



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

388 806 PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2026

MÉTHODOLOGIE

L'identification d'éventuelles difficultés de recrutement est souvent l'expression d'un décalage, entre les besoins formulés par les employeurs et la main-d'œuvre disponible. À l'heure actuelle, **peu d'outils nous permettent d'appréhender quantitativement et qualitativement les besoins en main-d'œuvre** des employeurs sur l'ensemble du territoire français. D'où l'intérêt particulier de l'**enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO)**.

Cette enquête est une initiative de France Travail, réalisée en collaboration avec le CRÉDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observatoire des conditions de vie) qui présente les intentions de recrutement des employeurs.

Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte également un éclairage inédit sur **les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement**.

L'enquête « **Besoins en Main d'Œuvre** » BMO est une enquête annuelle réalisée depuis 2002 en collaboration avec le CREDOC.

De **2002 à 2008**, l'enquête portait sur l'ensemble des établissements employeurs du champ Unedic. **À partir de 2010**, le champ de l'enquête a été élargi (administrations publiques...) et l'enquête « classique » **a été enrichie d'une enquête complémentaire** (administrée par téléphone), relative à la nature des difficultés de recrutement des employeurs.

→ L'enquête est réalisée par l'envoi postal de questionnaires avec la possibilité de répondre en ligne. Cette année, dans l'objectif de tendre vers le zéro papier, 25 % des établissements reçoivent un courrier mais sont invités à répondre en ligne uniquement et 2 % ne reçoivent plus de courrier physique mais uniquement un mail (campagne «web seul»).

→ l'enquête est déclinée au niveau national, par région, par département et au niveau le plus fin par bassin d'emploi ;

→ L'enquête présente une approche par métiers détaillés (nomenclature des familles professionnelles 2021) et par secteur d'activité

→ les résultats de l'enquête prennent en compte **tous les types de recrutement**, y compris les postes à temps partiel, l'intérim et l'emploi saisonnier, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

328 292 établissements ont été interrogés sur leurs intentions d'embauche pour l'année 2026. **Plus de 61 000 établissements ont répondu au questionnaire** soit un **taux de retour de 18,6 %** pour la région Île-de-France . Les résultats de l'enquête sont restitués à la maille des **25 bassins d'emploi franciliens**.

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

Préambule

Chaque année, France Travail adresse un questionnaire aux établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

Cette enquête est un élément essentiel de connaissance du marché du travail.

Elle permet entre autres :

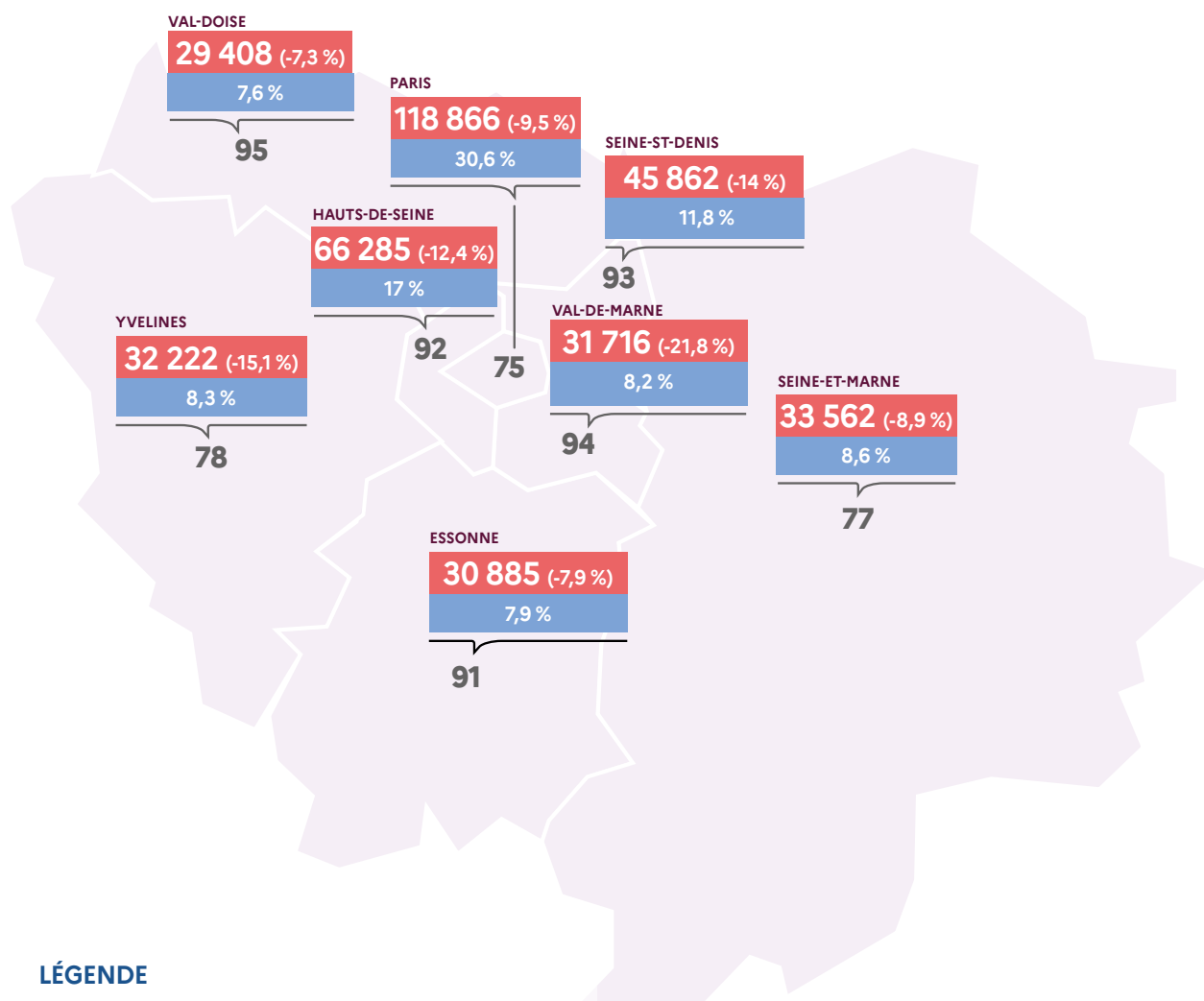
- d'anticiper les difficultés de recrutement ;
- d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail ;
- d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché du travail et les métiers porteurs.

Comme en 2025, les résultats de l'enquête BMO 2026 reflètent des incertitudes du côté des employeurs entraînant une diminution des projets de recrutements, dont le volume reste cependant assez élevé en Île-de-France. Les anticipations dans les difficultés de recrutement poursuivent leur diminution sur l'année 2026.

Sommaire

Les projets de recrutement par département	p5
Île-de-France	p6
Paris	p14
Seine-et- Marne	p18
Yvelines	p22
Essonne	p26
Hauts-de-Seine	p30
Seine-Saint-Denis	p34
Val-de-Marne	p38
Val-d'Oise	p42

PROJETS DE RECRUTEMENT PAR DÉPARTEMENT EN ÎLE-DE-FRANCE



LÉGENDE

- Nombre de projets de recrutement en 2026
- Poids dans les prévisions de recrutement régional

● ÎLE-DE-FRANCE

388 806

projets de recrutement
enregistrés

18,6 %

de taux de retour

47,6 %

des projets de recrutement
sont concentrés sur Paris
et les Hauts-de-Seine

Paris et les Hauts de Seine concentrent 47,6 % des projets de recrutement cette année encore.

Les centres de décision (sièges sociaux de grands groupes) présents à Paris tout comme dans les Hauts-de-Seine (la Défense) expliquent cette forte concentration des projets de recrutement dans les deux départements.

Paris rassemble le plus grand nombre de projets de recrutement : 118 866 intentions d'embauche pour 2026, soit plus de 30 % des projets franciliens.

Les Hauts-de-Seine arrivent ensuite en deuxième avec 66 285 projets de recrutement (17,0 % des projets franciliens). En volumétrie, nous observons une baisse de 12,4 % du nombre de projets de recrutement dans le département.

En Seine-Saint-Denis, la forte diminution des intentions de recrutement initiée en 2025, après l'essor des JOP de 2024, se poursuit en 2026 (-14,0 %). Les autres départements évoluent également à la baisse (de -7,3 % pour le Val-d'Oise jusqu'à -21,8 % pour le Val-de-Marne).

Île-de-France

Synthèse régionale



388 800

intentions d'embauche

19,8 %

des établissements franciliens
envisagent de recruter

35,6 %

des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

88,7 %

de projets non saisonniers

62,2 %

des projets concernent des
entreprises de moins de 50 salariés

● CHIFFRES CLÉS

Les intentions de recrutement poursuivent leur recul et retrouve un niveau proche de 2018.

Les projets de recrutement en 2026 retrouvent un niveau proche de 2018 avec 388 806 projets de recrutement en Île-de-France. Au niveau national ce sont près de 2,3 millions de recrutements qui sont projetés, soit une part de l'Île-de-France de 17,1 % de l'ensemble des projets nationaux.

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'établit à 35,6 % cette année contre 41,7 % en 2025 (-6,1 points de pourcentage). Au niveau national la part de recrutement difficiles s'établit à 43,8 % (-6,3 points).

La part de projets non saisonniers s'établit à 88,7 % (+0,9 point de pourcentage par rapport à 2025). C'est très au-dessus du résultat national qui se situe à 67,8 % de projets non saisonniers (-1,2 point par rapport à 2025).

19,8 % des établissements envisagent de recruter en 2026 (au niveau national, ce sont 23,3 % qui envisagent de recruter en 2026).



Tableau chiffres clés

	Île-de-France	Evolution annuelle	France	Evolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	19,8 %	-2,0 pt(s)	23,3 %	-0,8 pt(s)
Projets de recrutements enregistrés	388 806	-11,8 %	2 274 951	-6,5 %
Part des difficultés de recrutement	35,6 %	-6,1 pt(s)	43,8 %	-6,3 pt(s)
Poids des projets non saisonniers	88,7 %	+0,9 pt(s)	67,8 %	-1,2 pt(s)

● LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

19,8 % des établissements franciliens envisagent de recruter en 2026 (-2,0 points par rapport à 2025).

Avec seulement 11,0 % des établissements de 1 à 4 salariés envisageant de recruter en 2026 (cf. Graphique 1), soit le niveau le plus faible observé, la moyenne régionale est mécaniquement orientée à la baisse, cette catégorie représentant plus de 60 % de l'ensemble des établissements enquêtés.

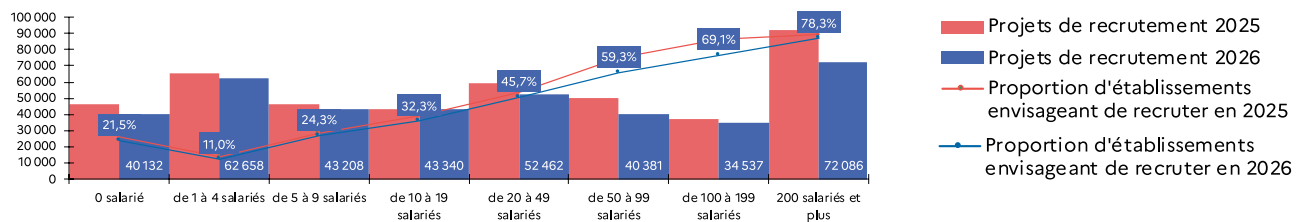
De manière agrégée, ce sont les établissements de 0 à 9 salariés qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2026 avec 145 999 projets de recrutement (-7,9 %). Ils représentent 37,6 % des intentions d'embauche de la région en 2026.

À l'exception des établissements de 10 à 19 salariés (dont les intentions d'embauche se maintiennent), l'ensemble des établissements projettent moins de recrutements en 2026. Cette diminution est plus marquée pour les établissements de grande taille (-22,0 % pour les établissements de plus de 200 salariés et -19,9 % pour les établissements de 50 à 99 salariés).

Dans ces grands établissements, le nombre de projets de recrutement est à la baisse, mais les établissements restent globalement recruteurs : parmi les établissements de 50 salariés ou plus (50 à 99, 100 à 199 et 200 salariés ou plus), plus de 59 % d'établissements envisagent de recruter en 2026.

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



● LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

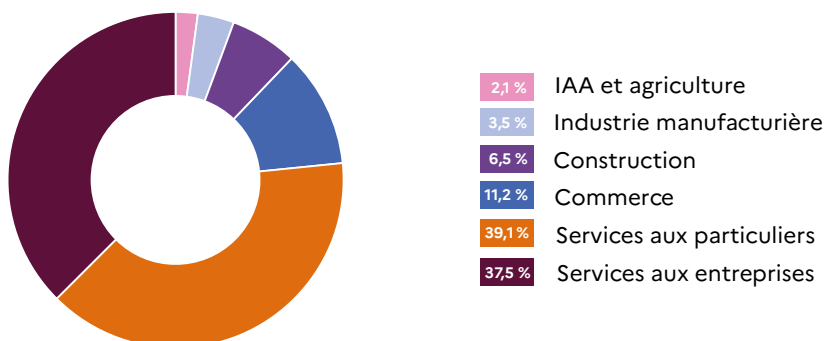
Les Services concentrent trois quarts des projets de recrutement en Île-de-France.

Avec 76,6 % de projets de recrutement annoncés en 2026, les secteurs des Services constituent le premier pôle de recrutement en Île-de-France :

- les Services aux entreprises représentent 37,5 % des projets de recrutement contre 39,1 % en 2025
- les Services aux particuliers représentent 39,1 % des projets de recrutement contre 36,0 % en 2025

Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS

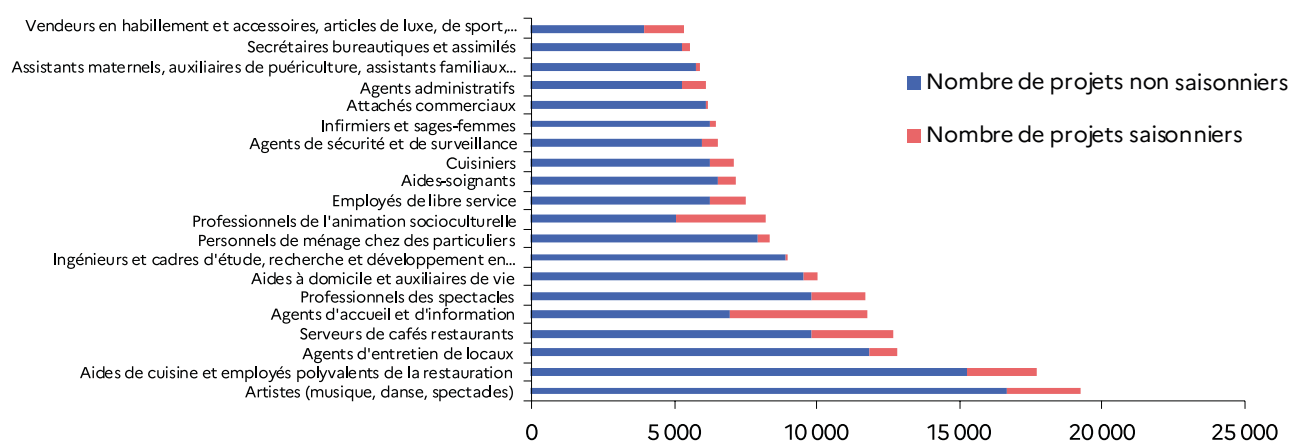
Les 20 métiers les plus recherchés représentent près de la moitié de l'ensemble des projets en Île-de-France (47,7 %).

Le top 20 reste quasiment inchangé par rapport à 2025 avec 18 métiers en commun (cf. Graphique 4). « Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et garde à domicile » et « Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels » font leur apparition cette année. Les métiers d' « Artistes (musique, danse, spectacles) » et d' « Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration » concentrent le plus d'intentions de recrutement en 2026, avec une hausse de respectivement 5 000 et 1 000 des projets de recrutement sur ces deux métiers malgré une baisse générale des intentions de recrutement. Pour ces deux métiers, la part de recrutements saisonniers reste relativement élevée (14,0 %), mais en forte baisse par rapport à 2025 (-22,2 et -6,8 points de pourcentage).

Parmi les métiers les plus recherchés en Île-de-France, les métiers des Services aux particuliers et aux collectivités représentent un quart du top 20, avec les « Agents d'entretien et de locaux », les « Aides à domicile et auxiliaires de vie », les « Personnels de ménage chez les particuliers », les « Agents de sécurité et de surveillance » et les « Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et garde à domicile » avec une part de recrutements saisonniers assez faible (entre 2,1 % et 8,0 %).

Graphique 4

LES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS (HORS SERVICES)

Abstraction faite des métiers du service, les métiers du commerce et du bâtiment figurent parmi les métiers les plus recherchés.

Le top 20 reste quasiment inchangé par rapport à 2025 (16 métiers en commun).

