

Les Besoins en Main d'Oeuvre (BMO) des entreprises en 2026 en Nouvelle-Aquitaine


248 800
PROJETS DE
RECRUTEMENT
ont été exprimés par
les employeurs en
Nouvelle-Aquitaine
pour 2026



L'ESSENTIEL À RETENIR



1

Près d'1 établissement sur 4 (24,3%) envisage de recruter dans la région, une proportion en baisse sur un an (-1,1 point) mais qui reste structurellement supérieure à celle enregistrée en France (23,3%).

2

Pour l'année 2026, **près de 249 000 projets de recrutement ont été exprimés par les employeurs néo-aquitains**, un volume en diminution de -8% sur un an. Ce recul est un peu plus marqué que celui observé au plan national (-6%) mais moins soutenu qu'en 2025 (-14%).

3

Pour 2026, le nombre de projets de recrutement poursuit son repli dans **l'agriculture (-17%), la construction (-13%) et dans les services (-7%)**. Dans le commerce, les intentions d'embauche résistent davantage (-3%) **elles repartent même à la hausse dans l'industrie (+3%)**.

4

Les postes non saisonniers restent majoritaires (57%) avec une proportion qui est quasi-stable par rapport à l'année dernière (-0,1 point).

5

50% des projets de recrutement dans la région sont jugés difficiles à pourvoir par les employeurs, une part qui recule pour la 3^{ème} année consécutive. Il faut remonter à l'avant-crise sanitaire pour retrouver une part à ce niveau-là (49% en 2018).

Une enquête qui mesure les intentions d'embauche (et non les recrutements)...

- ⦿ Les intentions d'embauche traduisent les besoins en main d'œuvre des entreprises et représentent autant d'opportunités de reclassement pour les demandeurs d'emploi. Elles diffèrent du nombre total de recrutements.
- ⦿ En effet **une intention d'embauche** peut se concrétiser par le recrutement d'un demandeur d'emploi ou peut **également se concrétiser par le recrutement d'un salarié d'une autre entreprise**, entraînant des recrutements « en cascade ». Une intention d'embauche peut ainsi déboucher sur plusieurs recrutements.

...ET LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- ⦿ **Les difficultés de recrutement** correspondent à une appréciation des employeurs. Elles peuvent être liées à la pertinence des candidatures qui se présentent, à la nature du poste (pénibilité, mauvaise image, rémunération faible...) ou aux procédures de recrutement.
- ⦿ **Une difficulté de recrutement** ne se traduit pas nécessairement par un abandon du projet. Le plus souvent, le recrutement a lieu, mais il peut prendre plus de temps ou l'employeur peut revoir ses attentes.

Une enquête annuelle, réalisée en France entière, avec le concours du Crédoc, portant sur 1,8 million d'établissements

- ⦿ Elle décrit les besoins des entreprises par métier détaillé (217 familles professionnelles), par secteur d'activités (24 secteurs de la NAF) et à un niveau géographique fin, le bassin d'emploi (plus de 400).
- ⦿ En Nouvelle-Aquitaine, près de 168 400 établissements ont été interrogés pour l'édition 2026 (enquête réalisée entre octobre et décembre 2025) et plus de 37 600 ont répondu.



