

## ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# Enquête besoins en main-d'œuvre Baisse des projets de recrutement et des difficultés de recrutement en 2025

## Sommaire

- 1 Forte baisse des intentions d'embauche en 2025 **P 2**
- 2 Par rapport à 2024, le nombre de projets d'embauche baisse dans tous les secteurs, et notamment dans la construction **P 3**
- 3 Le surcroît d'activité ponctuel reste le premier motif de recrutement **P 7**
- 4 Les métiers les plus recherchés en 2025 **P 9**
- 5 Le nombre de projets non saisonniers est en forte baisse par rapport à 2024 **P 12**
- 6 Des difficultés encore élevées pour les métiers de la construction et de la santé **P 14**
- 7 Des recrutements plus souvent remis en question par le manque de moyens financiers **P 15**
- 8 La gratuité des services de France Travail : un atout non négligeable pour les employeurs **P 16**
- 9 France Travail : un partenaire primordial en cas de difficultés **P 17**
- 10 Les besoins en main-d'œuvre par région **P 18**
- 11 Sources et méthode **P 20**

## L'ESSENTIEL

En 2025, les intentions de recrutement diminuent par rapport à 2024 (-12,5%) et représentent 2,4 millions d'embauches potentielles. Cette baisse des projets de recrutements concerne tous les secteurs d'activité (allant de -8,4% dans les services aux particuliers jusqu'à -22,0% dans la construction) et quasiment tous les métiers : parmi les 217 métiers retenus dans l'enquête, seule une vingtaine connaissent une évolution positive du volume de projets de recrutement, dont les infirmiers et sages-femmes (+4,9%), les aides-soignants (+3,9%), ou les agents de service hospitalier (+1,1%).

En 2025, 50,1% des projets d'embauches sont jugés difficiles par les employeurs, soit une diminution de 7,3 points par rapport à 2024. Les difficultés diminuent particulièrement dans le secteur des activités immobilières (-11,8 points), des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (-10,7 points), de la construction (-10,3 points même si le taux de difficulté reste à un niveau élevé de 66,1%), du commerce de détail (-9,4 points) et de l'hébergement-restauration (-9,0 points).

Les métiers agricoles font partie des métiers les plus recherchés (92 900 projets de recrutement d'agriculteurs et 86 300 projets de recrutement de viticulteurs / arboriculteurs). La très grande majorité de ces intentions d'embauche est saisonnière et le taux de difficulté de recrutement légèrement inférieur à la moyenne. Les métiers de l'hôtellerie-restauration font également partie des plus recherchés : serveurs de cafés restaurants (107 800 projets), aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration (103 400 projets), cuisiniers (56 800 projets), employés de l'hôtellerie (52 400 projets). Pour les serveurs et les aides de cuisine, le taux de difficulté anticipé baisse fortement cette année et passe sous la moyenne. Des métiers du soin et de l'accompagnement (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers et sages-femmes) font également partie des plus recherchés, avec des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne.



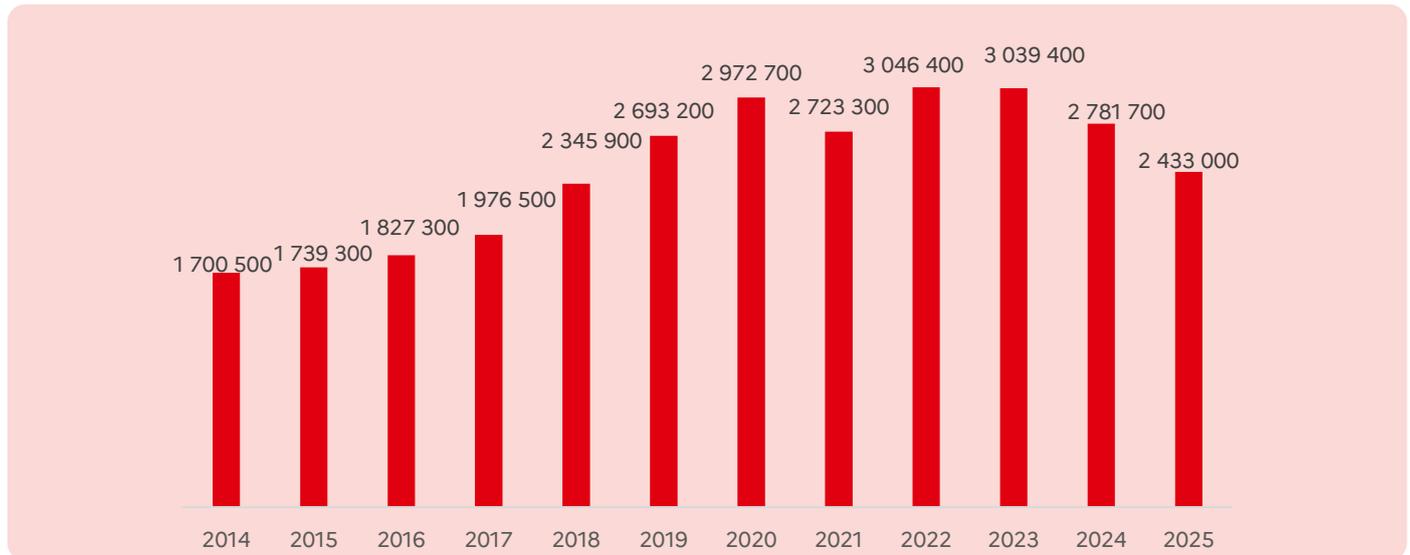
**UN PROJET  
D'EMBAUCHE SUR  
DEUX JUGÉ DIFFICILE  
EN 2025**

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

## FORTE BAISSÉ DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2025

En 2025, les intentions d'embauche diminuent de 12,5% et atteignent 2,43 millions de projets [cf. Graphique 1].

### GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE



Source : Enquêtes BMO 2014-2025, France Travail

24,1% des établissements prévoient d'embaucher, en baisse de 4,1 points par rapport à 2024 [Cf. Graphique 2]. Cette baisse est moins marquée pour les grands établissements [cf. Graphique 3].

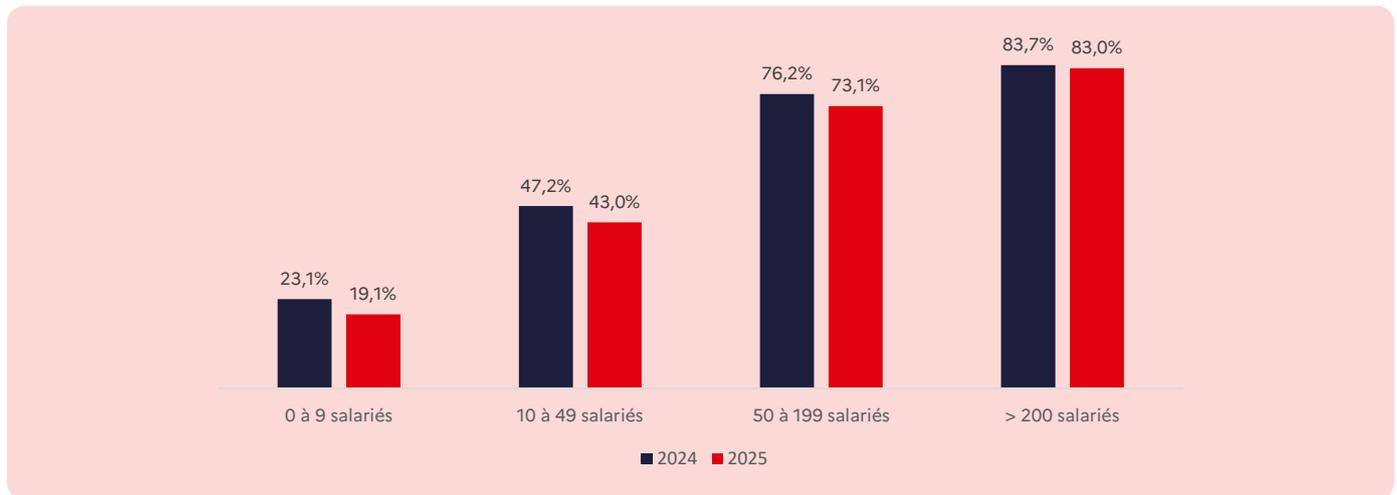
### GRAPHIQUE 2 ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER (EN %)



Source : Enquêtes BMO 2014-2025, France Travail

### GRAPHIQUE 3

#### ÉVOLUTION 2024 - 2025 DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

#### PAR RAPPORT A 2024, LE NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE BAISSE DANS TOUS LES SECTEURS, ET NOTAMMENT DANS LA CONSTRUCTION

Avec 1,00 million de projets, en baisse de 8,4% entre 2024 et 2025, le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur (41,2% des intentions d'embauche). Au sein de ce secteur, le sous-secteur de l'hébergement-restauration déclare des intentions d'embauches en baisse de 12,6% par rapport à 2024, tandis que l'« administration publique et enseignement » et la « santé - action sociale » déclarent des baisses plus légères (respectivement -3,5% et -4,0%).

