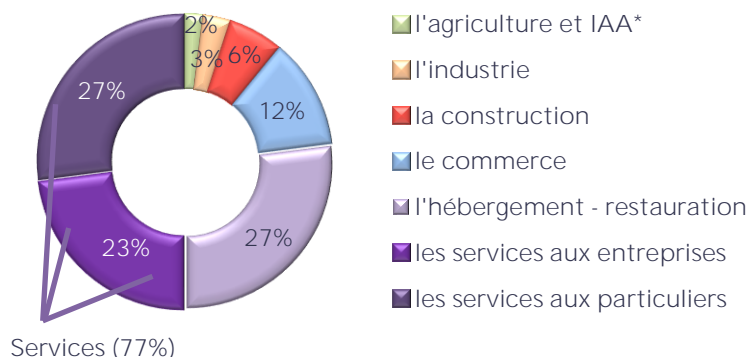
Les activités de services rassemblent 35 670 projets de recrutement soit 77% des propositions du territoire (69% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent respectivement 27% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (27% des projets), la santé humaine et action sociale (14% des intentions d'embauche), puis les services scientifiques, techniques administratifs & soutien 9,5%.

GRAPHIQUE 2

RÉPARTITION SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Services (77%)

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION SELON LA DIFFICULTÉ ET LA SAISONNALITÉ

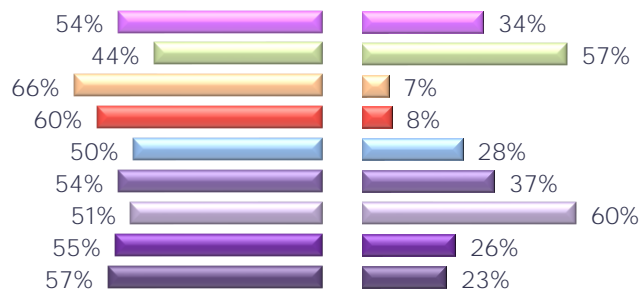
TABLEAU 1

NOMBRE DE PROJETS PAR SECTEUR

Secteur	Nombre de projets
TOTAL	46 470
Agriculture et IAA*	1 110
Industrie	1 340
Construction	2 710
Commerce	5 640
Services	35 670
• dont hébergement - restauration	12 480
• dont services aux entreprises	10 700
• dont services aux particuliers	12 490

Part des projets jugés difficiles

Part des projets saisonniers



Clé de lecture : le commerce enregistre 5 640 projets de recrutement en 2025. Parmi ces objectifs d'embauche, 50% sont jugés difficiles et 28% 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 54% des projets (48% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 44% dans l'agriculture et IAA* à 66% dans l'industrie.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 34% sur le territoire (39% en région). Elle varie de 7% pour l'industrie à 60% pour l'hébergement - restauration.