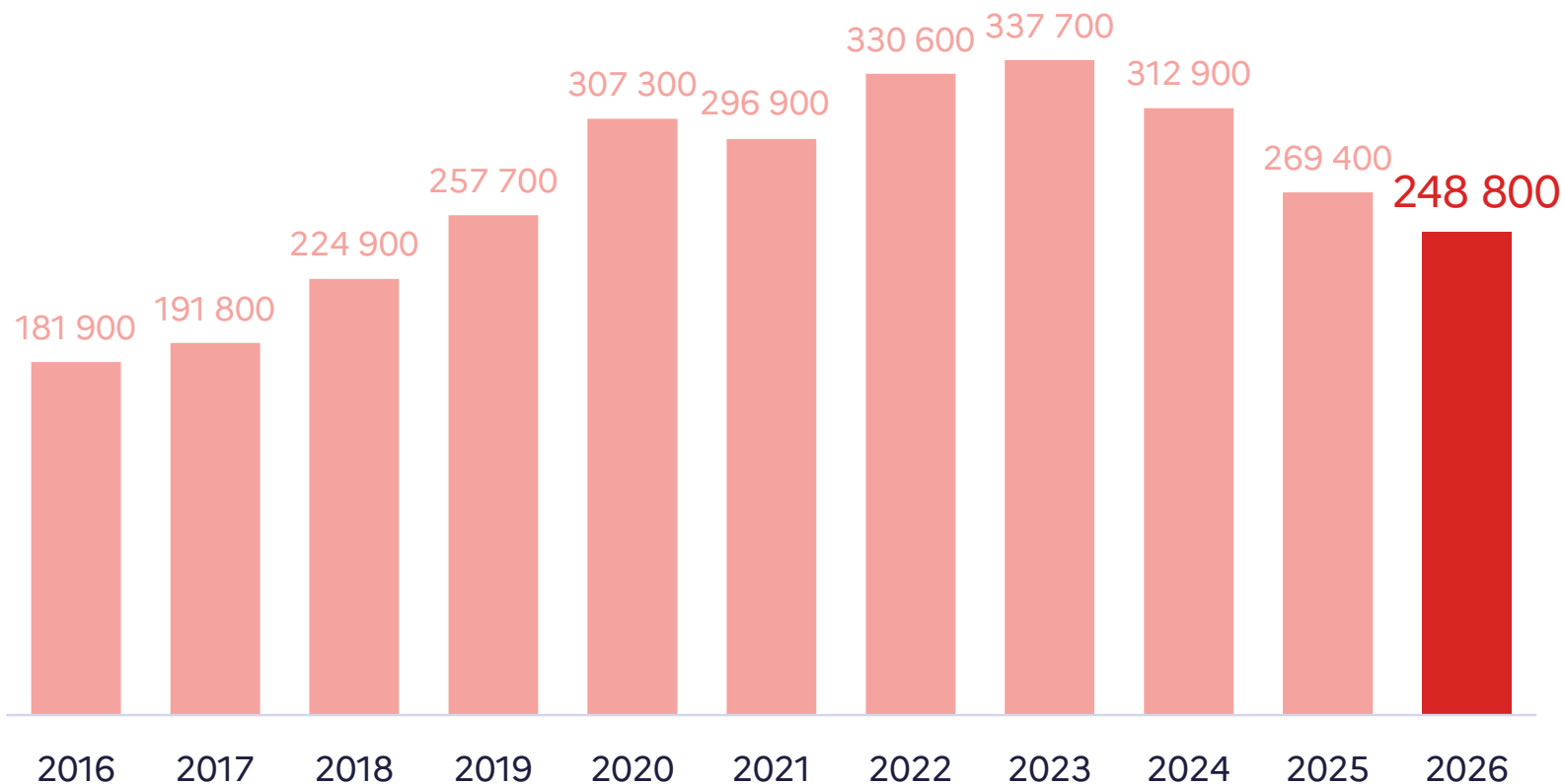
80%

DES RECRUTEURS EN NOUVELLE-AQUITAINE

ayant annoncé avoir une intention d'embauche en 2025 (enquête BMO) ont réalisé au moins un recrutement.

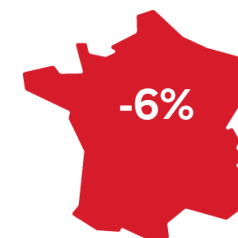
39% des établissements qui ne prévoyaient pas de recruter lors de l'enquête BMO 2025 ont néanmoins recruté sur l'année en déposant au moins une DPAE.

Le nombre de projets de recrutement en Nouvelle-Aquitaine affiche une nouvelle baisse pour 2026 mais qui est moins soutenue qu'en 2025 : -8% contre -14%



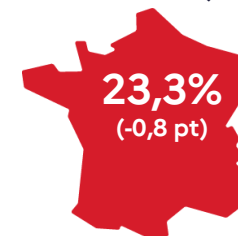
Source : France Travail Nouvelle-Aquitaine / BMO 2026

📍 -20 600 projets entre 2025 et 2026 en Nouvelle-Aquitaine (-8%)



📍 **57,0%** des intentions d'embauche concernent des **postes non saisonniers** (-0,1 point sur un an)

📍 **Part d'établissements envisageant de recruter en 2026 : 24,3%** (-1,1 point par rapport à 2025)

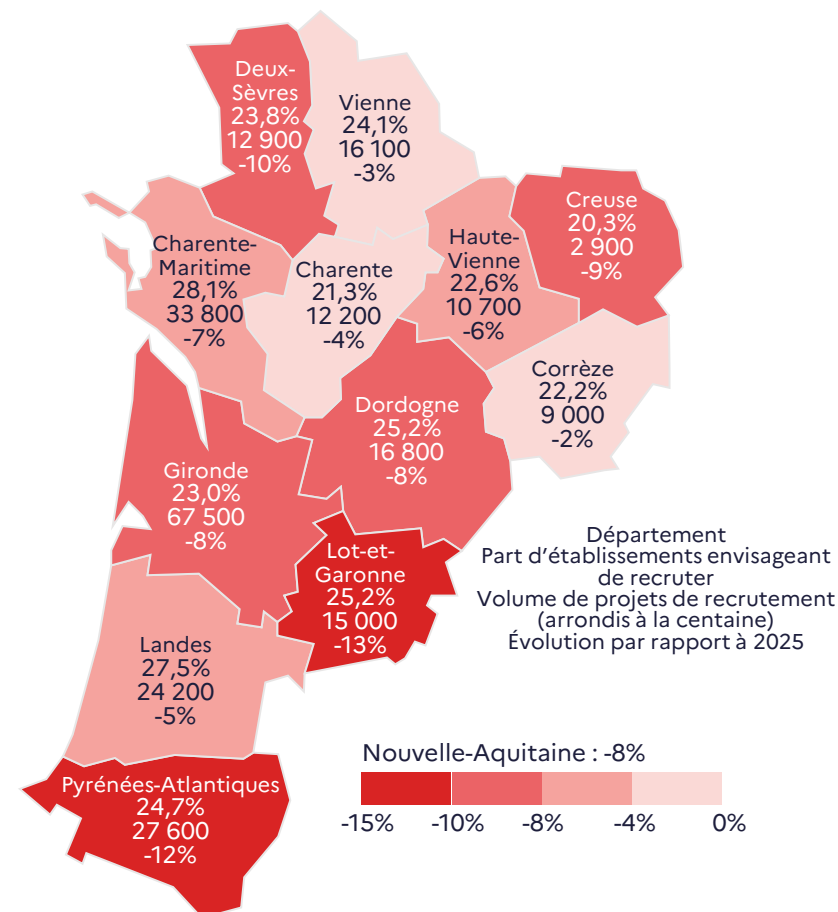


Le nombre de projets de recrutement diminue dans tous les départements, de manière soutenue dans le Lot-et-Garonne et les Pyrénées-Atlantiques, plus modérée en Corrèze, Vienne et Charente

Évolution du nombre de projets de recrutement entre 2025 et 2026 par département - Chiffres clés

🕒 Au sein de la région, la part d'établissements recruteurs varie de 20,3% en Creuse à 28,1% en Charente-Maritime. Par rapport à 2025, cette proportion recule dans 9 départements de la région, seules la Haute-Vienne (+2,4 points), la Charente-Maritime et les Landes (+0,1 point) voient leur part progresser.

