



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE 2024 DÉPARTEMENT DU VAR

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 du Var compte 31% d'établissements recruteurs, qui déclarent près de 51 220 intentions d'embauche en 2024 et correspondent à 21% des estimations de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (247 600). Il est le troisième département en termes de propositions de recrutement derrière celui des Alpes-Maritimes. En comparant l'année 2024 à celle de 2023, les intentions d'embauche dans le Var diminuent de -10%.

Les intentions d'embauche du département du Var sont majoritairement situées au sein des petites structures de moins de 10 salariés (55,5%).

Les établissements de services sont les premiers contributeurs du département avec 68,5% des projets de recrutement pour l'année 2024, (65% au niveau régional). Le commerce regroupe 14% des recrutements potentiels, l'agriculture, industrie agroalimentaire 8%, la construction 7% et l'industrie 2,5%.

Les serveurs de cafés restaurants, les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration et les employés de l'hôtellerie représentent les trois métiers les plus recherchés en 2024 au sein du Var (respectivement 10%, 8% et 5% de l'ensemble des 51 220 intentions d'embauche du département).

Les projets saisonniers sont au nombre de 26 070. Ils représentent 51% 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, 31 210 intentions d'embauche sont considérées difficiles par les employeurs soit 61%, proche de la région située à 62%.

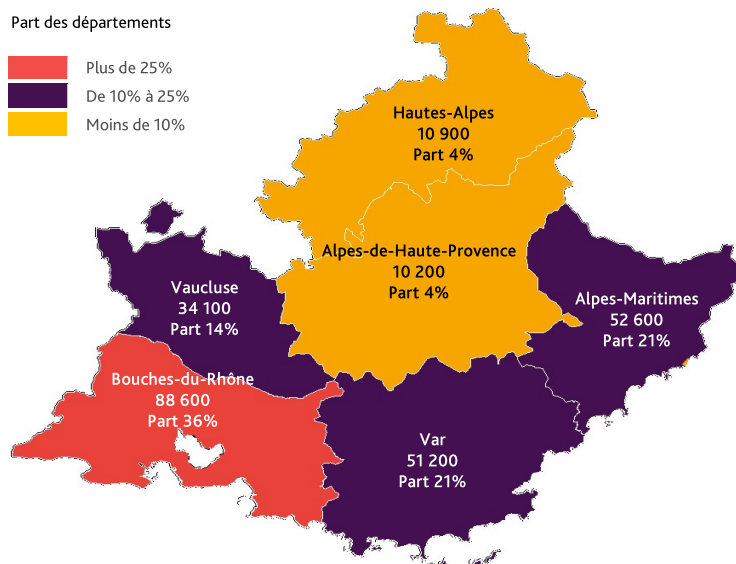
Au niveau régional, la pénurie de candidats et leur profil inadéquat pour certains métiers sont les principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs. Les solutions les plus souvent utilisées pour y remédier sont les recours à France Travail, à la formation de candidats externes ou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

CARTE 1

Nombre de projets de recrutement par département et leur part

Part des départements

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



51 220

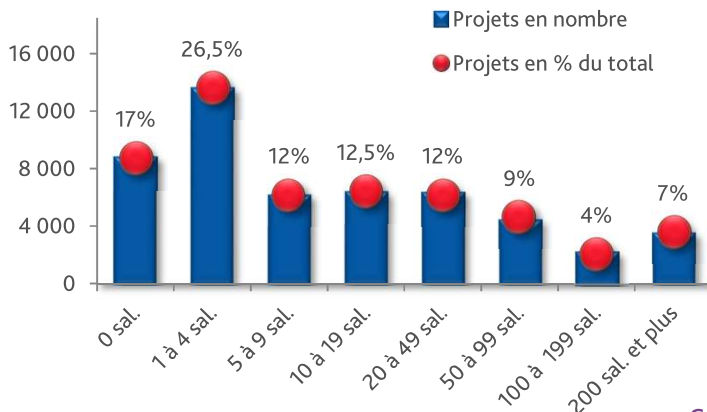
projets de recrutement

- 31% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2023
- 51% des intentions d'embauche sont liées à une activité saisonnière
- 61% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs
- 5 310 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

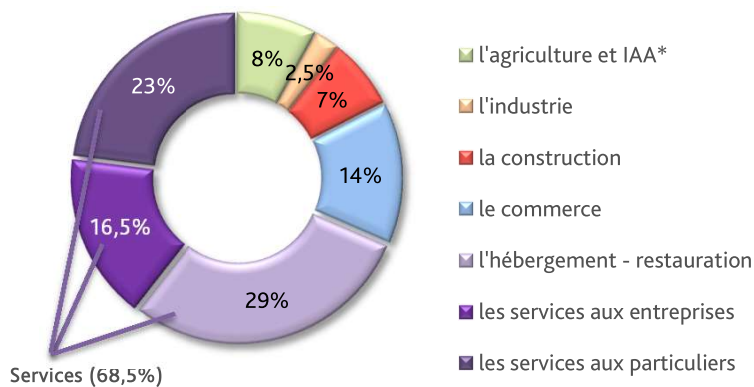
Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 55,5% des projets de recrutement sur le département (50% pour la région).

