

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

Enquête besoins en main-d'œuvre en 2026 : des projets et des difficultés de recrutement en baisse

Sommaire

Des intentions d'embauche en baisse en 2026 **P 2**

Des projets de recrutement en baisse dans tous les secteurs et plus particulièrement dans la construction **P 3**

Le surcroît d'activité ponctuel reste le premier motif de recrutement **P 7**

Les métiers les plus recherchés en 2026 **P 9**

Des projets non saisonniers en baisse par rapport à 2025 **P 12**

Les employeurs s'attendent à moins de difficulté de recrutement **P 12**

Des difficultés encore élevées pour les métiers de la construction, de l'industrie et de la santé **P 14**

Des recruteurs parfois en manque de temps **P 15**

France Travail : un acteur de proximité accessible **P 16**

France travail en réponse aux difficultés de recrutement **P 17**

Les besoins en main d'œuvre par région **P 18**

Sources et méthode **P 20**

L'ESSENTIEL

La proportion d'établissements prévoyant d'embaucher est en légère baisse en 2026 passant de 24,1% en 2025 à 23,3% en 2026. Ainsi, les intentions de recrutement diminuent par rapport à 2025 (-6,5%) et représentent 2,3 millions d'embauches potentielles. Cette baisse des projets de recrutements concerne tous les secteurs d'activité (allant de -2,4% dans l'industrie jusqu'à -16,4% dans la construction) et une grande majorité des métiers. Néanmoins, une cinquantaine de métiers connaissent une évolution positive du volume de projets de recrutement, dont les ouvriers du conditionnement, du tri et de l'emballage (+22,2%), les aides à domicile et auxiliaires de vie (+13,3%) ou encore les ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (13,1%).

En 2026, 43,8% des projets d'embauches sont jugés difficiles par les employeurs, soit une diminution de 6,3 points par rapport à 2025. Cette baisse des difficultés de recrutement concerne tous les secteurs d'activité hormis les activités immobilières (+1,7 point). Elles diminuent particulièrement dans le secteur des activités financières et d'assurance (-14,1 points), dans le caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques (-11,8 points) et dans le secteur des industries extractives, énergie et gestion des déchets (-11,4 points).

Les métiers de l'hôtellerie-restauration font partie des plus recherchés (97 100 projets de recrutement d'aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, 93 800 projets de serveurs de cafés restaurants, 51 600 projets de cuisiniers et 49 400 projets d'employés de l'hôtellerie). Les projets saisonniers sont plus fortement représentés dans ces métiers et des difficultés accrues sont envisagées pour le recrutement des cuisiniers.

Des métiers du soin et de l'accompagnement font également partie des plus recherchés, avec des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne : 69 500 projets de recrutement d'aides à domicile et auxiliaires de vie, 62 100 d'aide-soignant, 36 700 d'infirmiers et sages femmes. Les difficultés de recrutements pour ces métiers sont envisagées dans six cas sur dix.

Fanny Chartier, Sandra Gaumont, Frédéric Lainé
Direction Observatoire Statistiques, Études, Évaluation et Prospective



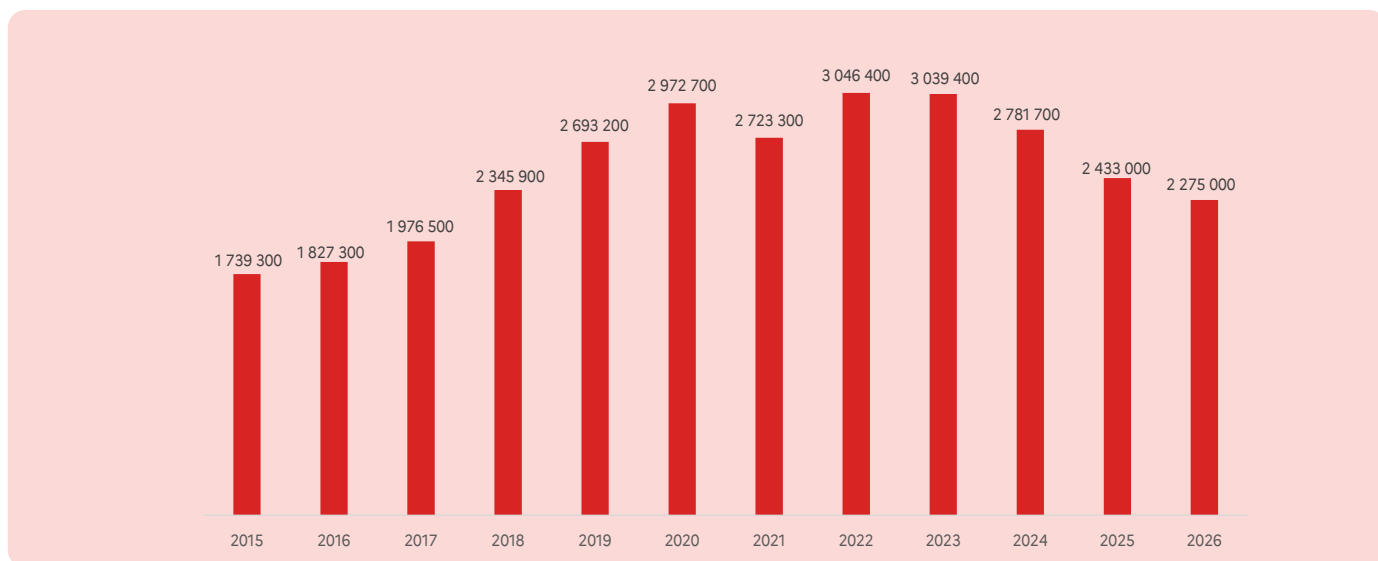
**MOINS D'1 PROJET
D'EMBAUCHE SUR 2 JUGÉ
DIFFICILE EN 2026**

L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, à l'initiative de France Travail. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement. Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN BAISSÉ EN 2026

En 2026, les employeurs déclarent un volume d'intentions d'embauche de 2,28 millions, soit le plus bas niveau depuis 2018, et une baisse de 158 000 projets par rapport à 2025 (-6,5%) [cf. Graphique 1].

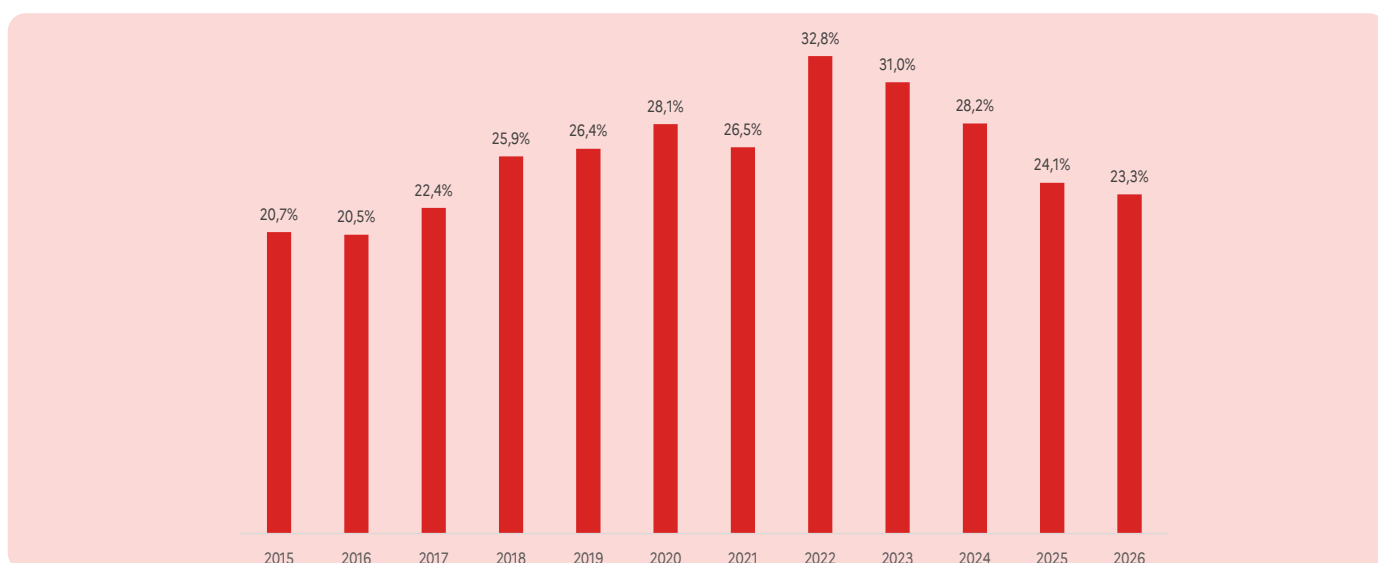
GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE



Source : Enquêtes BMO 2014-2026, France Travail

Les établissements prévoyant d'embaucher en 2026 sont moins nombreux : 23,3% contre 24,1% en 2025, soit une baisse de -0,8 point [Cf. Graphique 2]. Cette baisse s'avère plus marquée pour les établissements comptant entre 50 et 199 salariés [cf. Graphique 3].