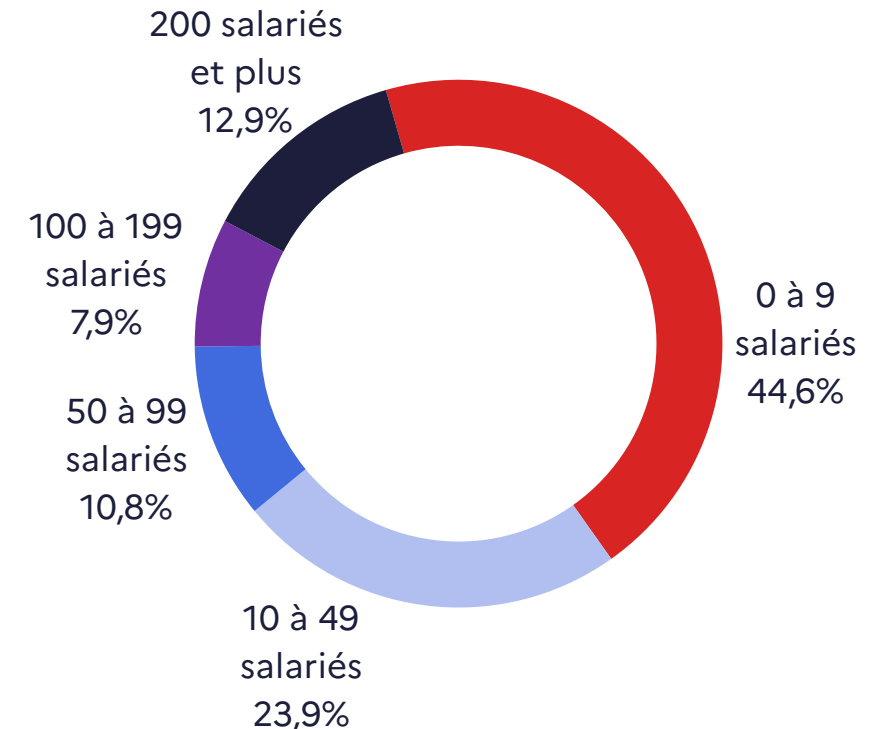
🕒 En volume d'intentions d'embauche, tous les départements sont impactés par la diminution observée dans la région. La Corrèze (-2%), la Vienne (-3%) et la Charente (-4%) se spécifient par un repli modéré alors que dans les Pyrénées-Atlantiques et le Lot-et-Garonne la chute du nombre de projets de recrutement atteint respectivement -12% et -13%.



Les établissements de moins de 10 salariés concentrent 45% des projets de recrutement

- ⦿ **Excepté pour les entreprises de 50 à 99 salariés (+7%),** le repli du nombre d'intentions d'embauche touche toutes les tranches de taille d'entreprise.
- ⦿ Aux deux extrémités, les **établissements sans salarié et les grandes entreprises de plus de 200 salariés** sont ceux qui anticipent **la baisse la plus marquée** de leurs projets de recrutement : respectivement -19% et -15%.
- ⦿ **La part d'établissements recruteurs augmente avec la taille de l'établissement** : de 16% pour les entreprises de 1 à 4 salariés à 90% pour celles de 200 salariés et plus.

Répartition des projets de recrutement selon la taille d'établissement



Source : France Travail Nouvelle-Aquitaine / BMO 2026

Le nombre d'intentions d'embauche diminue dans les principaux secteurs d'activités, excepté dans l'industrie

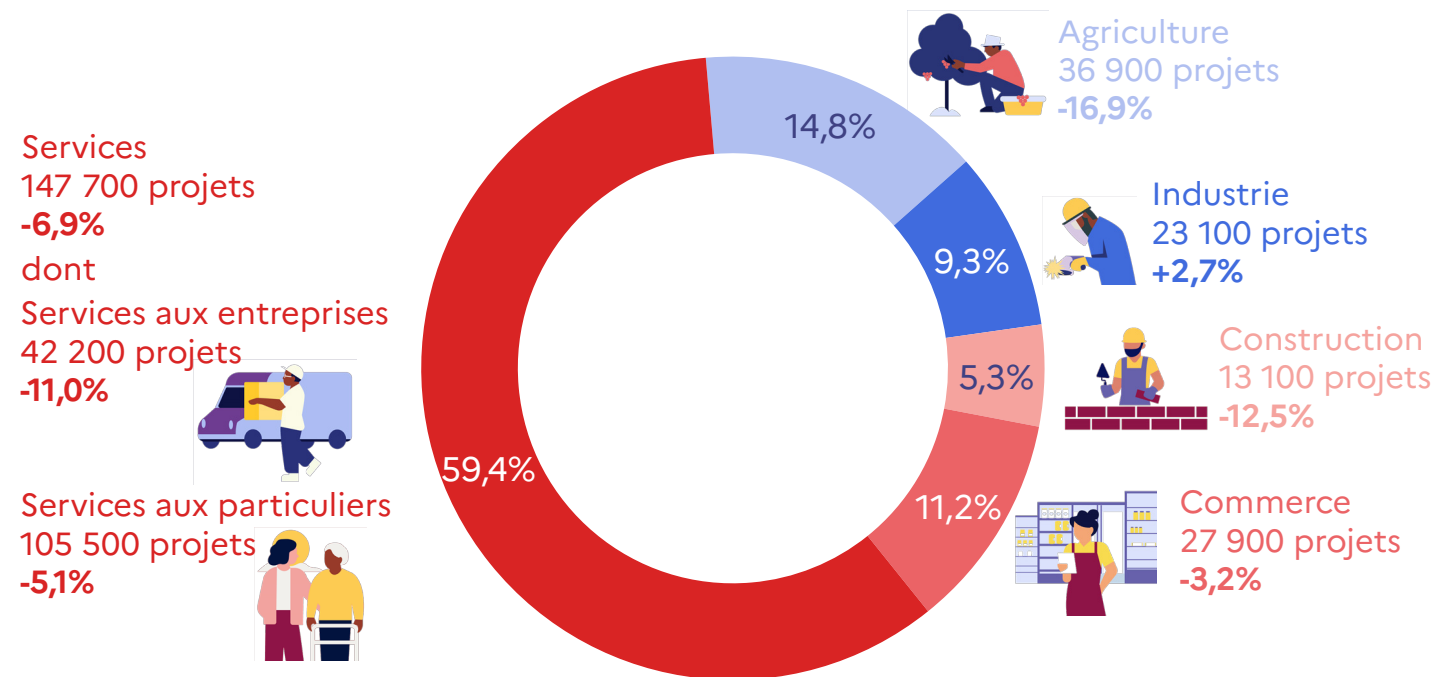
⊙ Près de 6 intentions d'embauche sur 10 dans la région sont issues des services, que ce soit aux entreprises ou aux particuliers.

