



Diagnostics métiers en tension : n° spécial

Les tensions sur le marché du travail régional reculent

Analyse des dernières données disponibles (2024)

Le présent diagnostic est le 4^e numéro spécial de la série de publications du Carif-Oref consacrée aux métiers en tension. Il porte sur l'ensemble des **cent vingt-trois métiers en tension dénombrés en 2024 en Provence-Alpes-Côte d'Azur**. Ces métiers sont exercés par un peu plus de la moitié des salariés 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](#).*

Chiffres-clés emploi-formation en région

Près de 850 000 salariés exercent un des 123 métiers en tension en région (soit 54 % de l'emploi salarié régional)



- 56 % d'hommes (49 % pour l'ensemble des salariés).
- 19 % de moins de 30 ans (20 %), 32 % de 50 ans ou plus (32 %).
- 45 % ont un niveau supérieur au bac (42 %), 21 % un niveau bac (22 %), 22 % un niveau CAP-BEP (22 %), 12 % n'ont pas de diplôme (14 %).

Quasiment tous les domaines professionnels sont concernés, mais à différentes échelles. Ceux affichant les niveaux de tension les plus élevés sont l'« Électricité, électronique », suivi de la « Maintenance », de la « Mécanique, travail des métaux » et du « Bâtiment, travaux publics ». Ces domaines sont notamment ciblés par les contrats d'objectifs sectoriels (COS), dispositifs créés pour répondre aux enjeux de formation, d'emploi et de développement économique en région.

179 000 demandeurs d'emploi recherchent l'un de ces 123 métiers



- 62 % d'hommes (49 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- 24 % de moins de 30 ans (26 %), 28 % de 50 ans ou plus (28 %).
- 30 % ont un niveau supérieur au bac (32 %), 22 % un niveau bac (23 %), 32 % un niveau CAP-BEP (29 %), 15 % n'ont pas de diplôme (16 %).

Des difficultés de recrutement importantes



- Près de 86 000 projets de recrutement sur ces métiers, dont 64 % jugés a priori difficiles par les employeurs (48 % pour l'ensemble des projets).
- 60 métiers en tension persistante (au moins sur dix années, avec ou sans interruption).
- 35 métiers en tension, communs à l'ensemble des départements de la région (hors Alpes-de-Haute-Provence et Hautes-Alpes, pour lesquels les données ne sont pas toujours exploitables).

Des enjeux emploi-formation liés à :

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

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2024, DEFM ABC au 31.12.2024) ; Insee (RP 2020-2024, millésimé 2022) ; France Travail (BMO 2025) - Traitement Carif-Oref PACA.

1. Les métiers en tension en région

Des tensions en baisse, après des niveaux records

- Le ralentissement de l'activité économique se poursuit en 2024 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (comme au niveau national). Sur un an, l'emploi salarié régional progresse légèrement, les projets de recrutement diminuent et la demande d'emploi repart très légèrement à la hausse.
- Dans ce contexte, **les tensions sur le marché du travail régional reculent en 2024, après avoir atteint leur plus haut niveau en 2022 et 2023**. Cette réduction des tensions est également constatée au niveau national.
- Les tensions se replient ou restent relativement stables dans tous les domaines professionnels¹, à l'exception de l'« Électricité, électronique ». Dans ce domaine très impliqué dans les enjeux opérationnels de transition numérique et écologique, le niveau de tension, déjà très élevé, augmente sur un an.
- C'est dans le domaine « Informatique et télécommunications » que le niveau de tension recule le plus. Il reste néanmoins à un niveau élevé.

123 métiers en tension dont 87 en tension forte

- Tous les domaines professionnels possèdent au moins un métier en tension en 2024, à l'exception des domaines « Communication, information, art et spectacle » et « Administration publique, professions juridiques, armée et police » (pour lequel le champ d'observation est limité aux seuls professionnels du droit).
- Le domaine « Bâtiment, travaux publics » compte le plus grand nombre de métiers en tension (22 métiers sur 25 du domaine), suivi de la « Santé, action sociale, culturelle et sportive » (12 sur 17) et de la « Maintenance » (11 sur 13) (Graphique 1).
- À une échelle plus fine², **123 métiers sont en tension en 2024** (sur 201 observables), soit **6 métiers sur 10** (contre près de 8 sur 10 en 2023). Parmi eux, 87 sont en tension forte, dont **59 en tension « extrême »**.
- Comme au niveau national, un peu plus de la moitié des salariés de la région (54 %) exercent un métier qui est en tension en 2024 (contre 75 % pour les métiers en tension en 2023). Ces métiers sont majoritairement exercés par du personnel masculin (56 %) et des personnes détenant un diplôme de niveau bac ou supérieur (66 %).