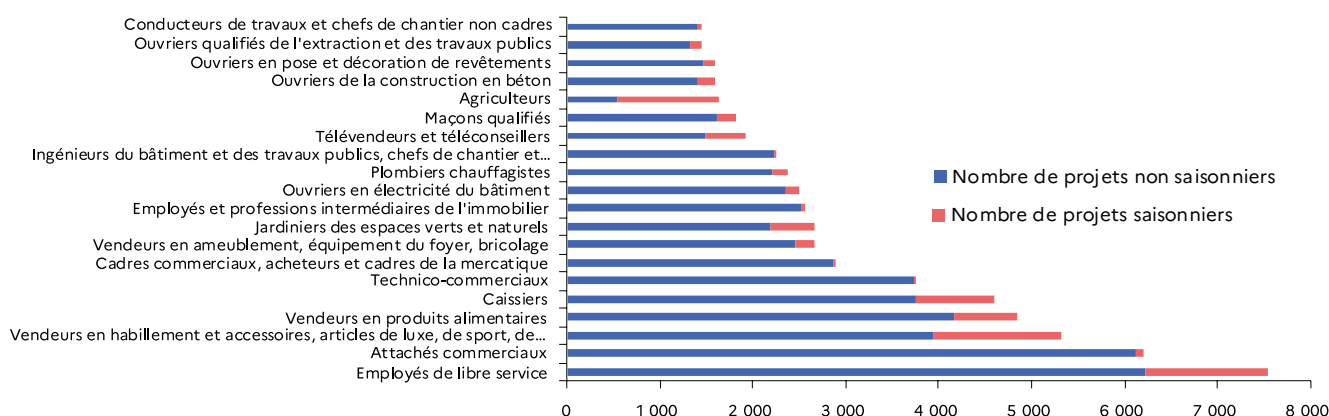
Comme en 2025, les six premiers métiers avec les intentions d'embauche les plus élevées concernent les métiers du commerce. La part de saisonniers, quant à elle, évolue sur un an au plus haut de +4,7 points de pourcentage pour les « Vendeurs en produits alimentaires » et au plus bas, de -4,5 points de pourcentage pour les « Attachés commerciaux ». La part de saisonniers pour les « Employés libres service » est de 17,3 % en 2026 (cf. Graphique 4bis). Elle a diminué de 1,7 point sur un an.

Les métiers de la Construction figurent également parmi les métiers les plus recherchés avec :

- Les « Ouvriers en électricité du bâtiment »,
- Les « Plombiers, chauffagistes »,
- Les « Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres) »,
- Les « Maçons qualifiés »,
- Les « Ouvriers de la construction en béton », et,
- Les « Ouvriers en pose et décoration de revêtements ».

Graphique 4bis

LES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS (HORS MÉTIERS DES SERVICES AUX PARTICULIERS ET DES SERVICES AUX ENTREPRISES)



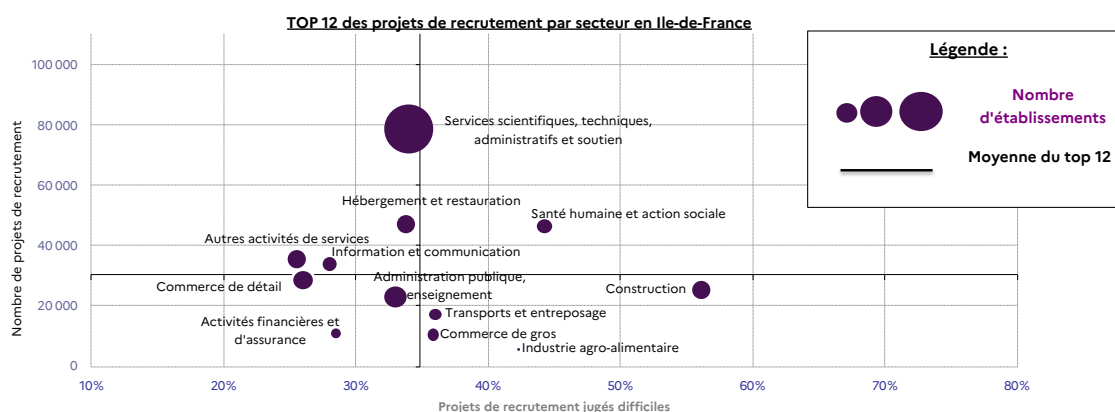
● LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

LES 12 SECTEURS LES PLUS RECHERCHÉS EN ÎLE-DE-FRANCE

Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre d'établissements ayant répondu à l'enquête. L'axe horizontal représente la moyenne (30 238) du nombre de projets de recrutement des 12 secteurs visibles dans le graphique. L'axe vertical représente la part moyenne (35 %) des projets de recrutement jugés difficiles des 12 secteurs visibles dans le graphique. Les 12 secteurs représentés (sur les 24 au total) représentent 93,3 % des projets de recrutement en Île-de-France.

Graphique 5

POSITIONNEMENT DES 12 SECTEURS LES PLUS RECHERCHÉS EN ÎLE-DE-FRANCE



1^{er} quadrant : les secteurs où le nombre de projets de recrutement est plus élevé que la moyenne et la part de projets de recrutement jugés difficiles est plus faible que la moyenne. On y retrouve le secteur des Autres activités de services, de l'Information et communication, de l'Hebergement restauration et des Services scientifiques techniques, administratifs et soutien.

2^e quadrant : Les secteurs où le nombre de projets de recrutement et la part de projets de recrutement jugés difficiles sont plus élevées que la moyenne. On y retrouve le secteur de la Santé humaine et action sociale.

3^e quadrant : les secteurs où le nombre de projets de recrutement et la part des projets de recrutement jugés difficiles sont plus faibles que la moyenne. On y retrouve notamment les secteurs des Activités financières et d'assurance, le Commerce de détail, et de l'Administration publique, enseignement.

4^e quadrant : les secteurs où le nombre de projets de recrutement est plus faible que la moyenne et la part des projets de recrutement jugés difficiles est plus élevée que la moyenne. On y retrouve notamment les secteurs du Commerce de gros, du Transport et entreposage, de l'Industrie agro-alimentaire et de la Construction.

LES ANTICIPATIONS DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR

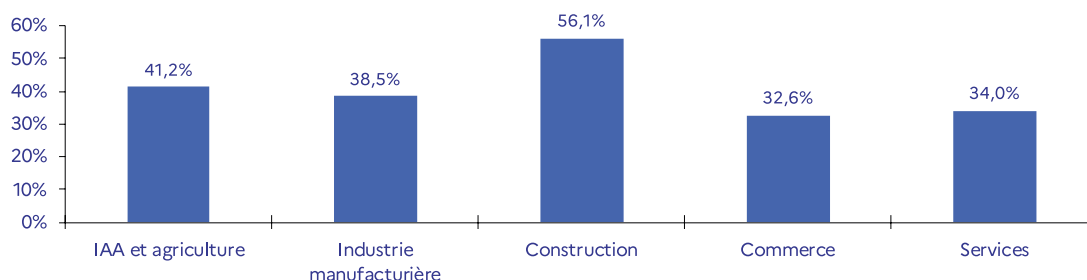
Pour 35,6 % de leurs projets de recrutements, les employeurs anticipent des difficultés.

En 2026, les difficultés de recrutements anticipées par les entreprises diminuent de 6,1 points en Île-de-France sur un an. La Construction est le secteur où les établissements anticipent la part de projets de recrutement jugés difficiles à satisfaire la plus importante avec 56,1 % (cf. Graphique 6).

Le secteur des Services regroupe le plus grand nombre de projets de recrutements (76,6 % de l'ensemble de projets). Bien que plus d'un tiers des projets soient encore anticipés comme difficiles par les employeurs dans ce secteur, cette part est inférieure de 6,8 points de pourcentage par rapport à l'année 2025. Au sein de ce grand secteur, ce sont les Activités immobilières et la Santé humaine et action sociale pour lesquels les difficultés anticipées sont les plus élevées (50,5 % et 44,3 %).

Graphique 6

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



	IAA et agriculture	Industrie manufacturière	Construction	Commerce	Services
Projets de recrutement	8 275	13 645	25 340	43 716	297 830
Part du secteur	2,1%	3,5%	6,5%	11,2%	76,6%

LES MÉTIERS AVEC LE PLUS DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS ANTICIPÉES

Le métier d'« Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom » est celui dont la part de projet de recrutements jugés difficiles est la plus élevée.

Plus de 5 500 projets de recrutement sont jugés difficiles pour le métier « Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom » sur les 8 912 recrutements envisagés (cf. Tableau 2). Cela représente 62,5 % de projets jugés difficiles.

Un nombre important d'intentions d'embauche dans le secteur de la Santé et de l'action sociale et sportive sont aussi jugées difficiles à satisfaire :

- « Infirmiers et sages-femmes » : 3 669 projets jugés difficiles (56,5 % des projets),
- « Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs » : 2 374 projets jugés difficiles (52,4 % des projets),
- « Aides-soignants » : 2 481 projets jugés difficiles (34,8 % des projets). La part de projets jugés difficiles est ici néanmoins inférieure à la moyenne en Île-de-France qui est de 35,6 % (0,8 points de moins).

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

*métiers qui représentent plus de 1% de l'ensemble des projets du territoire	Volume de projets jugés difficiles	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	5 574	8 912	62,5 %	0,1 %
Infirmiers et sages-femmes	3 669	6 497	56,5 %	3,5 %
Cuisiniers	3 721	7 082	52,5 %	11,9 %
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	2 374	4 534	52,4 %	6,2 %
Conducteurs routiers	2 242	4 552	49,3 %	8,3 %
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	1 776	3 640	48,8 %	0,0 %
Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	1 320	2 986	44,2 %	6,6 %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	4 295	10 034	42,8 %	4,7 %
Employés de l'hôtellerie	1 973	4 953	39,8 %	15,2 %
Employés de la comptabilité	1 300	3 369	38,6 %	3,0 %
Agents de sécurité et de surveillance	2 466	6 506	37,9 %	8,0 %
Technico-commerciaux	1 377	3 755	36,7 %	0,6 %
Techniciens d'étude et de développement en informatique	1 405	3 846	36,5 %	0,8 %
Professionnels de l'animation socioculturelle	2 980	8 228	36,2 %	38,2 %
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	2 137	5 900	36,2 %	2,3 %
Aides-soignants	2 481	7 139	34,8 %	8,3 %
Personnels de ménage chez des particuliers	2 876	8 324	34,6 %	4,8 %
Conducteurs et livreurs sur courte distance (hors distribution de documents)	1 284	3 784	33,9 %	9,1 %
Vendeurs en produits alimentaires	1 630	4 841	33,7 %	14,1 %
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	1 377	4 246	32,4 %	0,8 %

● ÉCLAIRAGE COMPLÉMENTAIRE ENQUÊTE NATIONALE

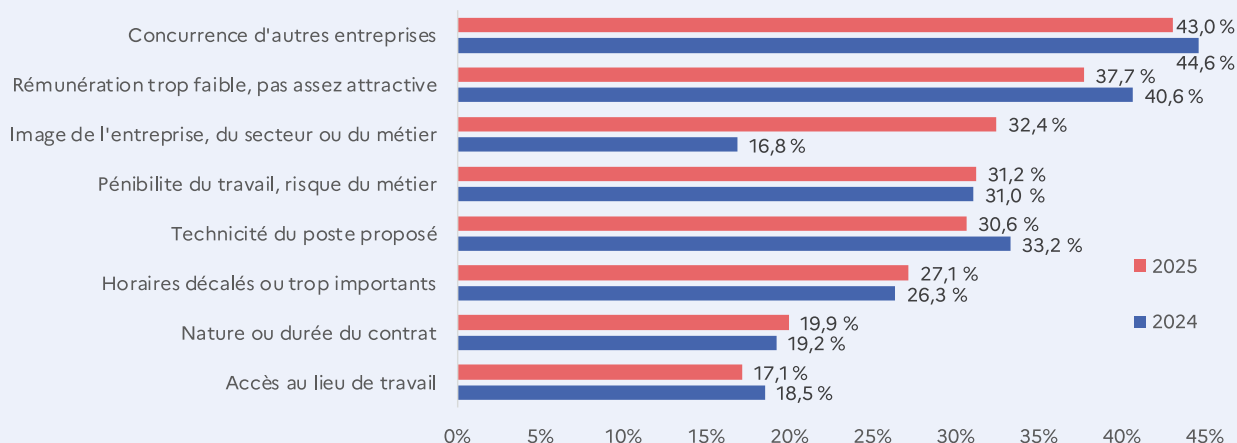
Afin de compléter la démarche engagée dans le cadre de l'enquête principale BMO 2026, une enquête téléphonique complémentaire au questionnaire principal est mise en place. **Au regard du nombre de répondants, les résultats sont déclinés au niveau national.**

L'objectif de cette approche est d'apporter des éléments d'éclairage qualitatifs sur :

- La nature des contrats envisagés par les employeurs franciliens ayant l'intention de recruter
- Les motifs de recrutement annoncés par les employeurs franciliens ayant l'intention de recruter
- La nature des difficultés de recrutement des employeurs franciliens potentiellement recruteurs
- Les solutions envisagées par les employeurs potentiellement recruteurs pour résoudre les difficultés de recrutement
- L'impact de la crise sanitaire sur l'activité des établissements franciliens et de leurs projets de recrutement

Graphique 7

RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS NATIONAUX POTENTIELLEMENT RECRUTEURS (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES).

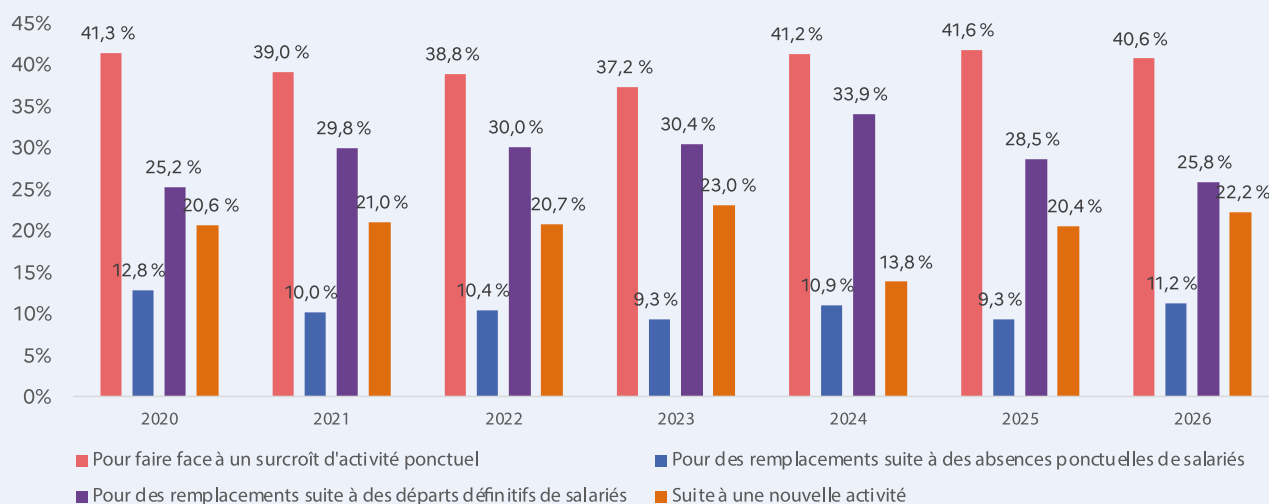


La concurrence d'autres entreprises est la première cause des difficultés exprimée par les employeurs (43,1 %).

Parmi les origines des difficultés de recrutement rencontrées au cours de l'année passée par les établissements, la concurrence d'autres entreprises (43,1 %) et le manque d'attractivité au niveau du salaire (37,7 %) sont les deux premières raisons exprimées par les employeurs.

L'image de l'entreprise, du secteur ou du métier, la pénibilité du travail, la technicité du poste et les contraintes horaires apparaissent, dans plus d'un cas sur quatre, comme des facteurs de difficultés de recrutement.

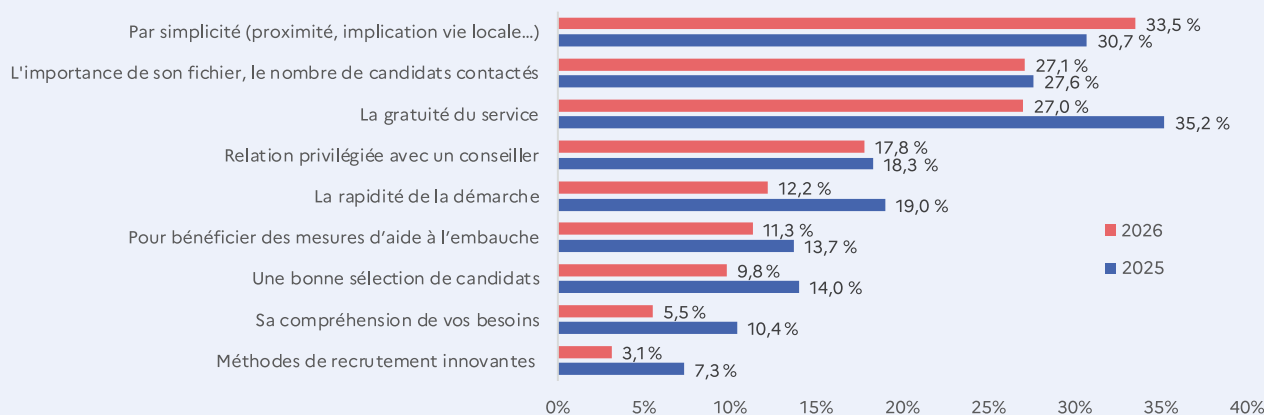
Graphique 8

MOTIFS DE RECRUTEMENT


Plus de 4 établissements sur 10 déclarent recruter pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel.