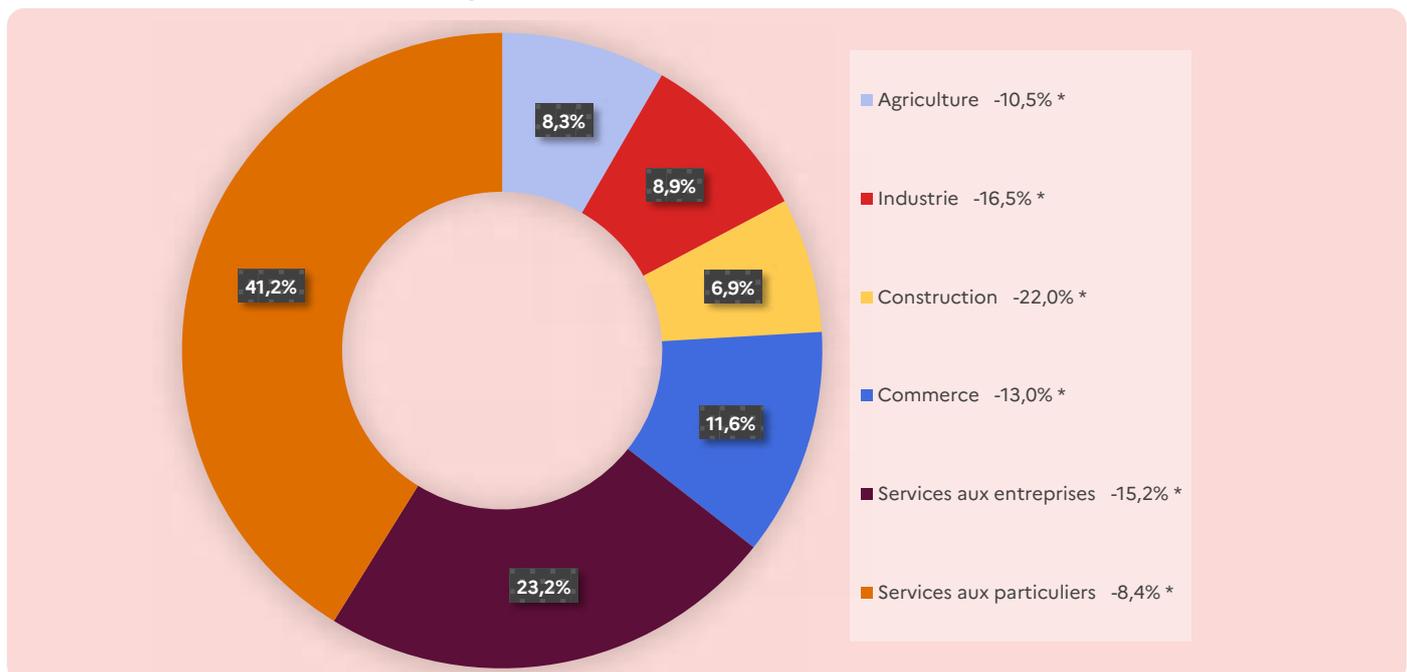
Les 564 000 projets de recrutement (-15,2% entre 2024 et 2025) dans le secteur des services aux entreprises représentent 23,2% des intentions d'embauche. Au sein de ce secteur, la baisse du volume de projets est plus marquée dans les sous-secteurs de l'« information – communication » (-21,5%) et des « activités financières et d'assurance » (-21,1%).

Le secteur du commerce affiche une baisse des intentions d'embauche dans la moyenne des autres secteurs (-13,0%), alors que celui de la construction envisage une baisse plus marquée (-22,0%).

Au sein du secteur de l'industrie, qui envisage une baisse plus élevée qu'en moyenne (-16,5%), les sous-secteurs « Textile, habillement, cuir, chaussures » et « Industries extractives, énergie, gestion des déchets » connaissent les baisses les plus sévères (respectivement -33,5% et -29,8%).

### GRAPHIQUE 4

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



Note de lecture : 8,3% des projets de recrutement en 2025 concernent le secteur de l'agriculture, qui projette 10,5% de recrutements en moins par rapport à 2024

Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

\* Evolution par rapport à 2024.

## ENCADRÉ 1

# Les recrutements effectués en 2024

### BAISSE DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DÉLAIS DE RECRUTEMENT SUPÉRIEURS À CEUX PRÉVUS

En 2024, un peu plus de 39% des établissements déclarent avoir cherché à recruter (33% parmi ceux qui ont réduit leur activité), soit une proportion identique à celle de 2023. Parmi les établissements ayant réussi à recruter, 26 % estiment que les délais de recrutements ont été supérieurs à ceux prévus, soit une baisse d'un peu plus de 4 points par rapport à 2023. La part d'établissements concernés par des délais de recrutement supérieurs à ceux prévus atteint 36% dans l'industrie et 35% dans la santé et l'action sociale. 15% des établissements n'ayant pas cherché à recruter invoquent comme principale raison une baisse d'activité.

### LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RESENTIES EN 2024 SONT PLUS IMPORTANTES DANS LA CONSTRUCTION, LA SANTÉ ET ACTION SOCIALE ET LE COMMERCE ET RÉPARATION AUTOMOBILES

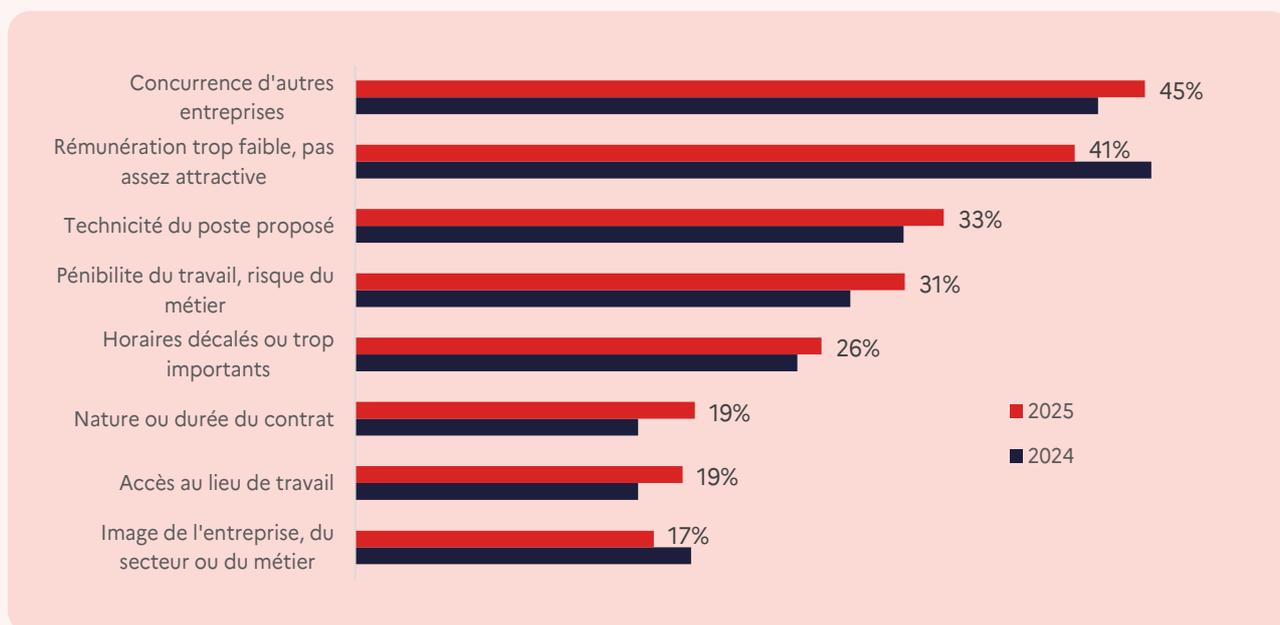
Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2024, près de 40% déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement, soit une baisse de 5 points par rapport à 2023. Les difficultés sont plus affirmées (47%) au sein des établissements déclarant par ailleurs être confrontés à des difficultés économiques telles que la hausse des coûts ou la diminution des marges. Les difficultés sont plus importantes dans la construction (65%), la santé et l'action sociale (52%), le commerce et la réparation automobiles (51%). Les difficultés de recrutement sont principalement attribuées à des problèmes de candidatures : 75% des établissements mentionnent des candidatures inadéquates et 68% un nombre de candidatures insuffisantes. Les autres raisons le plus souvent invoquées sont l'urgence du recrutement (51%, avec un maximum pour les services administratifs et de soutien, le secteur agro-alimentaire, la santé et l'action sociale et l'hébergement-restauration), la nécessité de réaliser plusieurs recrutements simultanés ou le manque de personnel pour recruter (47%), et le fait que les candidats ont finalement refusé le poste proposé (43%).

Par ailleurs, 20% des établissements employeurs déclarent avoir rencontré des difficultés à garder leur personnel. Cette proportion est plus élevée dans la santé et l'action sociale et l'hébergement-restauration. Ces difficultés sont davantage exprimées par les établissements rencontrant aussi des difficultés de recrutement (31% contre 12% pour les autres établissements).