⊙ Dans ce secteur, le nombre de projets de recrutement se contracte de -7%, baisse qui touche plus fortement les activités des services aux entreprises (-11%) que celles des services aux particuliers (-5%).

⊙ L'agriculture (-17%) et la construction (-13%) connaissent les diminutions les plus soutenues.

⊙ Les projets de recrutement résistent dans le commerce (-3%) et voient leur nombre augmenter dans le secteur industriel : +3%. Cette hausse concerne notamment l'activité de fabrication de matériels de transport (+28%).

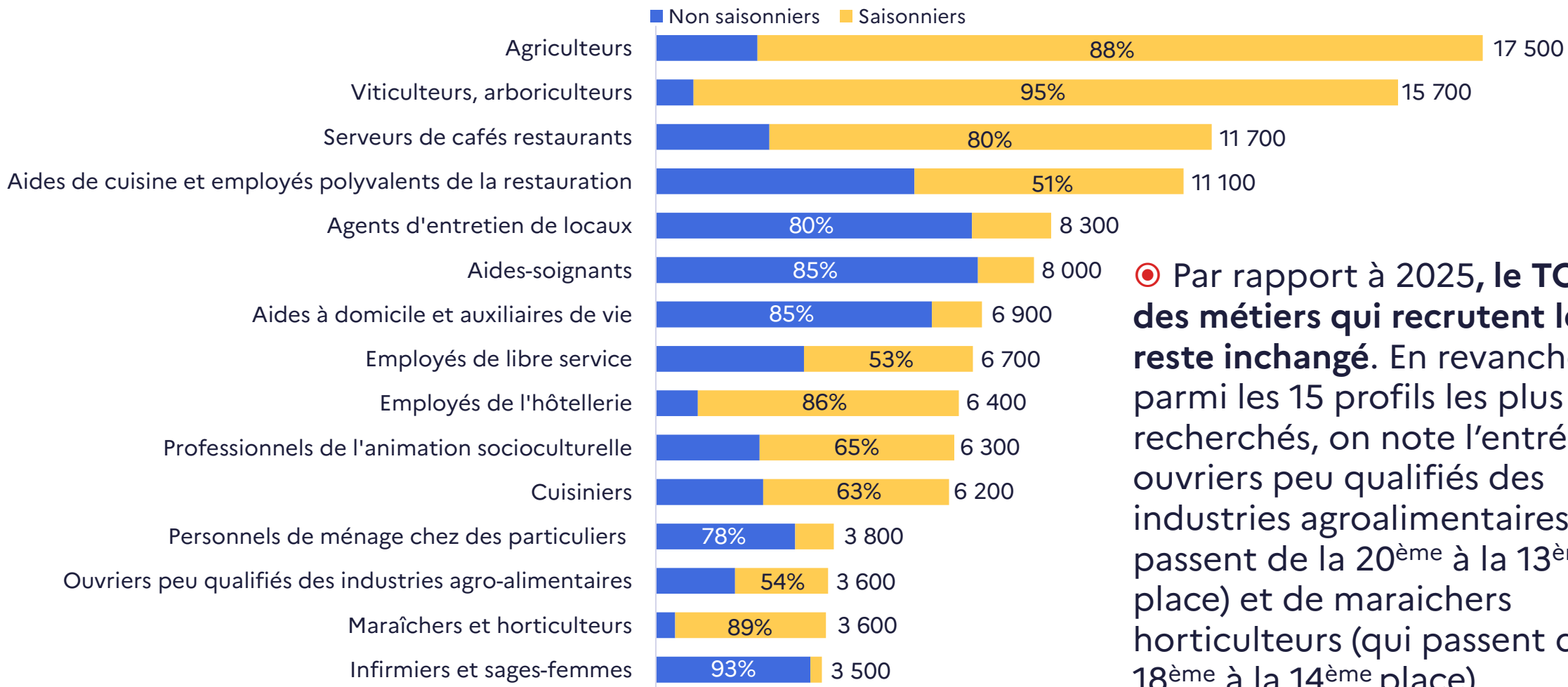
Répartition des projets de recrutement (arrondis à la centaine) par grand secteur d'activités - évolution relative / 2025



Source : France Travail Nouvelle-Aquitaine / BMO 2026

TOP15 des métiers qui recrutent le plus en 2026 en nombre de projets de recrutement (saisonniers ou non)

Volumes arrondis à la centaine / Pourcentage majoritaire de projets saisonniers ou non saisonniers