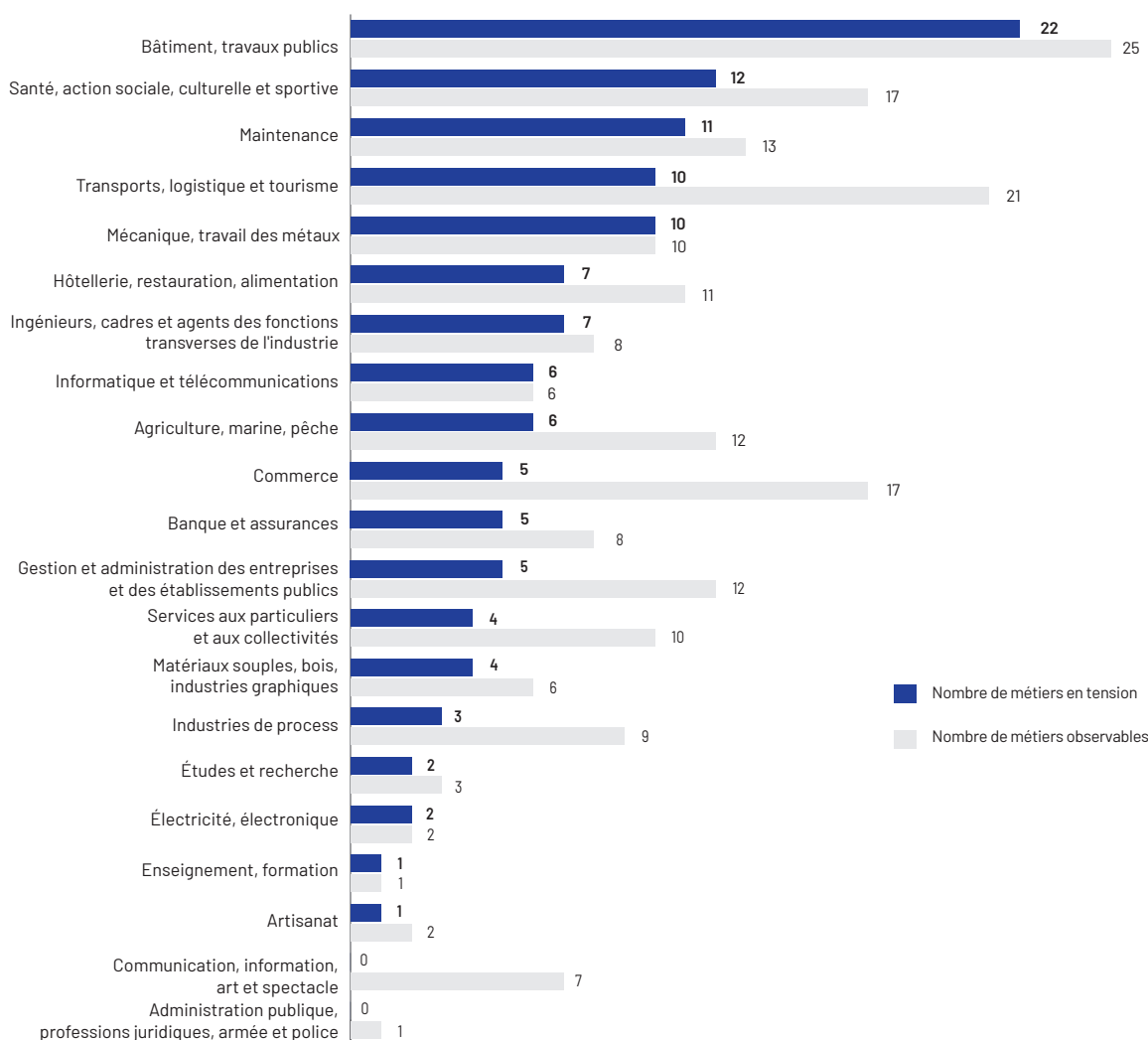
L'industrie et le BTP dans le top 30 des métiers les plus en tension