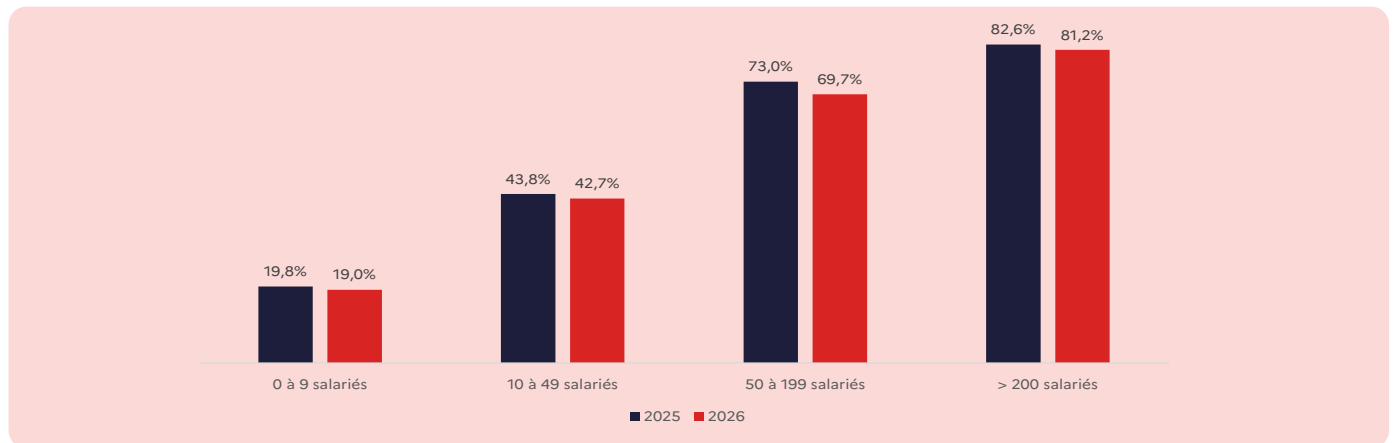
GRAPHIQUE 2 ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER (EN %)



Source : Enquêtes BMO 2014-2026, France Travail

GRAPHIQUE 3

ÉVOLUTION 2025 - 2026 DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquêtes BMO 2025-2026, France Travail

DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN BAISSÉ DANS TOUS LES SECTEURS ET PLUS PARTICULIÈREMENT DANS LA CONSTRUCTION

Avec près d'1 million de projets (966 000), en baisse de 3,6% entre 2025 et 2026, le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur (42,5% des intentions d'embauche [cf. Graphique 4]). Au sein de ce secteur, les sous-secteurs de l'administration publique - enseignement et de l'hébergement - restauration déclarent des intentions d'embauches en baisse par rapport à 2025 (respectivement -6,2% et -5,5%) tandis que la santé - action sociale affiche des projets en légère hausse (+0,8%).

Les 507 000 projets de recrutement (-10,1% entre 2025 et 2026) dans le secteur des services aux entreprises représentent 22,3% des intentions d'embauche. Au sein de ce secteur, la baisse du volume de projets est plus marquée dans les sous-secteurs de l'information-communication et des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (respectivement -12,5% et -10,6%).

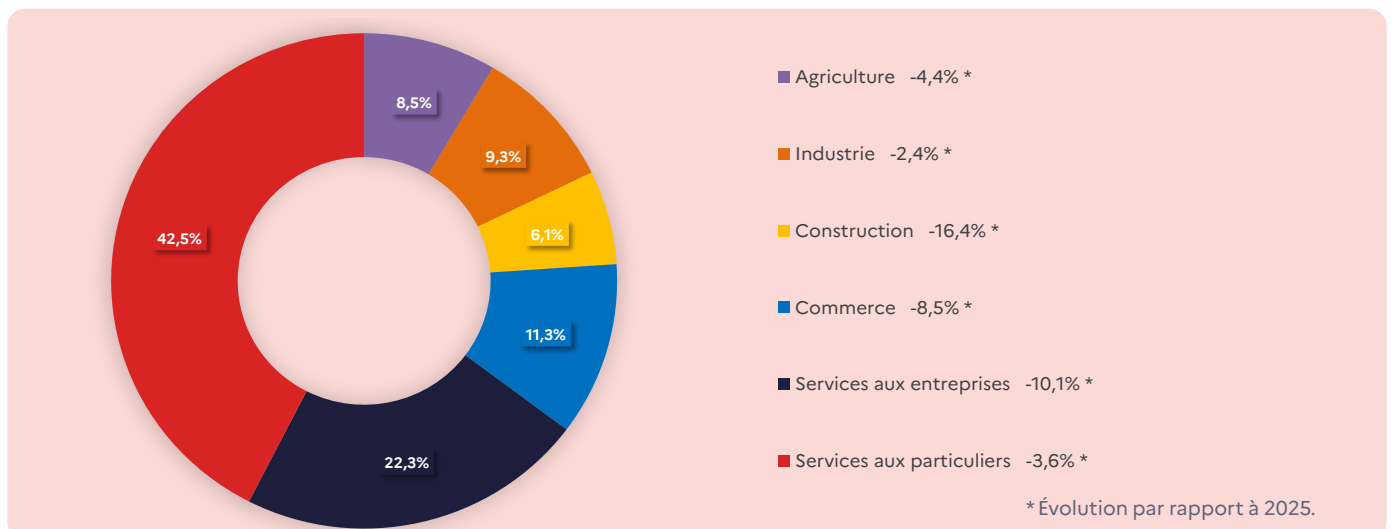
Le commerce affiche une baisse des intentions d'embauche légèrement supérieure à la moyenne des autres secteurs (-8,5%).

Le secteur de la construction envisage la baisse la plus marquée de ses intentions d'embauche avec -16,4% de projets en 2026 alors que celui de l'industrie affiche la baisse la plus faible (-2,4%). Néanmoins, la situation est très variée selon les sous-secteurs puisqu'une partie d'entre eux envisage une hausse des projets jusqu'à +24,8% pour les industries extractives, énergie et de gestion des déchets et +4,5% dans l'industrie du travail du bois, papier et de l'imprimerie alors que d'autres au contraire voient leurs prévisions diminuer : -11% pour le « textile, habillement, cuir, chaussure » et -10% le matériel de transport.

L'agriculture enregistre une baisse limitée de ses projets d'embauche de -4,4%.

GRAPHIQUE 4

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Note de lecture : 8,5% des projets de recrutement en 2026 concernent le secteur de l'agriculture, qui projette 4,4% de recrutements en moins par rapport à 2025

Source : Enquêtes BMO 2025-2026, France Travail

ENCADRÉ 1

Les recrutements effectués en 2025

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DIMINUENT EN 2025

En 2025, un peu plus de 41% des établissements déclarent avoir cherché à recruter ; 16% des établissements n'ayant pas cherché à recruter invoquent comme principale raison une baisse d'activité.

37% des établissements déclarent avoir rencontré des difficultés à recruter, soit une baisse de 3 points par rapport à 2024. En corollaire, la part des établissements déclarant avoir passé plus de temps que prévu pour recruter diminue (31% en 2025 contre 37% en 2024). Les difficultés de recrutement sont plus importantes dans la construction (47%), la santé et l'action sociale (45%), l'industrie (45%) et le commerce et la réparation automobiles (42%).

Les recrutements difficiles sont principalement attribués à des problèmes de candidatures : 75% des établissements mentionnent des candidatures inadéquates et 69% des candidatures insuffisantes. Les autres raisons le plus souvent invoquées sont l'urgence du recrutement (56%, avec un maximum pour le secteur agro-alimentaire, les services administratifs et de soutien, la santé et l'action sociale et l'hébergement-restauration), la nécessité de réaliser plusieurs recrutements simultanés ou le manque de personnel pour recruter (30%), et le fait que les candidats ont finalement refusé le poste proposé (44%). Le manque de moyens financiers est signalé par un quart d'établissements (+ 4 points par rapport à 2024).

17% DES ÉTABLISSEMENTS AYANT RECHERCHÉ À RECRUTER ONT RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS À GARDER LEUR PERSONNEL

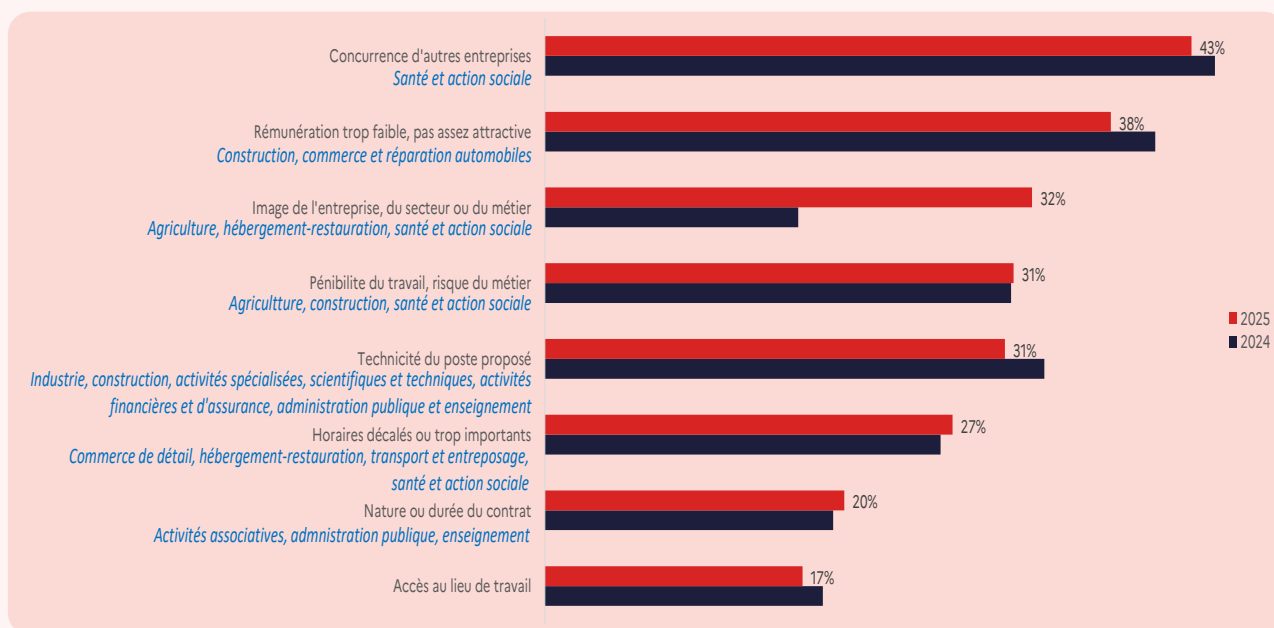
Par ailleurs, 17% des établissements ayant cherché à recruter déclarent avoir rencontré des difficultés à garder leur personnel en raison d'un turn-over important. Cette proportion est plus élevée dans la santé et l'action sociale, l'hébergement-restauration, le secteur agro-alimentaire et le transport et

entreposage. Ces difficultés sont davantage exprimées par les établissements signalant par ailleurs des recrutements difficiles (27% contre 10% pour les autres établissements), en particulier lorsque ceux-ci sont attribués à la motivation des candidats.

