RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté Égalité Fraternité*

France Travail

Dares
Statistique publique du monde du travail

DARES • RÉSULTATS

OCTOBRE 2026
N° 46

# Les tensions sur le marché du travail en 2025

## Au plus bas depuis 2017, hors crise sanitaire

**En 2025, les tensions sur le marché du travail continuent de diminuer, atteignant, hors crise sanitaire, leur niveau le plus faible depuis 2017. La moitié des métiers sont en tension forte ou très forte, représentant 46 % de l'emploi total, contre près des deux tiers et 56 % en 2024.**

**Entre 2024 et 2025, les tensions diminuent dans tous les grands domaines professionnels, notamment dans la mécanique et le travail des métaux, l'électricité-électronique, la maintenance et le BTP, même si elles y restent très élevées. Dans les industries de process, l'informatique et les télécommunications, ainsi que la santé et l'action sociale, la baisse conduit à faire passer ces domaines d'un niveau de tension très forte à forte.**

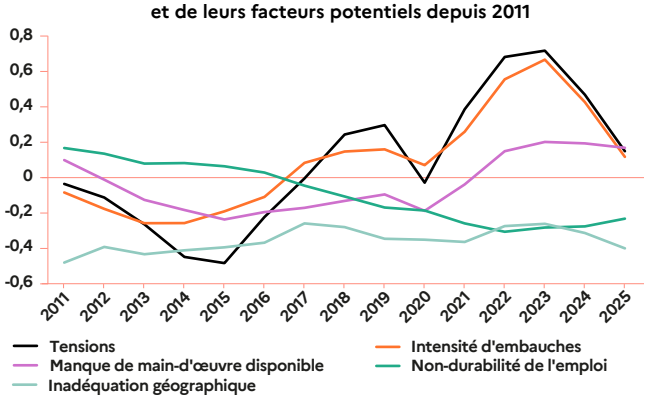
**Le recul des tensions peut notamment être associé à la moindre intensité des embauches, qui retrouve un niveau proche d'avant la crise sanitaire. Comme en 2024, les trente métiers les plus en tension sont confrontés à une forte intensité des embauches et à une insuffisance du vivier de recrutement, souvent associée à des exigences de formation spécifiques. En revanche, ces métiers offrent des rémunérations relativement attractives et des conditions d'emploi plus durables.**

En 2025, le ralentissement se poursuit sur le marché du travail. L'emploi salarié baisse de 0,2 % entre les quatrièmes trimestres 2024 et 2025 [1]. En moyenne annuelle, les embauches en CDI dans le secteur privé continuent leur repli (-5,0 % en 2025 après -5,7 % en 2024), tandis que celles en CDD augmentent de 1,9 % (après +1,8 %) [2], induisant une hausse de la part des CDD parmi les contrats signés (+0,9 point en 2025). Parallèlement, le nombre moyen de demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A, série corrigée, hors bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), personnes en contrat d'engagement jeune (CEJ), en parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) ou en accompagnement individualisé des jeunes (AIJ) et impact du décret « sanctions ») augmente de 1,9 % entre les quatrièmes trimestres 2024 et 2025 [3].

## Avec le recul des embauches, des tensions toujours en baisse

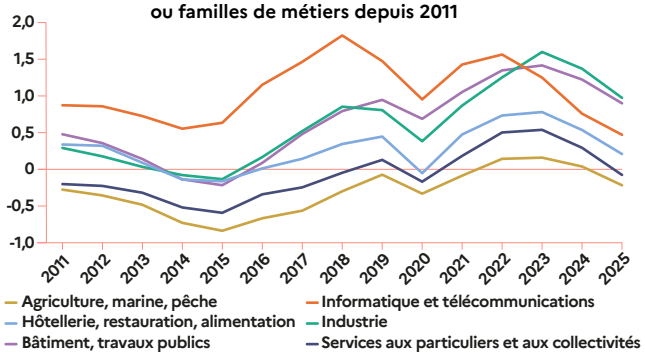
En 2025, les tensions sur le marché du travail continuent de diminuer, poursuivant la tendance observée en 2024 [4] (graphique 1). La moitié (53 %) des métiers, en familles professionnelles détaillées (FAP 228), sont en tension forte ou très forte,

**GRAPHIQUE 1 | Évolution des tensions sur le marché du travail et de leurs facteurs potentiels depuis 2011**




Note : les facteurs pour lesquels il n'est pas possible de mesurer une évolution temporelle avec les données à disposition ne sont pas affichés dans ce graphique.
Lecture : entre 2024 et 2025, l'indicateur d'intensité des embauches passe de 0,43 à 0,12 (encadré et note méthodologique sur les indicateurs de tension en ligne).
Champ : France, hors Mayotte, 2011-2025.
Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

**GRAPHIQUE 2 | Évolution des tensions dans certains métiers ou familles de métiers depuis 2011**




Lecture : entre 2024 et 2025, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail dans les métiers de l'industrie (FAP 22 C à H) passe de 1,37 à 0,97 (encadré et note méthodologique sur les indicateurs de tension en ligne).
Champ : France, hors Mayotte, 2011-2025.
Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

soit une baisse de 12 points par rapport à l'année précédente (64 %). Un peu moins de la moitié (46 %) des salariés exercent un métier en tension forte ou très forte, contre 56 % en 2024.