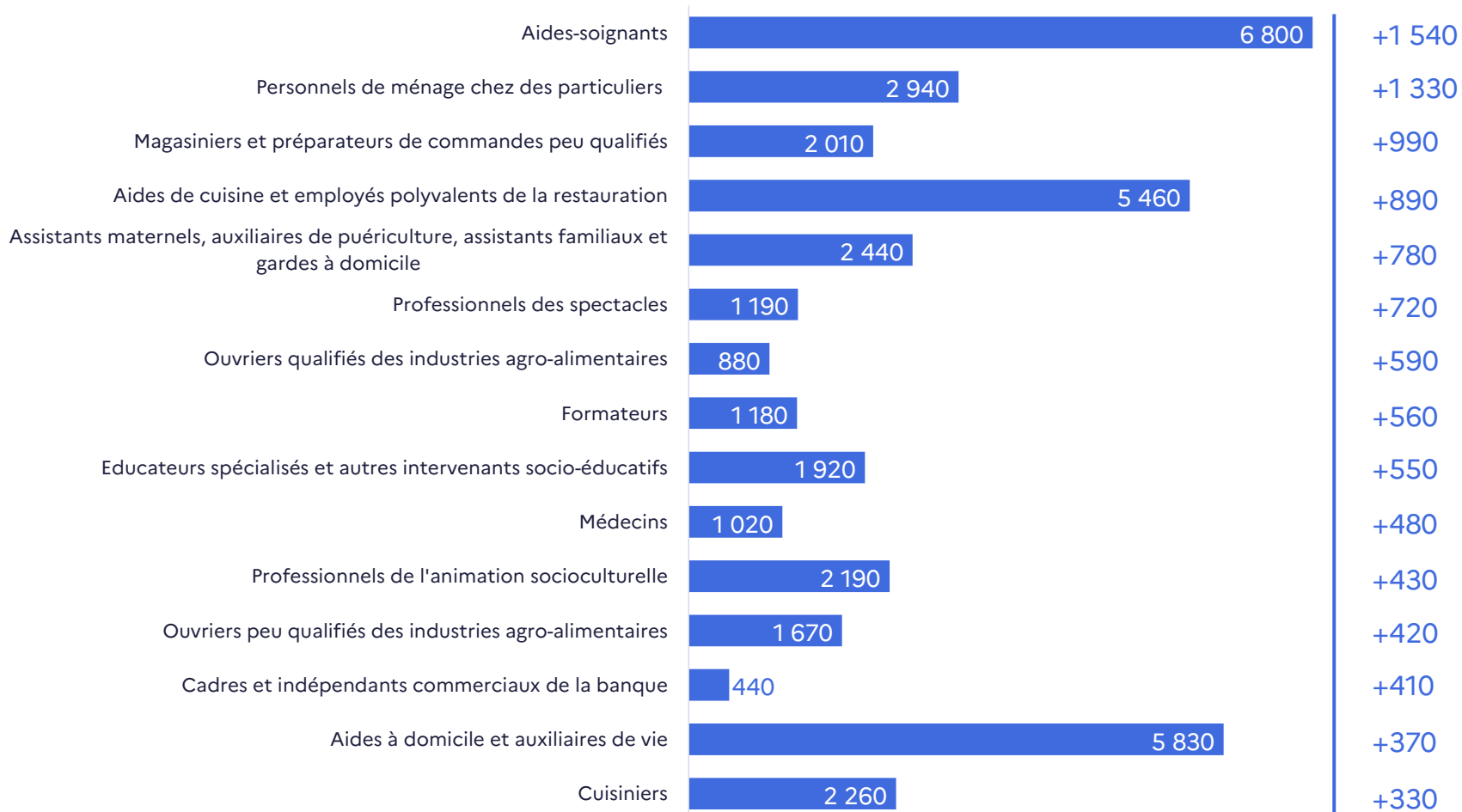
📍 Par rapport à 2025, le **TOP3 des métiers qui recrutent le plus reste inchangé**. En revanche, parmi les 15 profils les plus recherchés, on note l'entrée des ouvriers peu qualifiés des industries agroalimentaires (qui passent de la 20^{ème} à la 13^{ème} place) et de maraîchers horticulteurs (qui passent de la 18^{ème} à la 14^{ème} place).

Source : France Travail Nouvelle-Aquitaine / BMO 2026

TOP15 des métiers avec la plus forte hausse de projets de recrutement non saisonniers par rapport à 2019 (volumes arrondis à la dizaine)

Volume de projets de recrutement non saisonniers 2026

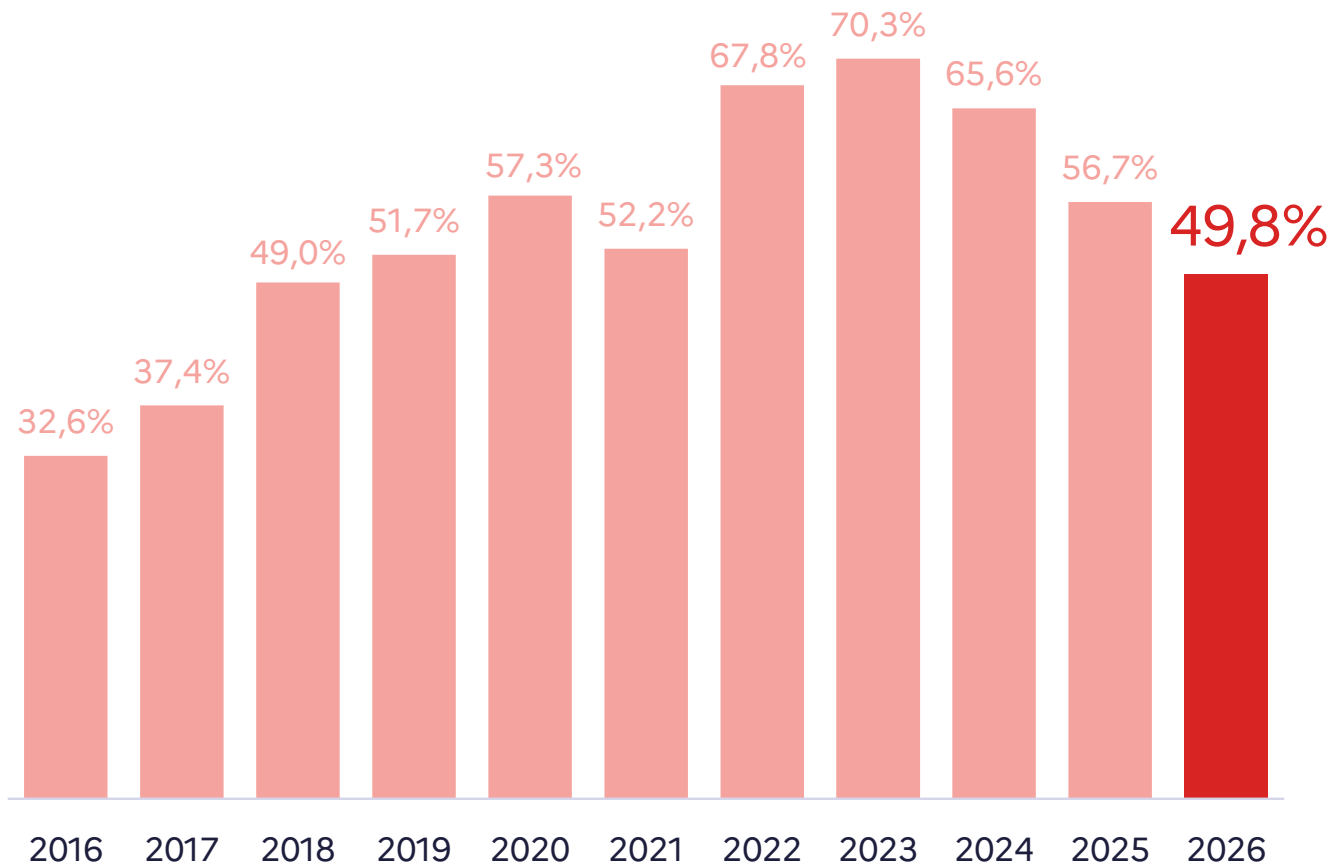
Nombre de projets de recrutement supplémentaires / 2019