LA CONCURRENCE D'AUTRES ENTREPRISES ET DES RÉMUNÉRATIONS INSUFFISAMMENT ATTRACTIVES SONT LES PRINCIPALES RAISONS INVOQUÉES POUR EXPLIQUER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

En cas de difficultés de recrutement liées à des problèmes de candidatures ou de désistements de candidats, le premier facteur explicatif cité est la concurrence avec d'autres entreprises (43% des établissements [cf. Graphique 5], avec comme premier secteur la santé et action sociale). Sont mentionnés ensuite une rémunération trop faible ou pas assez attractive (38%), l'image de l'entreprise, du secteur ou du métier (32%, soit + 15 points par rapport à 2024, avec comme premiers secteurs l'agriculture, l'hébergement-restauration et la santé et action sociale), la pénibilité, les risques du métier ou la technicité du poste proposé (31% dans chacun des cas). Les horaires de travail sont mentionnés par 27% des établissements et la nature ou la durée du contrat est citée par 20% d'entre eux. Enfin, l'accès au lieu de travail est exprimé par 17% des établissements.

GRAPHIQUE 5 LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement, et confrontés à un nombre de candidatures insuffisantes, inappropriées, ou à des désistements.

Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons.

Source : Enquêtes complémentaires BMO 2025-2026, France Travail

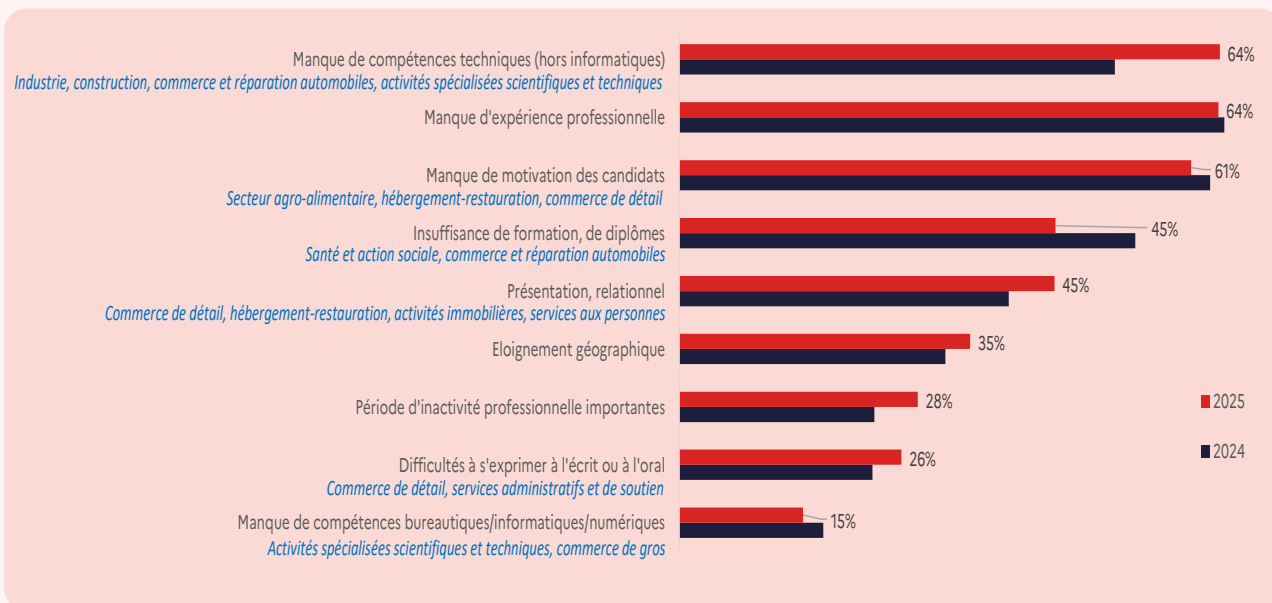
LES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS VIENNENT PRINCIPALEMENT D'UN MANQUE DE COMPÉTENCES TECHNIQUES, D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE OU DE MOTIVATION

Près des deux tiers des employeurs déclarant avoir reçu des candidatures inadéquates citent le manque de compétences techniques [cf. Graphique 6], en particulier dans l'industrie, la construction, le commerce et réparation automobiles et les activités spécialisées, scientifiques et techniques. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 45% des employeurs et sont davantage mis en avant dans l'hébergement-restauration, les services aux personnes, le commerce de détail et les activités immobilières. Viennent enfin les défauts d'expression écrite ou orale (26% des employeurs) et le manque de compétences numériques (15%).

En dehors des compétences, 64% des employeurs mentionnent le manque d'expérience professionnelle. Ce critère est cité avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (45% des établissements).

Le manque de motivation des candidats est cité par 61% des employeurs, cet avis est davantage exprimé par le commerce de détail, le secteur agro-alimentaire et l'hébergement-restauration. L'éloignement géographique des candidats est cité dans 35% des cas ; des périodes sans activité professionnelle sont enfin avancées par 28% des établissements.

GRAPHIQUE 6 LES RAISONS DES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement et des candidatures inadéquates.

Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons.

Source : Enquêtes complémentaires BMO 2025-2026, France Travail

43% DES EMPLOYEURS ONT EU RECOURS À DES PROFILS DIFFÉRENTS DE CEUX RECHERCHÉS INITIALEMENT

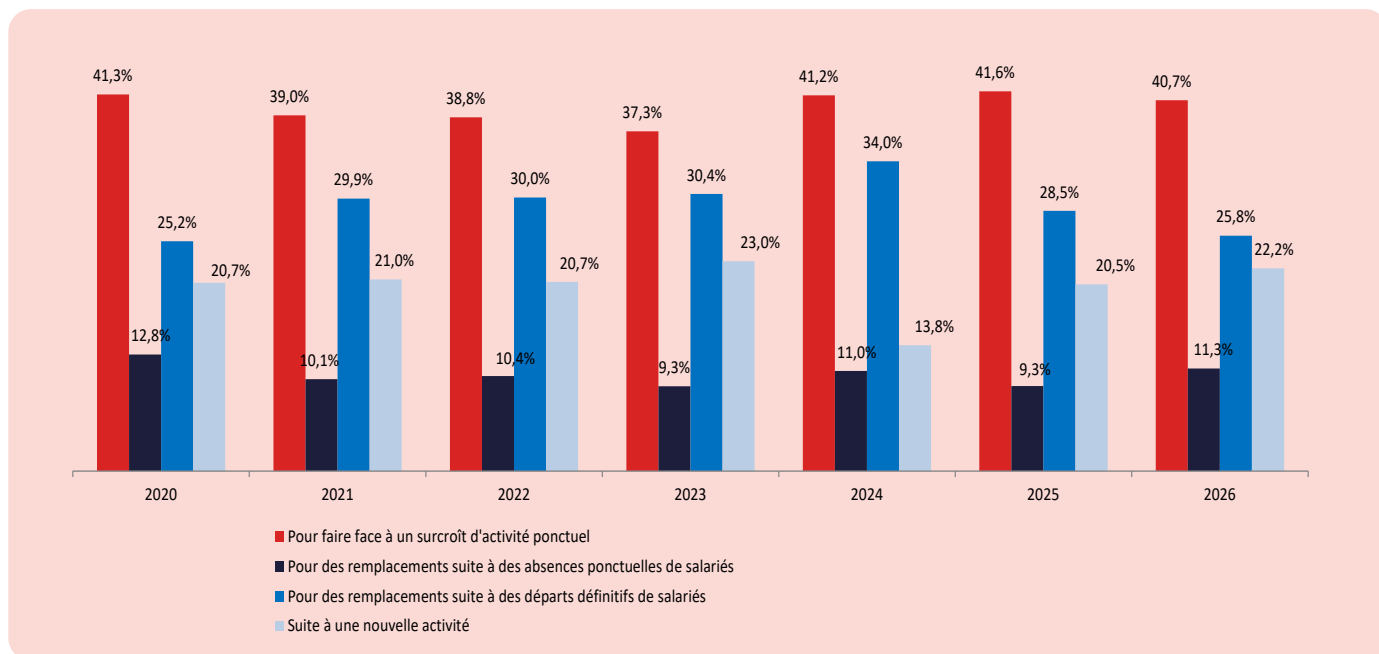
Pour résoudre les difficultés de recrutement rencontrées, 43% des employeurs déclarent avoir fait appel à France Travail. Par ailleurs, pour améliorer leurs chances de recruter, 24% des établissements ont augmenté le salaire proposé (37% pour ceux ayant rencontré des difficultés de recrutement contre 17% pour les autres établissements), 31% des établissements estiment avoir amélioré les conditions de travail, 43% ont accepté des profils différents de

ceux recherchés au départ (58% parmi ceux ayant rencontré des difficultés de recrutement contre 34% pour les autres établissements) et 22% ont simplifié leur processus de recrutement. Parmi les établissements ayant recruté des profils différents, 74% ont accepté des candidats moins expérimentés, 63% ont accepté des profils moins diplômés ou moins qualifiés et la même proportion des profils ayant des formations différentes que celles prévues.