### 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 (45% des établissements contre 42% en 2023, avec comme premier secteur la santé et action sociale). La concurrence entre entreprises est moins citée dans l'espace rural (espace en dehors des unités urbaines) et les petites agglomérations de moins de 20 000 habitants. Des rémunérations trop faibles ou insuffisamment attractives sont citées par 41% des employeurs. Cette raison est davantage avancée dans l'agglomération parisienne ou, au contraire, dans l'espace rural. Sont mentionnés ensuite, la technicité du poste proposé (33%, les principales activités concernées sont les activités spécialisées, scientifiques et techniques, l'industrie, la construction et le commerce de gros), la pénibilité ou les risques du métier (31% avec comme premiers secteurs l'agriculture, les services administratifs et de soutien, la construction, le secteur agro-alimentaire et l'hébergement-restauration). La nature du contrat est citée par 19% des établissements. L'accès au lieu de travail est cité par la même proportion d'établissements, avec des valeurs maximales dans l'espace rural et, dans une moindre mesure, les petites agglomérations. Enfin, l'image de l'entreprise, du secteur ou du métier est mis en avant par 17% des employeurs.

## GRAPHIQUE 5 LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2024, 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 2024-2025, France Travail.

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

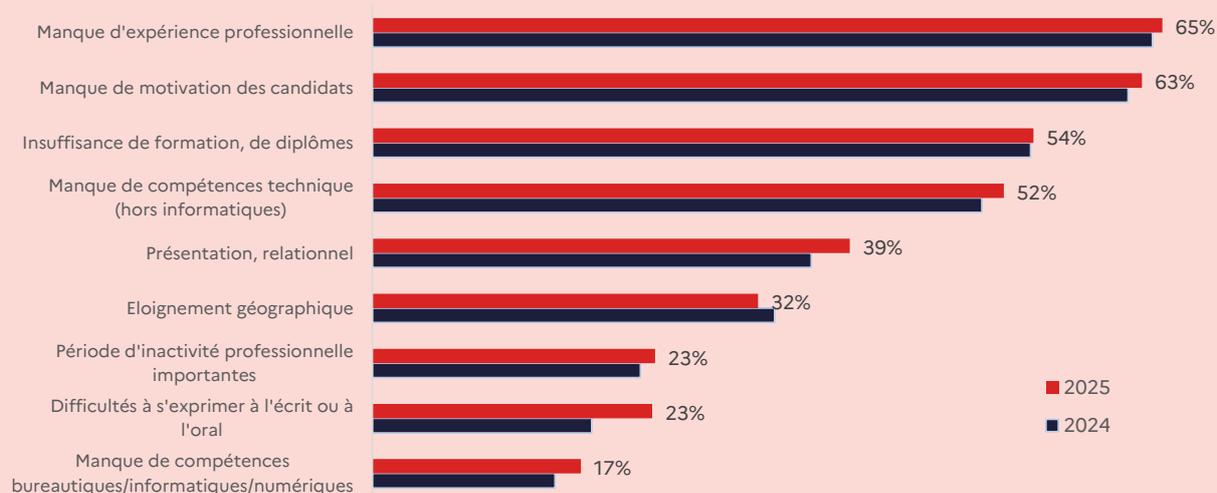
Un peu plus de la moitié des employeurs déclarant avoir reçu des candidatures inadéquates citent le manque de compétences techniques, en particulier dans l'industrie, la construction et le commerce et la réparation automobile. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 39% des employeurs et sont davantage mis en avant dans l'hébergement-restauration, les services aux personnes et les services administratifs et de soutien aux entreprises. Viennent enfin les défauts d'expression écrite ou orale (23% des employeurs) et le manque de compétences numériques (17%).

En dehors des compétences, 65% des employeurs

mentionnent le manque d'expérience professionnelle. Ce critère est cité avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (54% des établissements).

Le manque de motivation des candidats est cité par 63% des employeurs. Cet avis est davantage exprimé par les établissements de moins de 50 salariés et lorsque les difficultés de recrutements portent plus sur des ouvriers peu qualifiés ou des employés de service. L'absence de motivation se traduit principalement par l'attitude lors de l'entretien professionnel pour 72% des recruteurs, ou par l'absence à l'entretien d'embauche (54% des recruteurs). Sont également évoqués le fait que les candidats embauchés sont partis plus tôt que prévu (la moitié des employeurs), ou la mauvaise qualité des dossiers de candidature (37% des établissements).

## GRAPHIQUE 6 LES RAISONS DES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2024 et des candidatures inadéquates. Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons, ou les niveaux de qualifications surreprésentés dans les difficultés de recrutement.

Source : Enquêtes complémentaires BMO 2024-2025, France Travail.

### PRÈS DE LA MOITIÉ DES EMPLOYEURS RENCONTRANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ONT EU RECOURS À DES PROFILS DIFFÉRENTS DE CEUX RECHERCHÉS INITIALEMENT

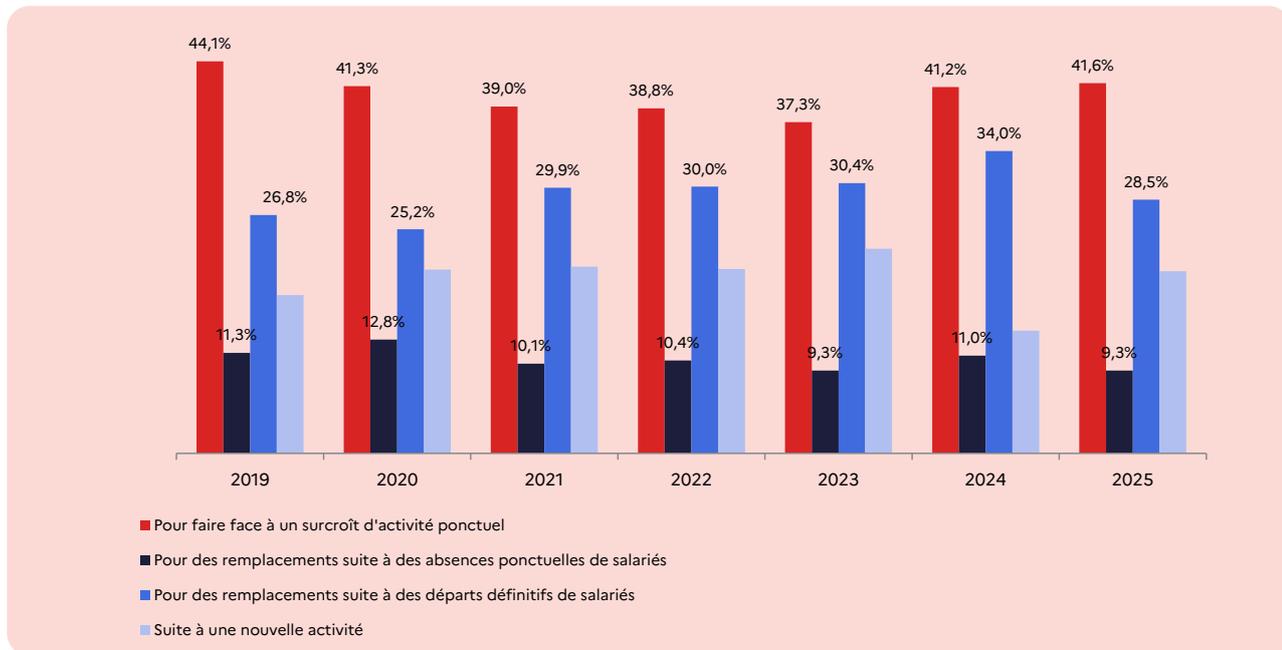
Pour résoudre les difficultés de recrutement rencontrées, 55% des établissements ont formé des candidats venant de l'extérieur et 53% déclarent avoir fait appel à France Travail. La moitié des établissements ont formé des salariés déjà présents dans l'entreprise et 47% ont eu recours à des heures supplémentaires. Une proportion presque équivalente (45%) a recouru à des profils de candidats différents tandis que 42% ont embauché moins que prévu ou ont différé une partie de leurs embauches. Les autres solutions mise

en œuvre sont le recours à d'autres types de contrats (37% des établissements), ou la sous-traitance (14%). Par ailleurs, pour améliorer leurs chances de recruter, 30% des établissements déclarent avoir augmenté la rémunération proposée (-4 points par rapport à 2023). Cette proportion s'élève à 40% pour ceux ayant rencontré des difficultés de recrutement contre 23% n'en ayant pas rencontré. Un tiers des établissements estime avoir amélioré les conditions de travail et 26% ont simplifié leur process de recrutement (31% pour ceux ayant été confrontés à des difficultés de recrutement contre 22% pour les autres établissements).