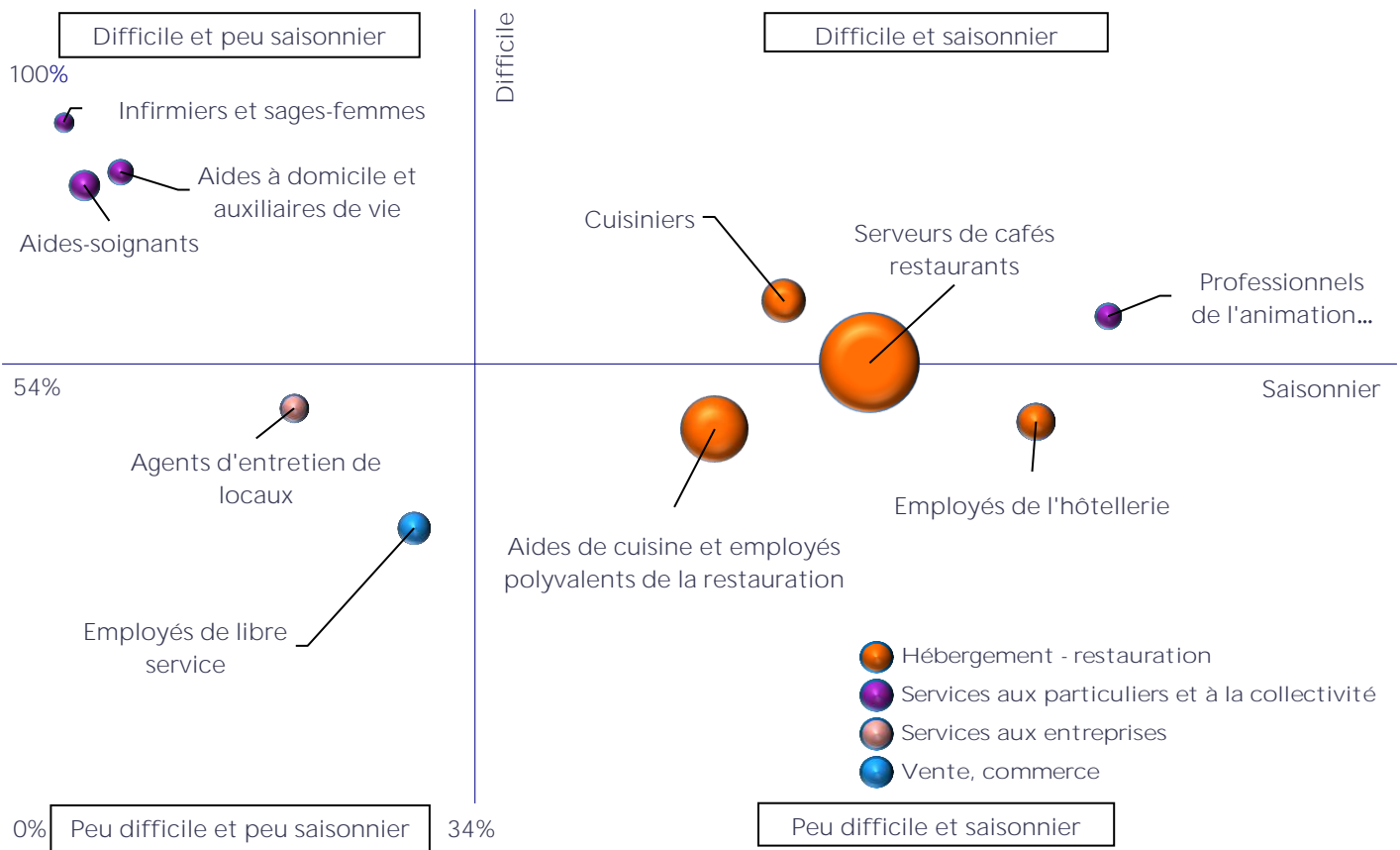
* IAA : Industrie Agroalimentaire

Les 10 principales familles de métiers recherchées par les employeurs

L'enquête BMO permet d'identifier les métiers les recherchés par les employeurs d'un territoire, par famille de métiers.

GRAPHIQUE 4

NOMBRE DE PROJETS, DIFFICULTÉS ET SAISONNALITÉ DES 10 PRINCIPALES FAMILLES DE MÉTIERS RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS



Les 10 familles de métiers les plus recherchées concernent plus 51% des projets de recrutement. Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter un peu plus important que celui des 217 familles de métiers du questionnaire : 56% de ces projets sont jugés difficiles par les employeurs face à 54%. La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 47% des projets de ces 10 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 34% pour l'ensemble des familles de métiers du questionnaire.

Au sein de ces 10 familles de métiers, celles de l'hébergement - restauration et des services aux particuliers et à la collectivité comptent parmi les plus recherchées. Viennent ensuite les familles de métiers de la vente - commerce et des services aux entreprises.

TABLEAU 2

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DU DÉPARTEMENT ET DE LA RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

	Total	Dont projets difficiles (en %)	Dont projets saisonniers (en %)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	215 300	48% (-14 pts)	39% (-1 pt)
Département des Alpes-Maritimes	46 470	54% (-11 pts)	34% (-1 pt)

Les 10 principaux projets saisonniers et les 10 principales intentions d'embauches jugées difficiles par les employeurs

TABLEAU 3

LE TOP 10 DES PROJETS LES PLUS SAISONNIERS EN VOLUME

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.

Projets saisonniers	Nombre de projets	% saisonniers	% difficulté
Serveurs de cafés restaurants	3 000	63%	54%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 640	52%	46%
Employés de l'hôtellerie	1 360	76%	47%
Cuisiniers	1 180	57%	62%
Professionnels de l'animation socioculturelle	1 030	81%	60%
Sportifs et animateurs sportifs	460	84%	56%
Employés de libre service	450	29%	33%
Vendeurs en produits alimentaires	420	57%	39%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, c	420	54%	62%
Artistes (musique, danse, spectacles)	390	44%	1%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 3 000 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 63% (nombre de projets saisonniers du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

TABLEAU 4

LE TOP 10 DES PROJETS LES PLUS DIFFICILES EN VOLUME

Projets jugés difficiles par les employeurs	Nombre de projets	% difficulté	% saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	2 570	54%	63%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 450	46%	52%
Cuisiniers	1 290	62%	57%
Aides-soignants	1 100	77%	4%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	980	79%	7%
Employés de l'hôtellerie	840	47%	76%
Infirmiers et sages-femmes	800	85%	3%
Professionnels de l'animation socioculturelle	760	60%	81%
Agents d'entretien de locaux	660	48%	20%
Employés de libre service	500	33%	29%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 2 570 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 54% (nombre de projets jugés difficiles du métier / ensemble des projets de recrutement du métier).