- Parmi les 30 métiers affichant les plus forts niveaux de tension, 17 appartiennent à différents domaines industriels ou connexes (Graphique 2 et tableau détaillé en annexe, p.13). Il s'agit essentiellement de métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens de la maintenance, de la mécanique et travail des métaux, de l'électricité, électronique, ou encore issus de fonctions transverses de l'industrie (comme les techniciens du dessin industriel).
- 6 métiers de ce top 30 relèvent de la construction : chargés d'études du BTP, conducteurs de travaux, géomètres, couvreurs, charpentiers...
- 7 métiers appartiennent à des domaines du tertiaire : services, gestion, banque, santé...

• Au global, les domaines de l'« Électricité, électronique », de la « Maintenance », de la « Mécanique, travail des métaux » et du « Bâtiment, travaux publics » affichent les niveaux de tension les plus élevés. Ces domaines sont notamment ciblés par les premiers COS mis en place en région (Industrie et Construction durable). Ces dispositifs partenariaux entre acteurs publics et privés ont été créés pour répondre aux enjeux de formation, d'emploi et de développement économique dans le cadre du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2023-2028³.

GRAPHIQUE 1

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 2024, 22 métiers du domaine « Bâtiment, travaux publics » sont en tension en région (sur 25 métiers observables).
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2024 - Traitement Carif-Oref PACA.

³ <https://paca.dreets.gouv.fr/La-Signature-des-Contrats-d-Objectifs-Sectoriels-COS-Un-Pas-Decisif-pour-l>

GRAPHIQUE 2

Top 30 des métiers les plus en tension en région, par domaine professionnel

B : Bâtiment, travaux publics

- Techniciens experts et chargés d'études du BTP
- Conducteurs de travaux et chefs de chantier (non cadres)
- Géomètres
- Couvresseurs
- Cadres des études BTP, des études géologiques, du métré de la construction et du contrôle et diagnostic technique du BTP
- Charpentiers (métal et bois)

C : Électricité, électronique

- TAM et assimilés en électricité et en électronique
- Ouvriers de l'électricité et de l'électronique

D : Mécanique, travail des métaux

- Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage
- Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique
- Techniciens en mécanique et travail des métaux

E : Industries de process

- Agents de maîtrise et assimilés des industries de process

F : Matériaux souples, bois, industries graphiques

- Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise en traitement du cuir

G : Maintenance

- TAM en maintenance générale et mécanique industrielle
- TAM en distribution et assainissement d'eau et gestion des déchets
- TAM en maintenance électrique, électronique et automatismes
- Carrossiers automobiles
- TAM en intervention technique en HSE industriel et protection du patrimoine naturel
- TAM en installation et maintenance en froid et conditionnement d'air
- Ouvriers de la maintenance générale et mécanique
- Ouvriers de la maintenance en électricité et en électronique

H : Ingénieurs, cadres et agents des fonctions transverses de l'industrie

- Techniciens du dessin industriel
- TAM de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation

J : Transports, logistique et tourisme

- Responsable du magasinage et de la logistique (non cadres)
- Contrôleurs des transports

L : Gestion et administration des entreprises et des établissements publics

- TAM des services financiers ou comptables

Q : Banque et assurances

- Employés et techniciens commerciaux de la banque
- Cadres et indépendants commerciaux de la banque

T : Services aux particuliers et aux collectivités

- Aides à domicile et auxiliaires de vie

V : Santé, action sociale, culturelle et sportive

- Médecins

TAM : techniciens et agents de maîtrise.

Lecture : en 2024, les 30 métiers les plus en tension en région relèvent de 12 domaines professionnels différents. Parmi ces métiers, 8 appartiennent au domaine « Maintenance ».