La baisse des tensions s'inscrit notamment dans un contexte de repli de l'intensité des embauches sur le marché du travail. En 2025, l'indicateur d'intensité des embauches retrouve en effet un niveau proche de celui observé avant la crise sanitaire, en lien notamment avec le recul des projets de recrutement (-9,5 % par rapport à 2024). Parallèlement, le manque de main-d'œuvre et l'inadéquation géographique – mesurée à partir des écarts de répartition territoriale entre offres et demandes d'emploi – diminuent également. La non-durabilité de l'emploi, en recul continu entre 2011 et 2022, se redresse légèrement depuis 2023.

## En recul dans tous les domaines professionnels

Entre 2024 et 2025, les tensions continuent de diminuer dans tous les grands domaines professionnels (FAP 22, graphique 2, données complètes en ligne). Parmi les métiers très tendus en 2024, c'est dans la mécanique et le travail des métaux ainsi que dans l'électricité et l'électronique que cette baisse est la plus grande, bien que ces domaines demeurent en tension très forte (niveau 5, sur une échelle de 1 à 5), un niveau auquel ils s'élèvent depuis 2021 sans interruption. Les tensions reculent également fortement – tout en restant très élevées – au sein des métiers de la maintenance, du bâtiment et des travaux publics (BTP) ainsi que, dans une moindre mesure, dans ceux des études et de la recherche ou encore dans les métiers d'ingénieur, cadre et agent des fonctions transverses de l'industrie. Enfin, dans les industries de process, l'informatique et les télécommunications, et la santé, l'action sociale, culturelle et sportive, le repli des tensions fait basculer ces domaines dans un niveau de tension forte (niveau 4) alors qu'ils étaient en tension très forte respectivement depuis 2022, 2015 et 2021.

Au niveau plus fin des familles professionnelles détaillées (FAP 228), les baisses les plus importantes concernent majoritairement des professions où les tensions demeurent très fortes. Il s'agit, par exemple, de celles de technicien et d'agent de maîtrise des services financiers ou comptables, d'agent de maîtrise et assimilé en fabrication mécanique, de technicien et agent de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes, ou encore d'agent de maîtrise et assimilé des industries de process. À l'inverse, les tensions progressent dans quelques métiers, comme ceux de dentiste, de chef cuisinier, de cadre des transports et du tourisme ainsi que de médecin (données détaillées en ligne).

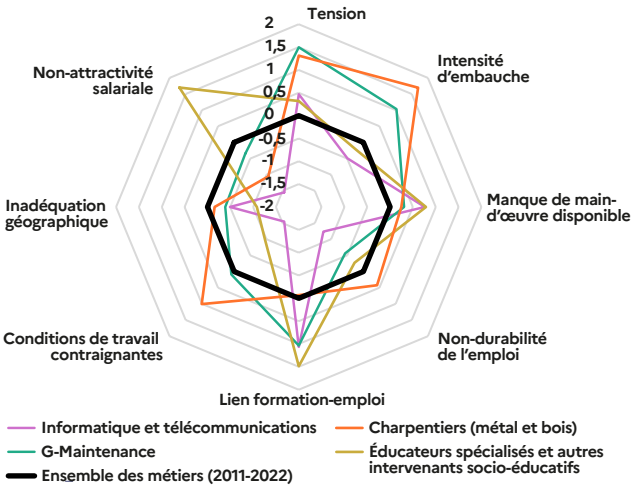
## Des facteurs de tension variables selon les métiers

Les tensions concernent une grande majorité de métiers mais sont de natures très différentes. Dans l'informatique et les télécommunications, le déficit de main-d'œuvre se combine à un lien formation-emploi important alors que les conditions de travail y sont peu contraignantes et les rémunérations attractives (graphique 3). Dans les métiers de la maintenance, les tensions s'inscrivent dans un contexte de forte intensité des embauches associée à un manque de main-d'œuvre disponible et à un lien formation-emploi important. Les tensions de recrutement de charpentiers sont concomitantes d'une forte intensité d'embauche et de conditions de travail contraignantes. Les métiers d'éducateur spécialisé et d'autres intervenants socioéducatifs se distinguent principalement par un manque de main-d'œuvre disponible, un fort lien formation-emploi et des rémunérations salariales peu attractives.