Enquête complémentaire

Résultats disponibles uniquement au niveau national

Les 5 principaux motifs de tensions de recrutement anticipés par les employeurs



Pénurie
de candidats



Candidats au
profil inadéquat



Conditions
de travail



Manque
de moyens
financiers



Déficit
d'image

Les 5 principales solutions envisagées par les employeurs pour y remédier



Faire appel à
France Travail



Former des
candidats venant
de l'extérieur



Rendre l'offre
d'emploi plus
attractive



Faire appel
à des autres
intermédiaires
spécialisés



Faire appel à des
profils différents
de candidats

Les 5 motifs principaux de recours à France Travail (selon les établissements)

Gratuité du
service

Simplicité,
proximité,
implication

Importance
du fichier,
le nombre
de candidats
contactés

Rapidité

Contacts
priviliégiés avec un
conseiller

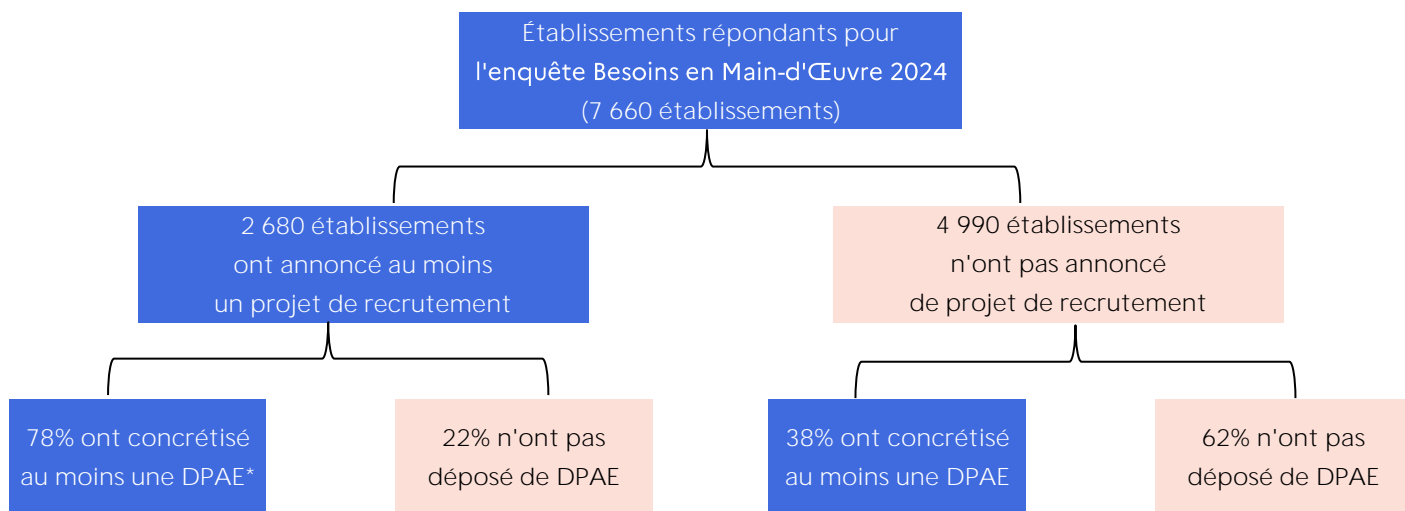


En savoir plus

- 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)

GRAPHIQUE 5

ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS LORS DE L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024



Clé de lecture : 35% des établissements ayant répondu à l'enquête BMO 2024 ont annoncé au moins un projet de recrutement dans l'année. Parmi eux 78% ont concrétisé au moins une DPAE entre janvier 2024 et décembre 2024.