🎯 Les métiers de la santé et de l'action sociale, de la logistique et de bouche sont globalement ceux qui connaissent les plus fortes hausses de **projets de recrutement non saisonniers** entre 2019 (période d'avant-crise sanitaire) et 2026.

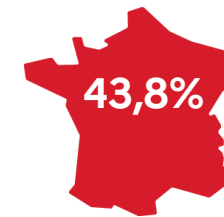
Source : France Travail Nouvelle-Aquitaine / BMO 2026

Pour la 3^{ème} année consécutive, la part de projets jugés difficiles à pourvoir par les employeurs néo-aquitains diminue



Source : France Travail Nouvelle-Aquitaine / BMO 2026

📍 La moitié (49,8%) des projets de recrutement en Nouvelle-Aquitaine sont jugés difficiles à pourvoir par les employeurs en 2026. Après avoir atteint un pic en en 2023 (avec 7 projets sur 10 jugés difficiles), cette part diminue pour la 3^{ème} année consécutive (-6,9 points sur un an).



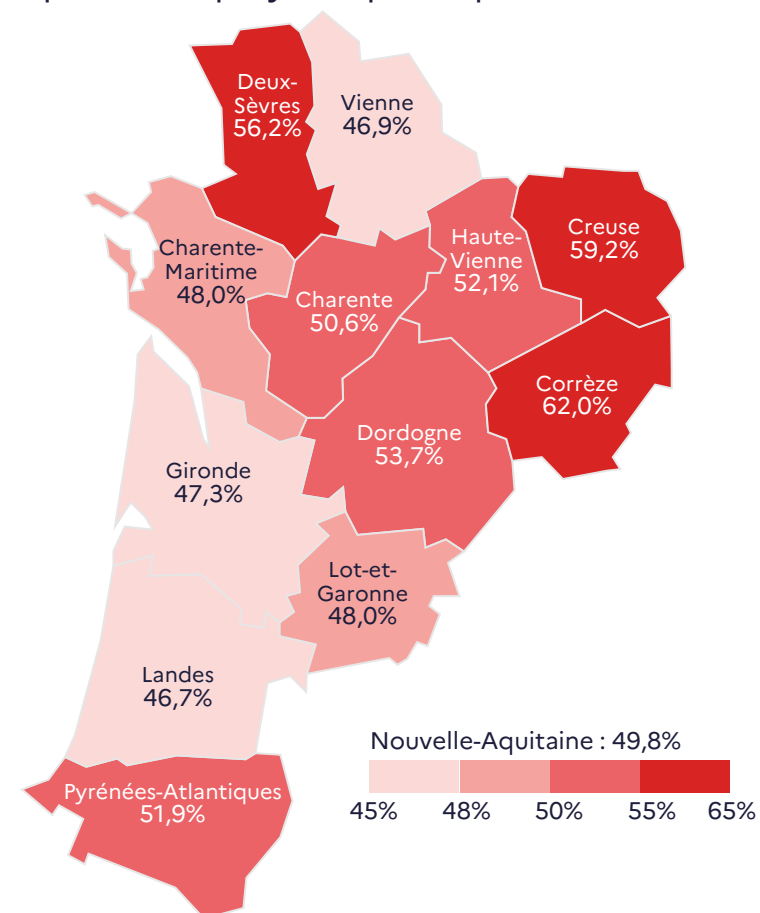
📍 Cette part, reste structurellement plus élevée (de 6 points) que celle observée au niveau national.

En Nouvelle-Aquitaine, la part de projets jugés difficiles à pourvoir par les employeurs varie de 47% dans les Landes, la Vienne et en Gironde à 62% en Corrèze

🕒 Au sein de la région, la part de projets jugés difficiles à pourvoir par les employeurs laisse apparaître des disparités. **En Creuse et Corrèze, environ 6 projets de recrutement sur 10 sont jugés difficiles à pourvoir par les employeurs.** À l’opposé, désormais dans 5 départements de la région (contre 1 seul en 2025) moins d’1 projet sur 2 est jugé difficile à pourvoir. Il s’agit des Landes, de la Vienne, de la Gironde, de la Charente-Maritime et du Lot-et-Garonne.

🕒 Par rapport à 2025, seuls les **Deux-Sèvres voient leur part de projets jugés difficiles à pourvoir légèrement augmenter (+1,3 point)**. Dans les autres départements, la tendance à la baisse se poursuit avec dans certains territoires de la région un recul significatif : -11,0 points en Gironde, -9,7 points dans la Vienne, -9,1 points en Charente-Maritime.

