



Diagnostics métiers en tension : n° spécial

Les tensions sur le marché du travail régional se stabilisent à un niveau élevé

Analyse des dernières données disponibles (2023)

Le présent diagnostic est le 3^e numéro spécial de la série de publications du Carif-Oref, consacrée aux métiers en tension. Il porte sur l'ensemble des **154 métiers en tension dénombrés en 2023 en Provence-Alpes-Côte d'Azur**. Ces métiers sont exercés par trois salariés sur quatre en région.

Cet état des lieux, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : caractérisation des tensions (niveau d'intensité, métiers concernés, évolutions et persistance dans le temps...), facteurs de tension éclairant l'origine de ces difficultés de recrutement (intensité d'embauches, conditions de travail, lien formation-emploi...). Ce diagnostic est accompagné d'un tableau de données complémentaires, [disponible en ligne](#).

Avertissement : cette publication est basée sur la nouvelle nomenclature des familles professionnelles (FAP 2021, au niveau détaillé de 228 métiers). Les données, ainsi que les listes de métiers, ne sont donc pas directement comparables avec les publications précédentes.

Chiffres-clés emploi-formation en région

Près de 1 070 000 salariés exercent un des 154 métiers en tension en région
(soit 75 % de l'emploi salarié régional)



20 domaines professionnels sont concernés mais à différentes échelles. Le domaine « Bâtiment, travaux publics » est l'un des plus touchés en région, avec la « Santé, action sociale, culturelle et sportive » et la « Maintenance ».

308 150 demandeurs d'emploi

recherchent l'un de ces 154 métiers



- 54 % d'hommes (49 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- 25 % de moins de 30 ans (26 %), 29 % de 50 ans ou plus (28 %).
- 32 % ont un niveau CAP-BEP (29 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), 27 % un niveau supérieur au bac (32 %), 22 % un niveau bac (23 %), 19 % n'ont pas de diplôme (16 %).

Des difficultés de recrutement importantes



- 200 000 projets de recrutement sur ces métiers, dont 66 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- 53 métiers en tension persistante (au moins dix années).
- 61 métiers en tension, communs à la plupart des départements de la région (hors 04 et 05, pour lesquels les données ne sont pas toujours exploitables).

Des enjeux emploi-formation liés à :

- l'intensité d'embauches
- un manque de main-d'œuvre disponible
- l'intensité du lien entre emploi et formation
- des conditions de travail contraignantes
- la non-durabilité des emplois
- la non-attractivité salariale

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2023, DEFM ABC au 31.12.2024) ; France Travail (BMO 2024) – Traitement Carif-Oref PACA.

1. Les métiers en tension en région



Avertissement : changement de nomenclature et évolution du champ d'observation

Le passage vers la nouvelle nomenclature des familles professionnelles (FAP 2021) a nécessité une rétopolation des indicateurs sur les années antérieures (réalisée par la Dares et France Travail). Les données publiées dans les précédents tableaux et études du Carif-Oref ne peuvent donc pas être comparées directement avec cette nouvelle publication. Le tableau de données complémentaires qui accompagne cette publication mobilise également des données de l'année 2022 (après rétopolation), permettant ainsi de voir les évolutions.

Ce changement de nomenclature a également eu un impact sur la couverture des métiers pris en compte. Les professions médicales (pharmaciens, médecins, dentistes et vétérinaires) se dotent dorénavant d'un volet salarié intégré au champ des tensions. Certains métiers (comme ceux de la fonction publique) restent toutefois exclus de l'analyse, faute de couverture suffisante par les différentes sources mobilisées.

Des tensions qui se stabilisent

- Dans un contexte de ralentissement de l'activité économique (au niveau national et régional), **les tensions sur le marché du travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur se stabilisent en 2023**. Elles restent cependant, comme en 2022, à leur plus haut niveau enregistré depuis 2011 (première année de mesure des tensions).
- Les tensions demeurent globalement stables dans la plupart des domaines professionnels. **Elles augmentent toutefois sensiblement dans les domaines « Électricité, électronique », « Maintenance », et « Ingénieurs, cadres et agents des fonctions transverses de l'industrie »** ; et, dans une moindre mesure, dans les domaines « Mécanique, travail des métaux » et « Agriculture, marine, pêche ». À l'inverse, dans le domaine « Informatique et télécommunications », les tensions reculent mais restent à un niveau élevé ([Graphique 1](#)).

154 métiers en tension dont 113 en tension forte

- Quasiment tous les domaines professionnels présentent au moins un métier en tension, à l'exception du domaine « Communication, information, art et spectacle », qui n'affiche pas de tension en 2023.
- Avec 24 métiers en tension sur 25, le domaine « Bâtiment, travaux publics » est l'un des plus touchés en région, avec la « Santé, action sociale, culturelle et sportive » et la « Maintenance » ([Graphique 2](#)).
- À une échelle plus fine (nomenclature métiers FAP, en 228 postes), **près de 8 métiers sur 10** sont en tension en région en 2023 (comme en 2022). Plus précisément, 154 métiers sont concernés sur 200 observables. Parmi ceux-ci, 113 sont en tension forte dont **77 en tension « extrême »**¹ (contre 73 en 2022).
- Ces 154 métiers représentent 75 % de l'emploi régional (emploi salarié estimé dans le champ d'observation des métiers en tension). Au niveau national, les métiers en tension représentent une part moindre de l'emploi (68 %).

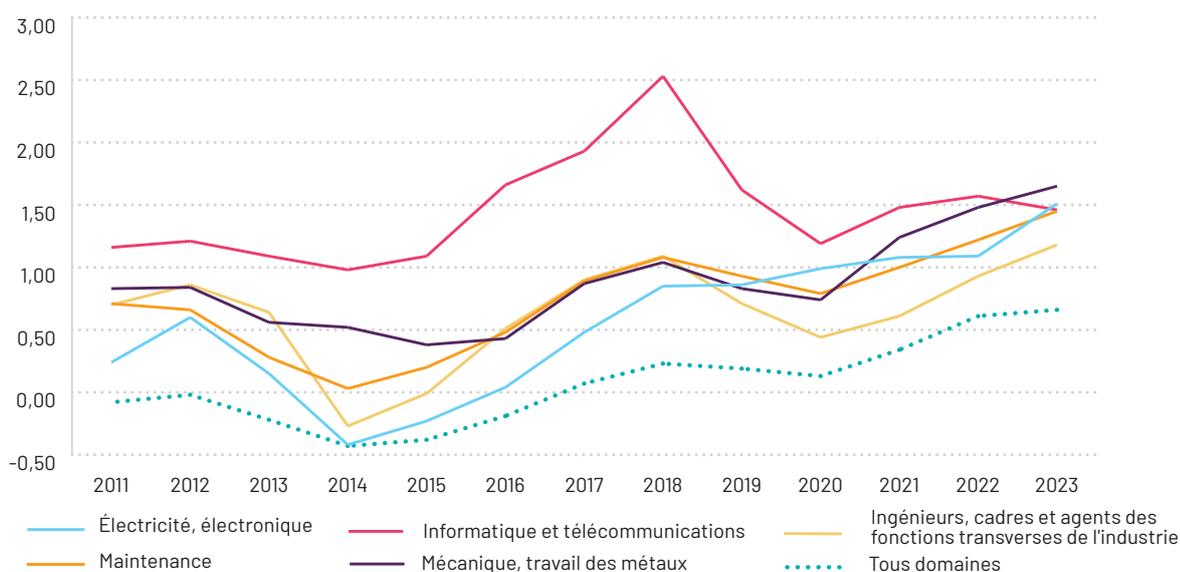
¹ Sous-groupe de métiers introduit cette année pour approfondir la catégorie des métiers en tension forte.