Les entreprises de 10 à 99 salariés en représentent 33,5% (35% au niveau régional).

Les établissements de 100 salariés et plus correspondent à 11% 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 35 050 projets de recrutement soit 68,5% des propositions du territoire (65% pour la région).

Parmi celles-ci, l'hébergement - restauration et les services aux particuliers couvrent respectivement 29% et 23% des intentions d'embauche.

Les branches d'activité les plus représentées sont l'hébergement - restauration (29% des projets), les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (11% des intentions d'embauche), puis le commerce de détail avec 10%.

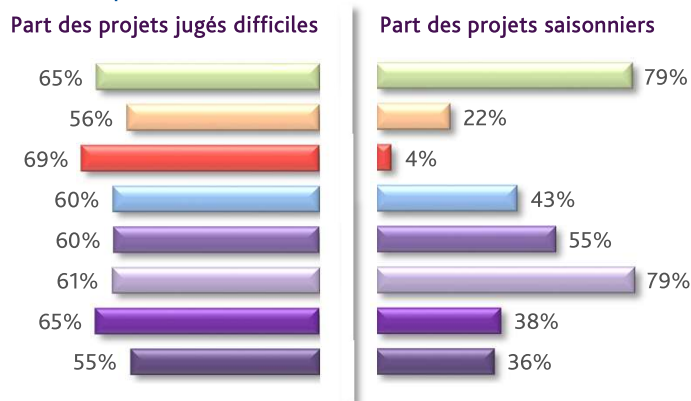
TABLEAU 1

Nombre de projets par secteur

Agriculture et IAA*	4 270
Industrie	1 200
Construction	3 620
Commerce	7 080
Services	35 050
● dont hébergement - restauration	14 920
● dont services aux entreprises	8 440
● dont services aux particuliers	11 700

GRAPHIQUE 3

Répartition selon la difficulté et la saisonnalité



Clé de lecture : le commerce enregistre 7 080 projets de recrutement en 2024. Parmi ces objectifs d'embauche, 60% sont jugés difficiles et 43% 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 61% des projets (62% en Provence-Alpes-Côte d'Azur). Ce taux s'échelonne toutefois de 55% dans les services aux particuliers à 69% dans la construction.

La part des intentions d'embauche saisonnières atteint 51% sur le territoire (40% en région). Elle varie de 4% pour la construction à 79% pour l'hébergement - restauration.