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles à pourvoir par les employeurs par département en 2026



Source : France Travail Nouvelle-Aquitaine / BMO 2026

TOP15 des métiers* avec la part de projets jugés difficiles à pourvoir la plus élevée en 2026

(volumes arrondis à la dizaine)

Part de projets jugés difficiles à pourvoir la plus élevée

Nombre de projets jugés difficiles

Nombre total de projets

Métier	Part de projets jugés difficiles à pourvoir la plus élevée (%)	Nombre de projets jugés difficiles	Nombre total de projets
Bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers	90,1%	620	690
Médecins	88,9%	930	1 050
Couvreurs	84,7%	1 110	1 310
Infirmiers et sages-femmes	83,1%	2 910	3 500
Chefs cuisiniers	83,0%	700	850
Plombiers chauffagistes	82,9%	880	1 070
Conducteurs de transport en commun sur route	80,5%	700	860
Conducteurs de véhicules légers	78,1%	720	930
Ouvriers mécaniciens de véhicules	77,7%	1 800	2 310
Coiffeurs, esthéticiens	74,6%	850	1 140
Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	74,6%	510	690
Maçons qualifiés	73,9%	1 010	1 360
Personnels de ménage chez des particuliers	71,5%	2 690	3 750
Techniciens médicaux et préparateurs	69,9%	830	1 190
Aides à domicile et auxiliaires de vie	69,2%	4 760	6 890

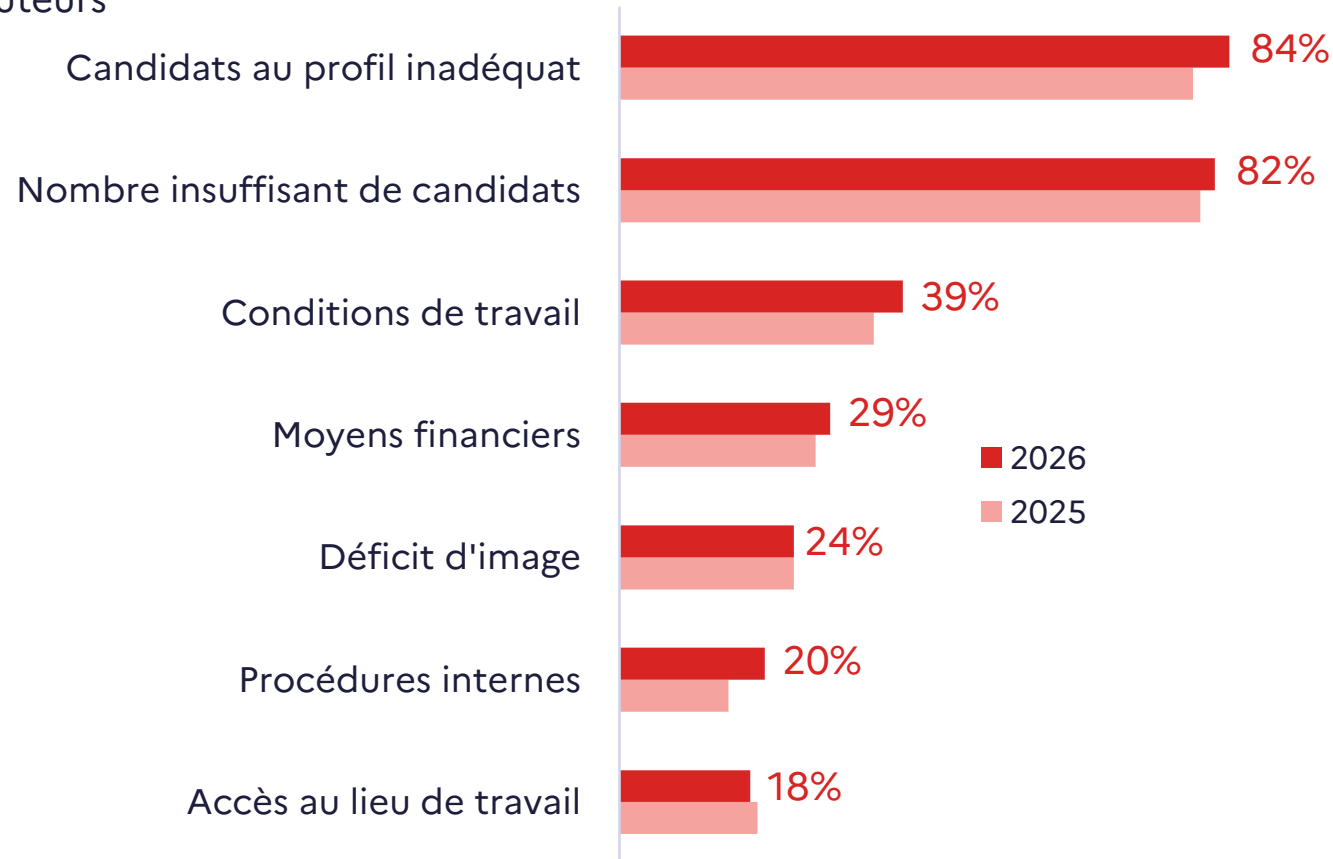
* Parmi les métiers regroupant au moins 500 intentions d'embauche jugées difficiles à pourvoir

Source : France Travail Nouvelle-Aquitaine / BMO 2026

Selon les employeurs interrogés, les candidats au profil inadéquat et leur nombre insuffisant sont, de loin, les 2 principaux motifs de difficultés de recrutement



Motifs des difficultés anticipées de recrutement selon les recruteurs
Tendance 2025 / 2026



Tendance

↗

↗

↗

↗

→

↗

↘

Source : France Travail / BMO 2026 Enquête complémentaire

France Travail Pro : le partenaire RH de toutes les entreprises

The screenshot shows the homepage of France Travail Pro. At the top, there is a navigation bar with the French Republic logo, the text 'France Travail Pro', and links for 'Services', 'Actualités', 'Connexion', and 'Accès candidat'. The main heading reads 'Bienvenue sur France Travail Pro' followed by 'Vos besoins, nos solutions' and '6000 conseillers France Travail Pro à vos côtés'. Below this, there are three main service cards: 'Je recherche des candidats', 'Je publie une offre', and 'J'ai besoin de remettre une attestation employeur'. A central illustration shows three people in business attire shaking hands. At the bottom, there is a search bar for 'Vous avez un autre besoin ?' and a button 'Être rappelé par un conseiller'.