• **13 métiers sont en tension en région alors qu'ils ne le sont pas à l'échelle nationale.**

Cinq métiers relèvent du domaine « Transports, logistique et tourisme » (magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés ; magasiniers et préparateurs de commande qualifiés ; conducteurs et livreurs sur courte distance ; employés administratifs et commerciaux des transports ; agents d'exploitation du transport), deux métiers de l'« Agriculture, marine, pêche » (jardiniers des espaces verts et naturels ; viticulteurs, arboriculteurs), deux de la « Gestion et administration des entreprises et des établissements publics » (cadres des ressources humaines et du recrutement ; chargés d'études socio-économiques), deux de la « Banque et assurances » (cadres et indépendants commerciaux de la banque ; employés et techniciens commerciaux des assurances) auxquels s'ajoutent les employés de libre-service et les agents d'entretien de locaux.

GRAPHIQUE 1

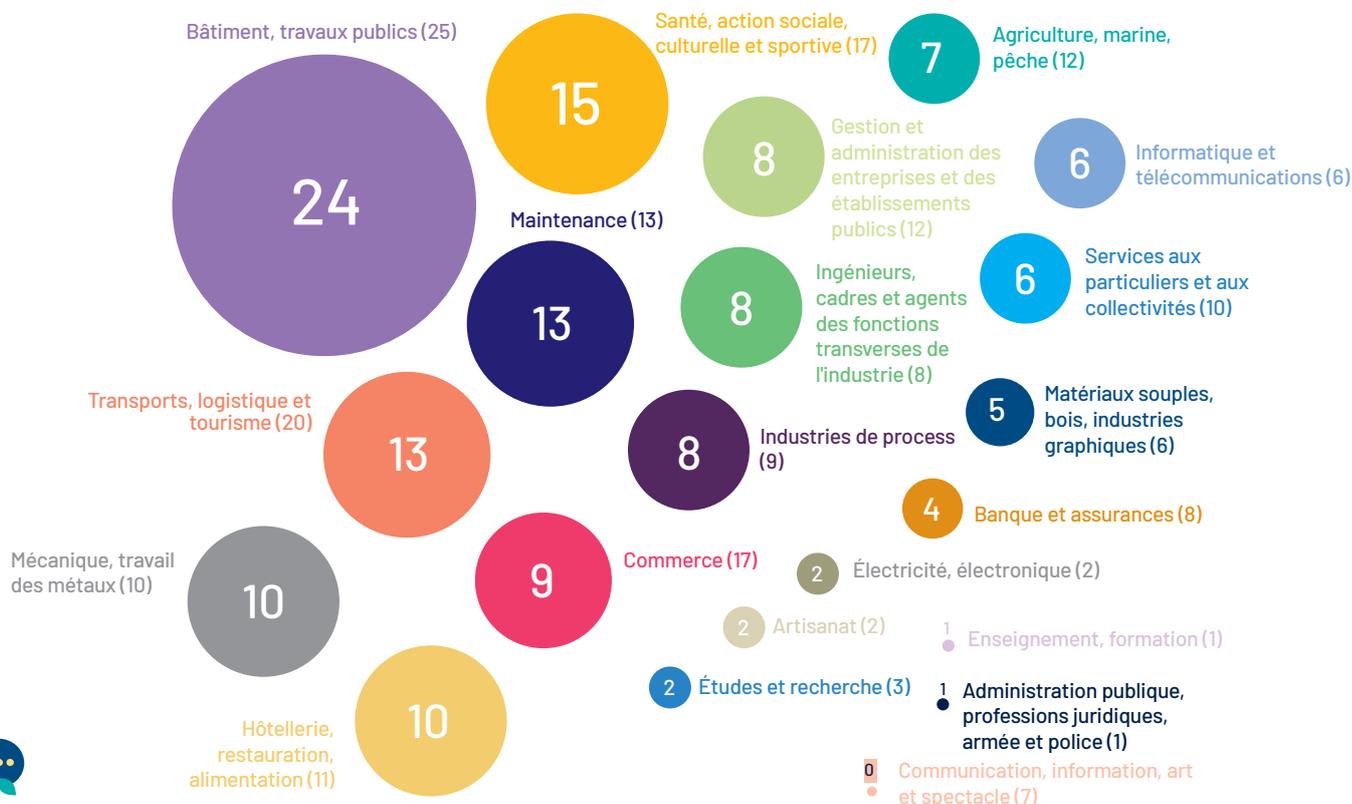
Évolution de l'indicateur de tension dans les cinq domaines professionnels les plus en tension en 2023



Lecture : entre 2022 et 2023, dans le domaine « Électricité, électronique », l'indicateur synthétique de tension est passé de 1,09 à 1,51. Ceci montre une intensification des tensions.
 Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

GRAPHIQUE 2

Nombre de métiers en tension (et nombre de métiers observables), par domaine professionnel



Pour aller plus

loin : un tableau de données complémentaires est [disponible en ligne](#).

Lecture : en 2023, 24 métiers du domaine « Bâtiment, travaux publics » sont en tension en région (sur 25 observables).
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

Deux nouveaux métiers de l'industrie entrent dans le top 15

- Le top 15 regroupe les métiers affichant les plus forts niveaux de tension en région (Tableau 1). Celui de 2023 est proche de celui de 2022.
- **Les médecins salariés**, mieux repérés grâce à la nouvelle nomenclature des métiers, apparaissent comme le métier le plus en tension en région depuis 2020 et leur niveau de tension sur le marché du travail s'accroît en 2023 (cf. zoom sur les métiers de la santé en p.11). Jusqu'à la pandémie de la Covid-19, les ingénieurs de l'informatique occupaient la tête du classement.
- **Deux métiers de l'encadrement intermédiaire de l'industrie intègrent le top 15**, après avoir déjà connu une tension forte en 2022. Il s'agit des **techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique** ainsi que des **agents de maîtrise et assimilés des industries de process**.