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2024 - Traitement Carif-Oref PACA.

60 métiers en tension persistante depuis 2011

- Sur les 123 métiers en tension en 2024, 60 sont en tension structurelle (au moins sur dix années, avec ou sans interruption), dont 19 qui restent en tension sur toute la période observée (soit quatorze années consécutives).
- Dans le top 30 des métiers les plus en tension, 10 sont en tension depuis quatorze ans. Dans la « Maintenance », il s'agit des : TAM en distribution et assainissement d'eau et gestion des déchets ; TAM en maintenance électrique, électronique et automatismes ; carrossiers automobiles ; TAM en installation et maintenance en froid et conditionnement d'air. Dans le « Bâtiment, travaux publics », cela concerne les techniciens experts et chargés d'études du BTP ainsi que les conducteurs de travaux et chefs de chantier (non cadres). Dans le domaine « Mécanique, travail des métaux », il s'agit des ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage et des techniciens en mécanique et travail des métaux. Enfin, dans les domaines connexes « Santé, action sociale » et « Services aux particuliers », les médecins ainsi que les aides à domicile et auxiliaires de vie sont également en tension depuis quatorze ans.

36 métiers ne sont plus en tension en 2024

- 36 métiers en tension en 2023 ne le sont plus en 2024. Parmi eux, quatre étaient en tension structurelle. Il s'agit des : ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité ; techniciens des industries de process ; ouvriers, techniciens et agents de maîtrise de l'imprimerie ; assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile.

7 nouveaux métiers en tension en 2024

- À l'inverse, 7 métiers sont en tension en 2024 alors qu'ils ne l'étaient pas en 2023. Parmi eux, trois appartiennent au domaine de l'« Agriculture, marine, pêche » : ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture ; pêcheurs et aquaculteurs ; cadres et maîtres d'équipage de la marine.
- Les quatre autres nouveaux métiers en tension relèvent de fonctions transverses ou des services : contrôleurs des transports ; experts de l'assurance ; ingénieurs et cadres techniques en hygiène sécurité environnement (HSE) industriels et exploitation éco-industriel ; cadres de l'hôtellerie et de la restauration.
- Au total, 116 métiers en tension en 2023 le sont encore en 2024 (Graphique 3).

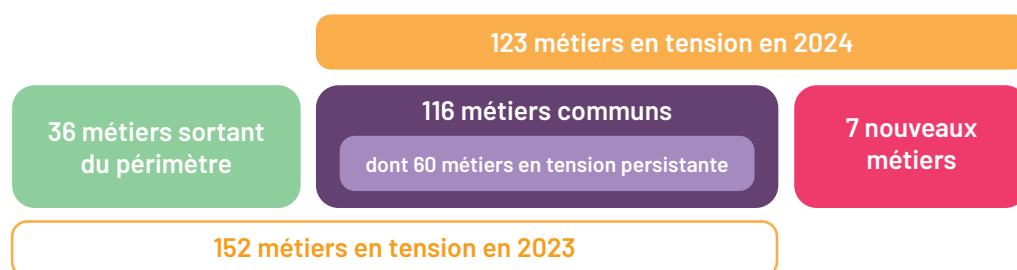
17 métiers en tension en région mais pas au niveau national

- 17 métiers présentent des tensions en région Provence-Alpes-Côte d'Azur mais pas au niveau national.
- Parmi eux, cinq métiers relèvent du domaine « Transports, logistique et tourisme » : manutentionnaires et déménageurs qualifiés ; conducteurs d'engins légers de déplacement de charges, cariste ; magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés ; agents d'exploitation du transport ; contrôleurs des transports.

- **Trois métiers de la « Banque et assurances »** : gestionnaires de la banque et de l'assurance ; cadres et indépendants commerciaux de la banque ; employés et techniciens commerciaux des assurances.
- **Deux métiers de l'« Agriculture, marine, pêche »** : jardiniers des espaces verts et naturels ; ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture.
- **Deux métiers relèvent de fonctions transverses de l'industrie** : TAM de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation ; ingénieurs et cadres techniques en HSE industriels et exploitation éco-industriel.