Dans 25,8 % des cas, les établissements déclarent recruter « Pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés ». Cette modalité est en baisse de 2,7 points sur un an. Finalement la modalité « Pour des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés » connaît une hausse de 1,9 point sur un an.

Graphique 9

LES MOTIFS DE RECOURS À FRANCE TRAVAIL (DEUX RÉPONSES POSSIBLES)


La simplicité du service est la première raison citée par les établissements potentiellement recruteurs pour avoir recours à France Travail (33,5 %).

Les employeurs mettent en évidence l'intérêt d'avoir recours aux services de France Travail principalement au regard de la simplicité du service (proximité, implication dans la vie locale, ...), de l'importance du fichier de candidats (27,1 %) et de la gratuité du service (27,0 %).

Paris

Synthèse départementale



119 000

intentions d'embauche

29,4 %

des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

16,3 %

des établissements de Paris
envisagent de recruter

11,6 %

de recrutements saisonniers

● CHIFFRES CLÉS

En 2026, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs à Paris est en baisse de 9,5 % par rapport à 2025.

Avec 118 866 projets de recrutement, Paris représente 30,6 % des intentions d'embauches en Île-de-France.

La part des projets de recrutement jugés difficiles diminue de 7,4 points de pourcentage par rapport à 2025 pour s'établir à 29,4 %. Ce taux est inférieur au taux francilien de 6,2 points de pourcentage.

La part des projets saisonniers est en baisse par rapport à l'année précédente avec 11,6 % de projets saisonniers.

19 751 établissements ont répondu à l'enquête en 2026.



Tableau chiffres clés

	Paris	Evolution annuelle	Région	Evolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	16,3 %	-1,5 pt(s)	19,8 %	-2,0 pt(s)
Projets de recrutements enregistrés	118 866	-9,5 %	388 806	-11,8 %
Part de difficultés de recrutements	29,4 %	-7,4 pt(s)	35,6 %	-6,1 pt(s)
Poids des projets saisonniers	11,6 %	-1,8 pt(s)	11,3 %	-0,9 pt(s)

● LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

16,3 % des établissements de Paris envisagent de recruter en 2026 (-1,5 point par rapport à 2025).

De manière agrégée, ce sont les établissements de 0 à 9 salariés qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2026 (cf. Graphique 1) avec 50 622 projets de recrutement (+1,2 % par rapport à 2025). Ils représentent 42,6 % des intentions d'embauche du département en 2026.

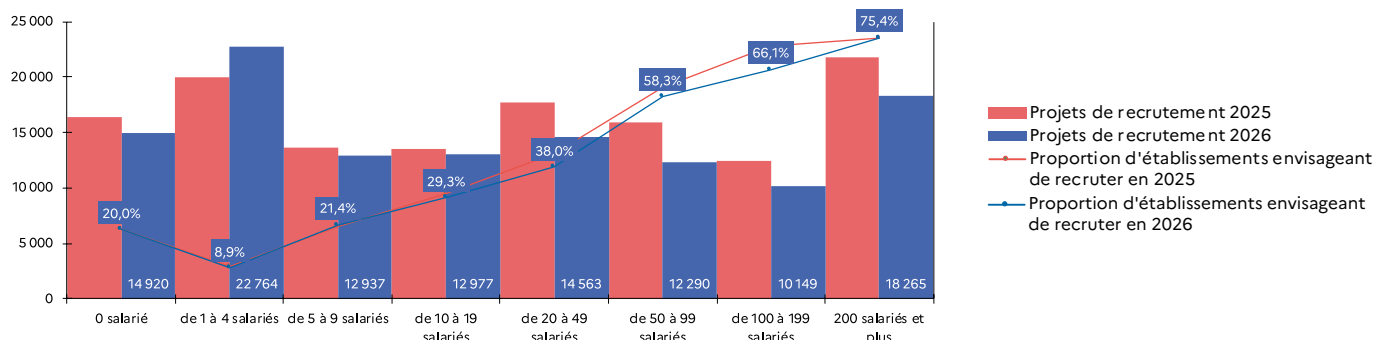
Les établissements de 1 à 4 salariés sont les seuls établissements qui envisagent une hausse annuelle de recrutements en 2026 (+13,9 %).

La baisse annuelle du nombre d'intentions d'embauche est la plus importante pour les établissements de 50 à 99 salariés (-22,7 %). En 2025, ces établissements augmentaient leurs projections de recrutement de 27,7 %.

Parmi les établissements de 50 salariés ou plus (50 à 99, 100 à 199 et 200 salariés ou plus), plus de 58 % envisagent de recruter en 2026 (58,3 % au minimum et jusqu'à 75,4 % pour les établissements de 200 salariés ou plus).

Graphique 1

Projets de recrutement et proportion d'établissements recruteurs par taille d'établissement



● LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

Les Services concentrent plus de 85 % des projets de recrutement à Paris (76,6 % en Île-de-France).

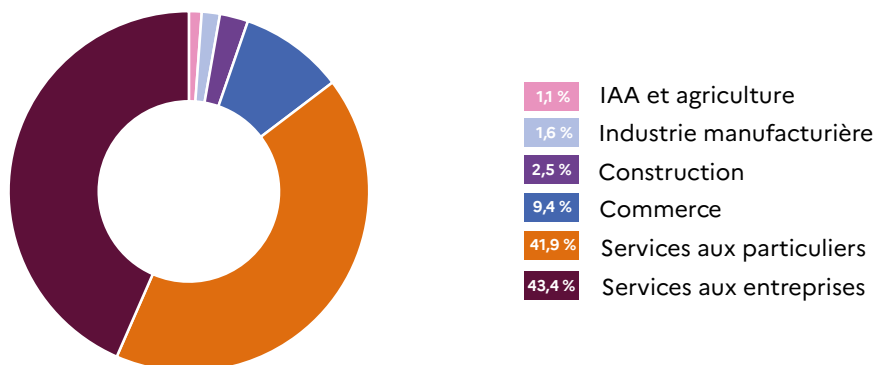
Avec 85,3 % des projets de recrutement annoncés en 2026, les entreprises des Services constituent le premier pôle de recrutement à Paris.

Les Services aux entreprises représentent 43,4 % des projets de recrutement et les Services aux particuliers représentent 41,9 % des recrutements cette année (cf. Graphique 2).

Les Services scientifiques, techniques, administratifs et soutien est le secteur d'activité qui projette le plus de recrutements (24,5 % des projets). Viennent ensuite les secteurs de l'Hébergement et restauration (16,9 %) et des Autres activités de service (13,6 %) (cf. Graphique 3).

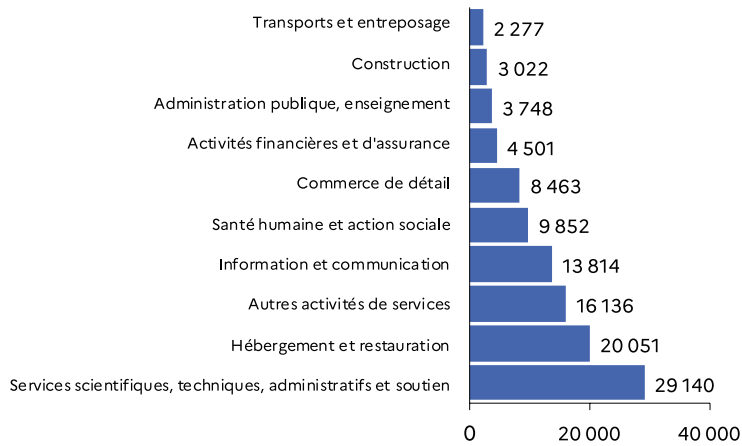
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Le métier d' « Artistes (musique, danse, spectacles) » est le métier le plus recherché à Paris (8 733 projets) avec une part de recrutements saisonniers de 11,9 %.

Le métier d' « Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration » est le deuxième métier ayant le plus d'intentions de recrutement (6 973 projets) avec une part de projets saisonniers de 15,5 % (cf. Graphique 4).

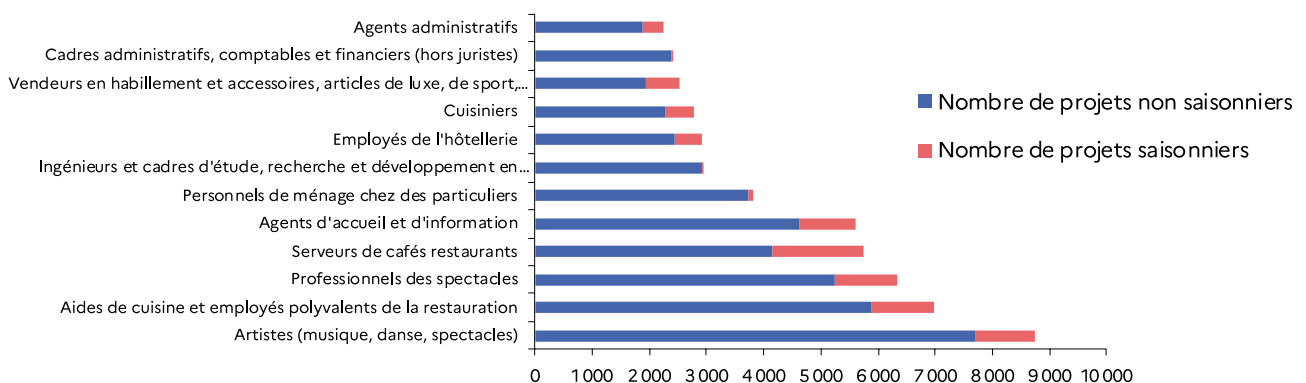
En 3^e et 4^e position, les recrutements envisagés sur les métiers des « Professionnels des spectacles » et des « Serveurs de cafés restaurants » atteignent respectivement 6 326 et 5 752 projets.

Les 4 métiers les plus recherchés concernent plus d'un projet de recrutement sur cinq au sein du département, soit 27 783 projets. Parmi ces projets, 17,3 % sont des recrutements saisonniers.

Plus globalement, les 12 métiers les plus recherchés concentrent 44,6 % des projets de recrutement au sein du département (53 010 projets).

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



● LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

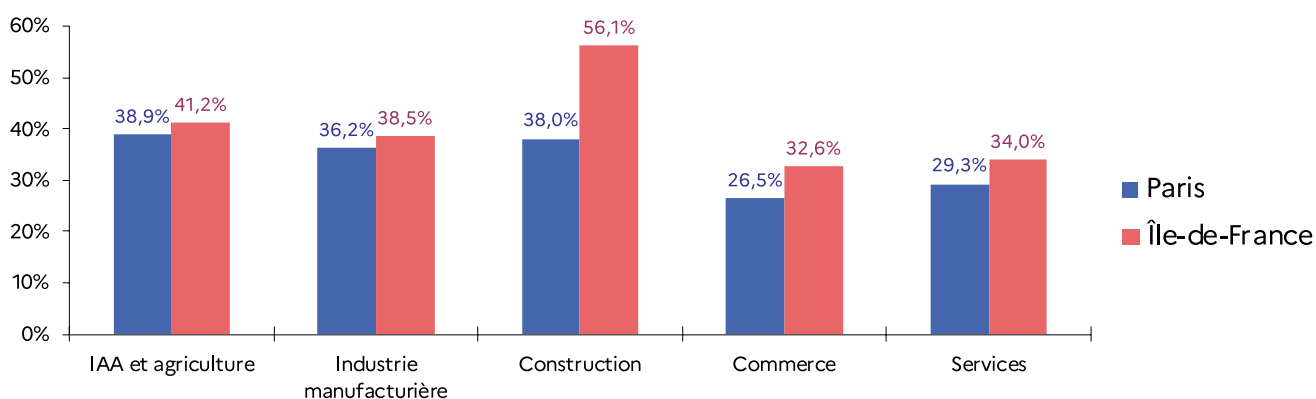
La part des projets jugés difficiles diminue dans tous les secteurs.

La part des projets de recrutement jugés difficiles à Paris est de 29,4 %.

Pour l'ensemble des secteurs, la part des projets de recrutement difficiles se situe en-deçà des seuils de la région (cf. Graphique 5). Cette part est en baisse par rapport à 2025 dans l'ensemble des secteurs regroupés Paris, département concentrant la part la plus forte des intentions de recrutement (30,6 %), présente des proportions de projets jugés difficiles inférieures à celles observées à l'échelle régionale dans l'ensemble des secteurs. Ainsi, le poids de Paris contribue à modérer le niveau global des difficultés de recrutement en Île-de-France.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Le métier de « Cuisiniers » est le métier qui est le plus souvent associé à des difficultés de recrutement à Paris.

Avec 54,4 % des 2 781 recrutements annoncés anticipés comme difficiles, le métier de « Cuisiniers » est celui pour lesquels les difficultés de recrutement anticipées sont les plus élevées (cf. Tableau 2).

Les « Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom » et les « Agents de sécurité et de surveillance » arrivent en deuxième et troisième place des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement par les établissements avec respectivement 53,8 % et de 48,7 % de projets jugés difficiles.

Pour ces 12 métiers, 41,5 % des projets de recrutement sont anticipés comme difficiles. Cela représente 11 633 projets, soit 33,2 % de l'ensemble des projets de recrutement anticipés comme difficiles sur le département.

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Cuisiniers	2 781	54,4%	17,8%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	2 938	53,8%	0,3%
Agents de sécurité et de surveillance	1 492	48,7%	15,9%
Employés de l'hôtellerie	2 921	42,9%	16,4%
Employés de la comptabilité	1 217	41,6%	3,2%
Techniciens d'étude et de développement en informatique	1 686	40,7%	1,0%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	1 434	38,4%	3,8%
Infirmiers et sages-femmes	1 680	38,3%	3,6%
Serveurs de cafés restaurants	5 752	36,4%	27,8%
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	2 413	35,7%	1,5%
Agents d'entretien de locaux	1 835	33,8%	19,8%
Vendeurs en produits alimentaires	1 865	32,1%	15,0%

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Seine-et-Marne

Synthèse départementale



33 500

intentions d'embauche

41,9 %

des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

21,6 %

des établissements
de Seine-et-Marne
envisagent de recruter

13,8 %

de recrutements saisonniers

● CHIFFRES CLÉS

Plus de 33 500 projets de recrutement en Seine-et-Marne.

En 2026, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs en Seine-et-Marne est en baisse de 8,9 % par rapport à 2025.

Avec 33 562 projets de recrutement, la Seine-et-Marne représente 8,6 % des intentions de recrutement en Île-de-France.

La part des projets de recrutement jugés difficiles diminue de 7,0 points de pourcentage par rapport à 2025 pour s'établir à 41,9 %. Ce taux est supérieur au taux francilien de 6,3 points de pourcentage.

La part des projets saisonniers est en hausse de 0,8 point par rapport à l'année précédente avec 13,8 % de projets saisonniers.

6 788 établissements ont répondu à l'enquête en 2026.



Tableau chiffres clés

	Seine-et-Marne	Evolution annuelle	Région	Evolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	21,6 %	-1,4 pt(s)	19,8 %	-2,0 pt(s)
Projets de recrutements enregistrés	33 562	-8,9 %	388 806	-11,8 %
Part de difficultés de recrutements	41,9 %	-7,0 pt(s)	35,6 %	-6,1 pt(s)
Poids des projets saisonniers	13,8 %	+0,8 pt(s)	11,3 %	-0,9 pt(s)

● LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

21,6 % des établissements de la Seine-et-Marne envisagent de recruter en 2026 (-1,4 point par rapport à l'année précédente et 1,8 point de plus que la région).

De manière agrégée, les établissements de 0 à 9 salariés déclarent 12 673 projets de recrutements en 2026, soit 37,8 % de l'ensemble des projets de recrutement dans le département (cf. Graphique 1).

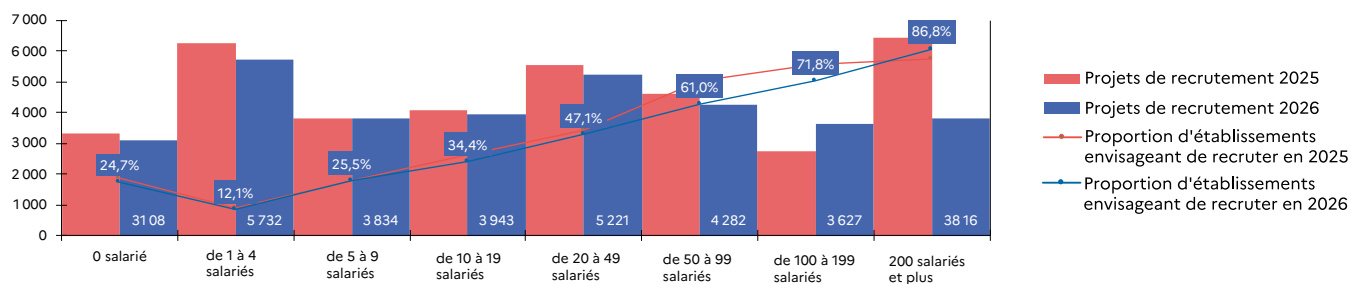
Après une forte hausse du nombre de projets de recrutement pour les établissements de 200 salariés et plus en 2025, les projets pour 2026 diminuent et retrouvent un niveau inférieur à 2024 (-40,7 % et 3 816 projets de recrutement en 2026). Le nombre de projet évolue en revanche à la hausse pour les établissements de 100 à 199 salariés (3 627 projets de recrutement, soit +31,8 % sur un an).