- À l'inverse, bien que toujours en tension forte, les experts et consultants en systèmes d'information ainsi que les dessinateurs en bâtiment et en travaux publics quittent le haut du classement.
- Enfin, d'autres métiers du top 15 voient leur **niveau de tension s'intensifier nettement**, comme les **dentistes**, les **techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables** et les **ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage**. Tandis qu'il diminue pour les techniciens experts et chargés d'études du BTP ainsi que pour les ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom.

53 métiers en tension persistante depuis 2011

- Depuis 2011, 53 métiers connaissent des tensions quasi continues (dix années ou plus).
- Parmi eux, **25 restent en tension** sur toute la période observée (soit **treize années consécutives**), dont dix figurent dans le top 15. Il s'agit notamment des médecins, des techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables, des ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, des techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle ou encore des conducteurs de travaux et chefs de chantier (non cadres).
- 28 autres métiers enregistrent des tensions entre dix et douze reprises sur la période. Trois d'entre eux sont également présents dans le top 15 : techniciens du dessin industriel ; techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique ; agents de maîtrise et assimilés des industries de process.

10 métiers ne sont plus en tension en 2023

- Dix métiers en tension en 2022 ne le sont plus en 2023. Il s'agit de métiers du « Commerce » (vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage ; technico-commerciaux), du domaine « Transports, logistique et tourisme » (manutentionnaires et déménageurs peu qualifiés ; facteurs et distributeurs de documents [non cadres] ; techniciens et agents de maîtrise du tourisme), ainsi que des pêcheurs et aquaculteurs ; des techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques* ; des experts de la finance ; des journalistes et cadres de l'édition et des interprètes*.
- **(métiers qui ne sont plus observables en 2023, du fait de la faiblesse des effectifs).*
- En 2023, c'est la première fois depuis 2011 que les technico-commerciaux n'apparaissent plus en tension.

11 nouveaux
métiers en tension
en 2023

- À l'inverse, 11 métiers sont en tension en 2023 alors qu'ils ne l'étaient pas en 2022.
- Parmi ces nouveaux métiers en tension, cinq métiers apparaissent en tension pour la première fois depuis 2011 (à travers la nouvelle grille des tensions). Il s'agit de métiers du « Commerce » (employés de libre-service ; vendeurs en produits alimentaires), de l'« Agriculture, marine, pêche » (jardiniers des espaces verts et naturels ; viticulteurs, arboriculteurs) et de la « Maintenance » (ouvriers polyvalents d'entretien du bâtiment).
- Par ailleurs, l'intensité de la tension est très marquée pour les **personnels techniques navigants de l'aviation et les gestionnaires de la banque et de l'assurance**.
- Au total, 143 métiers en tension en 2022 le sont encore en 2023 (Graphique 3).

TABLEAU 1

Top 15 régional des métiers en tension en 2023

Rang tension 2023	Code métier	Intitulé métier (FAP 228)	Nombres d'années en tension entre 2011 et 2023	Emploi salarié	Demandeurs d'emploi	Projets de recrutement	Part des projets jugés a priori difficiles
1	V2X90	Médecins	13	7 530	260	800	86 %
2	L4X81	Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables	13	9 240	1 220	250	68 %
3	V2X91	Dentistes	3	790	70	100	90 %
4	D0X30	Ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	13	500	60	150	80 %
5	G1X72	Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle	13	7 430	600	310	71 %
6	H0X91	Techniciens du dessin industriel	12	2 010	230	190	90 %
7	C2X70	Techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique	12	1 440	70	310	81 %
8	B6X74	Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres	13	8 110	1 100	660	77 %
9	D0X31	Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	13	2 520	180	130	77 %
10	E5X80	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	11	6 940	250	70	57 %
11	V2X93	Pharmaciens	8	4 610	440	680	79 %
12	M2X90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	13	19 700	1 330	1 750	86 %
13	B7X91	Cadres des études BTP, des études géologiques, du métré de la construction et du contrôle et diagnostic technique du BTP	13	5 440	850	160	69 %
14	G1X78	Techniciens et agents de maîtrise en distribution et assainissement d'eau et gestion des déchets	13	2 200	90	190	90 %
15	B6X71	Techniciens experts et chargés d'études du BTP	13	2 660	620	580	76 %
Total tous métiers*			-	1 428 470	450 110	245 300	62 %

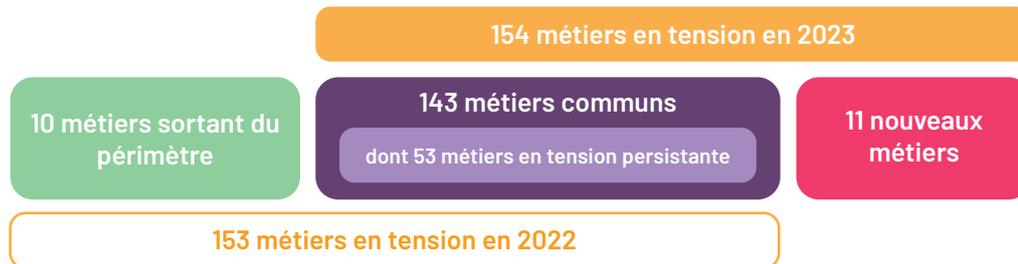
* Correspond aux effectifs globaux portant sur les 209 métiers compris dans le champ de l'analyse des tensions.

En vert : métiers qui entrent dans le top 15 des métiers en tension en région en 2023 (par rapport à 2022).

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2023, DEF M ABC au 31.12.2024) ; France Travail (BMO 2024) – Traitement Carif-Oref PACA.

GRAPHIQUE 3

Évolution du périmètre des métiers en tension en région entre 2022 et 2023



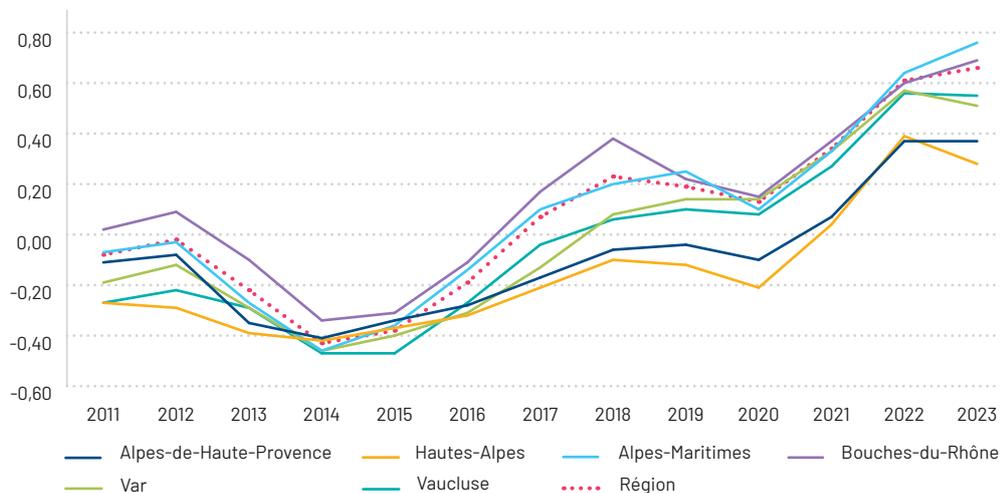
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

Quelles tensions dans les départements ?