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

41,6% des projets de recrutement pour 2025 visent à faire face à un surcroît d'activité ponctuel [cf. Graphique 7]. Le remplacement de salariés partis définitivement représente 28,5% des intentions d'embauche. Cette part diminue par rapport à 2024 de 5,5 points, dans un contexte de recul de l'âge légal de départ à la retraite à la suite de la réforme de 2023. En contrepoint, la part des projets de recrutements liés à une nouvelle activité s'élève à 20,5% et augmente par rapport à 2024. Enfin, 9,3% 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

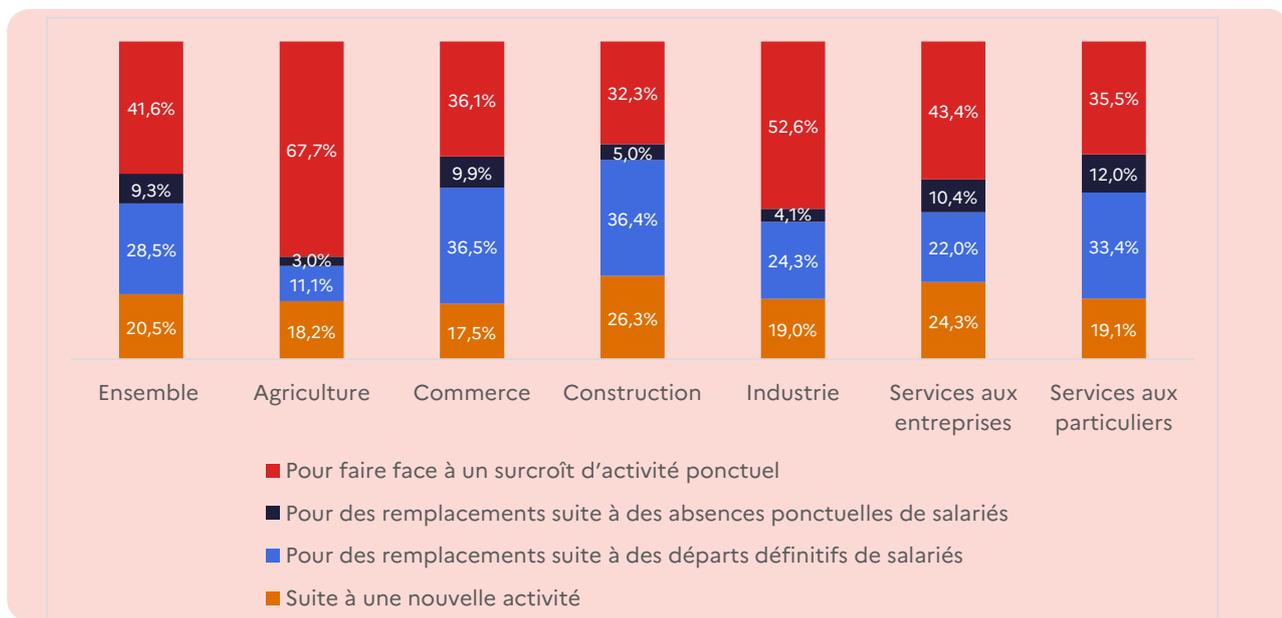


Note de lecture : En 2025, 41,6% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Source : Enquêtes BMO complémentaires 2019-2025, France Travail

Les motifs de recrutement varient d'un secteur d'activité à un autre. Dans l'agriculture, la majorité des recrutements (67,7%) sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel [cf. Graphique 8]. Ce motif représente également plus de la moitié des intentions de recrutement dans l'industrie. Dans le commerce, la construction et les services aux particuliers, plus du tiers 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 (26,3% des intentions de recrutement) et les services aux entreprises (24,3%).

### GRAPHIQUE 8 MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête BMO complémentaire 2025, France Travail.

## ENCADRÉ 2

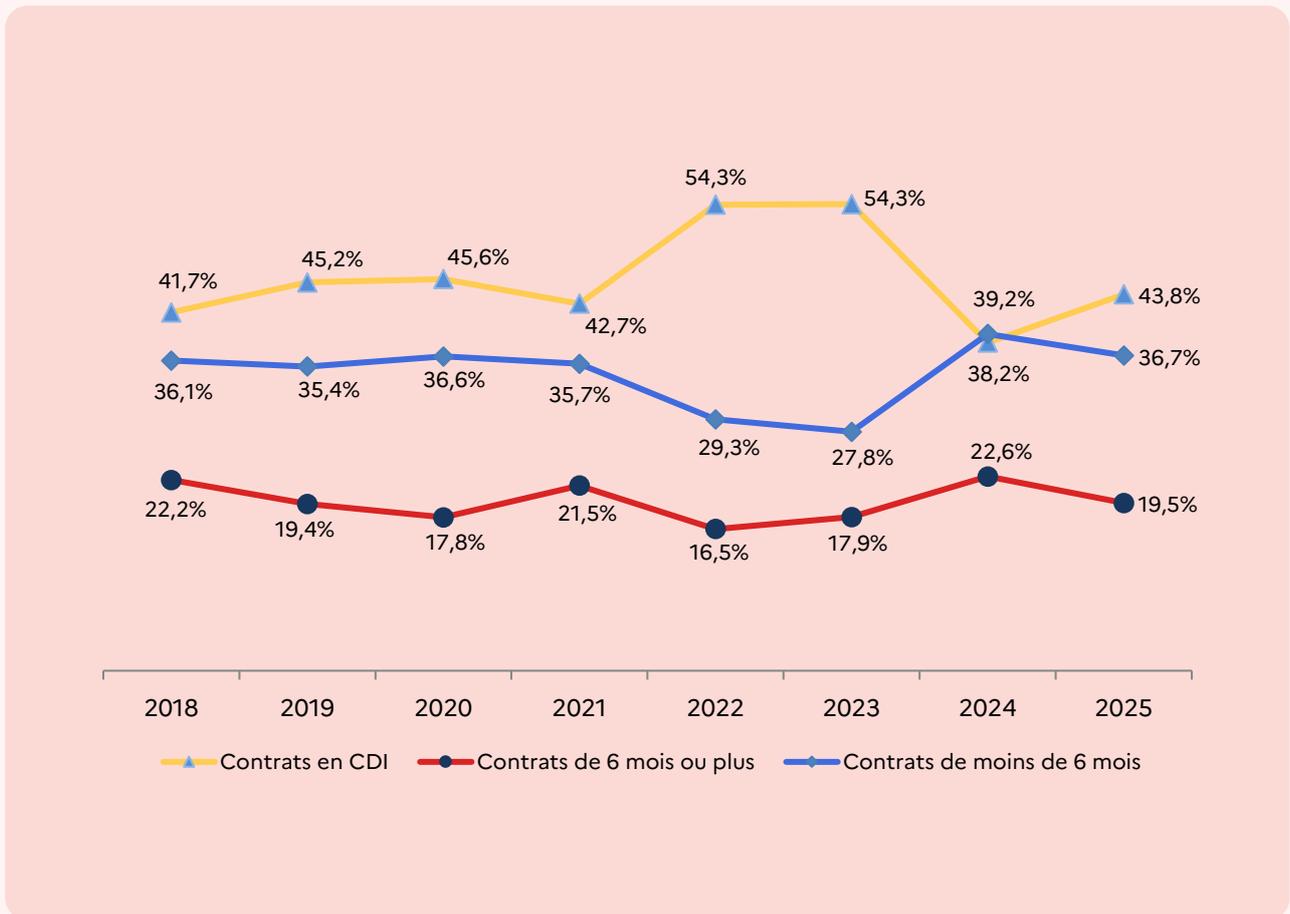
# La part des projets de recrutement en CDI augmente

En 2025, 43,8% des projets de recrutement anticipés correspondent à des CDI, soit une proportion en hausse par rapport à celle de l'année 2024 (+5,5 points). En contrepartie la part des projets de recrutements en CDD baisse. Plus des deux tiers 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 ponctuel. Enfin, plus de 70% des contrats à durée limitée de 6 mois ou plus permettent de faire face à des départs définitifs ou des surcroûts d'activité ponctuels.

### GRAPHIQUE 9

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



Source : Enquêtes BMO complémentaires 2018-2025, France Travail.

## LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2025

En 2025, les employeurs déclarent un volume d'intention d'embauche de 2,43 millions. Les métiers agricoles font partie des métiers les plus recherchés (92 900 projets de recrutement d'agriculteurs et 86 300 projets de recrutement de viticulteurs/ arboriculteurs). La très grande majorité de ces intentions d'embauche est saisonnière. Les métiers de l'hôtellerie-restauration font également partie des plus recherchés : serveurs de cafés restaurants (107 800 projets), aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration (103 400 projets), cuisiniers (56 800 projets), employés de l'hôtellerie (52 400 projets).

Pour les serveurs et les aides de cuisine, les employeurs anticipent moins de difficultés de recrutement que l'année dernière : le taux de difficultés anticipées par les employeurs pour le métier de serveur passe de 59,7% en 2024 à 49,6% en 2025 (-10,1 points), et celui pour le métier d'aide de cuisine et d'employé polyvalent de la restauration passe de 56,3% à 41,2% (-15,1 points). Des métiers du soin et de l'accompagnement font également partie des plus recherchés, avec des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne : 61 300 projets de recrutement d'aides à domicile, 60 100 d'aides-soignants, 39 100 d'infirmiers et sages-femmes.