Pour toutes les autres tailles d'établissements, les projets de recrutement sont stables ou en baisse autour de 6 à 8 % par rapport à 2025.

Au minimum, 61,0 % des établissements de 50 salariés ou plus (50 à 99, 100 à 199 et 200 ou plus) envisagent de recruter en 2026. Cette part culmine jusqu'à 86,8 % pour les établissements de 200 salariés et plus.

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



● LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

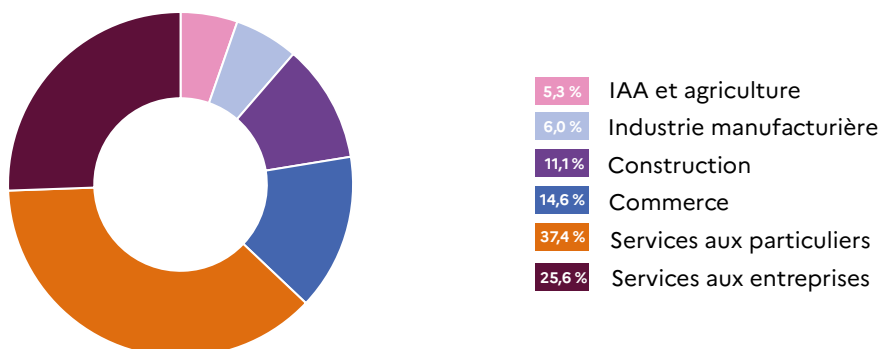
Les Services concentrent plus de 60 % des projets de recrutement en Seine-et-Marne (76,6 % en Île-de-France).

Avec 63,0 % des projets de recrutement annoncés en 2026, les entreprises des Services constituent le premier pôle de recrutement en Seine-et-Marne (cf. Graphique 2). Les Services aux entreprises représentent 25,6 % des projets de recrutement et les Services aux particuliers représentent 37,4 % des recrutements cette année.

La Santé humaine et l'action sociale est le secteur d'activité qui projette le plus de recrutements (14,3 % des projets). Viennent ensuite les secteurs des Services scientifiques, techniques, administratifs et soutien (12,0 %) et de la Construction (11,1 %), (cf. Graphique 3).

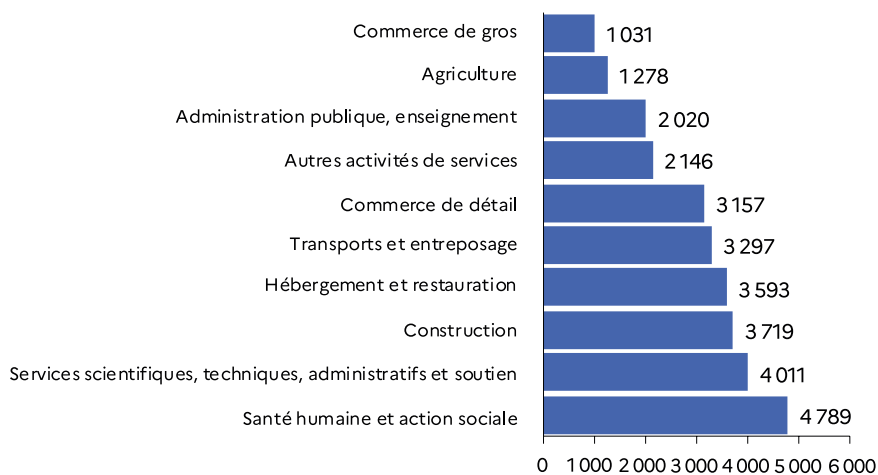
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS

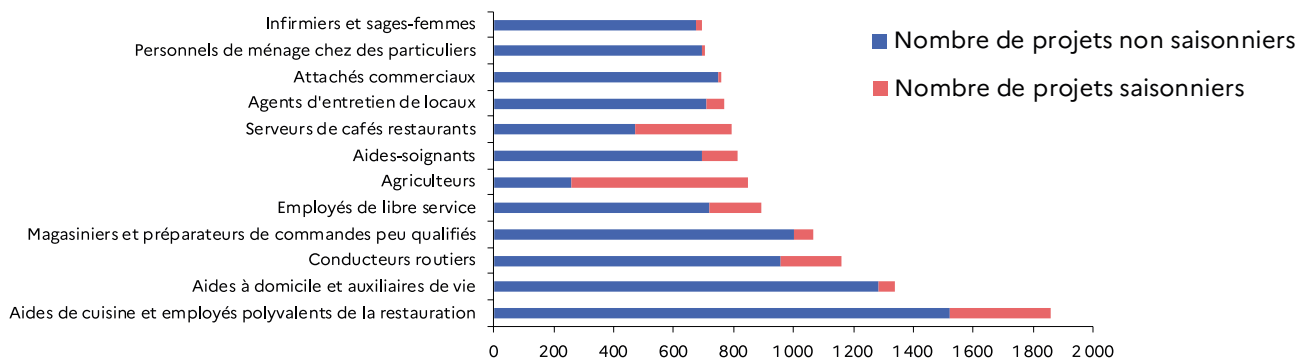
Le métier d'« Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration » est le métier le plus recherché en Seine-et-Marne avec une part de recrutements saisonniers de 18,1 %.

Le métier d'« Aides à domicile et auxiliaires de vie » est le deuxième métier ayant le plus d'intentions de recrutement avec une part de projets saisonniers de seulement 4,4 % (cf. Graphique 4). Il est suivi du métier de « Conducteurs routiers » avec 1 161 projets de recrutement et une part de projets saisonniers de 17,7 %. « Agriculteurs » est le 6^{ème} métier le plus recherché du département, et les projets du département comptent pour plus de la moitié (52,1 %) des projets franciliens sur ce métier. C'est un métier avec une grande part de recrutements saisonniers : en 2026, 69,4 % des projets envisagés sont saisonniers.

Plus globalement, les 12 métiers les plus recherchés concentrent 34,9 % des projets de recrutement au sein du département, soit 11 697 projets.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



● LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

Plus de 41 % des projets de recrutement en Seine-et-Marne sont jugés difficiles.

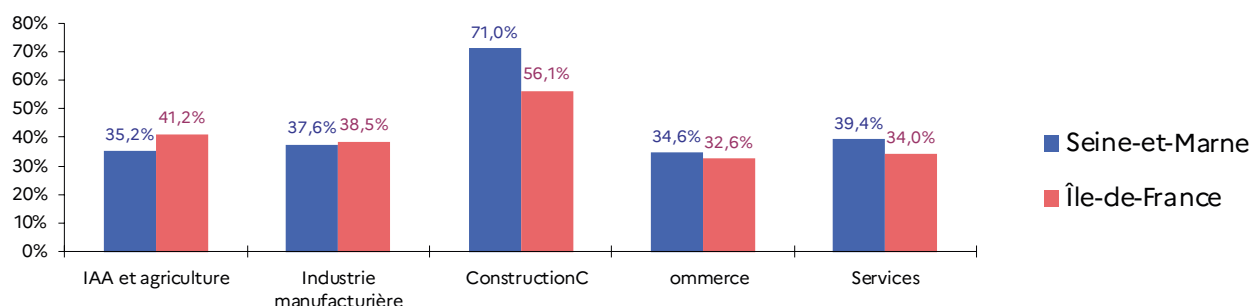
Parmi les projets de recrutement annoncés pour la Seine-et-Marne pour l'année 2026, deux cinquièmes sont jugés difficiles (41,9 %, soit 7,0 points de moins que l'année précédente et 6,3 points de plus qu'au niveau régional).

La Construction est le secteur ayant la plus grande part de projets de recrutement jugés difficiles (71,0 %) (cf. Graphique 5). C'est également celui pour lequel l'écart avec la région Île-de-France est le plus marqué avec 14,9 points de pourcentage de plus.

Dans le Commerce et les Services, la part de projets de recrutements difficiles est également plus élevée dans le département de la Seine-et-Marne que dans la région, mais avec un écart moins marqué.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Le métier d' « Ouvriers de la construction en béton » arrive en tête des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement.

Avec une part de 84,2 % de projets anticipés comme difficiles parmi ses 345 projets de recrutement, le métier d' « Ouvriers de la construction en béton » se démarque en tête des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement (cf. Tableau 2).

Il est suivi par les « Ouvriers de la maintenance générale et mécanique » avec 80,4 % des projets de recrutement jugés difficiles sur les 384 projets et des « Ouvriers mécaniciens de véhicules » qui affiche 74,8 % de projets de recrutement jugés difficiles sur les 534 projets.

Pour ces 12 métiers, 57,7 % des projets de recrutement sont jugés difficiles. C'est 4 486 projets jugés difficiles, soit près d'un tiers de l'ensemble des projets de recrutement jugés difficiles du département (31,9 %).

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Ouvriers de la construction en béton	345	84,2 %	0,0 %
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	384	80,4 %	4,6 %
Ouvriers mécaniciens de véhicules	534	74,8 %	1,8 %
Maçons qualifiés	362	73,5 %	1,0 %
Personnels de ménage chez des particuliers	704	69,6 %	1,3 %
Conducteurs routiers	1161	62,8 %	17,7 %
Jardiniers des espaces verts et naturels	509	60,9 %	23,2 %
Infirmiers et sages-femmes	695	58,8 %	2,8 %
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	347	46,3 %	2,0 %
Cuisiniers	553	44,6 %	18,6 %
Agriculteurs	846	41,8 %	69,4 %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	1341	38,9 %	4,4 %

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire



32 200

intentions d'embauche

45,9 %

des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

21,4 %

des établissements des Yvelines
envisagent de recruter

11,2 %

de recrutements saisonniers

● CHIFFRES CLÉS

32 222 projets de recrutement dans les Yvelines.

En 2026, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs dans les Yvelines est en baisse de 15,1 % par rapport à 2025.

Avec 32 222 projets de recrutement, les Yvelines représentent 8,3 % des intentions de recrutement en Île-de-France.

La part des projets de recrutement jugés difficiles diminue de 2,6 points de pourcentage par rapport à 2025 pour s'établir à 45,9 %. Ce taux est supérieur au taux francilien de 10,3 points de pourcentage.

La part des projets saisonniers est en baisse (-3,2 points) par rapport à l'année précédente avec 11,2 % de projets saisonniers.

5 596 établissements ont répondu à l'enquête en 2026.



Tableau chiffres clés

	Yvelines	Evolution annuelle	Région	Evolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	21,4 %	-1,7 pt(s)	19,8 %	-2,0 pt(s)
Projets de recrutements enregistrés	32 222	-15,1 %	388 806	-11,8 %
Part de difficultés de recrutements	45,9 %	-2,6 pt(s)	35,6 %	-6,1 pt(s)
Poids des projets saisonniers	11,2 %	-3,2 pt(s)	11,3 %	-0,9 pt(s)

● LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

21,4 % des établissements des Yvelines envisagent de recruter en 2026 (-1,7 point par rapport à l'année précédente et 1,6 point de plus que la région).

De manière agrégée, ce sont les établissements de 0 à 9 salariés qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2026 avec 11 316 projets (-22,1 % par rapport à 2025), (cf. Graphique 1). Ils représentent 35,1 % des projets de recrutement du département en 2026.

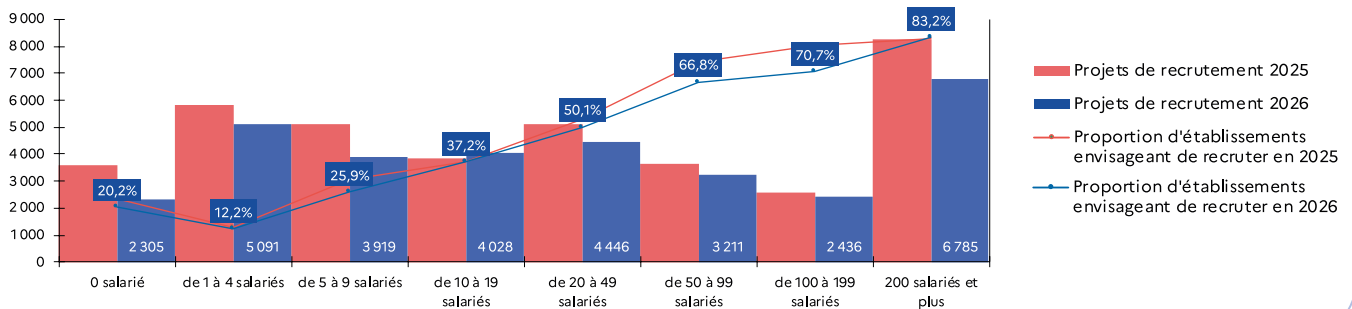
Les établissements de 10 à 19 salariés sont les seuls établissements qui envisagent une hausse annuelle des recrutements en 2026 (+4,3 %).

La baisse la plus forte des projets de recrutement concerne les petits établissements (-35,7 % pour les établissements de 0 salarié et -23,2 % pour les établissements de 5 à 9 salariés) et les très grands établissements (-17,9 % pour les établissements de plus de 200 salariés).

Parmi les établissements de 50 salariés ou plus (50 à 99, 100 à 199 et 200 salariés ou plus), plus de 65 % des établissements envisagent de recruter en 2026 (66,8 % au minimum et jusqu'à 83,2 % pour les établissements de 200 salariés ou plus).

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



● LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

Les Services concentrent 67,3 % des projets de recrutement dans les Yvelines (76,6 % en Île-de-France).

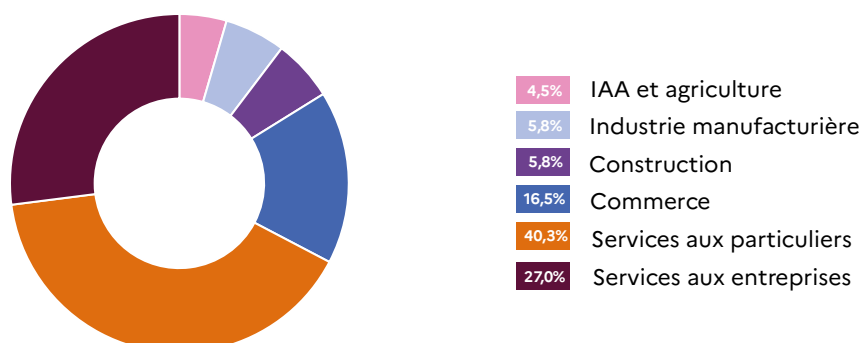
Avec 67,3 % des projets de recrutement annoncés en 2026, les entreprises des Services constituent le premier pôle de recrutement dans les Yvelines comme dans la région (cf. Graphique 2).

Les Services aux entreprises représentent 27,0 % des projets de recrutement et les Services aux particuliers représentent 40,3 % des recrutements cette année.

Les Services scientifiques, techniques, administratifs et soutien est le secteur d'activité qui projette le plus de recrutements avec 16,8 % des projets (cf. Graphique 3). Viennent ensuite les secteurs de la Santé humaine et action sociale (15,1 %) et du Commerce de détail (12,3 %).

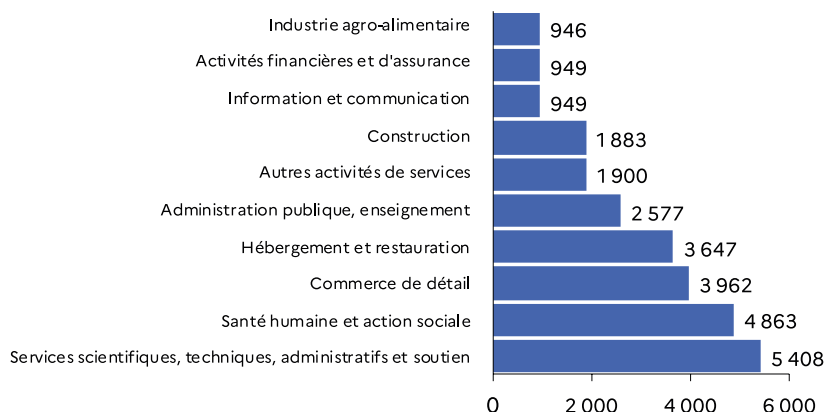
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS

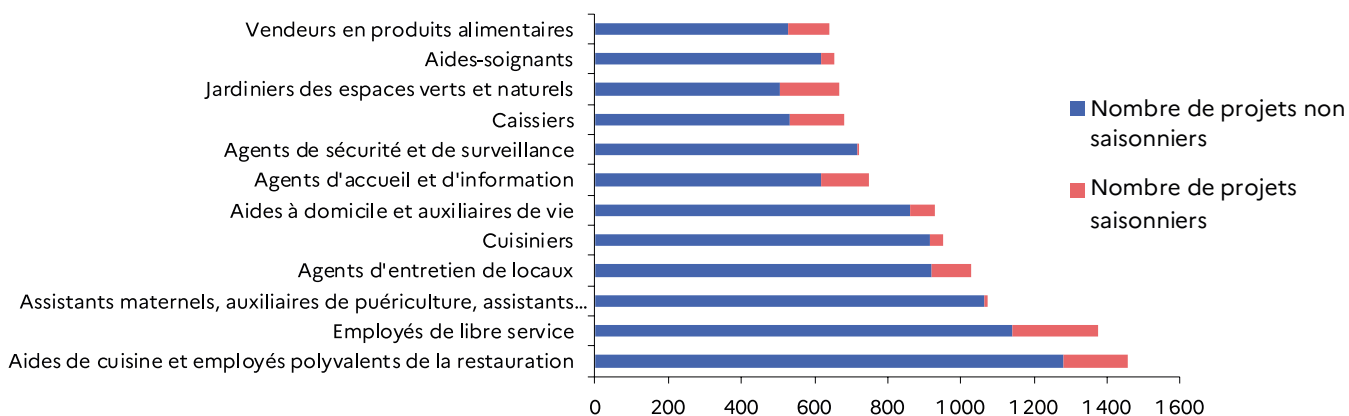
Le métier d'« Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration » est le métier le plus recherché dans les Yvelines avec une part de recrutements saisonniers de 12,2 %.