Entre 2022 et 2023, le niveau de tension est stable ou évolue faiblement dans la plupart des départements de la région (Graphique 4). La tension est en léger recul dans les Hautes-Alpes et le Var tandis qu'elle s'intensifie modérément dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes. Ce dernier conserve ainsi le niveau de tension le plus élevé de la région depuis 2022.

GRAPHIQUE 4

Évolution de l'indicateur de tension entre 2011 et 2023, par département



Lecture : entre 2022 et 2023, l'indicateur synthétique de tension dans les Alpes-Maritimes est passé de 0,64 à 0,76. Ceci montre une légère hausse des tensions dans ce département.

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

61 métiers sont en tension dans la plupart des départements de la région (hors territoires des Alpes-de-Haute-Provence et des Hautes-Alpes, pour lesquels les données ne sont pas toujours exploitables) et 13 métiers sont en tension dans les six départements (liste ci-après). Il s'agit principalement de métiers du tertiaire qui participent à l'économie présentielle, issus des domaines de l'« Hôtellerie, restauration, alimentation », des « Services aux particuliers et aux collectivités » et de la « Santé, action sociale, culturelle et sportive ».



Liste des 13 métiers en tension dans tous les départements de la région :

- Ouvriers mécaniciens de véhicules
- Conducteurs routiers
- Employés de la comptabilité
- Employés de libre-service
- Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- Cuisiniers
- Serveurs de cafés restaurants
- Coiffeurs, esthéticiens
- Personnels de ménage chez des particuliers
- Aides à domicile et auxiliaires de vie
- Agents d'entretien de locaux
- Aides-soignants
- Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs



Pour aller plus loin :
des diagnostics pour
chaque département
ainsi qu'un tableau
de données
complémentaires
paraîtront en
septembre 2025.

Quelques métiers apparaissent en tension dans certains départements alors qu'ils ne le sont pas au niveau régional, voire dans aucun autre département. C'est le cas notamment des caissiers et des vendeurs (en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels) ainsi que des surveillants d'établissements scolaires et accompagnateurs des élèves en situation de handicap, en tension uniquement dans les Hautes-Alpes. Les agents d'accueil et d'information sont quant à eux en tension seulement dans les Alpes-Maritimes.

D'autres métiers affichent des indicateurs de tension bien plus élevés qu'en région, à l'image des professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle (dans les Bouches-du-Rhône), des assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile (dans le Var), des architectes (dans les Alpes-Maritimes) ou encore des ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (dans le Vaucluse). Ces disparités territoriales sont souvent liées aux spécificités des tissus socioéconomiques locaux et/ou aux décalages infrarégionaux entre offres et demandes d'emploi.

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

2. Les facteurs contribuant à éclairer l'origine des tensions

Des facteurs de tension variés et qui se cumulent

- Les facteurs potentiels à l'origine des tensions sont divers et peuvent se cumuler : intensité d'embauches, manque de main-d'œuvre disponible, lien formation-emploi important, conditions de travail contraignantes, non-durabilité de l'emploi, non-attractivité salariale (nouvel indicateur intégré à l'analyse, cf. définition en p.18).
- **L'intensité d'embauches constitue l'un des principaux facteurs de tension.** Elle interviendrait dans **près de 8 métiers en tension sur 10** (Graphique 5). Le manque de main-d'œuvre disponible apparaît au deuxième rang, impactant près d'un métier sur deux. Le lien formation-emploi joue également un rôle important pour un peu moins de la moitié des métiers en tension, soulignant le besoin constant de formation et de compétences spécifiques pour exercer ces métiers.
- La plupart des domaines professionnels sont ainsi concernés par une intensité d'embauches élevée. D'autres facteurs peuvent contribuer aux tensions, comme par exemple, dans le domaine « Informatique et télécommunications », où le lien formation-emploi important se conjugue à un déficit élevé de main-d'œuvre. Dans le domaine « Santé, action sociale, culturelle et sportive », c'est le cumul entre un lien formation-emploi important et des rémunérations peu attractives qui seraient davantage à l'origine des tensions.
- À noter, la contribution de chaque facteur reste globalement inchangée entre 2022 et 2023 (Graphique 5).

Des tensions de natures différentes selon les métiers

- À une échelle plus fine, l'analyse des tensions par métier révèle des dynamiques spécifiques. Par exemple, pour les techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique, la forte intensité d'embauches est associée à un lien formation-emploi fort. Ce qui engendre un manque de main-d'œuvre disponible important, malgré des conditions d'emploi et de travail plutôt favorables (Graphique 6). Pour les aides à domicile et auxiliaires de vie, l'intensité d'embauche est également forte mais l'exigence d'une formation spécifique est moindre. Les conditions de travail contraignantes et les rémunérations peu attractives peuvent expliquer le déficit de main-d'œuvre élevé. Dans le cas des agents d'exploitation du transport, les tensions seraient moins liées à l'intensité d'embauches qu'à un manque de main-d'œuvre disponible important et des conditions d'emploi peu attractives.
- Ces quelques exemples illustrent la nécessité d'une analyse fine par métier, afin de mieux caractériser la nature des tensions et d'identifier des leviers d'action pour y remédier. Le [tableau de données mis en ligne](#) fournit à cet effet des informations complémentaires sur les 154 métiers en tension en 2023.

Des facteurs principalement liés à l'offre pour les nouveaux métiers en tension

- Pour les 11 nouveaux métiers en tension en 2023 (par rapport à 2022), les tensions semblent principalement dues à des facteurs liés à l'offre : volume d'offres d'emploi, qualité des emplois offerts ou projetés (type de contrat, rémunération) et conditions de travail. Les employés de libre-service, les jardiniers des espaces verts et naturels ainsi que les viticulteurs, arboriculteurs sont particulièrement touchés, cumulant une forte intensité d'embauches, des conditions de travail contraignantes, une non-durabilité de l'emploi et une attractivité salariale limitée.
- En revanche, les facteurs intrinsèques au métier (intensité du lien formation-emploi) ou liés à la demande d'emploi (manque de main-d'œuvre disponible), plus structurels que conjoncturels, apparaissent comme secondaires dans ces évolutions annuelles (avec respectivement trois et deux métiers concernés).