Retrouvez tous nos services par thématique

Three service cards are displayed, each with an illustration and a 'Consulter' button:

- Améliorer sa visibilité pour attirer des candidats**: Illustration of people at a table. Sub-points: 'Rencontrer et accueillir', 'Communiquer', 'Événements'.
- Recruter des candidats**: Illustration of a person at a laptop. Sub-points: 'Diffuser une offre', 'Trouver et rencontrer des candidats', 'Accompagner le recrutement'.
- Réaliser des démarches administratives / réglementaires**: Illustration of a person at a desk. Sub-points: 'Attestation employeur', 'Contrat Sécurisation Professionnelle', 'Déclarations sociales'.

Vous avez des difficultés à recruter ?

Découvrez nos solutions

A dark blue banner with an illustration of diverse people. The text reads: 'Vous souhaitez favoriser la diversité des recrutements au sein de votre entreprise ?' followed by 'Des dispositifs d'aides existent. France Travail est à vos côtés pour vous permettre d'accompagner chaque personne selon vos besoins.' and a button 'Être rappelé par un conseiller'.



24 octobre 2024 : lancement de **France Travail Pro** pour rendre plus visible l'offre de services et d'accompagnement aux entreprises, à travers un nom immédiatement identifiable par les « pros ».



L'objectif ? Inciter toutes les entreprises, notamment les TPE/PME, à entrer en contact avec leur agence France Travail. **France Travail Pro ambitionne ainsi de devenir le partenaire RH des employeurs** de France pour les aider à recruter rapidement et durablement des demandeurs d'emploi.

Pro

France Travail Pro
le partenaire RH de
toutes les entreprises
SIMPLIFIER le recrutement
des entreprises !

Des conseillers joignables le samedi

France Travail Pro marque notre ambition de devenir le partenaire RH de tous les employeurs en France.

Afin de s'adapter aux horaires des entreprises, depuis le 1^{er} décembre 2024, des conseillers dédiés sont joignables par téléphone au 39 95 du lundi au samedi inclus, de 7h30 à 20h.

Mission « aller vers »

Notre premier objectif est de faire en sorte que plus d'entreprises bénéficient de nos services et notamment les TPE / PME, qui concentrent 7 recrutements sur 10, et qui n'ont bien souvent pas de services RH.

Notre méthode : aller vers les entreprises, les rencontrer pour leur proposer le panel d'outils de France Travail Pro, avec par exemple :

- **L'immersion facilitée** pour la découverte d'un métier, d'un secteur ou la validation d'un projet professionnel ;
- **L'identification des aides à l'embauche** ;
- **La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)** pour former les candidats préalablement à l'embauche ;
- **La Méthode de recrutement par simulation (MRS)** pour détecter les habiletés et engager un processus de formation/recrutement.

Retrouvez l'ensemble des résultats de l'enquête BMO en Nouvelle-Aquitaine du bassin d'emploi à la région sur www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr



Observatoire de l'emploi
Nouvelle-Aquitaine

1 en cliquant sur le zoom d'actualités...



2 ... ou dans les thématiques, pavé **Les entreprises** en cliquant sur **L'enquête BMO**



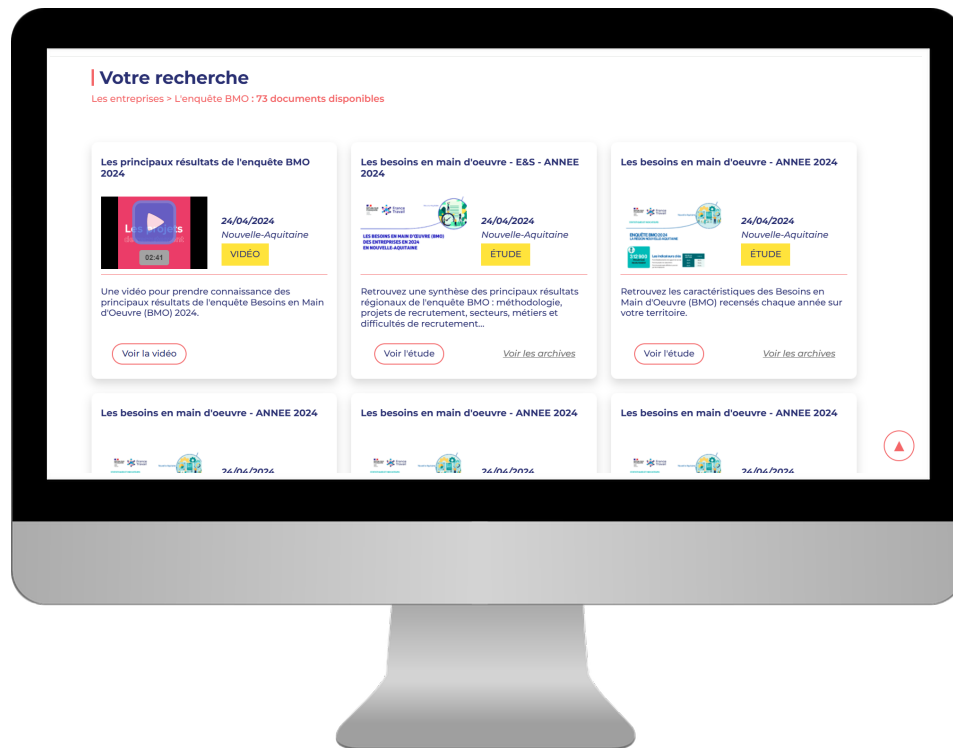
Retrouvez l'ensemble des résultats de l'enquête BMO en Nouvelle-Aquitaine du bassin d'emploi à la région sur www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr



Observatoire de l'emploi
Nouvelle-Aquitaine

3

Tous les documents disponibles sont consultables



4

Il est possible d'affiner sa recherche en filtrant un territoire (bassin, d'emploi, département) et / ou un support (étude, infographie, vidéo)