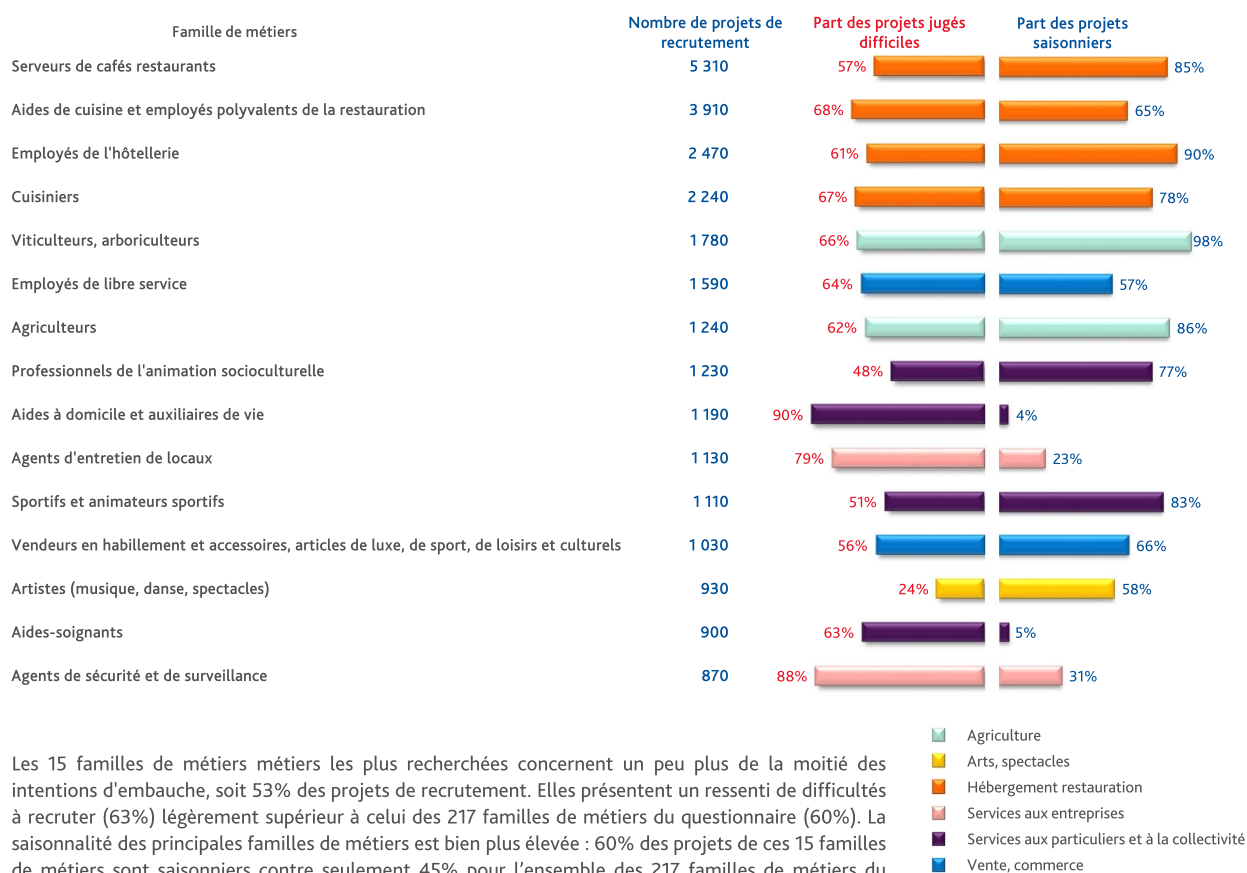
* IAA : Industrie Agroalimentaire

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 recherchés par les employeurs



Les 15 familles de métiers les plus recherchées concernent un peu plus de la moitié des intentions d'embauche, soit 53% des projets de recrutement. Elles présentent un ressenti de difficultés à recruter (63%) légèrement supérieur à celui des 217 familles de métiers du questionnaire (60%). La saisonnalité des principales familles de métiers est bien plus élevée : 60% des projets de ces 15 familles de métiers sont saisonniers contre seulement 45% 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 familles de métiers de l'agriculture, 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 du Var	51 200	61% (-4 pts)	51% (+6 pts)
Est Var	19 090	62% (-8 pts)	62% (+12 pts)
Haut Var	6 580	63% (+1 pt)	46% (+1 pt)
Toulon	25 550	60% (-3 pts)	44% (+2 pts)

- ↻ Le bassin avec le plus d'intentions d'embauche : Toulon (25 550)
- ↻ Le bassin avec le plus d'activité saisonnière : Est Var (62%)
- ↻ Le bassin avec le plus de difficulté exprimée : Haut Var (63%)

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	4 520	85%	57%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 540	65%	68%
Employés de l'hôtellerie	2 220	90%	61%
Viticulteurs, arboriculteurs	1 740	98%	66%
Cuisiniers	1 740	78%	67%
Agriculteurs	1 080	86%	62%
Professionnels de l'animation socioculturelle	950	77%	48%
Sportifs et animateurs sportifs	930	83%	51%
Employés de libre service	910	57%	64%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	680	66%	56%
Artistes (musique, danse, spectacles)	540	58%	24%
Agents d'accueil et d'information	500	79%	41%
Caissiers	460	58%	52%
Vendeurs en produits alimentaires	440	51%	49%
Employés des services divers	390	91%	38%
Total des projets de recrutement saisonniers (ensemble des 217 familles de métiers)	26 070	51%	61%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 4 520 intentions d'embauche saisonnières, soit un taux de saisonnalité de 85% (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	3 000	57%	85%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 680	68%	65%
Cuisiniers	1 500	67%	78%
Employés de l'hôtellerie	1 490	61%	90%
Viticulteurs, arboriculteurs	1 170	66%	98%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	1 070	90%	4%
Employés de libre service	1 020	64%	57%
Agents d'entretien de locaux	890	79%	23%
Agriculteurs	770	62%	86%
Agents de sécurité et de surveillance	770	88%	31%
Professionnels de l'animation socioculturelle	590	48%	77%
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	580	56%	66%
Aides-soignants	570	63%	5%
Sportifs et animateurs sportifs	570	51%	83%
Jardiniers des espaces verts et naturels	520	65%	33%
Total des projets jugés difficiles par les employeurs (ensemble des 217 familles de métiers)	31 210	61%	51%

Clé de lecture : les serveurs de cafés restaurants regroupent 3 000 intentions d'embauche jugées difficiles, soit un taux de difficulté de 57% (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 du Var, la population mère correspond au total à 43 590 établissements dont 28 710 ont été interrogés cette année. Au global, 6 880 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 24,0%.

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