**TABLEAU 1**  
**LES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2025**

Métier	Ensemble des projets de recrutement	Part des projets difficiles (en %)	Part des projets saisonniers (en %)
Serveurs de cafés restaurants	107 800	49,6%	65,1%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	103 400	41,2%	40,7%
Agriculteurs	92 900	47,8%	82,1%
Viticulteurs, arboriculteurs	86 300	43,8%	94,9%
Agents d'entretien de locaux	84 500	44,1%	20,8%
Professionnels de l'animation socioculturelle	63 900	49,1%	58,4%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	61 300	80,4%	13,2%
Aides-soignants	60 100	64,4%	16,2%
Cuisiniers	56 800	60,7%	50,7%
Employés de libre service	55 800	32,9%	41,1%
Employés de l'hôtellerie	52 400	52,2%	71,6%
Artistes (musique, danse, spectacles)	49 000	6,4%	39,6%
Infirmiers et sages-femmes	39 100	67,3%	8,3%
Personnels de ménage chez des particuliers	38 500	63,7%	21,1%
Ingénieurs de l'informatique *	35 000	57,4%	0,9%
Vendeurs en produits alimentaires	34 000	44,7%	39,8%
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	32 000	30,7%	27,9%
Caissiers	31 800	25,6%	42,1%
Jardiniers des espaces verts et naturels	31 300	51,2%	31,6%
Agents d'accueil et d'information	30 700	15,0%	45,3%
<b>Total</b>	<b>2 433 000</b>	<b>50,1%</b>	<b>31,0%</b>

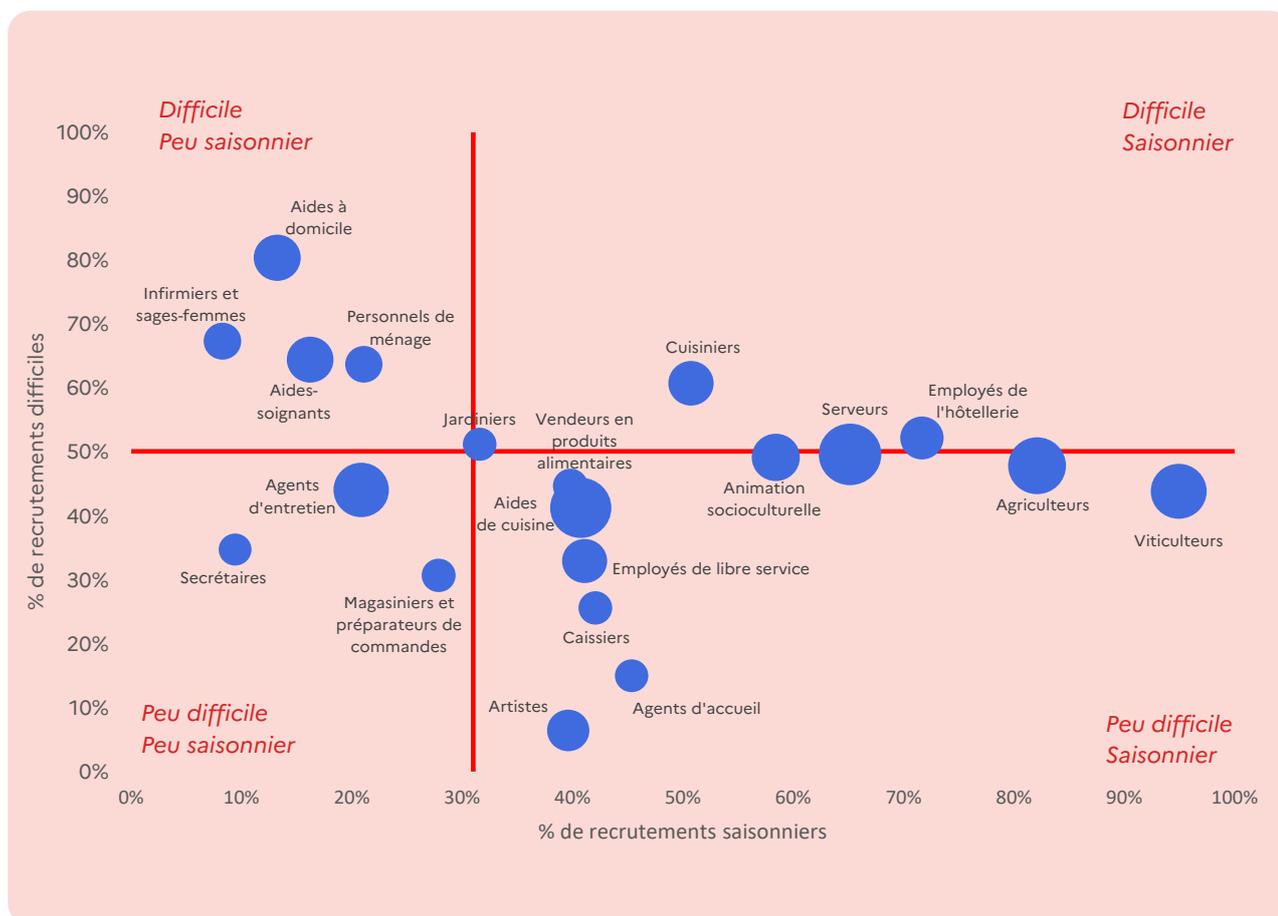
\* les différents métiers de cadres de l'informatique sont regroupés en ingénieurs de l'informatique.

Source : Enquête BMO 2025, 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 2025 peuvent se classer en quatre grands groupes :

- Le premier groupe, pour lequel les difficultés de recrutement anticipées et les projets d'embauche à caractère saisonnier sont élevés, contient entre autres les métiers de l'hôtellerie-restauration : serveurs de cafés-restaurants, 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 (avec un très fort recours aux recrutements saisonniers), les employés de libre-service, les caissiers, les agents d'accueil, les professionnels de l'animation socioculturelle, les artistes.
- Le quatrième groupe comprend les agents d'entretien, les secrétaires et les magasiniers, préparateurs de commande, pour lesquels les recruteurs anticipent moins de difficultés de recrutement que dans l'ensemble des métiers, avec des recrutements peu saisonniers.

**GRAPHIQUE 10**  
**POSITIONNEMENT DES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2025 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 2025 France Travail

La plupart des métiers connaissent une évolution à la baisse de leurs besoins en recrutement. Il s'agit des métiers d'agents de sécurité et de surveillance, dans le contexte d'une année post jeux olympiques, des métiers de l'hôtellerie-restauration comme les serveurs de cafés restaurants (-16 000 projets entre 2025 et 2024), les cuisiniers (-10 200 projets), ou les aides de cuisine et employés polyvalents de l'hôtellerie-restauration (-7 900 projets), mais également des métiers des services à la personne (- 6 200 projets d'aides à domicile et auxiliaires de vie, et -5 400 projets d'assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile). Sont concernés également les métiers artistiques (- 6 500 projets d'artistes et -5 800 projets de professionnels du spectacle) et des métiers agricoles (-12 100 projets de viticulteurs, arboriculteurs, -5 300 projets de jardiniers des espaces verts et naturels, -5 100 projets de maraîchers et horticulteurs).

Seule une vingtaine de métiers connaissent une évolution positive du volume de projets de recrutement, dont les infirmiers et sages-femmes (+4,9%), les aides-soignants (+3,9%), ou les agents de service hospitalier (+1,1%).

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

Métier	Variation du nombre de projets de recrutement (2025/2024)	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans *	Nombre de projets de recrutement pour 2025
Agents de sécurité et de surveillance	-16 000	-10 800	27 400
Serveurs de cafés restaurants	-14 100	10 200	107 800
Viticulteurs, arboriculteurs	-12 100	-55 100	86 300
Cuisiniers	-10 200	7 100	56 800
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	-7 900	4 600	103 400
Artistes (musique, danse, spectacles)	-6 500	-15 800	49 000
Secrétaires bureautiques et assimilés	-6 500	-5 000	29 500
Aides à domicile et auxiliaires de vie	-6 200	-14 900	61 300
Professionnels des spectacles	-5 800	-2 400	25 100
Techniciens du contrôle qualité	-5 500	-600	2 000
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	-5 400	0	22 300
Ouvriers mécaniciens de véhicules	-5 400	600	21 600
Jardiniers des espaces verts et naturels	-5 300	300	31 300
Plombiers chauffagistes	-5 200	-3 300	14 400
Maraîchers et horticulteurs	-5 100	-1 500	21 800

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

Source : Enquête BMO 2025, France Travail

## LE NOMBRE DE PROJETS NON SAISONNIERS EST EN FORTE BAISSÉ PAR RAPPORT À 2024

Les employeurs anticipent 1,68 millions de recrutements non saisonniers en 2025, en baisse de 14,1% par rapport à 2024, soit 275 600 projets non saisonniers en moins. Les projets de recrutement saisonniers ont quant à eux baissé de 8,8%. Au total, 69,0% des projets d'embauche ne sont pas saisonniers en 2025 (contre 70,2% en 2024).

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers se trouvent des métiers de l'hôtellerie-restauration (aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, serveurs, cuisiniers), des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers et sages-femmes), mais également des métiers liés à l'entretien ou le transport et la logistique (agents d'entretien de locaux, conducteurs routiers, magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés).