GRAPHIQUE 5

Contribution des facteurs de tension (en nombre de métiers) en 2022 et 2023

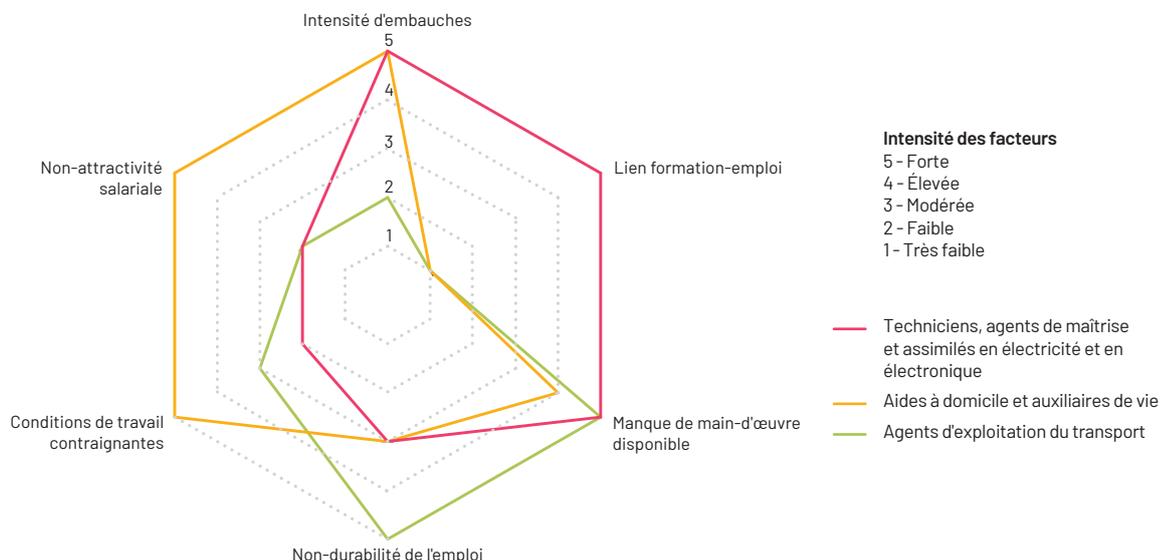


Lecture : sur les 154 métiers en tension en 2023, 117 sont concernés par une intensité d'embauches forte ou élevée (isolément ou conjointement à d'autres facteurs). C'était le cas de 115 métiers en 2022 (sur les 153 en tension).

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2022-2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

GRAPHIQUE 6

Facteurs potentiels à l'origine des tensions : trois métiers illustrant la diversité des profils



Note : les facteurs explicatifs ne déterminent pas le niveau de tension mais permettent de l'éclairer. Plus sa valeur est élevée, plus le facteur est susceptible de participer à la tension.

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

Des métiers de la santé en forte tension

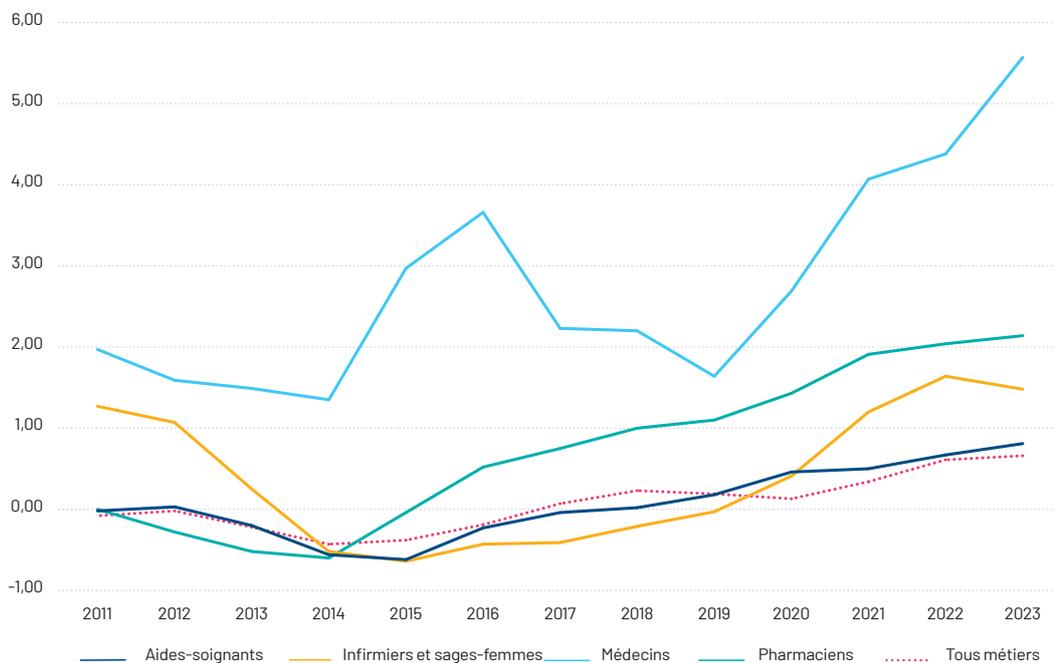
Les professionnels de santé sont répartis sur dix familles professionnelles (FAP 2021) : aides-soignants ; infirmiers et sages-femmes ; médecins ; dentistes ; vétérinaires ; pharmaciens ; techniciens médicaux et préparateurs ; spécialistes de l'appareillage médical ; psychologues, psychothérapeutes ; autres professionnels para-médicaux (diététiciens, orthophonistes, masseurs-kinésithérapeutes, ergothérapeutes, ostéopathes...).

En 2023, toutes ces professions (observées uniquement à travers le statut de salarié) sont en tension, bien que l'intensité et l'ancienneté du phénomène varient selon les métiers. Les médecins, en tension continue sur les treize années d'observation, affichent le plus haut niveau de tension en 2023 (tous métiers confondus), aggravé depuis l'épidémie de Covid-19 en 2020. C'est également le cas pour les infirmiers et sages-femmes. Les psychologues, psychothérapeutes, ne sont concernés que depuis 2022, mais le niveau de tension s'accroît depuis 2020, dans un contexte marqué par une augmentation des troubles psychologiques de la population depuis la crise sanitaire (Graphiques 7 et 8).

Pour les médecins et les pharmaciens, la tension est plus marquée en région qu'au niveau national. Les besoins en professionnels de santé, en lien avec un vieillissement démographique plus prononcé en région peuvent en partie expliquer cet écart.

GRAPHIQUE 7

Évolution de l'indicateur de tension entre 2011 et 2023, pour les professionnels de santé (1/2)



Lecture : entre 2022 et 2023, pour les médecins, l'indicateur synthétique de tension est passé de 4,38 à 5,57. Ceci montre une intensification des tensions.

Note : les volumes d'offres ou de demandes pour les métiers de dentistes et de vétérinaires n'étant pas toujours suffisants pour permettre une analyse des tensions fiable chaque année, ils ne sont pas pris en compte dans ce graphique.