Le métier d'« Employés de libre service » est le deuxième métier ayant le plus d'intentions de recrutement (1 375 projets) avec une part de projets saisonniers de 17,1 % (cf. Graphique 4). Il est suivi des métiers d'« Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile » et d'« Agents d'entretien de locaux » avec respectivement 1 072 (dont 0,5 % saisonniers) et 1 027 projets de recrutement (dont 10,3 % saisonniers).

Les 12 métiers les plus recherchés représentent un tiers (33,9 %) des projets de recrutement avec 10 930 projets.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



● LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

Plus de 45 % des projets de recrutement dans les Yvelines sont jugés difficiles.

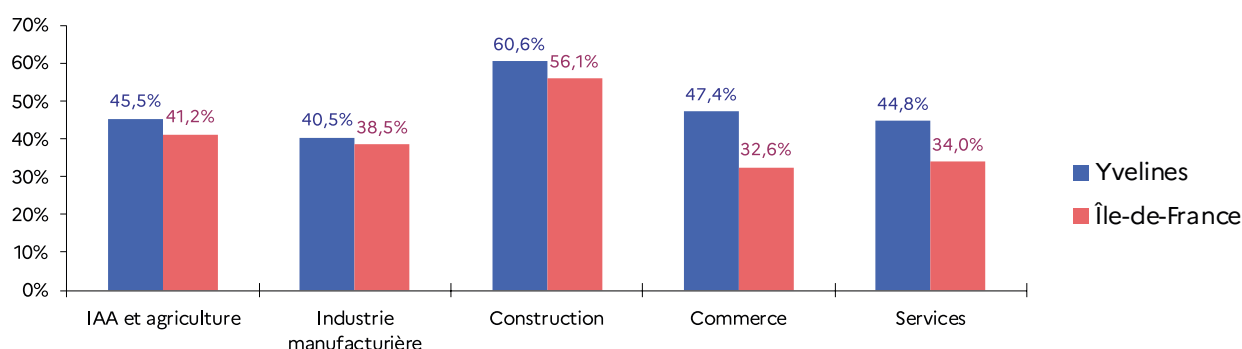
Parmi les projets de recrutement annoncés dans les Yvelines pour l'année 2026, 45,9 % sont jugés difficiles, soit 10,3 points de plus qu'au niveau régional.

Dans tous les secteurs, la part de projets de recrutements difficiles est plus élevée dans le département qu'en Île-de-France (cf. Graphique 5). L'écart est le plus important pour le secteur du Commerce (+14,8 points pour le département).

Le secteur de la Construction est celui qui anticipe le plus de difficultés de recrutement avec 60,6 % de projets anticipés comme difficiles.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Le métier de « Cuisiniers » arrive en tête des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement dans les Yvelines.

La part de projets de recrutement difficiles s'établit à 85,6 % sur le métier de « Cuisiniers », parmi les 954 projets de recrutements annoncés (cf. Tableau 2).

Il est suivi par les métiers d'« Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs » et d'« Infirmiers et sages-femmes » qui affichent tous deux 69,2 % de projets de recrutement anticipés comme difficiles.

Pour ces 12 métiers, 62,1 % des projets de recrutement sont anticipés comme difficiles. Cela représente 4 856 projets, soit 32,8 % de l'ensemble des projets de recrutement anticipés comme difficiles sur le département.

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Cuisiniers	954	85,6%	4,2%
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	490	69,2%	4,9%
Infirmiers et sages-femmes	573	69,2%	5,1%
Ouvriers mécaniciens de véhicules	334	66,8%	5,2%
Jardiniers des espaces verts et naturels	669	65,6%	24,5%
Aides-soignants	654	65,5%	5,6%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	407	65,0%	0,0%
Boulangers, pâtisseries	403	58,8%	15,9%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	930	55,6%	7,6%
Personnels de ménage chez des particuliers	551	54,5%	7,0%
Employés de libre service	1 375	49,3%	17,1%
Serveurs de cafés restaurants	484	44,4%	30,5%

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire



30 800

intentions d'embauche

37,4 %

des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

22,4 %

des établissements de l'Essonne
envisagent de recruter

12,5 %

de recrutements saisonniers

● CHIFFRES CLÉS

Plus de 30 800 projets de recrutement dans l'Essonne.

En 2026, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs dans l'Essonne est en baisse de 7,9 % par rapport à 2025.

Avec 30 885 projets de recrutement, l'Essonne représente 7,9 % des intentions de recrutement en Île-de-France.

La part des projets de recrutement jugés difficiles diminue de 8,7 points de pourcentage par rapport à 2025 pour s'établir à 37,4 %. Ce taux est supérieur au taux francilien de 1,8 point de pourcentage.

La part des projets saisonniers est en hausse, de 1,6 point par rapport à l'année précédente, avec 12,5 % de projets saisonniers.

4 906 établissements ont répondu à l'enquête en 2026.



Tableau chiffres clés

	Essonne	Evolution annuelle	Région	Evolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	22,4 %	-1,2 pt(s)	19,8 %	-2,0 pt(s)
Projets de recrutements enregistrés	30 885	-7,9 %	388 806	-11,8 %
Part de difficultés de recrutements	37,4 %	-8,7 pt(s)	35,6 %	-6,1 pt(s)
Poids des projets saisonniers	12,5 %	1,6 pt(s)	11,3 %	-0,9 pt(s)

● LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

22,4 % des établissements de l'Essonne envisagent de recruter en 2026 (-1,2 point par rapport à l'année précédente et 2,6 points de plus que la région).

De manière agrégée, ce sont les établissements de 0 à 9 salariés qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2026 avec 11 020 projets de recrutement (cf. Graphique 1). Ils représentent 35,7 % des intentions d'embauche du département en 2026.

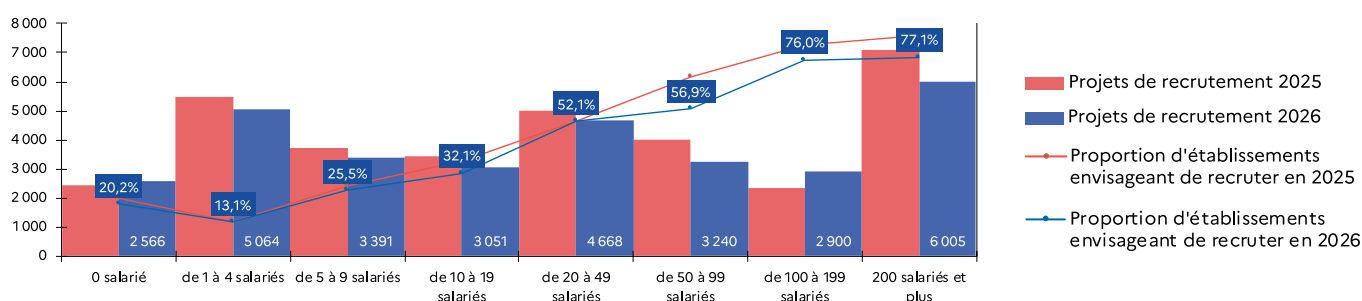
Les seules hausses du nombre de projets de recrutement par rapport à l'année précédente concerne les établissements de 100 à 199 salariés (+24,6 %) et 0 salarié (+5,7 %).

La baisse la plus marquée dans les intentions de recrutement concerne les établissements de 50 à 99 salariés avec -19,1 % de projets de recrutement par rapport à 2025.

Au moins 56,9 % des établissements de 50 salariés ou plus (50 à 99, 100 à 199 et 200 ou plus) envisagent de recruter en 2026. Cette part culmine à 77,1 % pour les établissements de 200 salariés et plus.

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



● LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

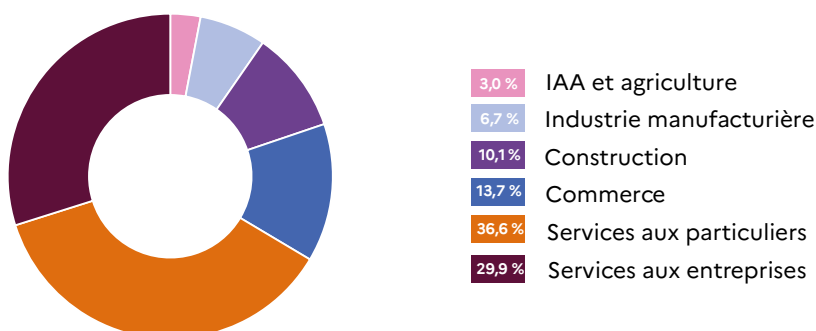
Les Services concentrent plus de 66 % des projets de recrutement dans l'Essonne (76,6 % en Île-de-France).

Avec 66,5 % des projets de recrutement annoncés en 2026, les entreprises des Services constituent le premier pôle de recrutement dans l'Essonne. Les Services aux entreprises représentent 29,9 % des projets de recrutement et les Services aux particuliers représentent 36,6 % des recrutements cette année (cf. Graphique 2).

Les Services scientifiques, techniques, administratifs et soutien est le secteur d'activité qui projette le plus de recrutements avec 19,5 % des projets (cf. Graphique 3). Viennent ensuite les secteurs de la Santé humaine et action sociale (14,5 %) et de la Construction (10,1 %).

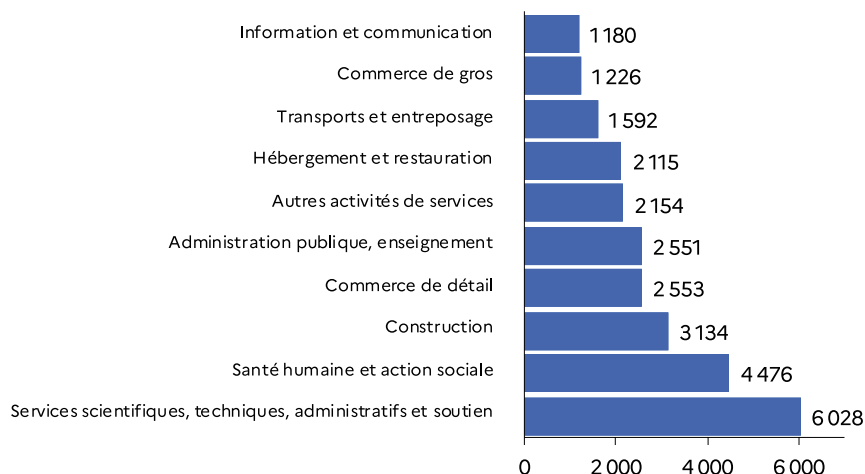
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS

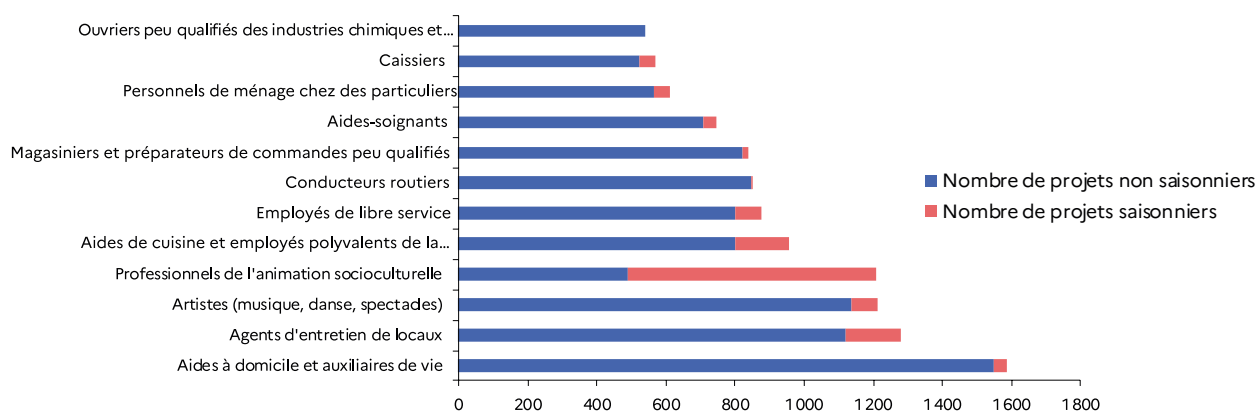
Le métier le plus recherché dans le département de l'Essonne est « Aides à domicile et auxiliaire de vie », avec 1 587 projets de recrutement dont 2,4 % de projets saisonniers.

Le métier d' « Agents d'entretien de locaux » est également très recherché dans le département avec 1 278 projets de recrutement et 12,6 % de projets saisonniers (cf. Graphique 4).

Le métier d' « Artistes (musique, danse, spectacles) » s'inscrit en troisième position avec 1 212 projets de recrutement dont 6,1 % de projets saisonniers. C'est le métier des « Professionnels de l'animation socioculturelle » qui regroupe le plus de projets saisonniers (59,3 %) top 12. Les 12 métiers les plus recherchés représentent plus d'un tiers (36,5 %) des projets de recrutement du département avec 11 272 projets.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



● LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

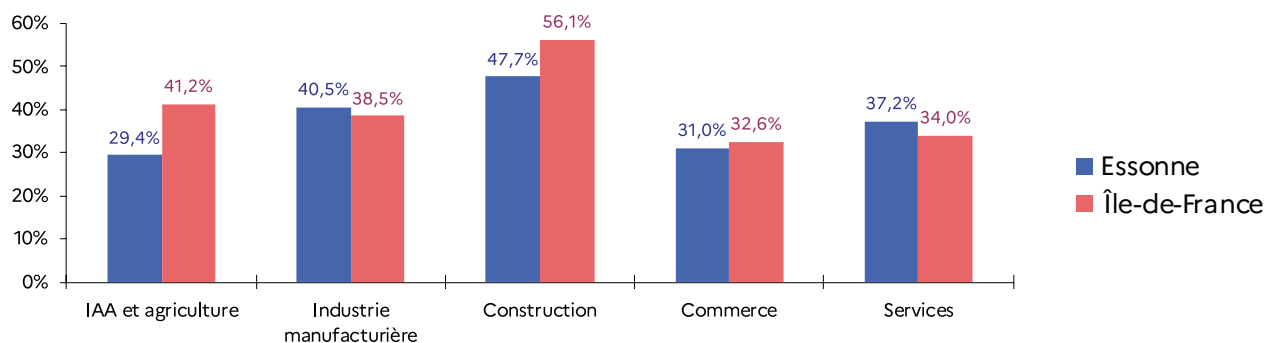
37,4 % des projets de recrutement en Essonne sont anticipés comme difficiles.

La part de projets de recrutement jugés difficiles la plus élevée concerne le secteur de la Construction (47,7 %), mais reste néanmoins en-dessous du niveau régional (56,1 %) avec 8,4 points de pourcentage de moins (cf. Graphique 5).

La part de projets de recrutement jugés difficiles dans le secteur de l'Industrie Agro-alimentaire et Agriculture est la plus faible, avec 29,4 %, soit 11,8 points de pourcentage de moins que pour l'Île-de-France.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Le métier des « Conducteurs de véhicules légers » arrive en tête des métiers associés à des difficultés de recrutement.

Avec une part de 84,8 % parmi ses 459 recrutements annoncés, le métier des « Conducteurs de véhicules légers » présente le plus de difficultés de recrutement dans le département (cf. Tableau 2).

Il est suivi des métiers d' « Infirmiers et sages-femmes » et des « Agents de sécurité et de surveillance » qui affichent des parts respectives de projets jugés difficiles de 70,9 % et de 69,7 %.

Pour ces 12 métiers, plus de 46 % des projets de recrutement sont jugés difficiles. Cela représente 3 003 projets jugés difficiles, soit 26 % de l'ensemble des projets de recrutement jugés difficiles du département.