**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 2025	Evolution brute du nombre de projets de recrutement non saisonniers (2025/2024)	Evolution (en %) du nombre de projets de recrutement non saisonniers	Nombre total de projets de recrutement en 2025
Agents d'entretien de locaux	66 900	500	0,7%	84 500
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	61 300	-7 100	-10,4%	103 400
Aides à domicile et auxiliaires de vie	53 200	-4 300	-7,4%	61 300
Aides-soignants	50 400	1 700	3,4%	60 100
Serveurs de cafés restaurants	37 600	-8 300	-18,1%	107 800
Infirmiers et sages-femmes	35 800	1 900	5,8%	39 100
Ingénieurs de l'informatique*	34 700	-5 500	-13,7%	35 000
Employés de libre service	32 800	-2 200	-6,2%	55 800
Personnels de ménage chez des particuliers	30 400	-3 800	-11,0%	38 500
Artistes (musique, danse, spectacles)	29 600	-600	-2,1%	49 000
Cuisiniers	28 000	-9 100	-24,6%	56 800
Secrétaires bureautiques et assimilés	26 700	-6 200	-18,8%	29 400
Professionnels de l'animation socioculturelle	26 600	-2 100	-7,2%	63 900
Agents administratifs	25 600	-2 600	-9,3%	29 000
Techniciens de l'informatique	24 400	-8 400	-25,6%	25 200

\* Les différents métiers de cadres de l'informatique sont regroupés en ingénieurs de l'informatique.

Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail.

## CHUTE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES PAR LES EMPLOYEURS

Les employeurs anticipent une baisse sensible des difficultés de recrutement par rapport à 2024 : ces difficultés concernent 50,1 % des projets en 2025, contre 57,4 % en 2024. Après des niveaux élevés dans les années 2022-2024 à la suite de la reprise post-covid, le taux de difficultés anticipées de recrutement retrouve ainsi son niveau de 2019.

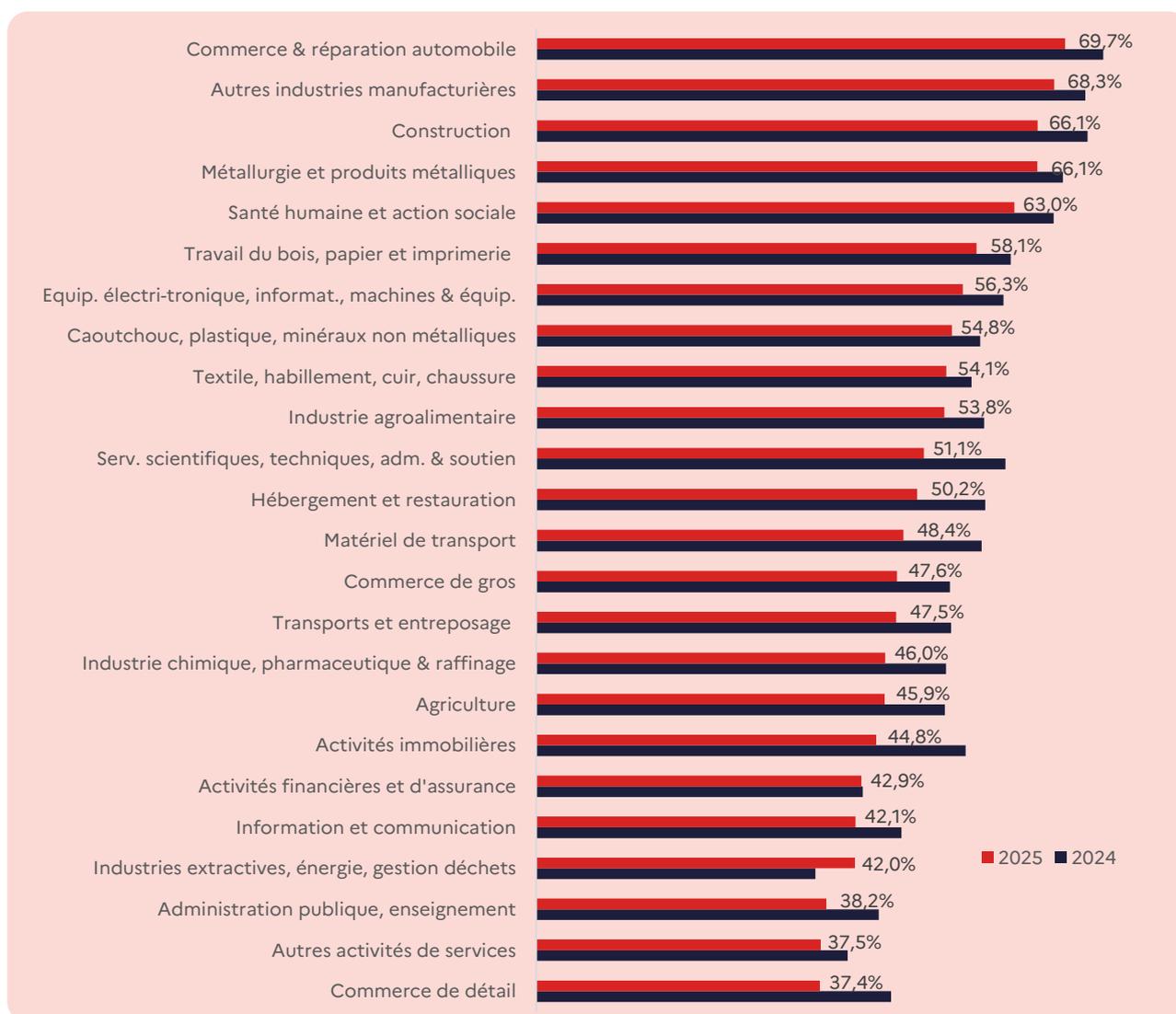
Cette baisse des difficultés de recrutement concerne tous les secteurs d'activité. Les difficultés diminuent particulièrement dans le secteur des activités immobilières (-11,8 points), des services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien (-10,7 points), de la construction (-10,3 points même si le taux de difficulté reste à un niveau élevé de 66,1%) du commerce de détail (-9,4 points) et de l'hébergement-restauration (-9,0 points). Les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans le commerce et la réparation automobile (69,7%), les industries manufacturières (68,3%), la construction donc, ou encore la santé et action sociale (63,0%). Elles sont moins fortes dans le secteur du commerce de détail (37,4%), des autres activités de services (37,5%) et de l'administration publique et enseignement (38,2%).

## GRAPHIQUE 11 ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES



Source : Enquêtes BMO 2014-2025, France Travail

## GRAPHIQUE 12 TAUX DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR

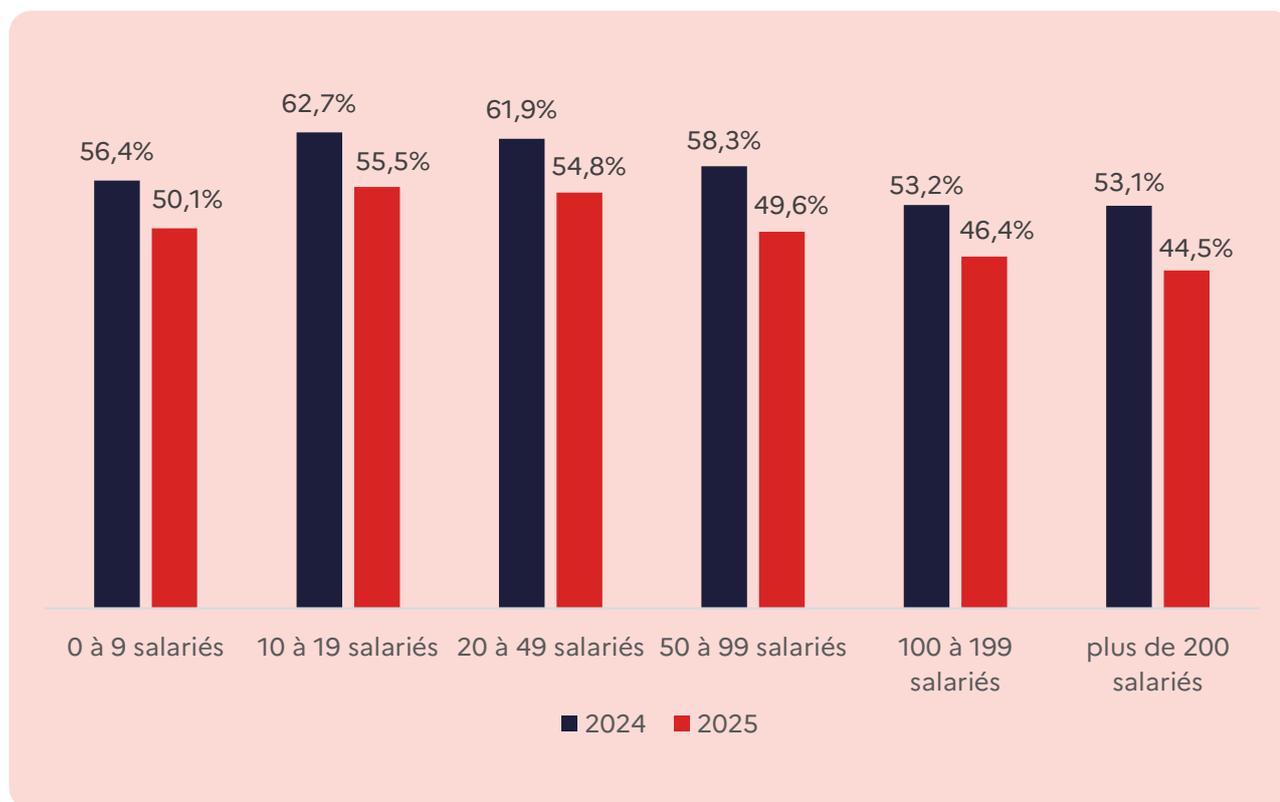


Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

La baisse de la part des projets de recrutements jugés difficiles entre 2024 et 2025 concerne autant les petites structures (-6,3 points pour les établissements de moins de 10 salariés) que les établissements de plus de 200 salariés (-8,6 points).