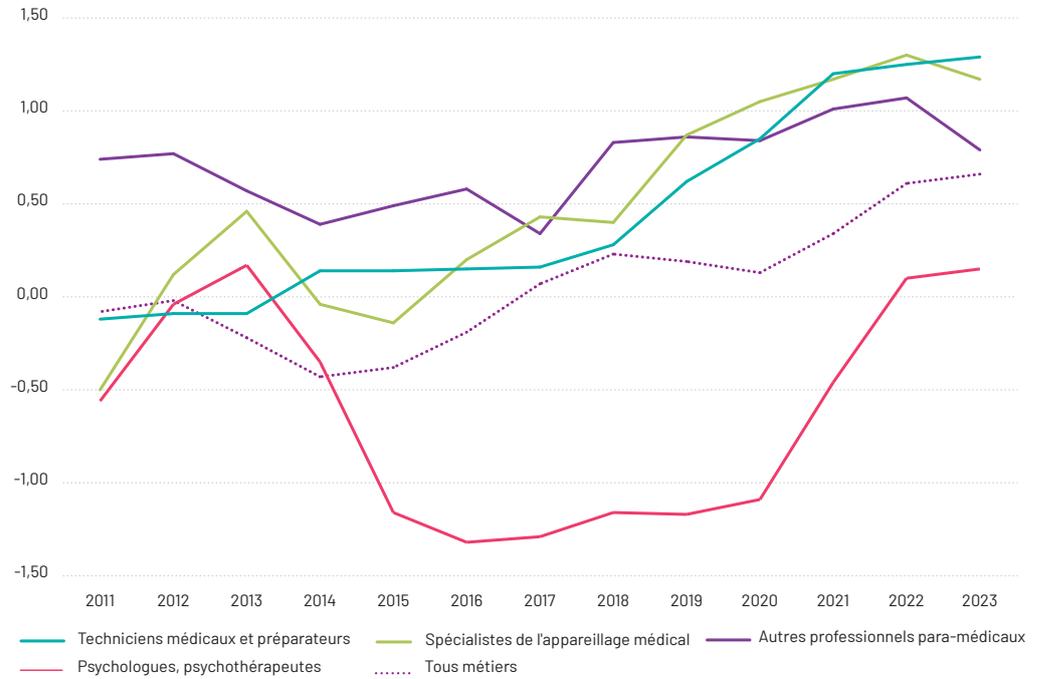
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2023 - Traitement Carif-Oref PACA.



Pour aller plus loin :
 études du Carif-Oref sur
 le secteur sanitaire et
 social
<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Sanitaire-et-social>

GRAPHIQUE 8

Évolution de l'indicateur de tension entre 2011 et 2023, pour les professionnels de santé (2/2)



Lecture : entre 2022 et 2023, pour les spécialistes de l'appareillage médical, l'indicateur synthétique de tension est passé de 1,30 à 1,17. Ceci montre une légère baisse des tensions.
 Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

La nécessité d'une formation spécifique pour exercer est un facteur majeur des tensions observées pour tous ces métiers. L'intensité d'embauches est très forte pour les professions médicales mais moindre pour les professions paramédicales. Le déficit important de main-d'œuvre disponible vient accentuer ces difficultés de recrutement, notamment chez les médecins, les dentistes et les pharmaciens, où le *numerus clausus* limite le nombre de diplômés. Pour les infirmiers et sages-femmes, le manque de candidats sur ces postes s'explique aussi par des conditions de travail difficiles et une rémunération structurellement peu attractive.

Précaution : comme pour l'ensemble des métiers, l'analyse des tensions ne porte que sur le champ salarié (les sources mobilisées ne permettant pas d'appréhender la situation des non-salariés).
 Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

3. Des préconisations pour réduire les tensions

Des actions ciblées pour 20 métiers en tension

- **Pour 20 métiers en tension en 2023, un seul facteur** (parmi les six du système d'observation) pourrait être à l'origine des tensions. Des interventions ciblées, potentiellement opérantes à court ou moyen terme, pourraient ainsi être envisagées pour ces métiers.
- Pour la majorité d'entre eux, le facteur à l'origine des tensions serait lié à un déséquilibre d'ordre quantitatif, entre le volume de demandeurs d'emploi ou d'offres et le nombre de salariés en emploi.
- **11 métiers** présenteraient ainsi un **manque de main-d'œuvre disponible important**, notamment pour les techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles, ainsi que des métiers du tertiaire tels que les gestionnaires de la banque et de l'assurance, les chargés d'études socio-économiques, les cadres administratifs, comptables et financiers ou encore des métiers d'ingénieurs et de cadres techniques de l'industrie (production, contrôle qualité, hygiène sécurité environnement).
- **5 métiers** affichent une **intensité d'embauches forte**, pouvant être à l'origine des tensions : techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique ; trois métiers du commerce (représentants auprès des particuliers, employés des services commerciaux et professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux - hors achats) ; agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs.
- Pour les 4 derniers métiers compris dans cette catégorie, la problématique semble davantage relever d'un déséquilibre d'ordre qualitatif. Concernant les mainteniciens en biens électrodomestiques, les artisans et ouvriers artisanaux ainsi que les juristes et avocats, la nécessité de posséder une spécialité de formation déterminée pour exercer ces métiers semblent être la principale cause de tension. Quant aux professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle, c'est la faible attractivité salariale qui constituerait le principal facteur de tension.

Des synergies d'acteurs et d'actions davantage requises pour réduire les tensions

- **Pour une majorité de métiers en tension**, en revanche, **les facteurs se cumulent**. Pour ces métiers, plusieurs leviers d'action sont à mobiliser conjointement, nécessitant une synergie d'acteurs et une articulation des actions.
- Le cas le plus répandu est celui des métiers ayant deux facteurs de tension (52 métiers concernés), suivi de ceux présentant trois facteurs (46 métiers), puis quatre (29 métiers). **Les cas les plus extrêmes**, ceux **cumulant cinq facteurs**, concernent 7 métiers. Il s'agit des : **couvreurs ; ouvriers en chaudronnerie et tôlerie ; ouvriers peu qualifiés des industries agro-alimentaires ; ouvriers, techniciens et agents de maîtrise du textile ; cuisiniers ; charcutiers, traiteurs ; infirmiers et sages-femmes.**



Un diagnostic et des pistes d'action au plus près des réalités de terrain : une nécessaire approche fine par métier

De manière ciblée, les diagnostics approfondis, conduits par le Carif-Oref en 2024 sur cinq métiers en tension, font apparaître des enjeux emploi-formation spécifiques et dont la combinaison est variable d'un métier à l'autre.