LE SURCROÎT D'ACTIVITÉ PONCTUEL RESTE LE PREMIER MOTIF DE RECRUTEMENT

40,7% des projets de recrutement pour 2026 visent à faire face à un surcroît d'activité ponctuel [cf. Graphique 7]. Le remplacement de salariés partis définitivement représente 25,8% des intentions d'embauche. En contrepoint, la part des projets de recrutements liés à une nouvelle activité s'élève à 22,2% et augmente par rapport à 2025. Enfin, 11,3% des intentions d'embauche sont liées à des remplacements à la suite d'absences ponctuelles de salariés.

GRAPHIQUE 7 ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT

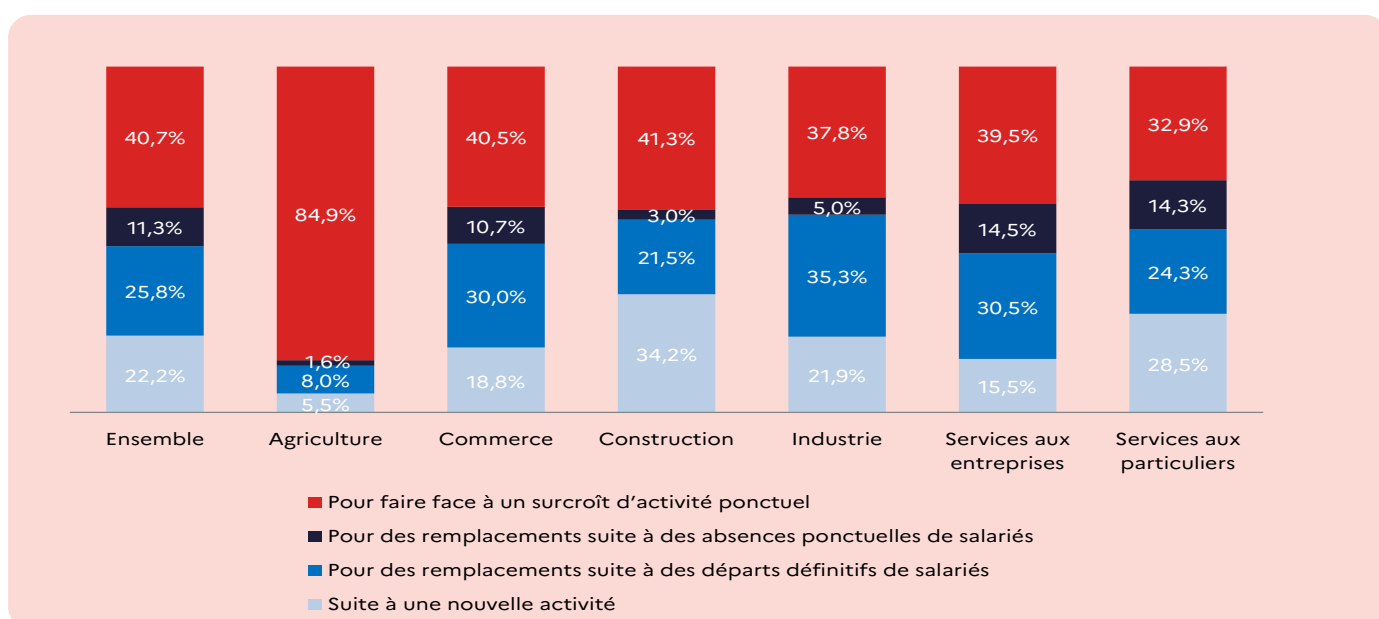


Note de lecture : En 2026, 40,7% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Source : Enquête BMO complémentaire 2026, France Travail

Les motifs de recrutement varient d'un secteur d'activité à un autre. Dans l'agriculture, la grande majorité des recrutements (84,9%) sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel [cf. Graphique 8]. Ce motif représente également 41,3% des intentions de recrutement dans la construction. Dans le commerce, l'industrie et les services aux entreprises, 30 à 35% des recrutements sont prévus pour faire face à des départs définitifs de salariés. Enfin, les besoins liés à une nouvelle activité sont davantage cités dans la construction (34,2% des intentions de recrutement) et les services aux particuliers (28,5%).

GRAPHIQUE 8 MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Note de lecture : En 2026 dans l'agriculture, 84,9% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Source : Enquête BMO complémentaire 2026, France Travail

ENCADRÉ 2

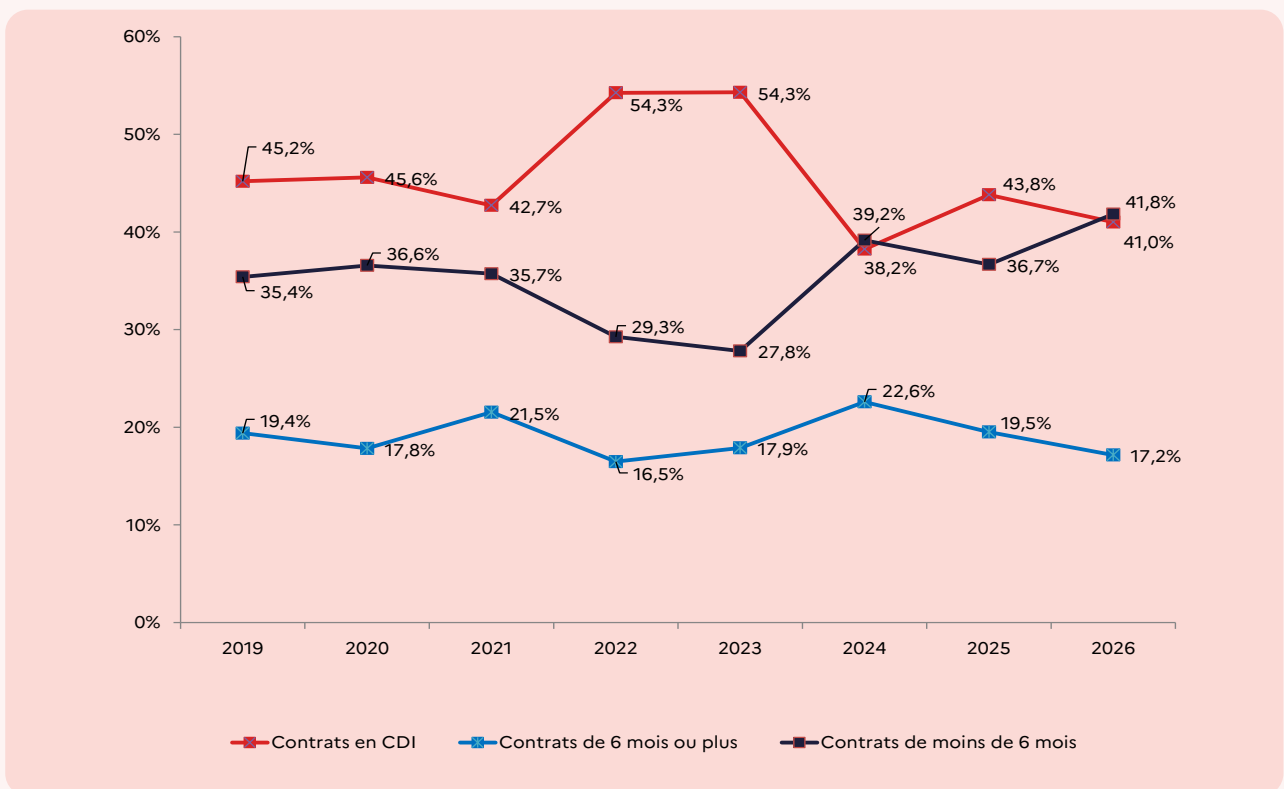
La part des projets de recrutement en contrat durable baisse

En 2026, 41,0% des projets de recrutement anticipés correspondent à des CDI [cf. Graphique 9], soit une proportion en baisse par rapport à celle de l'année 2025 (-2,8 points). La part des CDD de 6 mois ou plus diminue également (17,2% contre 19,5% en 2025). En contrepartie la part des projets de recrutements en CDD de moins de 6 mois augmente de 5,1 points. Trois-quarts des projets de recrutement en CDI répondent à l'un des deux objectifs suivants :

remplacer des salariés partis définitivement, ou répondre aux besoins d'une nouvelle activité. A l'inverse, les contrats à durée limitée de moins de 6 mois sont utilisés majoritairement pour répondre à un surcroît d'activité ponctuelle. Enfin, plus de 70% des contrats à durée limitée de 6 mois ou plus permettent de faire face à des départs définitifs ou à des surcroûts d'activité ponctuels.

GRAPHIQUE 9

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Note de lecture : En 2026, 41,0% des projets de recrutement sont envisagés sous forme d'un contrat en CDI
Source : Enquêtes BMO complémentaires 2019-2026, France Travail

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2026

En 2026, les employeurs déclarent un volume d'intention d'embauche de 2,28 millions. Comme en 2025, les métiers de l'hôtellerie-restauration font partie des plus recherchés : 97 100 projets de recrutement d'aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, 93 800 projets de serveurs de cafés restaurants, 51 600 projets de cuisiniers et 49 400 projets d'employés de l'hôtellerie [cf. **Tableau 1**]. Si la part des projets difficiles est en baisse pour tous ces métiers, elle demeure plus élevée que la moyenne chez les cuisiniers (57,6%). Les projets saisonniers sont aussi plus fortement représentés dans ces métiers.

Les métiers agricoles font également partie des métiers les plus recherchés : 83 800 projets de viticulteurs/arboriculteurs et 82 000 projets de recrutement d'agriculteurs. La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières (jusqu'à 95,2% des viticulteurs/arboriculteurs).