GRAPHIQUE 3

Évolution du périmètre des métiers en tension en région entre 2023 et 2024



Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2011-2024 - Traitement Carif-Oref PACA.



Quelles tensions dans les départements ?

Les tensions sur le marché du travail reculent dans tous les départements de la région entre 2023 et 2024. Les Alpes-Maritimes enregistrent le niveau de tension le plus élevé en 2024. Suivent les Bouches-du-Rhône.

35 métiers sont en tension dans quatre départements de la région en 2024 (hors Alpes-de-Haute-Provence et Hautes-Alpes, pour lesquels les données ne sont pas toujours exploitables). **4 métiers sont en tension dans les six départements.** Il s'agit des :

- ouvriers mécaniciens de véhicules ;
- coiffeurs, esthéticiens ;
- aides à domicile et auxiliaires de vie ;
- éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs.

Des **disparités territoriales** apparaissent ; souvent liées aux spécificités des tissus socio-économiques locaux et/ou aux décalages infrarégionaux entre offres et demandes d'emploi. À titre d'exemple, 41 métiers sont en tension dans certains départements alors qu'ils ne le sont pas au niveau régional, voire dans aucun autre département (Graphique 4). C'est le cas notamment de plusieurs métiers de l'agriculture : viticulteurs, arboriculteurs (en tension uniquement dans le Var) ; bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers (dans le Vaucluse) ; agriculteurs (dans les Alpes-Maritimes).

GRAPHIQUE 4

Métiers en tension dans un seul département de la région



Champ : métiers qui ne sont pas en tension au niveau régional, mais dans un seul département de la région.
Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2024 - Traitement Carif-Oref PACA.



Pour aller plus loin : des diagnostics pour chaque département ainsi qu'un tableau de données complémentaires sont [téléchargeables](#) sur le site du Carif-Oref.

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

Des facteurs de tension variés et qui se cumulent

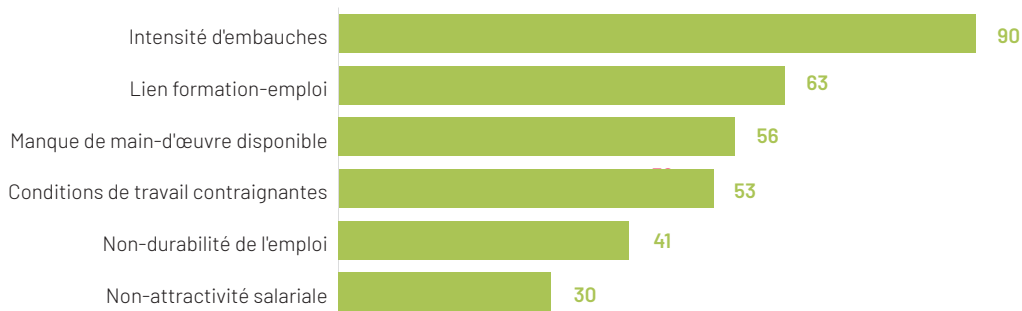
- Les facteurs potentiels à l'origine des tensions sont divers et peuvent se cumuler : intensité d'embauches, manque de main-d'œuvre disponible, lien formation-emploi important, conditions de travail contraignantes, non-durabilité de l'emploi, non-attractivité salariale (cf. définition en p.15).
- **L'intensité d'embauches constitue l'un des principaux facteurs de tension** (nombre important d'offres ou de projets de recrutement au regard de l'emploi salarié). Elle intervient dans 90 métiers, soit **7 métiers en tension sur 10 (Graphique 5)**. **L'intensité du lien entre formation et emploi** apparaît au deuxième rang, avec la **moitié des métiers en tension concernés**, soulignant le besoin constant de formation et de compétences spécifiques pour exercer ces métiers. Vient ensuite le manque de main-d'œuvre disponible et les conditions de travail contraignantes.
- La plupart des domaines professionnels sont ainsi concernés par une intensité d'embauches élevée, mais d'autres facteurs peuvent contribuer aux tensions. Par exemple, dans le domaine « Hôtellerie, restauration, alimentation », la forte intensité d'embauches se cumule à des conditions de travail contraignantes, à une non-durabilité des emplois et à des rémunérations peu attractives. Dans le domaine « Informatique et télécommunications », le lien formation-emploi important, conjugué à un déficit élevé de main-d'œuvre, serait davantage à l'origine des tensions.