- **Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons**, des enjeux liés : à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre ; à la sécurisation des parcours et à la formation des actifs ; à l'insertion professionnelle et à l'acquisition d'expérience.
- **Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation**, des enjeux liés : à la formation et aux besoins de compétences ; à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre ; à la GRH et à la sécurisation des emplois.
- **Maçons**, des enjeux liés : à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre ; à la formation et aux besoins de compétences ; à la sécurisation des parcours, à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail
- **Conducteurs de transport en commun sur route**, des enjeux liés : à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre ; à la formation et aux besoins de compétences ; à la fidélisation de la main-d'œuvre et la qualité de vie au travail.
- **Formateurs**, des enjeux liés : à la formation et aux besoins de compétences ; à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre ; à la GRH et à la sécurisation des parcours.

Tous les diagnostics métiers réalisés sont téléchargeables sur le site du Carif-Oref :

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Diagnostics-metiers-en-tension>

Pistes d'action préconisées

Les **caractéristiques intrinsèques aux différents métiers** telles que les qualifications requises (formation spécifique, compétences techniques, relationnelles, expertise, mise à jour des connaissances...), voire les conditions de travail associées à l'exercice de l'activité (efforts déployés, responsabilités assumées, conditions physiques/psychologiques, risques rencontrés...), **peuvent être accompagnées et soutenues par les acteurs**, notamment par le biais de la **formation initiale et continue**, par des **plans de prévention et d'action contre les risques professionnels et psychosociaux**...

Quant aux **conditions relevant de l'environnement direct ou indirect de travail**, elles doivent **être améliorées** à plus ou moins long terme et relèvent de **différents niveaux d'intervention** : management de l'entreprise ; ressources mises à disposition par l'employeur, par les partenaires sociaux, par la collectivité, par les opérateurs de l'emploi, du développement économique, de la formation et de l'orientation professionnelles...

Plusieurs axes d'interventions, variables selon les métiers, peuvent être envisagés :

- **Ajustement de l'offre de formation d'un point de vue qualitatif** (spécialisation, niveau, modalités pédagogiques, dispositifs, construction de parcours, identification de passerelles...), **voire quantitatif** (volume de formés, équilibres territoriaux entre main-d'œuvre disponible et opportunités d'emploi).
- **Accompagnement des entreprises**, notamment les TPE-PME, en matière de **gestion des ressources humaines** (GRH), de **gestion des emplois et des parcours professionnels** (GEPP), de **qualité de vie au travail** (QVT)...
- **Évolution des pratiques RH** par la professionnalisation des dirigeants et managers de proximité ; la structuration renforcée du dialogue social ; le développement de stratégies d'évolution de carrière et d'intégration des nouveaux entrants ; la valorisation de la marque employeur et des entreprises apprenantes, mixtes, inclusives...
- **Valorisation et attractivité des métiers et des emplois** par l'amélioration des conditions de travail et de formation ; la rénovation de l'information métier ; la transmission par l'expérience (démonstration, simulation, mise en situation professionnelle) et par le témoignage de professionnels...
- **Sécurisation des parcours professionnels, d'insertion et de formation** par le maintien de l'employabilité des salariés ; le développement de perspectives d'emplois durables ; la priorisation des modalités de formation favorisant une immersion dans l'entreprise (contrats d'alternance, stages...).
- **Renforcement des coopérations entre acteurs économiques et décideurs publics** par l'intégration des entreprises et de leurs représentants (Branches professionnelles, OPCO...) dans un écosystème régional et infrarégional, favorable au développement de synergie, à l'articulation des actions et des moyens...

ANNEXE :

Les 30 métiers les plus en tension en 2023 et leurs facteurs de tension

Intensité des facteurs

1 Très faible 2 Faible 3 Modérée 4 Élevée 5 Forte

Rang tension 2023	Code métier	Intitulé métier (FAP 228)	Emploi salarié	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Non-attractivité salariale
1	V2X90	Médecins	7 530	5	5	5	2	2	1
2	L4X81	Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables	9 240	5	5	4	1	1	4
3	V2X91	Dentistes	790	5	5	5	1	1	n.d.
4	D0X30	Ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	500	5	3	4	3	5	3
5	G1X72	Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle	7 430	5	4	5	1	3	2
6	H0X91	Techniciens du dessin industriel	2 010	5	5	4	1	1	2
7	C2X70	Techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique	1 440	5	5	5	3	2	2
8	B6X74	Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres	8 110	5	2	4	2	3	1
9	D0X31	Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	2 520	5	5	5	3	5	2
10	E5X80	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	6 940	3	3	5	2	3	1
11	V2X93	Pharmaciens	4 610	5	5	5	2	3	3
12	M2X90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique et télécom	19 700	4	5	5	1	1	1
13	B7X91	Cadres des études BTP, des études géologiques, du métré de la construction et du contrôle et diagnostic technique du BTP	5 440	5	4	4	1	1	1
14	G1X78	Techniciens et agents de maîtrise en distribution et assainissement d'eau et gestion des déchets	2 200	2	3	5	1	2	3
15	B6X71	Techniciens experts et chargés d'études du BTP	2 660	5	4	3	1	2	2
16	G0A40	Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	5 200	5	3	3	3	4	2

Rang tension 2023	Code métier	Intitulé métier (FAP 228)	Emploi salarié	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Non-attractivité salariale
17	QCX01	Employés et techniciens commerciaux de la banque	12 080	1	4	4	2	2	4
18	T2A60	Aides à domicile et auxiliaires de vie	38 930	5	1	4	3	5	5
19	D6X70	Techniciens en mécanique et travail des métaux	1 620	4	5	5	2	3	1
20	M2X93	Experts et consultants en systèmes d'information	8 590	5	5	5	1	1	1
21	D2X32	Ouvriers de la peinture et du traitement de surface	890	5	2	3	4	5	2
22	B1X34	Couvreurs	2 270	5	4	4	4	4	1
23	B6X72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	1 790	5	5	3	1	2	3
24	J1X80	Responsable du magasinage et de la logistique (non cadres)	6 400	5	1	4	3	3	2
25	G1X77	Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes	9 380	2	5	5	1	3	1
26	V1X80	Infirmiers et sages-femmes	20 640	5	5	5	3	4	5
27	N1X90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	17 860	4	3	5	1	1	1
28	G0B40	Carrossiers automobiles	3 730	5	5	3	2	3	3
29	R3X84	Employés et professions intermédiaires de l'immobilier	8 030	5	3	2	2	1	4
30	V2X92	Vétérinaires	510	5	5	3	1	2	n.d.

n.d. : non-disponible.

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2023 - Traitement Carif-Oref PACA.

Nomenclature et champ d'observation

La **nomenclature métier** utilisée est celle des **familles professionnelles (FAP), dans la nouvelle version 2021**. Cette nomenclature permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, France Travail, Dares...). Les niveaux utilisés dans cette publication sont ceux des domaines professionnels (22 domaines) et des familles professionnelles détaillées (228 familles, désignées sous la terminologie « métiers », pour alléger le texte).