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Conducteurs de véhicules légers	459	84,8 %	1,5 %
Infirmiers et sages-femmes	327	70,9 %	1,8 %
Agents de sécurité et de surveillance	451	69,7 %	0,0 %
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	385	53,0 %	0,0 %
Serveurs de cafés restaurants	402	47,4 %	21,4 %
Personnels de ménage chez des particuliers	613	43,4 %	7,7 %
Professionnels de l'animation socioculturelle	1 206	39,6 %	59,3 %
Professionnels des spectacles	347	39,4 %	7,6 %
Aides-soignants	746	38,7 %	5,4 %
Attachés commerciaux	331	36,4 %	3,7 %
Cuisiniers	359	33,5 %	1,1 %
Conducteurs routiers	850	30,9 %	0,3 %

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Hauts-de-Seine

Synthèse départementale



66 200

intentions d'embauche

37,2 %

des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

21,8 %

des établissements
des Hauts-de-Seine
envisagent de recruter

7,2 %

de recrutements saisonniers

● CHIFFRES CLÉS

Plus de 66 000 intentions d'embauche dans les Hauts-de-Seine

La part des établissements ayant l'intention de recruter diminue (-2,1 points de pourcentage par rapport à 2025). Elle reste cependant supérieure à la part régionale (21,8 % contre 19,8 % pour l'Île-de-France).

Avec 66 285 projets de recrutement, le département des Hauts-de-Seine est le 2^e département francilien où les intentions d'embauche sont les plus élevées. Néanmoins, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs dans les Hauts-de-Seine est en baisse de 12,4 %.

La part des projets saisonniers est en légère diminution par rapport à l'année précédente avec un taux de 7,2 % (-0,9 point de pourcentage).

7 697 établissements ont répondu à l'enquête.



Tableau chiffres clés

	Hauts-de-Seine	Evolution annuelle	Région	Evolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	21,8 %	-2,1 pt(s)	19,8 %	-2,0 pt(s)
Projets de recrutements enregistrés	66 285	-12,4 %	388 806	-11,8 %
Part de difficultés de recrutements	37,2 %	-7,4 pt(s)	35,6 %	-6,1 pt(s)
Poids des projets saisonniers	7,2 %	-0,9 pt(s)	11,3 %	-0,9 pt(s)

● LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

21,8 % des établissements des Hauts-de-Seine envisagent de recruter en 2026 (-2,1 points par rapport à l'année précédente et 2,0 points de plus que la région).

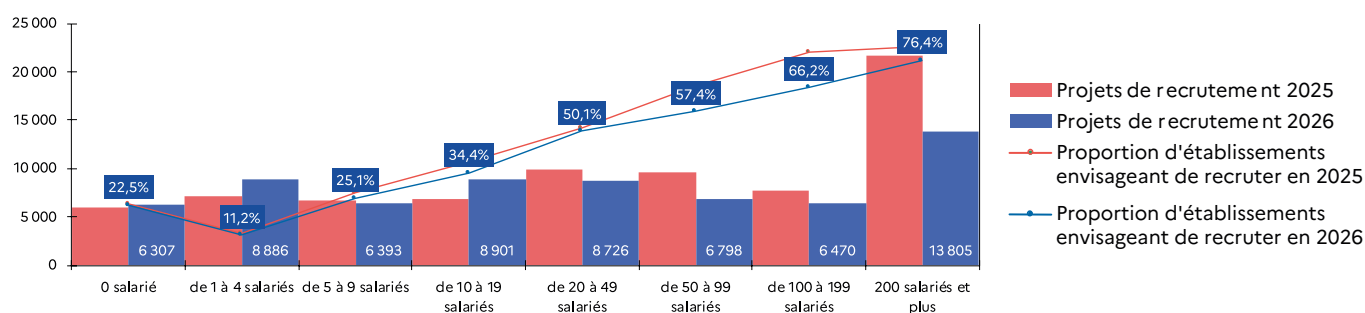
De manière agrégée, ce sont les établissements de 0 à 9 salariés qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2026 avec 21 585 projets de recrutement (cf. Graphique 1). Ils représentent 32,6 % des intentions d'embauche du département en 2026.

Hors établissements de 0 à 9 salariés, la seule hausse du nombre de projets de recrutement par rapport à l'année précédente concerne les établissements de 10 à 19 salariés (+30,2 %). De la même manière, la baisse la plus marquée dans les intentions de recrutement concerne les établissements de 200 salariés et plus avec -36,5 % de projets de recrutement par rapport à 2025.

Au moins 57,4 % des établissements de 50 salariés ou plus (50 à 99, 100 à 199 et 200 ou plus) envisagent de recruter en 2026. Cette part culmine à 76,4 % pour les établissements de 200 salariés et plus.

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



● LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

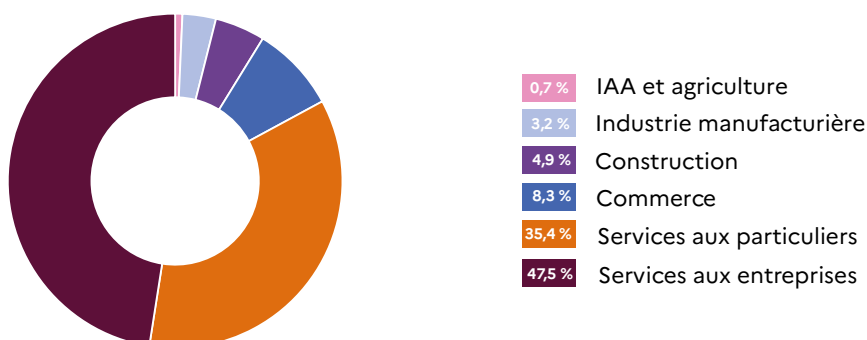
Les Services concentrent 82,9 % des projets de recrutement dans les Hauts-de-Seine (76,6 % en Île-de-France).

Avec 82,9 % des projets de recrutement annoncés en 2026, les entreprises des Services constituent le premier pôle de recrutement dans les Hauts-de-Seine. Les Services aux entreprises représentent 47,5 % des projets de recrutement et les Services aux particuliers représentent 35,4 % des recrutements cette année. Les Services scientifiques, techniques, administratifs et soutien est le secteur d'activité qui projette le plus de recrutements (22,2 % des projets), (cf. Graphique 3).

Viennent ensuite les secteurs de l'Information et communication (16,2 %) et de l'Hébergement restauration (14,2 %).

Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Les « Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, et télécom » sont les profils les plus recherchés par les entreprises du département.

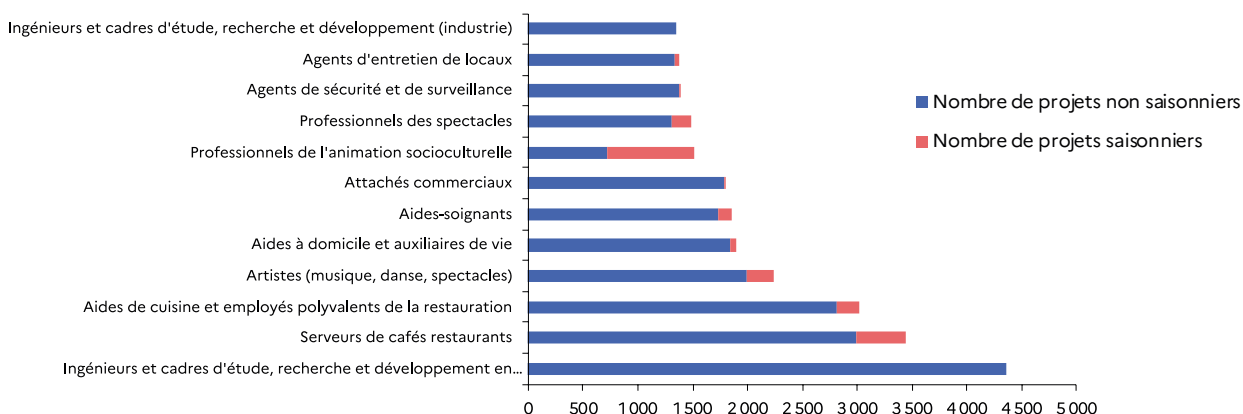
Avec la présence de nombreux sièges sociaux dans le département des Hauts-de-Seine, les métiers d' « Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique et télécom » sont les métiers les plus recherchés, avec plus de 4 300 projets de recrutement et aucun projet saisonnier (cf. Graphique 4).

En dehors des métiers de « Serveurs de cafés restaurants » (13,0 % de projets saisonniers) et les « Professionnels de l'animation socioculturelle » (52,6 % de projets saisonniers), les projets de recrutement saisonniers sont faibles pour les 12 métiers les plus recherchés.

Les 12 métiers les plus recherchés représentent plus d'un tiers (38,8 %) des projets de recrutement du département avec 25 751 projets.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



● LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

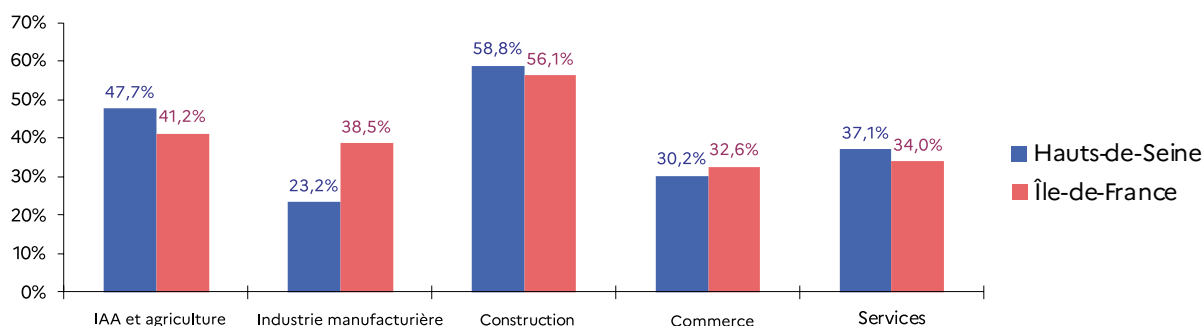
Des projets jugés difficiles dans la Construction (58,8 %).

La part des projets de recrutements jugés difficiles dans les Hauts-de-Seine est relativement proche du taux régional pour le secteur de la Construction et du Commerce (cf. Graphique 5). Elle est plus élevée pour le secteur de la Construction (58,8 % contre 56,1 % pour la région). L'écart est assez marqué pour le secteur de l'Industrie manufacturière avec une part de projets de recrutements jugés difficiles à 23,2 % au niveau du département contre 38,5 % au niveau de la région. Les projets jugés difficiles sont en diminution par rapport à 2025, à l'exception du Commerce (+1,9 point dans la part de projets jugés difficiles) et de la Construction (+8,5 points). La baisse la plus marquée concerne le secteur de l'Industrie manufacturière avec -31,8 points de pourcentage par rapport à 2025.

La Construction affiche une part des projets de recrutement jugés difficiles à satisfaire de 58,8 %. Pour l'IAA et l'agriculture, cette part est de 47,7 % contre 41,2 % pour la région. Néanmoins, le nombre de projets de recrutement est faible : moins de 500 projets, soit 1,2 % de l'ensemble des projets du département.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



La part des projets de recrutement jugés difficiles la plus élevée concerne les « Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom » avec 72,3 %.

On retrouve ensuite les « Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs » et les « Infirmiers et sages-femmes » dans les projets de recrutement jugés très difficiles à satisfaire avec des taux de 69,7 % et 59,2 % respectivement (cf. Tableau 2).

Pour ces 12 métiers, plus de 55,0 % des projets de recrutement sont jugés difficiles. Cela représente 9 453 projets jugés difficiles, soit 14,3 % de l'ensemble des projets de recrutement jugés difficiles du département.

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	4 358	72,3 %	0,0 %
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	767	69,7 %	2,6 %
Infirmiers et sages-femmes	1 173	59,2 %	3,4 %
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	1 350	55,7 %	0,0 %
Cuisiniers	815	54,1 %	12,8 %
Personnels de ménage chez des particuliers	1 246	50,4 %	13,5 %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	1 903	48,8 %	3,4 %
Experts et consultants en systèmes d'information	1 135	48,8 %	0,0 %
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	1 181	45,9 %	0,0 %
Techniciens d'étude et de développement en informatique	1 008	44,3 %	0,7 %
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	832	39,8 %	0,6 %
Agents administratifs	1 240	36,0 %	5,8 %

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Seine-Saint-Denis

Synthèse départementale



45 800

intentions d'embauche

30,9 %

des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

22,4 %

des établissements
de Seine-Saint-Denis
envisagent de recruter

15,3 %

de recrutements saisonniers

● CHIFFRES CLÉS

Plus de 45 800 intentions d'embauche en 2026 en Seine-Saint-Denis.

En 2026, la proportion d'établissements envisageant de recruter en Seine-Saint-Denis diminue pour s'établir à 22,4 % soit -3,0 points de pourcentage par rapport à 2025.

Avec 45 862 projets de recrutement, le département de la Seine-Saint-Denis voit ses projets de recrutements diminuer cette année encore (-14,0 % de projets de recrutement par rapport à l'année précédente). Le département représente 11,8 % de l'ensemble des projets de la région.

La part des projets de recrutement jugés difficiles dans le département s'établit à 30,9 % en 2026, soit 2,1 points de pourcentage de moins qu'en 2025. L'évolution est plus importante que celle observée sur la région (-0,9 point).

Parmi ces projets de recrutement, 15,3 % sont des projets saisonniers, soit 2,1 points de plus qu'en 2025.

6 006 établissements ont répondu à l'enquête en 2026.



Tableau chiffres clés

	Seine-st-Denis	Evolution annuelle	Région	Evolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	22,4 %	-3,0 pt(s)	19,8 %	-2,0 pt(s)
Projets de recrutements enregistrés	45 862	-14,0 %	388 806	-11,8 %
Part de difficultés de recrutements	30,9 %	-2,1 pt(s)	35,6 %	-6,1 pt(s)
Poids des projets saisonniers	15,3 %	2,1 pt(s)	11,3 %	-0,9 pt(s)

● LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

22,4 % des établissements de la Seine-Saint-Denis envisagent de recruter en 2026 (3,0 points de moins qu'en 2025 et 2,6 points de plus que la région).

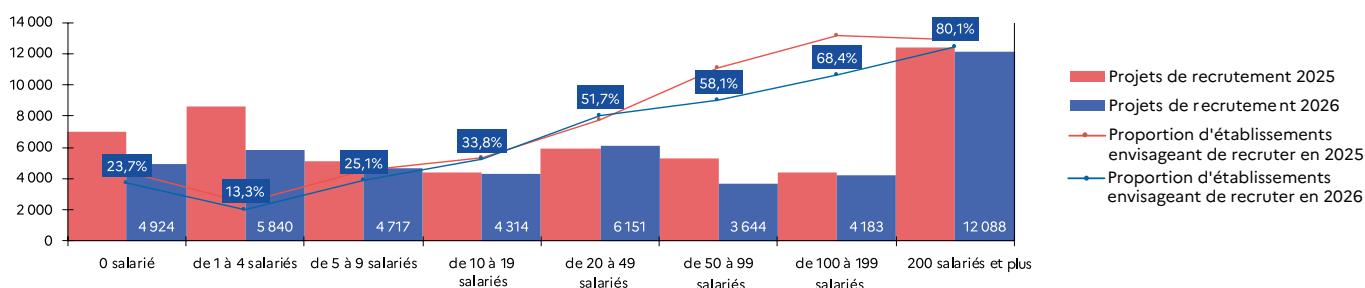
De manière agrégée, ce sont les établissements de 0 à 9 salariés qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2026 avec 15 480 projets de recrutement (cf. Graphique 1). Ils représentent 33,8 % des intentions d'embauche du département en 2026.

À l'exception des établissements de 20 à 49 salariés, dont le volume des projets de recrutement augmente de 3,5 % sur un an, le reste des établissements anticipent une baisse des recrutements. Cette baisse des intentions d'embauche est particulièrement marquée dans les plus petits établissements avec -30,2 % pour les 0 salarié et -32,6 % pour les 1 à 4 salariés. Une baisse importante est également visible sur les 50 à 99 salariés avec -31,1 %.

Parmi les établissements de 50 salariés ou plus (50 à 99, 100 à 199 et 200 salariés ou plus), en moyenne, 66,7 % envisagent de recruter en 2026. Cette part s'élève à 80,1 % pour les établissements de 200 salariés et plus, et à 84,8 % pour les établissements de 100 à 199 salariés.

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



● LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

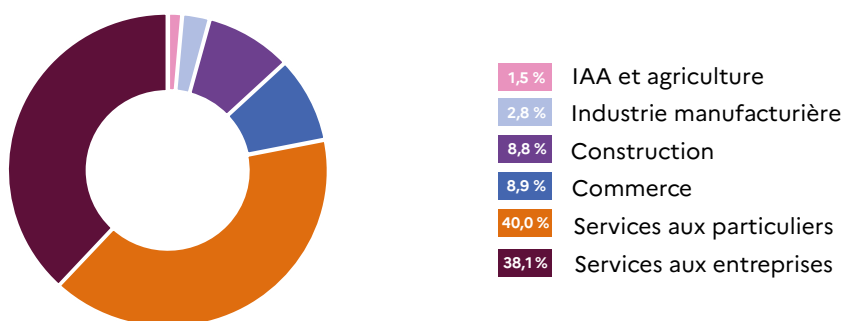
Les Services concentrent plus de 78 % des projets de recrutement en Seine-Saint-Denis (76,6 % en Île-de-France).