### GRAPHIQUE 13

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



Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

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

Les métiers pour lesquels les employeurs anticipent le plus de difficulté de recrutement sont des métiers de la construction comme les couvreurs (82,4% des projets de recrutement sont jugés difficiles), les charpentiers (78,3%), ou encore les ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation (73,4%).

Les métiers de la réparation automobile et de l'industrie présentent aussi des difficultés de recrutement importantes, comme les carrossiers automobiles (80,8%), les ouvriers mécaniciens de véhicules (74,0%), les ouvriers en chaudronnerie et tôlerie (80,2%), les ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage (79,8%) et les ouvriers de la maintenance en électricité et en électronique (79,1%).

Les métiers de l'aide à domicile (80,4% de projets difficiles), ainsi que des métiers médicaux ou paramédicaux sont également concernés : 75,1% des projets de recrutement « d'autres professionnels para-médicaux » et 74,9% des projets de recrutement de médecins sont jugés difficiles. Le taux de difficulté est également élevé pour les pharmaciens (70,9%), les dentistes (68,1%) ou encore les infirmiers et sages-femmes (67,3%).

**TABLEAU 4****LISTE DES 15 MÉTIERS DONT LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS COMME DIFFICILE EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2025**

Métier	Nombre total de projets de recrutement pour 2025	Nombre de projets de recrutement difficiles en 2025	Part des projets de recrutement difficiles pour 2025 (en %)	Evolution de la part de projets de recrutement difficiles (2025/2024), en points
Couvreurs	11 300	9 300	82,40%	-2,9
Carrossiers automobiles	6 800	5 500	80,80%	-5
Aides à domicile et auxiliaires de vie	61 300	49 300	80,40%	-3,3
Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie	5 800	4 600	80,20%	-0,3
Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	5 600	4 400	79,80%	-2,7
Ouvriers de la maintenance en électricité et en électronique	5 900	4 700	79,10%	10
Charpentiers (métal et bois)	7 300	5 700	78,30%	-0,9
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	15 600	12 000	76,90%	5,7
Autres professionnels para-médicaux	7 500	5 700	75,10%	2,6
Médecins	9 900	7 400	74,90%	-6,8
Chefs cuisiniers	6 800	5 100	74,60%	3,2
Techniciens médicaux et préparateurs	8 900	6 600	74,30%	-3,6
Bouchers	7 000	5 200	74,30%	0,9
Ouvriers mécaniciens de véhicules	21 600	16 000	74,00%	-3,9
Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	6 000	4 400	73,40%	-7

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

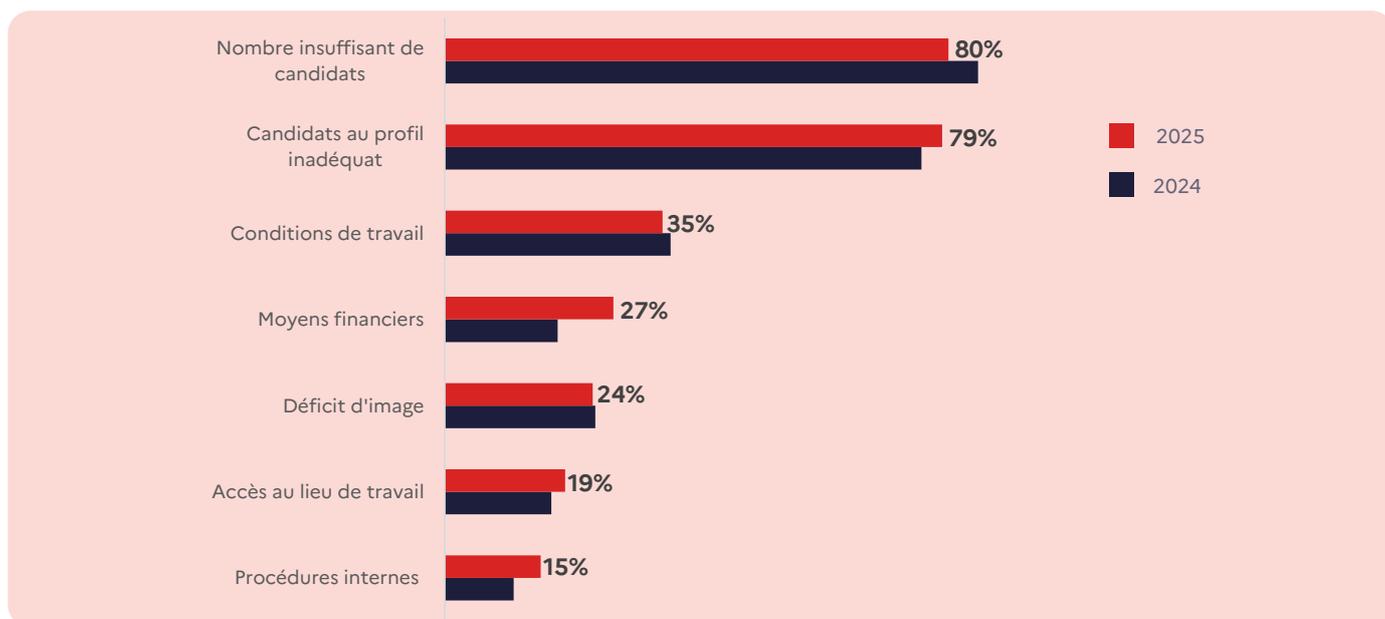
Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail

**DES RECRUTEMENTS PLUS SOUVENT REMIS EN QUESTION PAR LE MANQUE DE MOYENS FINANCIERS**

Comme les années précédentes, les employeurs qui envisagent des difficultés à recruter en 2025 redoutent presque tous (96% d'entre eux) les problèmes liés aux candidatures, qu'elles soient inappropriées (79%) ou en nombre insuffisant (80%). Comme en 2024, la moitié des recruteurs (54%) reconnaît également que la nature peu attrayante du poste proposé peut s'avérer être un frein dans leur recrutement : soit parce que les conditions de travail sont défavorables (travail pénible, horaires décalés, manque d'attractivité... pour 35% des employeurs), soit parce que le secteur, l'entreprise ou le métier souffrent d'un déficit d'image (24%) ou encore parce que les conditions d'accès au lieu de travail sont compliquées (19%). Les établissements du secteur agricole sont les plus nombreux à craindre ces difficultés (74% contre 46% des établissements du commerce), ils sont plus durement touchés par le déficit d'image et les difficultés d'accès au lieu de travail. 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 augmentent significativement cette année : 27% des employeurs pensent manquer de budget (jusqu'à 36% dans l'agriculture) contre 18% en 2024. Au final un tiers des établissements recruteurs anticipent des difficultés liées à leurs procédures internes contre un quart d'entre eux en 2024.

## GRAPHIQUE 14 NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES

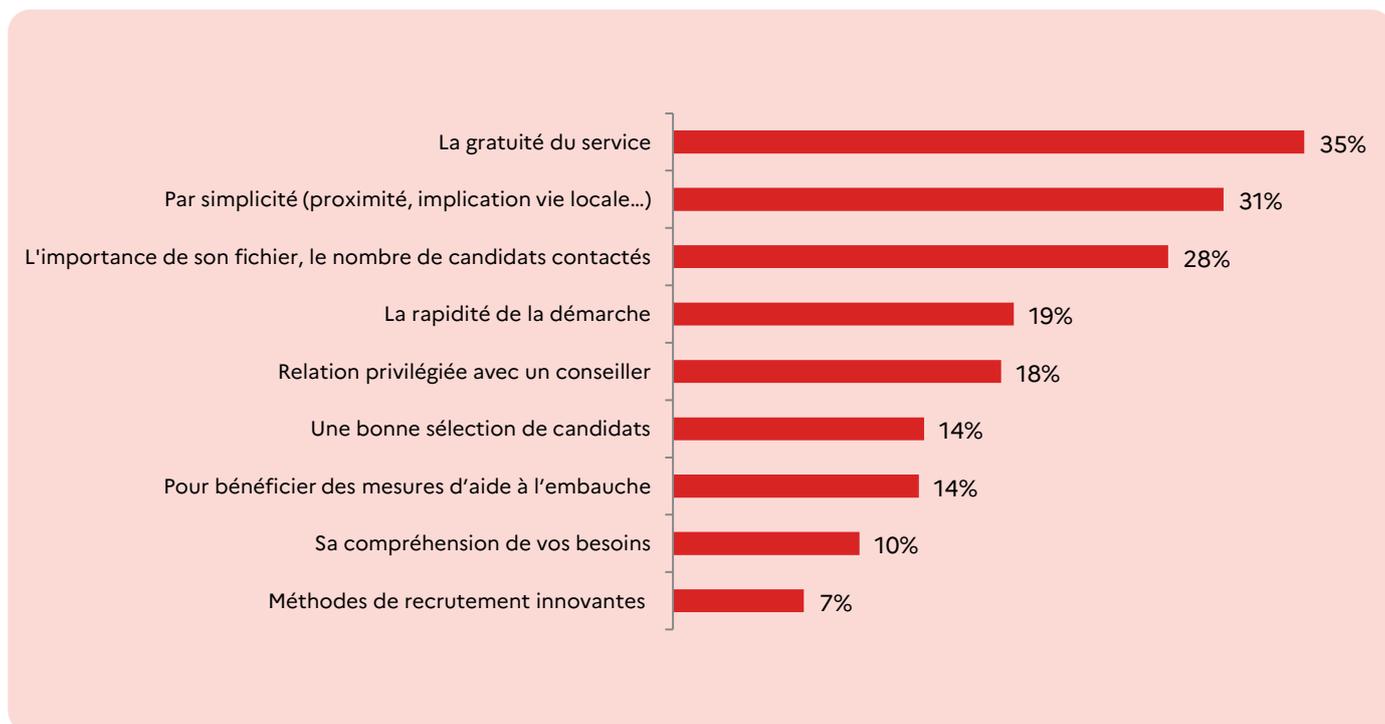


Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2025 pour lequel ils anticipent des difficultés  
Source : Enquêtes complémentaires BMO 2024-2025, France Travail