Certains métiers sont exclus de l'analyse des tensions, faute de couverture suffisante par les différentes sources mobilisées (par exemple : les métiers de la fonction publique, les dirigeants d'entreprise, professionnels de la politique). Afin de rendre l'approche statistique la plus fiable possible, des seuils quantitatifs sont également appliqués dans le calcul de l'indicateur synthétique de tension, pouvant ainsi réduire le nombre de métiers observables selon les territoires.

Avertissement : Le passage vers la nouvelle nomenclature des familles professionnelles (FAP 2021) a nécessité une rétopolation des indicateurs sur les années antérieures. Les données publiées dans les précédents tableaux et études du Carif-Oref ne peuvent donc pas être comparées directement avec cette nouvelle publication.

La mesure des tensions

Les données sur les tensions présentées dans ce document sont issues du **dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail**, développé et consolidé au national par la Dares (service études du ministère du Travail) et la DG de France Travail. Ce dispositif permet d'avoir un **indicateur synthétique** de tension pour chaque métier, qui prend en compte, les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, le rapport entre offres et demandes d'emploi et la facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi. Cet indicateur est accompagné d'indicateurs complémentaires éclairant les **facteurs de tension** (conditions de travail, conditions d'emploi, manque de main-d'œuvre, lien emploi-formation...).

Les facteurs potentiels de tension

Six indicateurs complémentaires issus du dispositif de mesure des tensions sont utilisés ici :

- **Intensité d'embauches** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre d'offres ou de projets de recrutement est important (au regard de l'emploi salarié).
- **Lien formation-emploi** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de spécialités de formation initiale ou continue susceptibles d'alimenter le métier concerné ainsi que la part des non-diplômés dans le métier sont restreints.
- **Manque de main-d'œuvre disponible** : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de personnes souhaitant trouver un emploi dans le métier est faible (au regard de l'emploi salarié).
- **Conditions de travail contraignantes** : plus l'indicateur est fort, plus la part de salariés subissant une ou plusieurs contraintes est importante (contraintes physiques, travail répétitif, morcellement des journées de travail...).
- **Non-durabilité de l'emploi** : plus l'indicateur est fort, plus les postes proposés (offres ou projets de recrutement) sont de courte durée ou à temps partiel ou saisonniers.
- **Non-attractivité salariale (nouvel indicateur)** : plus l'indicateur est fort, moins le salaire offert dans le métier est attractif par rapport aux autres métiers (indicateur composite élaboré sur une dimension objective – calculs d'écart de salaires – et une dimension subjective – ressenti des salariés).

Remarque : l'indicateur de non-attractivité salariale permet une analyse davantage structurelle que conjoncturelle. Il ne permet pas de mesurer l'effet d'une revalorisation salariale récente sur l'attractivité d'un métier. Il est par ailleurs calculé uniquement au niveau national.

Pour aller plus loin

Documents de la Dares et France Travail :

[Note méthodologique sur les indicateurs de tension.](#)

« [Les tensions sur le marché du travail en 2023](#) », Dares Résultats n° 16, avril 2025.

Études et outils du Carif-Oref :

[Diagnostics métiers en tension](#) (18 diagnostics parus à ce jour).

Indicateurs de tension par métier dans les outils de datavisualisation du Carif-Oref, notamment sur le site [Dat@décision Territoires](#) (rubrique « Métiers recherchés » par les demandeurs d'emploi).



Les métiers en tension : un axe majeur d'observation et d'accompagnement des acteurs depuis plusieurs années au sein du Carif-Oref

Retrouvez toutes nos publications sur notre site Internet :
<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/>



Panorama régional

Réalisé chaque année, ce panorama dresse un état des lieux des tensions sur le marché du travail régional. Il livre une lecture dynamique des tensions, identifie les causes potentielles de difficultés de recrutement et souligne les grands enjeux qui prévalent en région.



Panorama départemental

Réalisé chaque année, ce panorama dresse un état des lieux des tensions sur le marché du travail dans les six départements de la région. Il met en perspective chaque territoire au regard de la tendance régionale et identifie localement les causes potentielles de difficultés de recrutement.



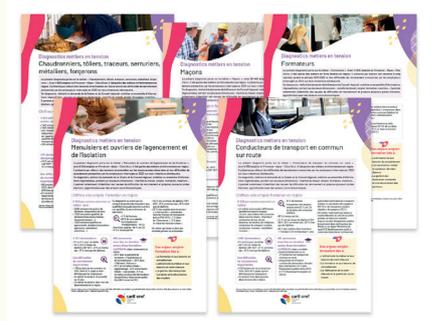
Benchmark

Un repérage d'actions extrarégionales permettant de lutter contre les tensions de recrutement (réalisé en 2023).



Diagnostics synthétiques et opérationnels par métier

Ces diagnostics articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO et de la formation...). Ils identifient des causes de difficultés de recrutement et proposent plusieurs pistes d'actions.



<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Diagnostics-metiers-en-tension>

- Agents de sécurité et de surveillance
- Aides à domicile, aides ménagères
- Assistants maternels, gardes d'enfants
- Carrossiers automobiles
- Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
- Coiffeurs
- Conducteurs d'engins agricoles et forestiers
- Conducteurs de transport en commun sur route
- Cuisiniers - Chefs cuisiniers
- Esthéticiens, manucures
- Formateurs
- Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
- Maçons
- Mécaniciens et électroniciens de véhicules
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Opticiens-lunetiers et audioprothésistes
- Préparateurs en pharmacie
- Techniciens en mécanique et travail des métaux



Diagnosics métiers en tension : n° spécial

Les tensions sur le marché du travail régional se stabilisent à un niveau élevé

Analyse des dernières données disponibles (2023)

Depuis la mise en place de la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail, le Carif-Oref dresse chaque année un panorama des tensions sur le marché du travail régional.

Ce 3^e numéro spécial, inscrit dans la série de publications sur les métiers en tension, livre une lecture dynamique des tensions en 2023, des évolutions et des persistances dans le temps. Il identifie les causes potentielles de difficultés de recrutement et souligne les grands enjeux qui prévalent globalement en région. Il s'articule aux différents travaux menés par le Carif-Oref dans le cadre de sa mission d'observation des métiers en tension (diagnostics par métier, benchmark, diagnostics départementaux, indicateurs de tension par métier dans les outils de datavisualisation...). Il est également accompagné d'un tableau de données complémentaires en ligne.

Avertissement : cette publication est basée sur la nouvelle nomenclature des familles professionnelles (FAP 2021, au niveau détaillé de 228 métiers). Les données, ainsi que les listes de métiers, ne sont donc pas directement comparables avec les publications précédentes.

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud

Conception - PAO
www.gachwell.com
www.annachaldjian.com
Marie-Louise Mendy

Juillet 2025