Une nature des tensions différente selon les métiers

- À l'échelle des métiers, l'analyse des facteurs de tensions révèle des dynamiques spécifiques. Par exemple, pour les techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes, le lien formation-emploi fort se combine avec un déficit important de main-d'œuvre, alors que les conditions d'emploi (types de contrats, rémunération) semblent plutôt favorables. À l'inverse, pour les jardiniers des espaces verts et naturels, ce sont les conditions de travail et d'emploi, difficiles et peu attractives, qui expliqueraient davantage les difficultés de recrutement dans ce métier. Dans le cas des cuisiniers, toutes ces dimensions se cumulent : la forte intensité d'embauches est associée à un lien formation-emploi élevé, ainsi qu'à des conditions de travail contraignantes et à des conditions d'emploi peu favorables (Graphique 6).
- 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 123 métiers en tension en 2024.

GRAPHIQUE 5

Contribution des facteurs de tension (en nombre de métiers)

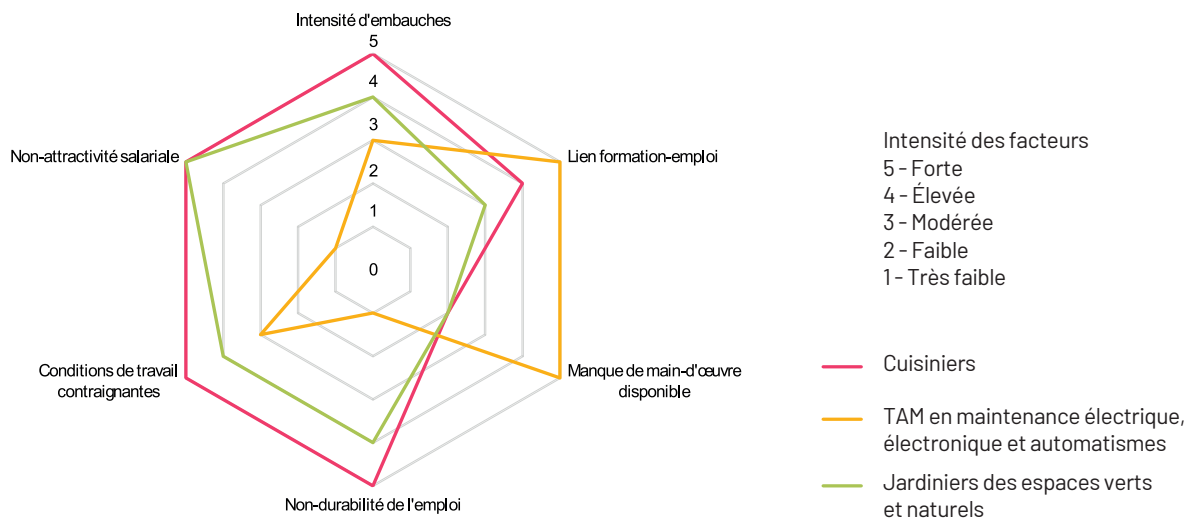


Lecture : sur les 123 métiers en tension en 2024, 90 sont concernés par une intensité d'embauches forte ou élevée (isolément ou conjointement à d'autres facteurs).

Source : Dares, France Travail - Métiers en tension 2024 - 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 2024 - Traitement Carif-Oref PACA.

3. Des préconisations pour réduire les tensions

Des actions ciblées pour 11 métiers en tension

- Pour 11 métiers en tension en 2024, un seul facteur (parmi les six mesurés par le 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 quasi-totalité d'entre eux, le facteur à l'origine des tensions serait lié à un déséquilibre d'ordre quantitatif, entre le nombre de demandeurs d'emploi ou d'offres et le nombre de salariés en emploi.
- 7 métiers présenteraient ainsi un **manque de main-d'œuvre disponible important** : techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles ; agents de maîtrise et assimilés des industries de process ; ingénieurs et cadres de fabrication et de la production ; ingénieurs et cadres techniques en HSE industriels et exploitation éco-industriel ; ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) ; gestionnaires de la banque et de l'assurance ; professions intermédiaires commerciales des achats.
- 2 métiers affichent une **intensité d'embauches élevée** pouvant être à l'origine des tensions : techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique ; représentants auprès des particuliers.
- Pour les 2 derniers métiers compris dans cette catégorie, à savoir les ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture et les vétérinaires, la **nécessité de posséder une spécialité de formation déterminée** pour exercer ces métiers semble être la principale cause de tension.