Des métiers du soin et de l'accompagnement font également partie des plus recherchés, avec des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne : 69 500 projets de recrutement d'aides à domicile et auxiliaires de vie, 62 100 d'aides-soignant, 36 700 d'infirmiers et sages femmes. Les difficultés de recrutement pour ces métiers sont envisagées dans six cas sur dix.

TABLEAU 1
LES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2026

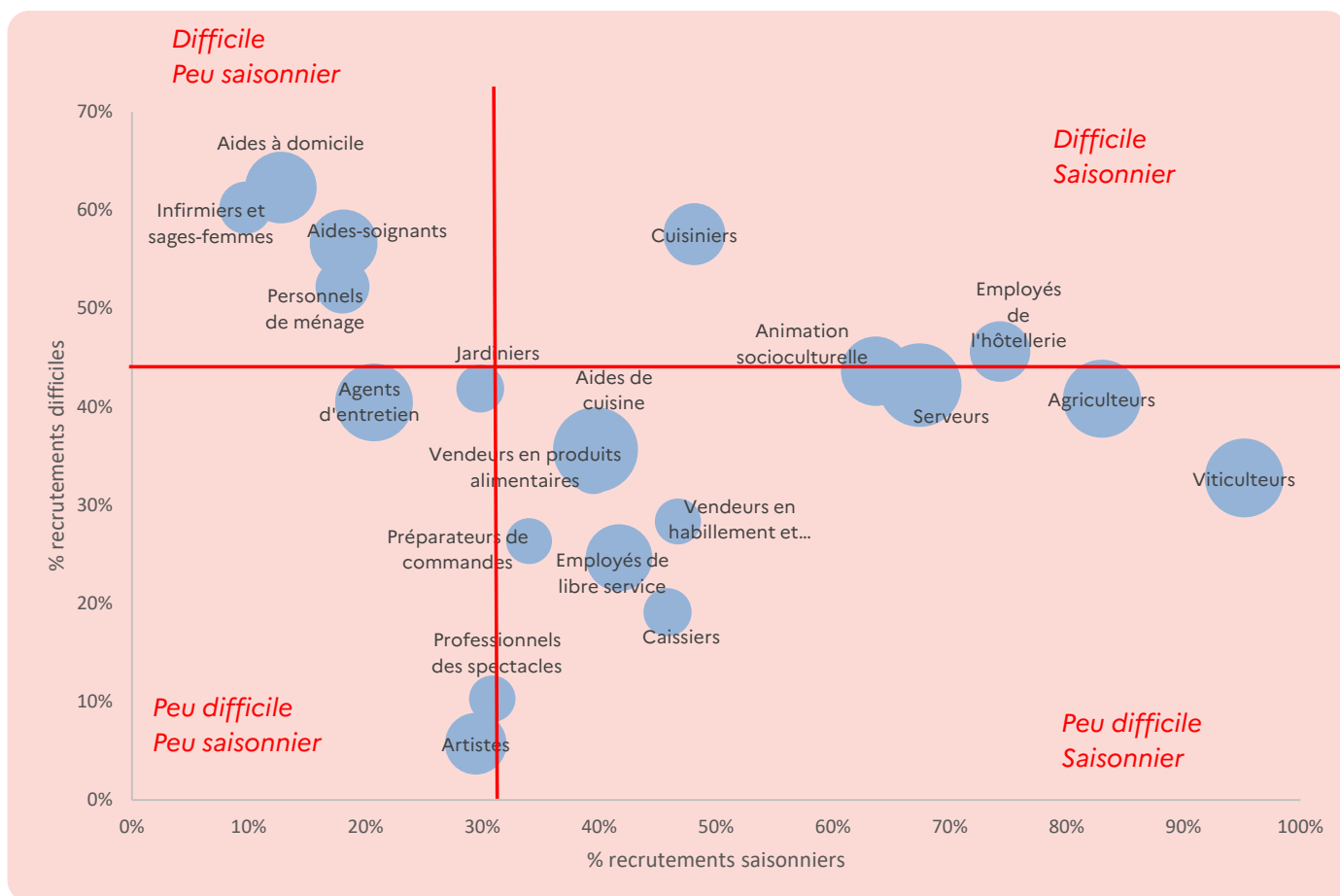
Métier	Ensemble des projets de recrutement	Part des projets difficiles (en %)	Part des projets saisonniers (en %)
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	97 100	35,6%	39,7%
Serveurs de cafés restaurants	93 800	42,2%	67,4%
Viticulteurs, arboriculteurs	83 800	32,8%	95,2%
Agriculteurs	82 000	40,8%	83,0%
Agents d'entretien de locaux	80 900	40,4%	20,7%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	69 500	62,3%	12,7%
Professionnels de l'animation socioculturelle	64 900	43,6%	63,7%
Aides-soignants	62 100	56,6%	18,1%
Employés de libre-service	59 900	24,6%	41,7%
Cuisiniers	51 600	57,6%	48,1%
Artistes (musique, danse, spectacles)	51 100	5,7%	29,4%
Employés de l'hôtellerie	49 400	45,6%	74,3%
Personnels de ménage chez des particuliers	38 900	52,2%	18,0%
Infirmiers et sages femmes	36 700	60,2%	9,7%
Caissiers	31 400	19,1%	45,8%
Jardiniers des espaces verts et naturels	30 900	41,9%	29,8%
Vendeurs en produits alimentaires	29 900	33,5%	39,5%
Professionnels des spectacles	29 000	10,3%	30,8%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	28 600	26,3%	34,0%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	28 500	28,3%	46,7%
Total	2 275 000	43,8%	32,2%

Source : Enquête BMO 2026, France Travail

Selon qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, et connaissant ou non des difficultés de recrutement, les métiers les plus recherchés en 2026 peuvent se classer en quatre grands groupes [cf. Graphique 10] :

- Le premier groupe, pour lequel les difficultés de recrutement anticipées et les projets d'embauche à caractère saisonnier sont élevés, contient des métiers de l'hôtellerie-restauration : cuisiniers, employés de l'hôtellerie.
- Le deuxième groupe, pour lequel les difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche peu liés à la saison, comprend des métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides à domicile et aides ménagères, les aides-soignants et les infirmiers. Pour ces trois métiers, les difficultés de recrutement sont bien au-dessus de la moyenne.
- Le troisième groupe concerne des métiers pour lesquels les employeurs anticipent un peu moins de difficultés et un recours supérieur à la moyenne au personnel saisonnier : les métiers agricoles (agriculteurs, viticulteurs, avec un très fort recours aux recrutements saisonniers), les employés de libre-service, les caissiers, les vendeurs (« en habillement et accessoires » et « en produits alimentaires »), les préparateurs de commandes.
- Le quatrième groupe comprend les agents d'entretien, les artistes et professionnels du spectacle pour lesquels les recruteurs anticipent moins de difficultés de recrutement que dans l'ensemble des métiers, avec des recrutements moins saisonniers.

GRAPHIQUE 10
POSITIONNEMENT DES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2026 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER



Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement.
 Source : Enquête BMO 2026, France Travail

La plupart des métiers connaissent une évolution à la baisse de leurs besoins en main d'oeuvre [cf. **Tableau 2**]. Il s'agit des métiers de l'hôtellerie-restauration comme les serveurs de cafés restaurants (-14 000 projets entre 2025 et 2026), les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration (-6 300 projets) ou les cuisiniers (-5 200 projets) mais également des métiers agricoles (-10 900 projets). Sont concernés également les métiers d'ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement que ce soit dans l'industrie (-4 300 projets) ou l'informatique et télécommunications (-4 300 projets).

Néanmoins, une cinquantaine de métiers connaissent une évolution positive du volume de projets de recrutement, dont les ouvriers du conditionnement, du tri et de l'emballage (+22,2%), les professionnels des spectacles (+15,4%), les aides à domicile et auxiliaires de vie (+13,3%) ou encore les ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (13,1%).

TABLEAU 2
LES 15 MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES BAISES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT

Métier	Variation du nombre de projets de recrutement (2026/2025)	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans *	Nombre de projets de recrutement pour 2026
Serveurs de cafés restaurants	-14 000	3 300	93 800
Agriculteurs	-10 900	-6 200	82 000
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	-6 300	2 100	97 100
Cuisiniers	-5 200	2 000	51 600
Coiffeurs, esthéticiens	-4 800	-1 100	14 700
Techniciens d'étude et de développement en informatique	-4 700	-7 400	9 500
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	-4 300	-3 000	11 200
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécommunications	-4 300	-10 400	18 300
Employés de la comptabilité	-4 200	-4 700	13 300
Vendeurs en produits alimentaires	-4 100	-700	29 900
Agents administratifs	-3 900	-2 100	25 100
Agents d'entretien de locaux	-3 600	-32 900	80 900
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	-3 400	-4 100	28 600
Plombiers chauffagistes	-3 400	-12 000	11 100
Boulangers, pâtisseries	-3 300	1 700	14 700

*Les données antérieures à 2024 ont été réropolées dans la nomenclature des nouvelles familles professionnelles (FAP 2021).

Source : Enquêtes BMO 2022-2026, France Travail

DES PROJETS NON SAISONNIERS EN BAISSÉ PAR RAPPORT À 2025

Les employeurs anticipent 1,54 million de recrutements non saisonniers en 2026, en baisse de 8,1% par rapport à 2025, soit 136 300 projets non saisonniers en moins. Les projets de recrutement saisonniers ont quant à eux baissé de 2,9%. Au total, 67,8% des projets d'embauche ne sont pas saisonniers en 2026 (contre 69,0% en 2025).

Les agents d'entretien de locaux comptabilisent le plus grand nombre de recrutements non saisonniers pour 2026 [cf. **Tableau 3**]. Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers, se trouvent également des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers et sages femmes, mais également des métiers de l'hôtellerie-restauration (aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, serveurs, cuisiniers).