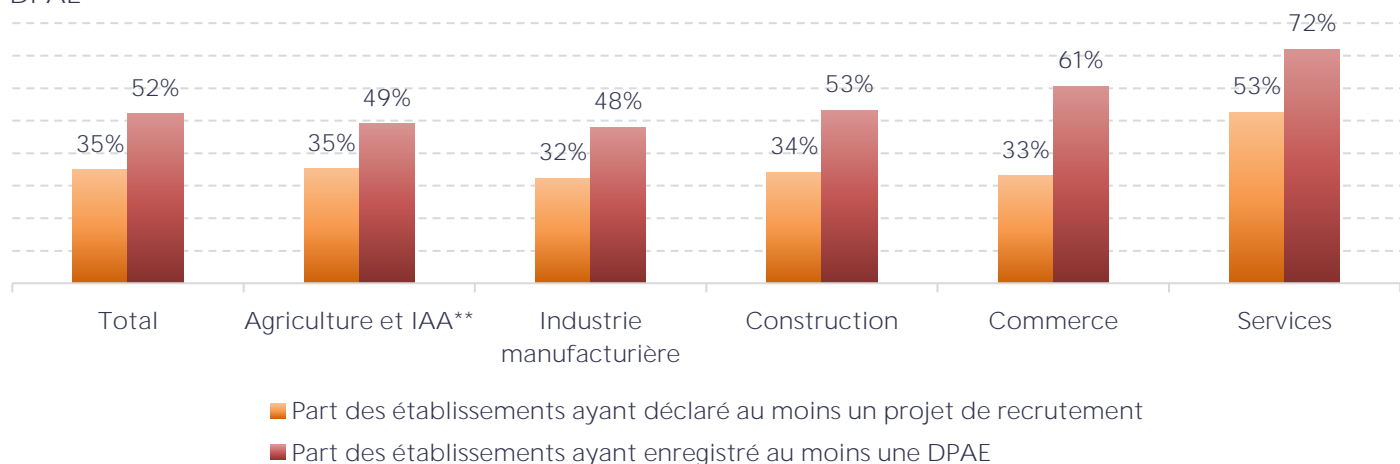
En rassemblant les résultats sur fond bleu (cf graphique 5 ci-dessus), on obtient les résultats du graphique 6 ci-dessous. Pour le département des Alpes-Maritimes, concernant l'enquête BMO de l'année 2024, 2 680 établissements répondants indiquaient vouloir recruter au cours de l'année. En réalité, plus de 3 990 ont émis au moins une DPAE au cours de l'année 2024, soit 52% des répondants.

Les services correspondent au secteur qui compte plus de la moitié d'établissements souhaitant effectuer un recrutement en 2024 (53%), devant l'agriculture, industrie agroalimentaire, la construction, le commerce et l'industrie manufacturière dans près d'un cas sur trois chacun.

En réalité, environ sept établissements sur dix ont émis au moins une DPAE pour le secteur des services ; plus de six établissements sur dix ont émis au moins une DPAE pour le secteur du commerce ; environ la moitié des établissements pour chaque secteur de la construction, de l'agriculture, industrie agroalimentaire et de l'industrie manufacturière.

GRAPHIQUE 6

ÉTABLISSEMENTS PROJETANT DE RECRUTER ET ÉTABLISSEMENTS AYANT DÉPOSÉ AU MOINS UNE DPAE⁽¹⁾



(1) La part des établissements ayant déclaré au moins un projet de recrutement est basée sur le nombre de répondants et non pas sur les données redressées.

* DPAE : Déclaration Préalable À l'Embauche. C'est une formalité obligatoire à faire par l'employeur auprès de l'Urssaf pour chaque salarié qu'il souhaite recruter. Elle doit être réalisée dans un délai de 8 jours avant l'embauche. Elle permet d'ouvrir des droits sociaux au salarié, d'être couvert en cas d'accident du travail, à l'employeur de bénéficier de droits à exonération éventuels et de satisfaire aux demandes des différentes administrations qui contrôlent, et ainsi, d'éviter toutes sanctions liées, notamment, au travail dissimulé.

** IAA : Industrie Agroalimentaire

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 2025 a été réalisée entre octobre et décembre 2024 dans les 13 régions métropolitaines, les 5 départements **d'outre-mer** (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte) et la Principauté de Monaco.

Le champ de cette vingt-quatrième 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 2,42 millions d'établissements entrant dans le champ de l'**enquête**, près de 1,8 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 445 700 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Pour le département des Alpes-Maritimes, la population mère correspond au total à 47 720 établissements dont 33 980 ont été interrogés cette année. Au global, 7 590 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 22,3%.

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

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