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

- À l'inverse, pour une majorité de métiers en tension, les facteurs potentiels à l'origine des tensions sont divers et 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 présentant deux facteurs de tension (45 métiers concernés). Les cas les plus complexes, qui cumulent cinq facteurs, concernent 5 métiers. Il s'agit des : couvreurs ; ouvriers peu qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP ; cuisiniers ; chefs cuisiniers ; infirmiers et sages-femmes.

Des axes d'intervention variables selon les situations

- 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 (contraintes physiques, psychologiques, rythmes de travail, responsabilités...), peuvent être accompagnées et soutenues par les acteurs, notamment par le biais de la formation initiale et continue, ainsi que 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, les partenaires sociaux, la collectivité, les opérateurs de l'emploi, du développement économique, de la formation et de l'orientation professionnelles...
- Les différentes catégories de métiers évoquées précédemment renvoient à plusieurs axes d'intervention, dont la mise en œuvre et la complémentarité doivent s'adapter à la diversité des situations. Des pistes d'action sont préconisées à un niveau global (page suivante). En complémentarité, des analyses plus approfondies sont réalisées dans les diagnostics métiers du Carif-Oref. Des préconisations ciblées par métier sont ainsi adressées aux acteurs publics et privés, aux opérateurs du champ de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du développement économique.

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 2025 sur trois métiers en tension en lien avec les **COS Construction durable et Industrie**, font apparaître des enjeux emploi-formation spécifiques et dont la combinaison est variable d'un métier à l'autre.

- **Ouvriers en électricité du bâtiment**, des enjeux liés : à la formation et aux besoins en compétences ; à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre ; à la sécurisation des parcours et l'amélioration des conditions d'emploi et de travail.
- **Chefs de chantiers, conducteurs de travaux**, 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 gestion des ressources humaines et la qualité de vie au travail.
- **Ouvriers de la maintenance industrielle**, des enjeux liés : à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre ; à la formation et aux besoins de compétences ; à l'insertion, la fidélisation de la main-d'œuvre et l'amélioration des conditions de travail.

Tous les diagnostics métiers réalisés (21 parus à ce jour) sont téléchargeables sur le site du Carif-Oref : <https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Diagnostics-metiers-en-tension>



Pistes d'action préconisées

Ajuster l'offre de formation

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 vivier de main-d'œuvre et opportunités d'emploi).

Accompagner les entreprises

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).

Rénover les pratiques de GRH

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...

Rendre plus attractifs les métiers et les formations

Valorisation et attractivité des métiers, par l'amélioration des conditions de travail et d'emploi ; l'amélioration des conditions de formation (plateaux techniques de formation, équipements pédagogiques modernisés...) ; la rénovation de l'information métier (lisibilité des attentes en termes de compétences attendues, valorisation des évolutions techniques, technologiques, de la transition écologique ou numérique...) ; la transmission par l'expérience (démonstration, simulation, mise en situation professionnelle) et par le témoignage de professionnels (partenariat école-entreprise).

Sécuriser les parcours 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 ; une ingénierie de parcours coconstruite entre les entreprises et les opérateurs du service public de l'emploi ; la priorisation des modalités de formation favorisant une immersion dans l'entreprise (contrats d'alternance, stages...) afin de faciliter l'insertion des formés ; l'accompagnement des parcours apprenants pour limiter les décrochages.

Favoriser les rapprochements entre acteurs économiques et décideurs publics

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 infra-régional permettant le développement de synergies (actions de développement de l'emploi et des compétences - ADEC, contrats d'objectifs sectoriels - COS, réseaux pérennes d'acteurs...) ; par le repérage, la valorisation et la mutualisation des outils existants...