### LA GRATUITÉ DES SERVICES DE FRANCE TRAVAIL : UN ATOUT NON NÉGLIGEABLE POUR LES EMPLOYEURS

Sept employeurs sur dix envisagent en 2025 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 (36% des cas) ou en association avec d'autres intermédiaires de l'emploi (dans 46% des cas). Dans un contexte où la crainte de manquer de budget augmente, la gratuité du service offert par France Travail devient l'argument le plus souvent évoqué par plus d'un recruteur sur trois qui fera appel à France Travail principalement pour ce motif. La simplicité d'accès aux services et l'importance du fichier de candidats restent aussi de bonnes raisons de passer par France Travail.

## GRAPHIQUE 15 LES DEUX MOTIFS PRINCIPAUX DE RECOURS A FRANCE TRAVAIL SELON LES RECRUTEURS



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2025  
Source : Enquête complémentaire BMO 2025, France Travail

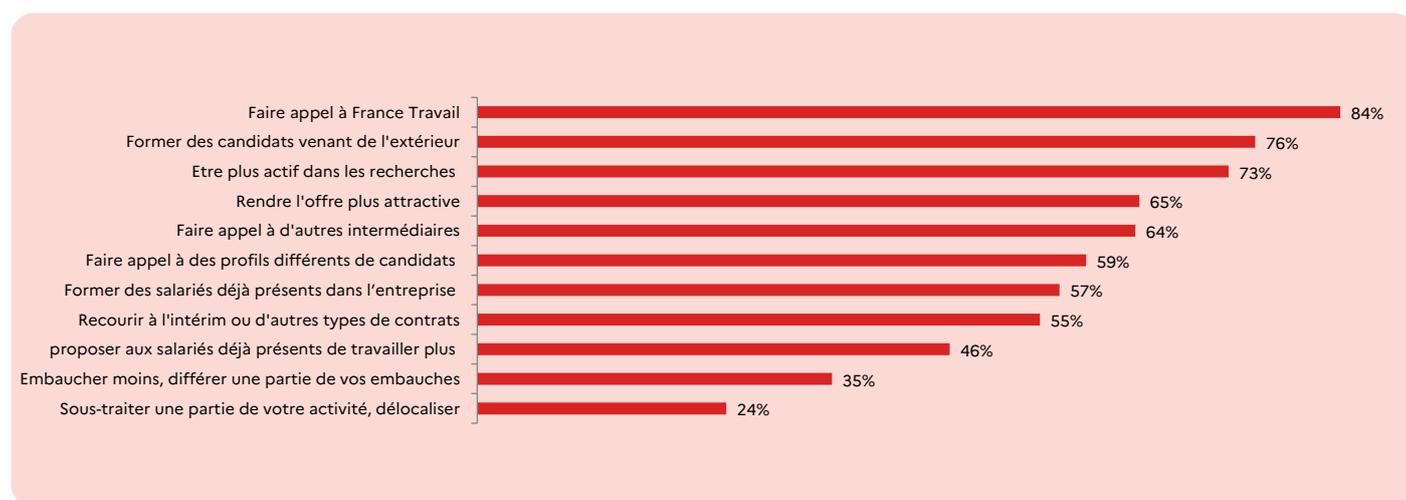
Parmi les établissements qui ne feront pas appel à France Travail, près de la moitié utilisent d'autres canaux de recrutement (Intérim, cabinets de recrutement, réseaux...), 16% déclarent ne pas en avoir l'utilité puisqu'ils ont déjà un candidat en vue ou parce qu'ils reçoivent suffisamment de candidatures spontanées.

## FRANCE TRAVAIL : UN PARTENAIRE PRIMORDIAL EN CAS DE DIFFICULTÉS

En cas de difficultés de recrutement, une grande majorité des recruteurs (84% contre 85% en 2024) compte sur France Travail pour les aider dans leur recrutement. Les autres intermédiaires de l'emploi seront également fortement mobilisés par près des deux tiers des employeurs (64%). La formation de candidats venant de l'extérieur demeure aussi une solution privilégiée qui séduit plus de sept recruteurs sur dix (76%). Près des trois quarts des recruteurs (73%) envisagent d'être plus actifs dans leurs recherches. Dans deux cas sur trois, certains essaieront de rendre leur offre d'emploi plus attractive. D'autres solutions sont fréquemment envisagées : faire appel à des profils différents de candidats (59%), former des salariés déjà présents dans l'entreprise (57%) ou encore avoir recours à de l'intérim ou d'autres types de contrats (55%). Moins souvent évoquées, les dernières options qui s'offrent aux employeurs consistent à proposer aux salariés déjà présents dans l'entreprise de travailler plus (46%), d'embaucher moins en envisageant de différer une partie des embauches (35%) ou encore de sous-traiter une partie de l'activité (24%).

### GRAPHIQUE 16

#### TYPE DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Source : Enquête complémentaire BMO 2025, France Travail

Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2025 pour lequel ils anticipent des difficultés.

## LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PAR RÉGION

Les volumes de projets de recrutement diminuent entre 2024 et 2025 dans toutes les régions, de -4,8% en Martinique à -18,0% en Guyane. Les différences sont moins élevées entre les régions métropolitaines, de -10,0% en Ile-de-France à -16,7% en Occitanie. Les différences territoriales sont plus nettes concernant l'évolution du taux de difficulté entre 2024 et 2025 : les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur, Centre-Val-de-Loire, Corse et Ile-de-France anticipent de fortes baisses des difficultés de recrutement (respectivement -13,9 points, -11,5 points, -11,4 points et -11,3 points entre 2024 et 2025) tandis que la Bourgogne-Franche-Comté et la Guyane sont les seules régions à anticiper une hausse de ces difficultés (respectivement +1,6 point et +8,6 points).

**TABLEAU 5**  
**PROJETS ET DIFFICULTÉS PAR RÉGION**

Région	Projets de recrutement 2025	Evolution 2025/2024 (en %)	Part de projets difficiles en 2025 (%)	Evolution des difficultés 2025/2024 (en points)
Île-de-France	440 900	-10,0%	41,9%	-11,3
Auvergne-Rhône-Alpes	275 200	-14,5%	54,7%	-2,6
Nouvelle-Aquitaine	269 400	-13,9%	56,7%	-8,9
Occitanie	218 000	-16,7%	47,1%	-5,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	220 800	-10,8%	47,9%	-13,9
Grand Est	164 700	-14,8%	51,4%	-3,4
Pays de la Loire	168 600	-10,8%	56,7%	-3,1
Hauts-de-France	157 700	-10,7%	44,5%	-7,3
Bretagne	131 900	-13,7%	55,7%	-4,0
Normandie	111 800	-10,8%	53,0%	-8,4
Centre-Val de Loire	86 300	-14,0%	50,1%	-11,5
Bourgogne-Franche-Comté	87 300	-12,1%	57,6%	1,6
La Réunion	34 900	-7,8%	36,4%	-5,2
Corse	24 400	-10,1%	55,5%	-11,4
Guadeloupe	14 300	-12,1%	45,1%	-2,8
Martinique	13 300	-4,8%	52,8%	-11,0
Guyane	7 500	-18,0%	59,2%	8,6
Mayotte	5 800	-7,8%	49,9%	-14,3
<b>Total France</b>	<b>2 433 000</b>	<b>-12,5%</b>	<b>50,1%</b>	<b>-7,3</b>

Source : Enquêtes BMO 2024-2025, France Travail



# 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 2025 a été réalisée entre octobre et décembre 2024 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette seizième 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 2 419 049 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1 786 449 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, 445 932 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., ROUDAUT L. (2024),**  
« Offres pourvues et abandons de recrutement en 2023 », *Éclairages et Synthèses*, n°82, 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

Directeur de la rédaction  
Cyril NOUVEAU

Réalisation  
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

France Travail  
1 avenue du Docteur Gley  
75987 Paris cedex 20



[francetravail.fr](https://francetravail.fr)