TABLEAU 3
LES 15 MÉTIERS DONT LE NOMBRE DE PROJETS NON SAISONNIERS EST LE PLUS ÉLEVÉ EN 2025

Métier	Nombre de projets de recrutement non saisonniers en 2026	Evolution brute du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2026/2025)	Evolution (en %) du nombre de projets de recrutement non saisonniers	Nombre total de projets de recrutement en 2026
Agents d'entretien de locaux	64 200	-2 800	-4,1%	80 900
Aides à domicile et auxiliaires de vie	60 600	7 400	13,9%	69 500
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	58 600	-2 700	-4,3%	97 100
Aides-soignants	50 800	500	0,9%	62 100
Artistes (musique, danse, spectacles)	36 000	6 400	21,7%	51 100
Employés de libre service	35 000	2 100	6,4%	59 900
Infirmiers et sages-femmes	33 100	-2 700	-7,6%	36 700
Personnels de ménage chez des particuliers	31 900	1 500	5,0%	38 900
Serveurs de cafés restaurants	30 600	-7 000	-18,6%	93 800
Cuisiniers	26 800	-1 200	-4,4%	51 600
Secrétaires bureautiques et assimilés	24 000	-2 600	-9,9%	26 700
Professionnels de l'animation socioculturelle	23 600	-3 000	-11,2%	64 900
Conducteurs routiers	23 200	-400	-1,7%	27 000
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	22 300	2 200	10,8%	23 800
Agents administratifs	21 900	-3 700	-14,6%	25 100

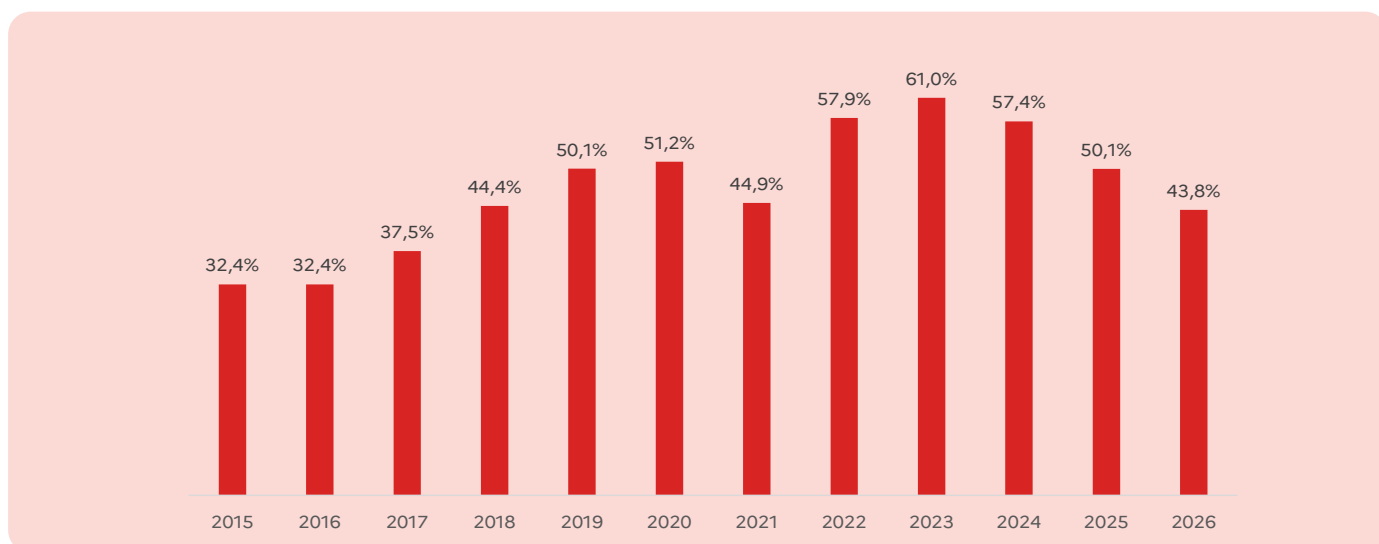
Source : Enquêtes BMO 2025-2026, France Travail

LES EMPLOYEURS S'ATTENDENT À MOINS DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les employeurs anticipent une baisse sensible des difficultés de recrutement par rapport à 2025 : ces difficultés concernent dorénavant moins de la moitié des projets en 2026 : 43,8% d'entre eux contre 50,1% des projets de 2025 et 57,4% en 2024, soit le niveau le plus bas atteint depuis 2017 [cf. **Graphique 11**].

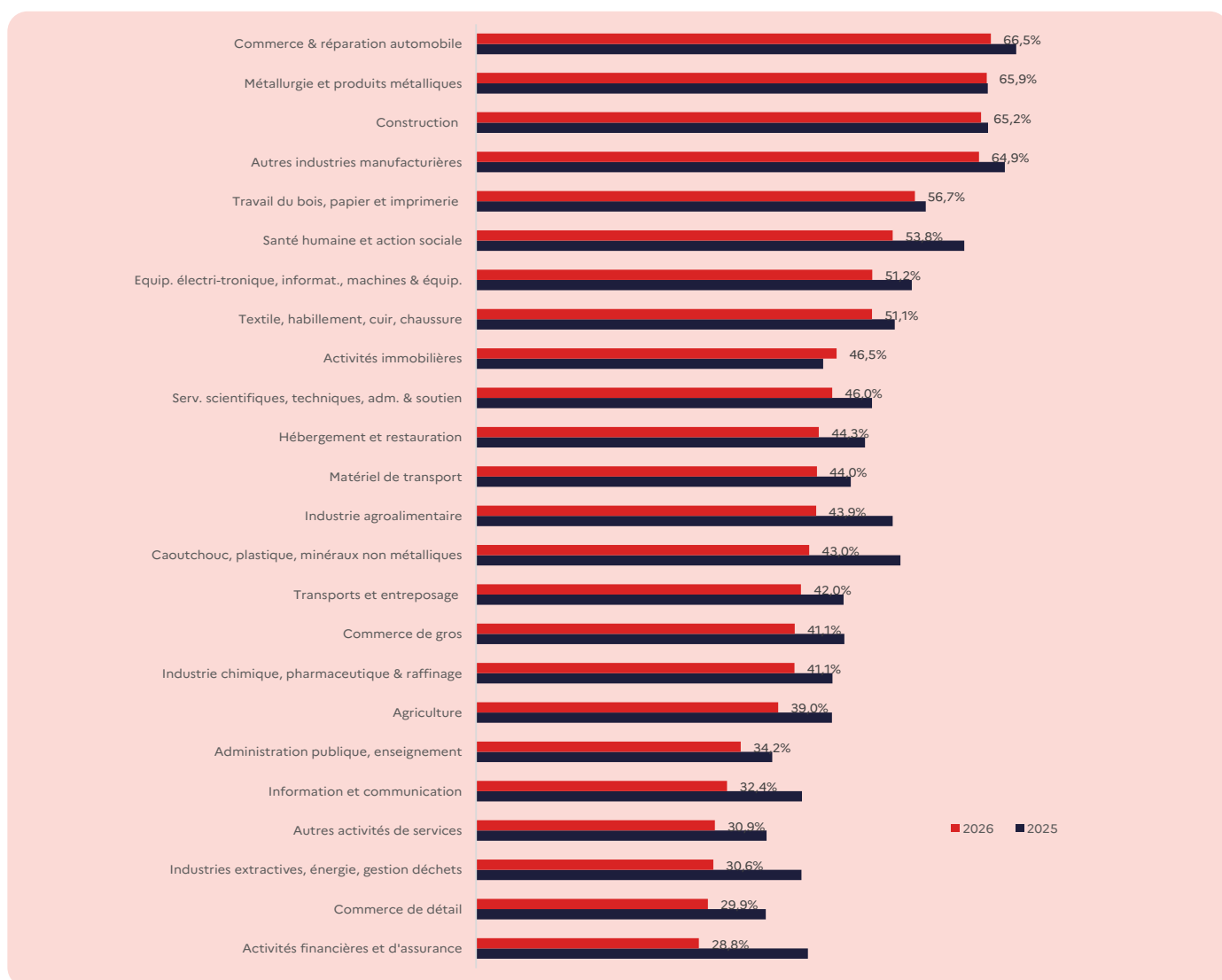
Cette baisse des difficultés de recrutement concerne tous les secteurs d'activité hormis les activités immobilières (+1,7 point [cf. **Graphique 11**]). Elles diminuent particulièrement dans le secteur des activités financières et d'assurance (-14,1 points), dans le caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques (-11,8 points) et dans le secteur des industries extractives, énergie et de gestion des déchets (-11,4 points), dans l'industrie agroalimentaire (-9,9 points), dans l'information et communication (-9,7 points) et dans la santé humaine et action sociale (-9,2 points). Les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans le commerce et la réparation automobile (66,5%), la métallurgie et les produits métalliques (65,9%), la construction (65,2%) ou encore d'autres industries manufacturières (64,9%). Elles sont moins fortes dans le secteur des activités financières et d'assurance (28,8%) et dans le commerce de détail (29,9%).