ANNEXE :

Top 30 des métiers les plus en tension en 2024 et facteurs de tension associés

Intensité des facteurs

1 Très faible 2 Faible 3 Modérée 4 Élevée 5 Forte

Rang tension 2024	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	L4X81	Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables	13 370	5	5	4	1	1	4
2	H0X91	Techniciens du dessin industriel	2 320	5	5	4	1	1	2
3	G1X72	Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle	11 000	4	4	5	1	3	2
4	V2X90	Médecins	11 470	4	5	5	4	2	1
5	G1X78	Techniciens et agents de maîtrise en distribution et assainissement d'eau et gestion des déchets	2 580	4	3	5	2	1	3
6	E5X80	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	9 470	3	3	5	1	3	1
7	D0X31	Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	920	5	5	4	3	5	2
8	C2X70	Techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique	1 950	4	5	5	2	2	2
9	B6X71	Techniciens experts et chargés d'études du BTP	2 230	5	4	3	1	3	2
10	B6X74	Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres	7 410	5	2	4	2	4	1
11	G1X77	Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes	9 720	3	5	5	1	3	1
12	G0B40	Carrossiers automobiles	3 410	5	5	3	2	3	3
13	G1X70	Techniciens et agents de maîtrise en intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE industriel et protection du patrimoine naturel	1 100	5	3	4	3	1	3
14	Q0X01	Employés et techniciens commerciaux de la banque	13 140	1	4	4	3	2	4
15	B6X70	Géomètres	1 100	5	5	3	2	2	1
16	H0X92	Techniciens et agents de maîtrise de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation	3 620	5	2	5	2	3	3

Intensité des facteurs

1 Très faible 2 Faible 3 Modérée 4 Élevée 5 Forte

Rang tension 2024	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	B1X34	Couvreurs	1 990	5	4	4	4	4	1
18	F0X30	Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise en traitement du cuir	960	1	1	4	3	2	4
19	G1X74	Techniciens et agents de maîtrise en installation et maintenance en froid et conditionnement d'air	1 770	5	5	2	2	2	1
20	G0A40	Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	4 030	5	3	3	3	4	2
21	J1X80	Responsable du magasinage et de la logistique (non cadres)	7 770	5	1	4	3	3	2
22	G0A41	Ouvriers de la maintenance en électricité et en électronique	1 630	5	5	1	3	3	2
23	B7X91	Cadres des études BTP, des études géologiques, du métré de la construction et du contrôle et diagnostic technique du BTP	5 280	5	4	4	1	1	1
24	T2A60	Aides à domicile et auxiliaires de vie	38 110	3	1	4	1	5	5
25	J5X60	Contrôleurs des transports	1 010	1	2	5	5	4	n.d.
26	Q0X02	Cadres et indépendants commerciaux de la banque	3 330	1	5	5	1	1	1
27	C0X30	Ouvriers de l'électricité et de l'électronique	3 190	5	2	3	4	4	2
28	D2X31	Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	2 270	5	2	3	4	4	2
29	D6X70	Techniciens en mécanique et travail des métaux	1 700	3	5	5	1	2	1
30	B1X33	Charpentiers (métal et bois)	2 770	5	3	3	5	4	1

n.d. : non-disponible.

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2024) ; Insee (RP 2020-2024, millésimé 2022) - 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 ou encore les 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** : 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'écarts 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 2024](#) », Dares Résultats n° 5, février 2026.

Études et outils du Carif-Oref :

[Diagnostiques métiers en tension](#) (21 diagnostics parus à ce jour).

[Panorama sur les métiers en tension dans les départements.](#)

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).



Diagnosics métiers en tension : n° spécial

Les tensions sur le marché du travail régional reculent

Analyse des dernières données disponibles (2024)

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 4^e numéro spécial, inscrit dans la série de publications sur les métiers en tension, livre une lecture dynamique des tensions en 2024, des évolutions et des persistance 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, diagnostics départementaux, indicateurs de tension par métier dans les outils de datavisualisation...). Il est également accompagné d'un [tableau de données complémentaires en ligne](#).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud

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

Avril 2026