Avec 78,1 % des projets de recrutement annoncés en 2026, le secteur des Services constitue le premier pôle de recrutements en Seine-Saint-Denis. Les Services aux entreprises représentent 38,1 % des projets de recrutement et les Services aux particuliers représentent 40,0 % des recrutements cette année (cf. Graphique 2).

Le secteur des Services scientifiques, techniques, administratifs et soutien est le secteur d'activité qui projette le plus de recrutements avec 22,4 % des projets (cf. Graphique 3). Viennent ensuite ceux de la Santé humaine et action sociale (12,9 %) et Administration publique, enseignement (10,8 %).

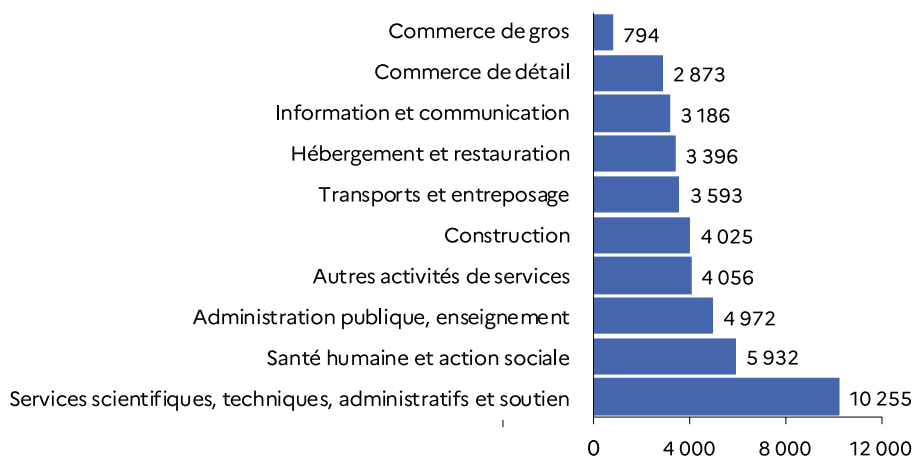
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Le métier d' « Agents d'accueil et d'information » concentre le plus d'intentions de recrutement en Seine-Saint-Denis.

Parmi les métiers qui concernent plus de 1 % des projets de recrutements sur le département, le métier d' « Agents d'accueil et d'information » est celui qui concentre la part de projets saisonniers la plus importante avec 93,4 % (cf. Graphique 4). Cette forte part de projets saisonniers provient d'une entreprise en particulier qui représente 93,0 % des intentions de recrutement sur ce métier dans le département, et qui prévoit presque exclusivement des recrutements saisonniers.

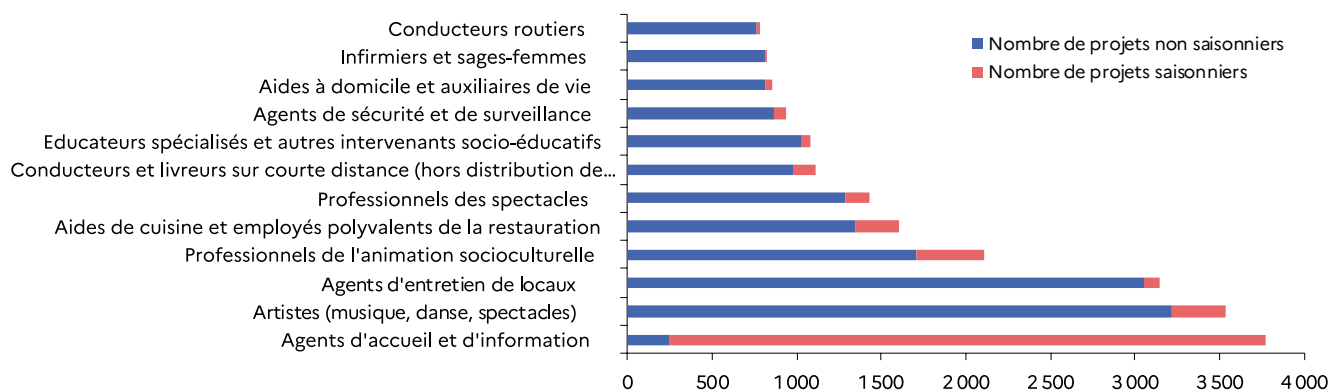
Les « Artistes (musique, danse, spectacles) » sont le deuxième métier le plus recherché dans le département, avec 3 535 projets dont 8,9 % de projets saisonniers.

Les projets sur le métier des « Infirmiers et sages-femmes » incluent le moins d'emplois saisonniers (seulement 8 projets, soit environ 1,0 %).

Les 12 métiers les plus recherchés représentent près de la moitié (46,2 %) des projets de recrutements en Seine-Saint-Denis.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



● LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

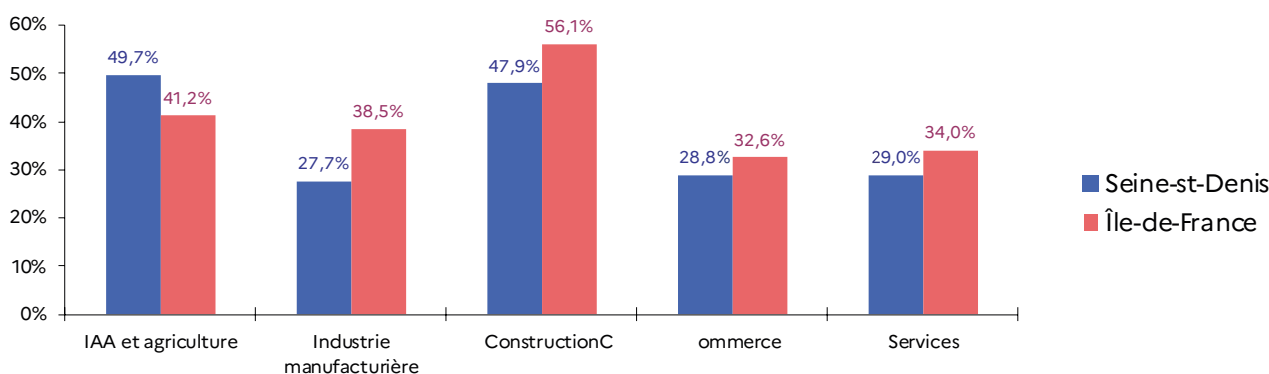
Le pourcentage de projets de recrutement jugés difficiles en Seine-Saint-Denis est de 30,9 %.

La plus forte part de projets de recrutement jugés difficiles (49,7 %) concerne le secteur de l'Industrie Agroalimentaire (IAA) et Agriculture (cf. Graphique 5). C'est 8,5 points de pourcentage de plus que la région. C'est néanmoins le seul secteur pour lequel les projets de recrutements s'annoncent plus difficiles que dans le reste de la région.

L'Industrie manufacturière, quant à elle, présente le moins de difficultés de recrutement avec un taux à 27,7 % de projets jugés difficiles contre 38,5 % à l'échelle régionale.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Le métier d'« Infirmiers et sages-femmes » est le plus associé à des difficultés de recrutement en Seine-Saint-Denis (58,2 % de projets anticipés comme difficiles).

En deuxième et troisième position, viennent le métier des « Conducteurs routiers » avec 55,4 % de projets de recrutements jugés difficiles et le métier des « Professionnels de l'animation socioculturelle » avec 52,8 % de projets jugés difficiles (cf. Tableau 2).

Pour ces 12 métiers, 41,9 % des projets de recrutement sont jugés difficiles. Cela représente 4 724 projets jugés difficiles, soit 33,4 % de l'ensemble des projets de recrutement jugés difficiles du département.

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Infirmiers et sages-femmes	821	58,2 %	1,0 %
Conducteurs routiers	782	55,4 %	2,2 %
Professionnels de l'animation socioculturelle	2 104	52,8 %	18,6 %
Aides-soignants	653	41,5 %	1,1 %
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	1 083	39,5 %	4,5 %
Cuisiniers	542	37,4 %	2,0 %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	853	37,2 %	4,2 %
Agents administratifs	756	36,3 %	6,2 %
Agents de sécurité et de surveillance	940	34,6 %	8,5 %
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1 606	34,2 %	15,8 %
Vendeurs en produits alimentaires	542	32,4 %	22,5 %
Secrétaires bureautiques et assimilés	578	27,5 %	10,0 %

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire

Val-de-Marne

Synthèse départementale



31 700

intentions d'embauche

37,5 %

des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

21,1 %

des établissements
du Val-de-Marne
envisagent de recruter

8,8 %

de recrutements saisonniers

● CHIFFRES CLÉS

En 2026, le nombre de recrutements envisagés par les employeurs dans le Val-de-Marne est en baisse de 21,8 % par rapport à 2025.

Avec 31 716 projets de recrutement, le département du Val-de-Marne représente 8,2 % des intentions d'embauche de la région.

La part des projets de recrutement jugés difficiles diminue de 6,0 points de pourcentage par rapport à 2025. Ce taux (37,5 %) est supérieur au taux francilien de 1,9 point de pourcentage.

5 305 établissements ont répondu à l'enquête en 2026.



Tableau chiffres clés

	Val-de-Marne	Evolution annuelle	Région	Evolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	21,1 %	-2,6 pt(s)	19,8 %	-2,0 pt(s)
Projets de recrutements enregistrés	31 716	-21,8 %	388 806	-11,8 %
Part de difficultés de recrutements	37,5 %	-6 pt(s)	35,6 %	-6,1 pt(s)
Poids des projets saisonniers	8,8 %	-2,4 pt(s)	11,3 %	-0,9 pt(s)

● LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

21,1 % des établissements du Val-de-Marne envisagent de recruter en 2026 (-2,6 points par rapport à 2025).

De manière agrégée, ce sont les établissements de 0 à 9 salariés qui déclarent le plus d'intentions d'embauche en 2026 avec 11 850 projets de recrutement (cf. Graphique 1). Ils représentent 37,4 % des intentions d'embauche du département.

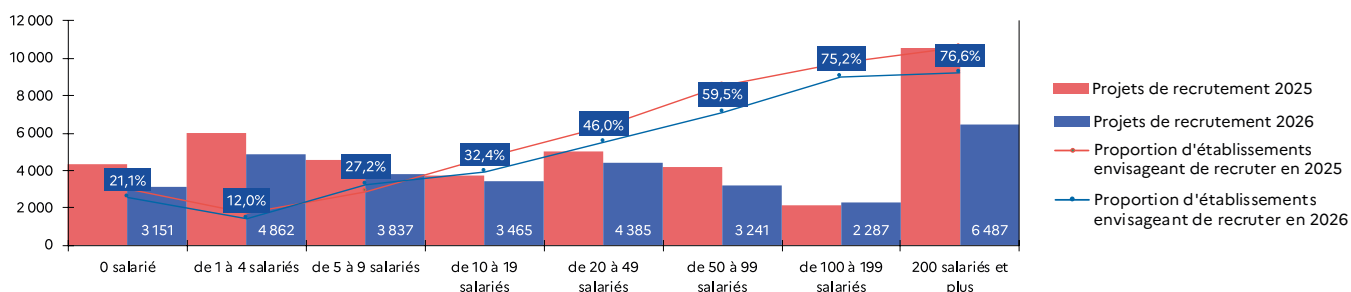
Seuls les établissements de 100 à 199 salariés augmentent leurs projets de recrutements en 2026 (+5,2 %).

Après une forte augmentation des projets de recrutements des établissements de 200 salariés et plus (+66,4 %) en 2025, les projets diminuent fortement pour l'année 2026 (-38,5 %). Les projets de recrutement des établissements de 50 à 99 salariés diminuent également fortement (-22,2 %).

Parmi les établissements de 50 salariés ou plus (50 à 99, 100 à 199 et 200 salariés ou plus), en moyenne 67,4 % envisagent de recruter en 2026, et jusqu'à 76,6 % pour les établissements de 200 salariés et plus.

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



● LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

Les Services concentrent plus de 72 % des projets de recrutement dans le Val-de-Marne (76,6 % en Île-de-France).

Avec 72,1 % des projets de recrutement annoncés en 2026, le secteur des Services constitue le premier pôle de recrutement dans le Val-de-Marne.

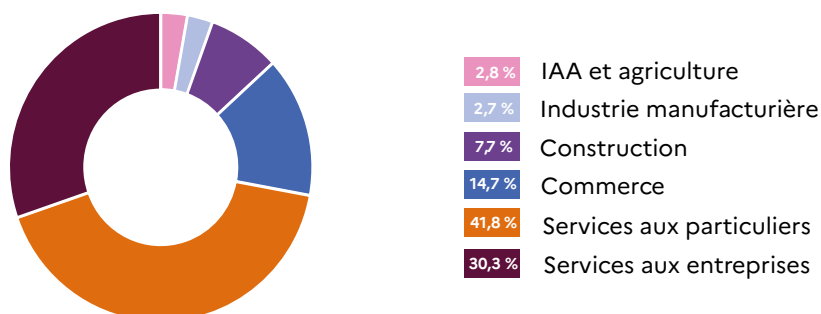
Les Services aux entreprises représentent 30,3 % des projets de recrutement et les Services aux particuliers représentent 41,8 % des projets de recrutements cette année (cf. Graphique 2).

La part dédiée aux Services aux entreprises est en baisse de 2,7 points de pourcentage, tandis que celle des Services aux particuliers augmente de 1,9 point.

Le secteur de la Santé humaine et action social projette le plus de recrutements avec 16,7 % des projets (cf. Graphique 3). Viennent ensuite les secteurs Services scientifiques, techniques, administratifs et soutien (16,0 %) et les Autres activités de service (10,6 %).

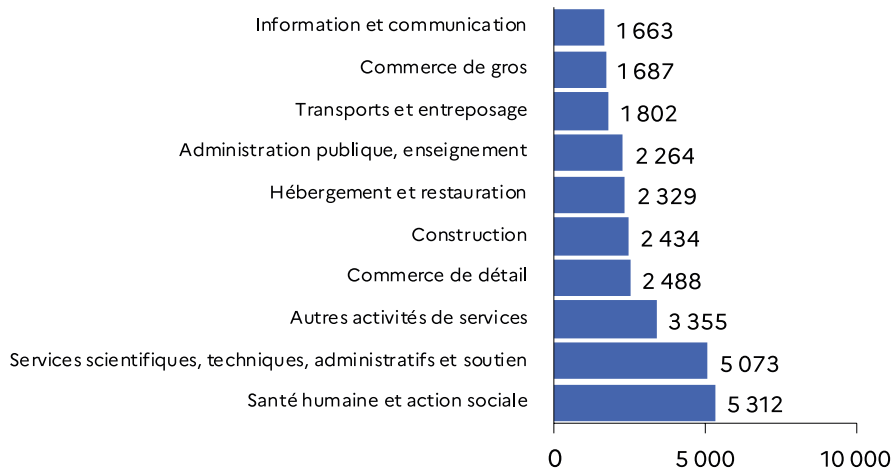
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS

En 2026, dans le Val-de-Marne, le métier d' « Agents d'entretien de locaux » est le métier avec le plus d'intentions de recrutement (plus de 2 160 projets).

En deuxième position, le métier d' « Artistes (musique, danse, spectacles) » comptabilise 1 650 projets de recrutement, dont 19,9 % de projets saisonniers (cf. Graphique 4).

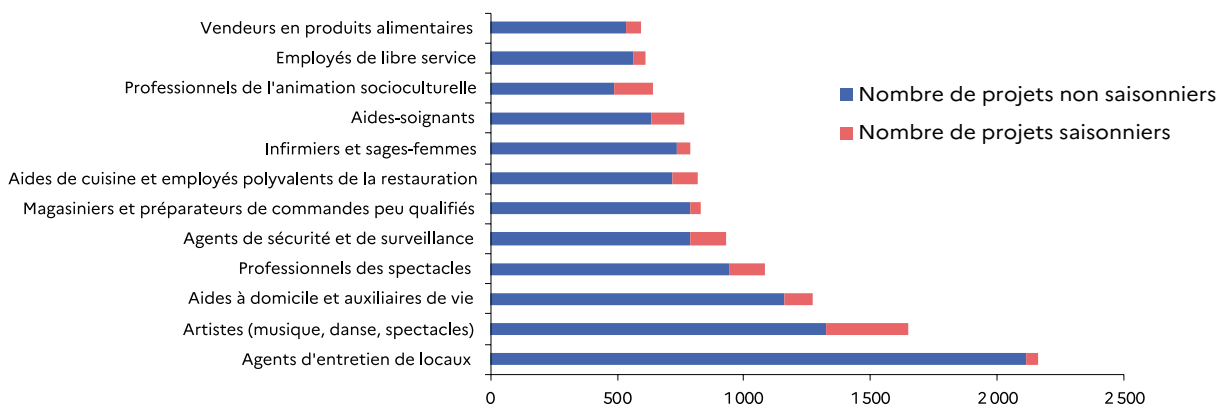
Dans ce top, c'est le second métier avec la part la plus importante de projets de recrutement saisonnier.

Les « Aides à domicile et auxiliaires de vie » arrivent en 3^e position avec plus de 1 270 recrutements, dont 8,6 % de projets de recrutement saisonniers.