GRAPHIQUE 11 ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES



Source : Enquêtes BMO 2015-2026, France Travail

GRAPHIQUE 12 TAUX DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR

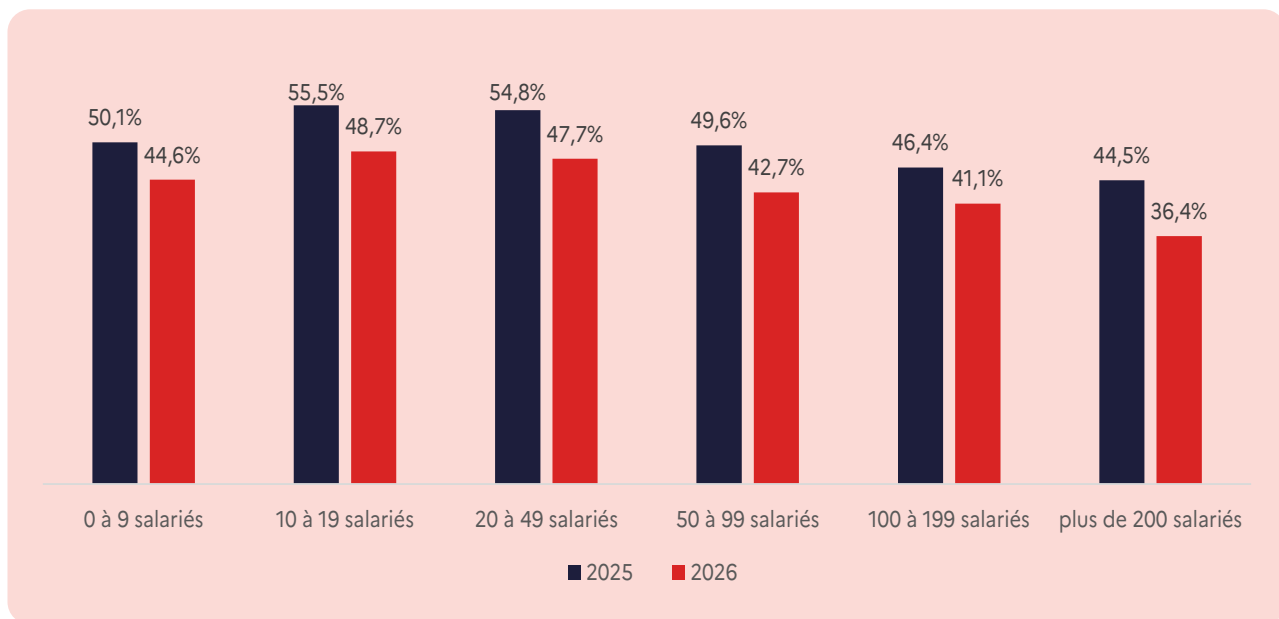


Source : Enquêtes BMO 2025-2026, France Travail

La baisse de la part des projets de recrutements jugés difficiles entre 2025 et 2026 concerne les petites structures (-5,5 points pour les établissements de moins de 10 salariés) mais aussi les établissements de plus de 200 salariés (-8,2 points) [cf. Graphique 13].

GRAPHIQUE 13

ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES, SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquêtes BMO 2025-2026, France Travail

DES DIFFICULTÉS ENCORE ÉLEVÉES POUR LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION, DE L'INDUSTRIE ET DE LA SANTÉ

Le métier d'ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage est celui qui présente la part de projets difficiles la plus importante (80,6%) [cf. **Tableau 4**]. Les métiers de la construction anticipent également de fortes difficultés comme les couvreurs (79,7% des projets de recrutement sont jugés difficiles), les charpentiers (74,8%), les ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP (71,2%) ou encore les maçons qualifiés (70,5%). Les métiers de la réparation automobile et de l'industrie présentent aussi des difficultés de recrutement importantes, comme les carrossiers automobiles (78,6%), les ouvriers mécaniciens de véhicule (72,4%) et les ouvriers en chaudronnerie et tôlerie (77,7%). Enfin les médecins et dentistes se distinguent également par la proportion non négligeable de projets jugés difficiles (respectivement 78,8% et 72,2%).

TABLEAU 4**LISTE DES 15 MÉTIERS DONT LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS COMME DIFFICILE EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2026**

Métier	Nombre total de projets de recrutement pour 2026	Nombre de projets de recrutement difficiles en 2026	Part des projets de recrutement difficiles pour 2026 (en %)	Evolution de la part de projets de recrutement difficiles (2026/2025), en points
Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	5 400	4 400	80,6%	0,9
Couvreurs	9 100	7 200	79,7%	-2,7
Médecins	8 800	6 900	78,8%	3,9
Carrossiers automobiles	5 900	4 700	78,6%	-2,2
Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie	5 200	4 000	77,7%	-2,5
Charpentiers (métal et bois)	6 300	4 700	74,8%	-3,5
Bouchers	6 200	4 600	73,8%	-0,4
Ouvriers mécaniciens de véhicules	19 600	14 200	72,4%	-1,6
Dentistes	1 100	800	72,2%	4,0
Chefs cuisiniers	7 600	5 500	72,1%	-2,5
Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres	7 100	5 100	71,7%	1,0
Soudeurs	5 000	3 600	71,3%	0,5
Ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP	9 200	6 600	71,2%	-0,8
Maçons qualifiés	14 700	10 400	70,5%	-2,5
Autres professionnels para-médicaux	6 500	4 500	69,3%	-5,8

Note : sont uniquement retenus les métiers pour lesquels sont envisagés au minimum 5 000 projets de recrutement.

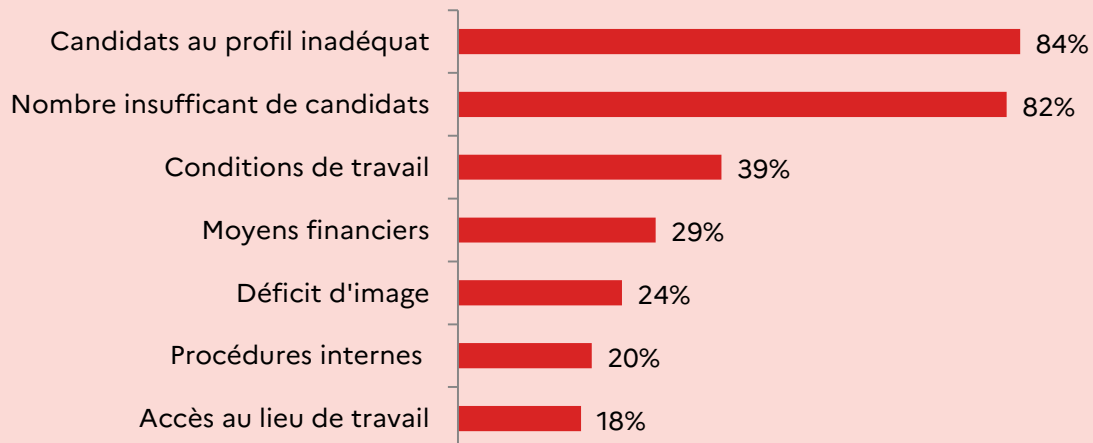
Source : Enquêtes BMO 2025-2026, France Travail

DES RECRUTEURS PARFOIS EN MANQUE DE TEMPS

Les employeurs envisageant des difficultés pour leurs recrutements de 2026 s'attendent, comme chaque année, à rencontrer des problèmes liés aux candidatures (95% d'entre eux), qu'elles soient inappropriées (84%) ou dans le pire des cas inexistantes (82%) [cf. **Graphique 14**]. Comme en 2025, la moitié des recruteurs (55%) reconnaît également que la nature peu attrayante du poste proposé peut s'avérer un frein dans leur recrutement : soit parce que les conditions de travail sont défavorables (travail pénible, horaires décalés, manque d'attractivité... pour 39% des employeurs), soit parce que le secteur, l'entreprise ou le métier souffre d'un déficit d'image (24%) ou encore parce que les conditions d'accès au lieu de travail sont compliquées (18%). Les établissements du secteur agricole sont les plus nombreux à craindre ces difficultés (76% contre 49% des établissements du commerce), ils sont plus durement touchés par le déficit d'image et les conditions de travail difficiles. Il existe un lien important entre les problèmes de candidature et les difficultés liées à la nature du poste. Ces dernières se répercutent sur les problèmes de candidatures puisqu'un poste présentant des conditions peu attrayantes génère aussi moins de candidatures avec des candidats souvent moins motivés.

Les difficultés de recrutement liées à la gestion et l'organisation interne du projet sont en hausse. Ainsi, un employeur sur cinq pense manquer de temps à consacrer à son recrutement (jusqu'à 27% dans l'agriculture) contre 15% en 2025. Au final deux établissements recruteurs sur cinq anticipent des difficultés liées à leurs procédures internes contre un tiers en 2025.

GRAPHIQUE 14 NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES

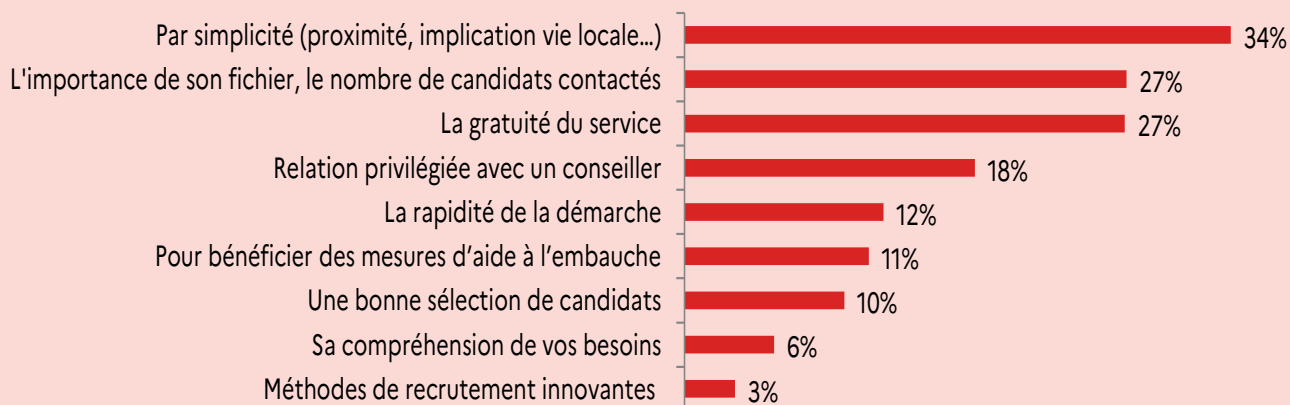


Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2026 pour lequel ils anticipent des difficultés.
Source : Enquête BMO complémentaire 2026, France Travail

FRANCE TRAVAIL : UN ACTEUR DE PROXIMITÉ ACCESSIBLE

Six employeurs sur dix envisagent en 2026 de passer par les services de France Travail pour recruter. Pour plus de huit établissements sur dix, ce recours se fait dès le début de la démarche, de manière exclusive (24% des cas) ou en association avec d'autres intermédiaires de l'emploi (dans 59% des cas). Les employeurs déclarent le plus souvent faire appel à France Travail par simplicité pour son accessibilité (34%) [cf. Graphique 15]. L'importance du fichier de candidats et la gratuité des services restent aussi de bonnes raisons de passer par France Travail.