Les 12 métiers les plus recherchés représentent plus d'un tiers (38,3 %) des projets de recrutements dans le Val-de-Marne.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



● LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

Plus de 37 % de projets de recrutement difficiles.

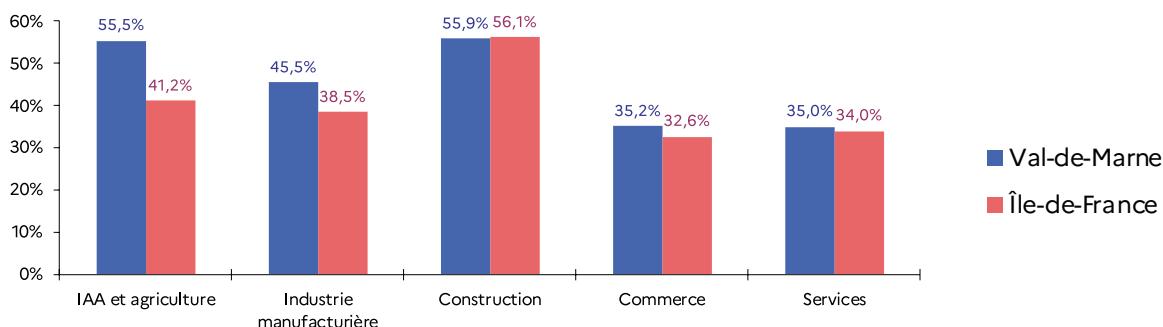
Comme l'année précédente, le pourcentage de projets de recrutement jugés difficiles est légèrement plus fort dans le Val-de-Marne qu'en Île-de-France (37,5 % contre 35,6 %).

En 2026, dans l'ensemble des secteurs à l'exception de la Construction, la part de projets de recrutement jugés difficiles est supérieure à l'Île-de-France (cf. Graphique 5).

Le secteur de la Construction possède la proportion la plus importante des projets de recrutement jugés difficiles avec 55,9 % des projets de recrutements jugés difficiles, soit 0,2 point de moins que la région.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Le métier d' « Infirmiers et sages-femmes » arrive en tête des métiers les plus souvent associés à des difficultés de recrutement.

Avec une part de 78,1 % parmi ses 791 recrutements annoncés, le métier d' « Infirmiers et sages-femmes » est celui pour lesquels les difficultés de recrutement anticipées sont les plus élevées (cf. Tableau 2).

Il est suivi des métiers de « Personnels de ménage chez des particuliers » et de « Plombiers chauffagistes » qui affichent des parts respectives de projets jugés difficiles de 72,4 % et de 60,5 %.

Pour ces 12 métiers, plus de 52,1 % des projets de recrutement sont jugés difficiles. Ils représentent 3 799 projets jugés difficiles, soit 31,9 % de l'ensemble des projets de recrutement jugés difficiles du département.

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Métier	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonnier
Infirmiers et sages-femmes	791	78,1%	7,3 %
Personnels de ménage chez des particuliers	475	72,4%	4,3 %
Plombiers chauffagistes	341	60,5%	0,0 %
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	827	56,7%	4,5 %
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	431	54,4%	22,6 %
Conducteurs routiers	505	49,8%	10,7 %
Vendeurs en produits alimentaires	594	47,2%	10,0 %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	1 271	46,2%	8,6 %
Attachés commerciaux	574	41,8%	0,0 %
Cuisiniers	525	38,9%	12,2 %
Caissiers	403	38,6%	4,5 %
Secrétaires bureautiques et assimilés	555	37,6%	2,2 %

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire



29 400

intentions d'embauche

41,9 %

des intentions d'embauche
sont jugées difficiles

22,9 %

des établissements
de Val-d'Oise
envisagent de recruter

11,7 %

de recrutements saisonniers

● CHIFFRES CLÉS

Plus de 29 000 recrutements dans le Val d'Oise.

En 2026, le nombre de recrutements envisagé par les employeurs dans le Val-d'Oise diminue de 7,3 % par rapport à 2025.

Avec 29 408 projets de recrutement, le département du Val-d'Oise représente 7,6 % des intentions d'embauche de la région.

La part des projets de recrutement jugés difficiles diminue de 4,4 points de pourcentage par rapport à 2025 pour s'établir à 41,9 % (6,3 points de pourcentage de plus que le taux régional).

4 877 établissements ont répondu à l'enquête pour 2026.



Tableau chiffres clés

	Val d'Oise	Evolution annuelle	Région	Evolution annuelle
Part d'établissements recruteurs	22,9 %	-2,2 pt(s)	19,8 %	-2,0 pt(s)
Projets de recrutements enregistrés	29 408	-7,3 %	388 806	-11,8 %
Part de difficultés de recrutements	41,9 %	-4,4 pt(s)	35,6 %	-6,1 pt(s)
Poids des projets saisonniers	11,7 %	-3,2 pt(s)	11,3 %	-0,9 pt(s)

● LES ÉTABLISSEMENTS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

22,9 % des établissements du Val-d'Oise envisagent de recruter en 2026 (-2,2 points par rapport à 2025).

De manière agrégée, ce sont les établissements de 0 à 9 salariés qui envisagent le plus d'intentions d'embauche en 2026 avec 11 452 projets de recrutement (cf. Graphique 1). Ils représentent 38,9 % des intentions d'embauche du département.

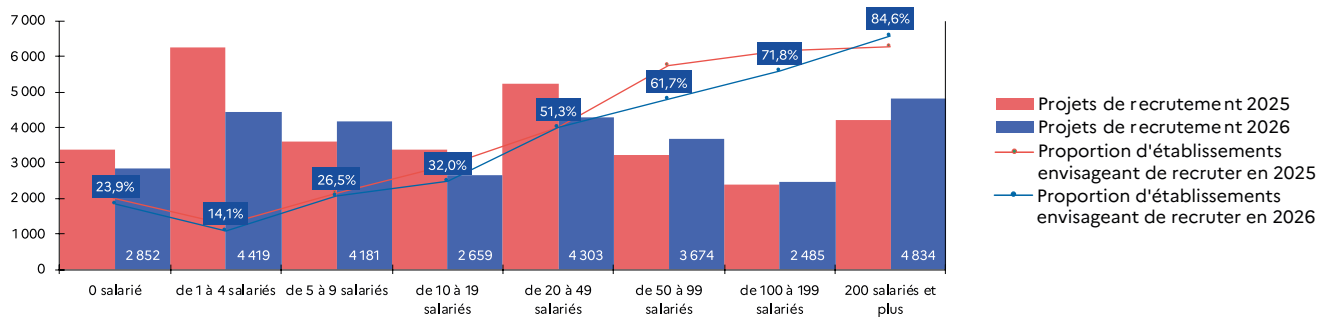
Dans le Val-d'Oise, les établissements de 5 à 9 salariés et de 50 à 99 salariés envisagent des hausses d'intentions de recrutement (respectivement +15,4 % et +14,2 % par rapport à 2025). C'est le seul département de la région pour lequel les établissements de ces tailles envisagent sensiblement plus de recrutement en 2026.

La baisse la plus forte des projets de recrutement concerne les établissements de 1 à 4 salariés (-29,3 % de projets de recrutement).

Parmi les établissements de 50 salariés ou plus (50 à 99, 100 à 199 et 200 salariés ou plus), en moyenne 68,8 % des établissements envisagent de recruter en 2026. Cette part s'élève à 84,6 % pour les établissements de 200 salariés et plus.

Graphique 1

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



● LES SECTEURS QUI ENVISAGENT DE RECRUTER

Les Services concentrent 66,0 % des projets de recrutement dans le Val-d'Oise (76,6 % en Île-de-France).

Avec 66,0 % des projets de recrutement annoncés en 2026, le secteur des Services constitue le premier pôle de recrutement dans le Val-d'Oise.

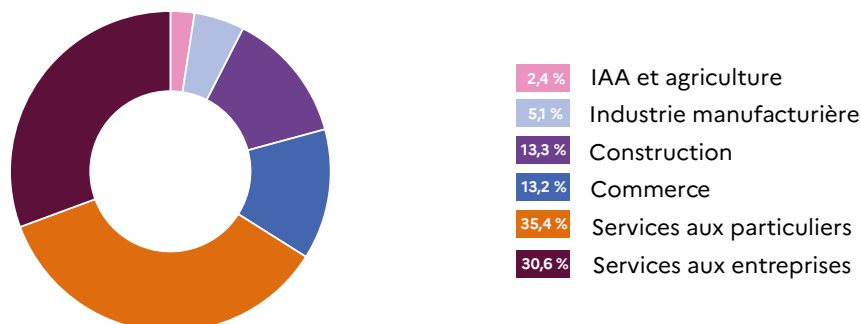
Les Services aux particuliers représentent 35,4 % des projets de recrutement et les Services aux entreprises représentent 30,6 % des recrutements cette année (cf. Graphique 2).

Le secteur des Services scientifiques, techniques, administratifs et soutien est le secteur d'activité qui projette le plus de recrutements avec 14,1 % des projets (cf. Graphique 3).

Viennent ensuite les secteurs de la Construction (13,3 %) et de la Santé humaine et action sociale (11,8 %).

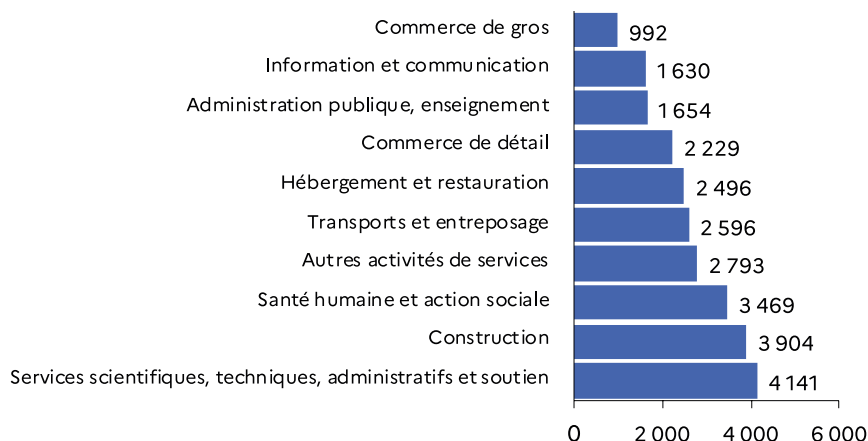
Graphique 2

RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Graphique 3

LES PRINCIPAUX PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



● LES MÉTIERS RECHERCHÉS

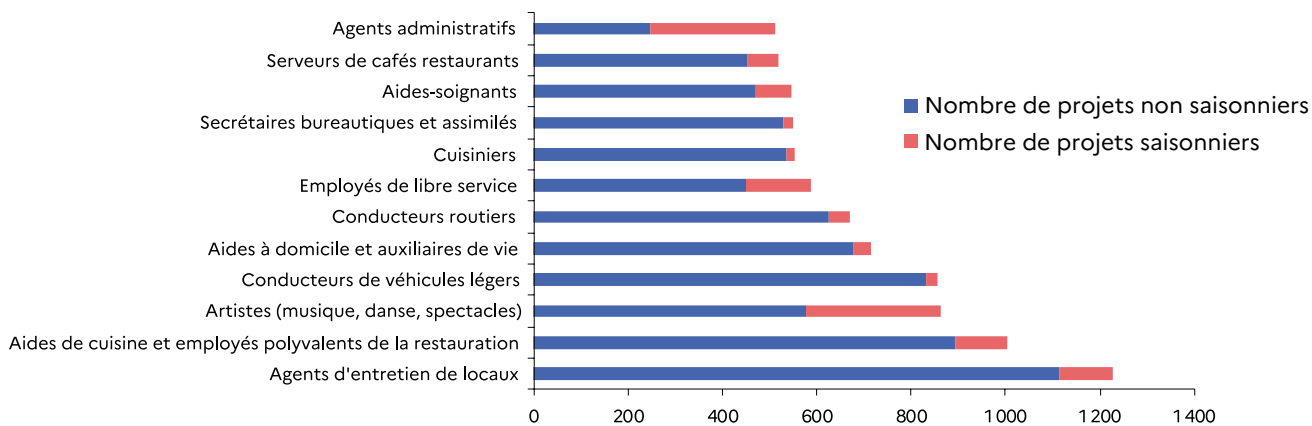
En 2026, le métier d' « Agents d'entretien de locaux » possède le plus d'intentions de recrutement avec 1 288 projets, dont 9,3 % sont saisonniers.

Les « Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration » sont également très recherchés dans la région avec 1 003 projets de recrutement, dont 11,0 % de projets saisonniers (cf. Graphique 4).

Les 12 métiers les plus recherchés représentent 29,2 % des intentions d'embauche du Val-d'Oise.

Graphique 4

LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



● LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION

Le part de projets de recrutement jugés difficiles est plus élevée dans le Val-d'Oise qu'en Île-de-France (41,9 % contre 35,6 %).

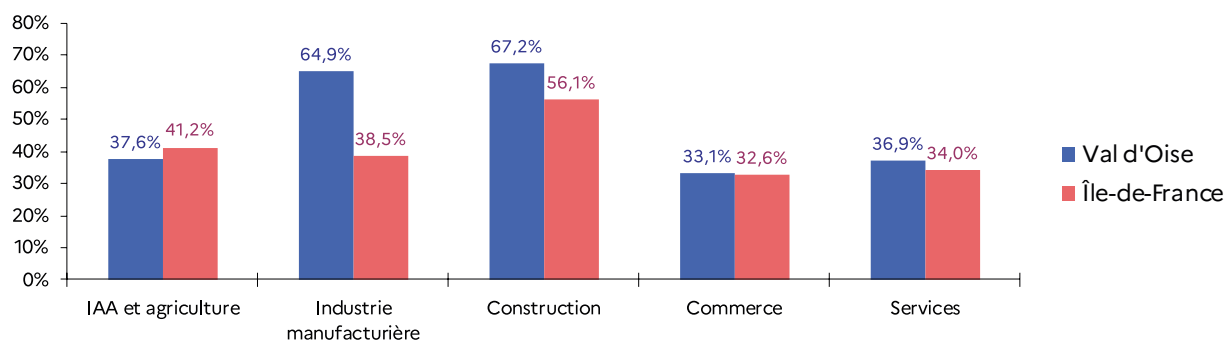
En dehors de l'Industrie Agroalimentaire (IAA) et agriculture, l'ensemble des secteurs du Val-d'Oise anticipent plus de difficultés de recrutement que la moyenne régionale. Pour le Commerce, les niveaux sont similaires (cf. Graphique 5).

La différence entre le département et la région est la plus importante dans le secteur de l'Industrie manufacturière (le second secteur avec les difficultés anticipées les plus importantes), où 64,9 % des projets sont jugés difficiles. C'est 26,4 points de pourcentage de plus que l'Île-de-France.

Dans le secteur du Commerce, les difficultés anticipées sont les plus faibles avec 33,1 % de projets jugés difficiles, une proportion très similaire à ce que l'on retrouve à la moyenne régionale avec 0,5 point de plus.

Graphique 5

PROPORTION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES



Les projets de recrutement des « Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics », sont les plus souvent associés à des difficultés de recrutement dans le Val-d'Oise (82,7 % des projets).

Les métiers de « Plombiers chauffagistes » et d' « Agents administratifs » affichent également de nombreux projets anticipés comme difficiles avec respectivement 71,8 % et 69,4 % de projets jugés difficiles (cf. Tableau 2).

Pour ces 12 métiers, 62,7 % des projets de recrutement sont anticipés comme difficiles. Cela représente 3 189 projets, soit 25,9 % de l'ensemble des projets de recrutement anticipés comme difficiles sur le département.

TABLEAU 2

LISTE DES MÉTIERS* LES PLUS SOUVENT ASSOCIÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	Projets de recrutement	Part des projets jugés difficiles	Poids des recrutements saisonniers
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	422	82,7 %	73,0 %
Plombiers chauffagistes	328	71,8 %	2,2 %
Agents administratifs	510	69,4 %	51,4 %
Conducteurs et livreurs sur courte distance (hors distribution de documents)	330	66,2 %	3,2 %
Ouvriers qualifiés de l'extraction et des travaux publics	341	64,8 %	22,6 %
Ouvriers en pose et décoration de revêtements	408	64,0 %	18,2 %
Ouvriers en électricité du bâtiment	440	61,6 %	0,0 %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	715	60,4 %	5,3 %
Jardiniers des espaces verts et naturels	334	55,6 %	12,5 %
Personnels de ménage chez des particuliers	504	53,6 %	7,6 %
Sportifs et animateurs sportifs	438	51,7 %	40,3 %
Attachés commerciaux	319	51,5 %	0,0 %

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 1% des projets de recrutement du territoire



EN SAVOIR PLUS

BMO 2026

Pour en savoir plus sur les métiers
qui recrutent en Île-de-France
<http://bmo.francetravail.org>

Directrice de la publication
Nadine CRINIER

Réalisation
Direction des Statistiques, Études et Évaluations
Direction régionale de France Travail Île-de-France

Mise en page, Direction de la communication, Direction régionale Île-de-France

France Travail Île-de-France,
15 rue Henri Rol-Tanguy
Montreuil 93100
www.francetravail.org