GRAPHIQUE 15 LE MOTIF PRINCIPAL DE RECOURS À FRANCE TRAVAIL PAR LES RECRUTEURS



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2026.
Source : Enquête BMO complémentaire 2026, France Travail

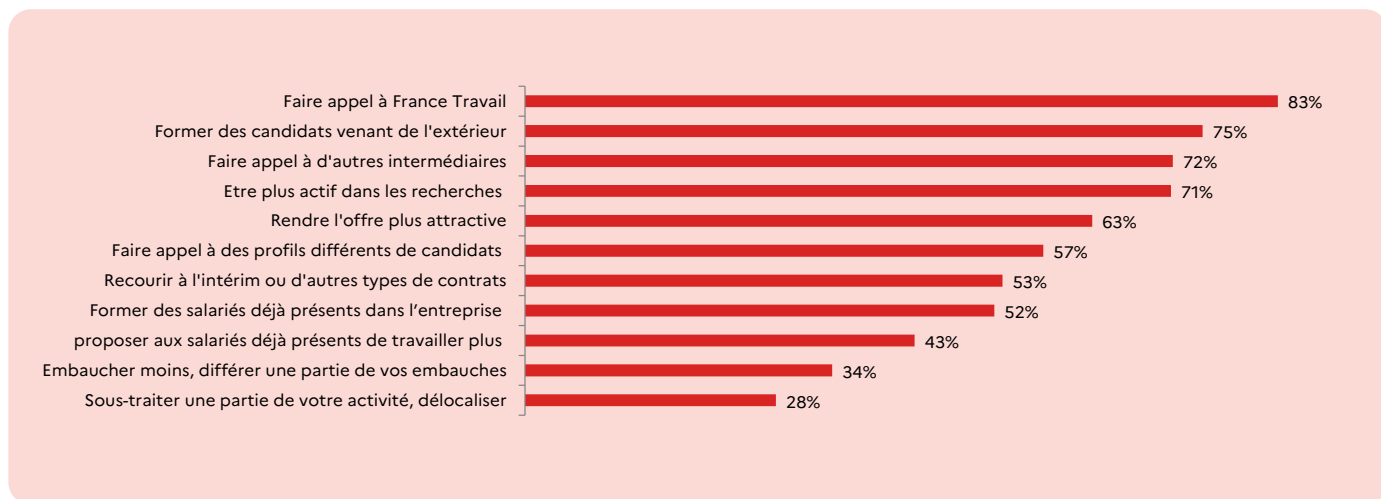
Parmi les établissements qui ne feront pas appel à France Travail, plus de deux sur cinq utilisent d'autres canaux de recrutement (Intérim, cabinets de recrutement, réseaux...) et un tiers déclare ne pas en avoir l'utilité puisqu'ils ont déjà un candidat en vue ou parce qu'ils reçoivent suffisamment de candidatures spontanées.

FRANCE TRAVAIL EN RÉPONSE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

En cas de difficulté de recrutement, une grande majorité des recruteurs (83%) compte sur France Travail pour les aider dans leur recrutement [cf. Graphique 16]. 72% envisagent également de faire appel à d'autres intermédiaires. Les trois quarts des employeurs formeront des candidats venant de l'extérieur. Sept recruteurs sur dix envisagent d'être plus actifs dans leurs recherches. 63% essaieront de rendre leur offre d'emploi plus attractive. D'autres solutions sont fréquemment envisagées : faire appel à des profils différents de candidats (57%), avoir recours à de l'Intérim ou d'autres types de contrats (53%), former des salariés déjà présents dans l'entreprise (52%). Moins souvent évoquées, les dernières options qui s'offrent aux employeurs consistent à proposer aux salariés déjà présents dans l'entreprise de travailler plus (43%), d'embaucher moins en envisageant de différer une partie des embauches (34%) ou encore de sous-traiter une partie de l'activité (28%).

GRAPHIQUE 16

TYPE DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2026 pour lequel ils anticipent des difficultés.

Source : Enquête BMO complémentaire 2026, France Travail

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PAR RÉGION

Les volumes de projets de recrutement diminuent entre 2025 et 2026 dans toutes les régions, de -0,1% en Bretagne à -12,7% en Guyane [cf. **Tableau 5**]. Les régions qui présentent la plus forte baisse de leurs projets de recrutement après la Guyane sont l'Île-de-France (-11,8%) et la Normandie (-9,9%).

Dans le même temps, de fortes baisses des difficultés de recrutement sont envisagées entre 2025 et 2026 par les régions Bourgogne-Franche-Comté (-10,1 points), Provence-Alpes-Côte d'Azur (-9,5), la Guyane (-9,3), Centre-val-de-Loire (-7,5), Pays de la Loire (-7,5) et Martinique (-7,3). Seule la Guadeloupe se prépare en 2026 à des difficultés de recrutement en légère hausse de +1,2 point.

TABLEAU 5
PROJETS ET DIFFICULTÉS PAR RÉGION

Région	Projets de recrutement 2026	Evolution 2026/2025 (en %)	Part de projets difficiles en 2026 (%)	Evolution des difficultés 2026/2025 (en points)
Île-de-France	388 806	-11,8%	35,6%	-6,3
Auvergne-Rhône-Alpes	255 407	-7,2%	47,8%	-6,9
Nouvelle-Aquitaine	248 798	-7,7%	49,8%	-6,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	215 087	-2,6%	38,4%	-9,5
Occitanie	200 470	-8,0%	40,7%	-6,4
Grand Est	162 940	-1,1%	46,2%	-5,2
Pays de la Loire	154 743	-8,2%	49,2%	-7,5
Hauts-de-France	151 279	-4,1%	43,2%	-1,3
Bretagne	131 700	-0,1%	48,8%	-6,9
Normandie	100 692	-9,9%	47,7%	-5,3
Bourgogne-Franche-Comté	85 685	-1,9%	47,5%	-10,1
Centre-Val de Loire	81 326	-5,7%	42,6%	-7,5
La Réunion	33 883	-3,0%	35,1%	-1,3
Corse	23 133	-5,4%	49,7%	-5,8
Guadeloupe	13 588	-5,1%	46,3%	+1,2
Martinique	12 704	-4,7%	45,5%	-7,3
Mayotte ¹	8 124	-	56,8%	-
Guyane	6 586	-12,7%	49,9%	-9,3
Total France	2 274 951	-6,5%	43,8%	-6,3

Source : Enquêtes BMO 2025-2026, France Travail

1. Compte tenu des événements météorologiques (cyclone Chido) survenus à Mayotte en fin d'année 2024 durant le terrain de l'enquête BMO 2025, les évolutions entre les campagnes BMO 2025 et BMO 2026 apparaissent comme non représentatives

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 CRÉDOC. L'enquête BMO 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 et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension.

L'enquête BMO 2026 a été réalisée entre octobre et décembre 2025 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette dix-septième vague est le même que l'an dernier, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part : les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...) et pour finir les officiers publics ou ministériels (notaires...). L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice...) ni certaines entreprises publiques (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 2 222 045 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1 777 253 ont ainsi été interrogés, par voie postale, web ou téléphonique, Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, 416 588 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière. Les résultats ont ensuite 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.



En savoir plus

GAUMONT S. (2025),

« Offres pourvues et abandons de recrutement en 2025 », *Éclairages et Synthèses*, n°88, France Travail.

CHARTIER F., GAUMONT S., LAINÉ F. (2024),

« Enquête Besoins en Main d'oeuvre : baisse des intentions d'embauche en 2024 », *Éclairages et Synthèses*, n°81, France Travail.

CHARTIER F., GAUMONT S., LAINÉ F. (2023),

Enquête Besoins en Main d'oeuvre : de fortes difficultés de recrutement en 2023 », *Éclairages et Synthèses*, n°76, Pôle emploi.

CHAMKHI A., LAINÉ F., RODRIGUEZ O. (2021),

« Les difficultés de recrutement depuis la reprise de l'activité en 2021 », *Éclairages et Synthèses*, n°68, Pôle emploi.

CHARTIER F., DUCATEL V., LAINÉ F., NIANG M. (2023),

« Les tensions sur le marché du travail en 2022 », *Dares résultats*, n°59.

DARES (2024),

La nomenclature des familles professionnelles 2021, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-nomenclature-des-familles-professionnelles-2021>

JUGAND O. ET LAINÉ F. (2020),

« Mobiliser Pôle emploi pour recruter : dans quels cas et pour quels résultats ? » *Éclairages et Synthèses*, n°56, Pôle emploi.

Directeur de la publication
Thibaut GUILLUY

Directrice de la rédaction
Sabine BESSIERE

Réalisation
Direction Observatoire Statistiques, Études, Évaluation
et Prospective

France Travail
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20



francetravail.fr