## Le BTP et l'industrie encore soumis aux plus grandes tensions

En 2025, quatorze des trente métiers les plus en tension appartiennent au domaine de l'industrie et huit à celui du BTP. Comme en 2024, ce sont essentiellement des métiers d'ouvrier qualifié et de technicien (tableau 1) exerçant dans la maintenance, la mécanique, les fonctions transverses de l'industrie ou encore

**GRAPHIQUE 3 | Facteurs potentiels à l'origine des tensions dans certains métiers en 2025**




Lecture : en 2025, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail dans les métiers de la maintenance se situe à 1,50 alors que la moyenne des métiers sur les années 2011-2022 se situe à 0 (encadré).
Champ : France, hors Mayotte, 2025.
Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

**TABLEAU 1 | Les trente métiers les plus en tension en 2025**

| Rang selon niveau de tension | FAP 228 | Libellé FAP 228 | Effectif en emploi | Tension | Intensité d'embauche | Manque de main-d'œuvre disponible | Non-durabilité de l'emploi | Lien formation-emploi | Conditions de travail contraignantes | Inadéquation géographique | Non-attractivité salariale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | G1X72 | Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle | 107 500 | 4,0 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | E5X80 | Agents de maîtrise et assimilés des industries de process | 75 400 | 3,6 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 3 | V2X90 | Médecins | 94 100 | 3,3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 |
| 4 | V2X91 | Dentistes | 8 000 | 3,3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | n. d. |
| 5 | H0X90 | Techniciens du contrôle qualité | 134 700 | 3,2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 6 | D6X80 | Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique | 25 600 | 3,1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 |
| 7 | D0X33 | Régleurs | 21 700 | 3,0 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 8 | B6X71 | Techniciens experts et chargés d'études du BTP | 40 800 | 2,3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 9 | G1X78 | Techniciens et agents de maîtrise en distribution et assainissement d'eau ainsi que gestion des déchets | 14 000 | 2,3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 |
| 10 | L4X81 | Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables | 109 900 | 2,2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 11 | B6X74 | Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres | 102 000 | 2,2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 |
| 12 | B6X70 | Géomètres | 7 900 | 2,1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1 |
| 13 | C2X70 | Techniciens, agents de maîtrise et assimilés en électricité et en électronique | 22 200 | 2,1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 |
| 14 | H0X91 | Techniciens du dessin industriel | 36 100 | 2,1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 |
| 15 | D0X31 | Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage | 61 300 | 2,0 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 16 | J1X80 | Responsables du magasinage et de la logistique (non cadres) | 91 800 | 2,0 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | G1X74 | Techniciens et agents de maîtrise en installation et maintenance en froid et conditionnement d'air | 26 100 | 1,8 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 |
| 18 | B1X34 | Couvreurs | 42 800 | 1,7 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 19 | B7X91 | Cadres des études BTP, des études géologiques, du métré de la construction et du contrôle et diagnostic technique du BTP | 86 600 | 1,6 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 20 | G1X77 | Techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes | 100 300 | 1,6 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | G1X71 | Techniciens et agents de maîtrise en maintenance de véhicules | 87 300 | 1,5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | G0A40 | Ouvriers de la maintenance générale et mécanique | 79 100 | 1,5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 23 | S1X80 | Chefs cuisiniers | 48 700 | 1,4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| 24 | B6X72 | Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics | 23 200 | 1,4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 |
| 25 | V3X80 | Autres professionnels paramédicaux | 53 300 | 1,4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 |
| 26 | B1X33 | Charpentiers (métal et bois) | 46 200 | 1,3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| 27 | B1X38 | Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés | 30 100 | 1,2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | n. d. |
| 28 | S2X80 | Agents de maîtrise de la restauration | 47 900 | 1,2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 |
| 29 | V1X80 | Infirmiers et sages-femmes | 281 000 | 1,2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 |
| 30 | D1X30 | Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie | 49 400 | 1,2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 |

Grands domaines professionnels (partie gauche du tableau) : bâtiment industrie tertiaire.

n. d. : données non disponibles.

Lecture : en 2025, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail pour le métier de « régleur » atteint 3,0 (encadré et note méthodologique sur les indicateurs de tension en ligne). Le manque de main-d'œuvre disponible et l'inadéquation géographique y sont très élevés (niveau 5, en rose foncé). Les conditions de travail assez contraignantes (niveau 4, en rose). Le métier est plutôt attractif par rapport à la rémunération salariale (indicateur de non-attractivité salariale à 2, en bleu clair).

Champ : France, hors Mayotte, 2025.

Source : France Travail – Dares, métiers en tension.

le BTP (conducteur de travaux, couvreur, charpentier, etc.). Les autres métiers les plus en tension relèvent de la santé et action sociale (dentiste, médecin et infirmier salarié), de la gestion et administration des entreprises (technicien et agent de maîtrise des services financiers ou comptable), du transport et de la logistique (responsable du magasinage et de la logistique) ou de la restauration (chef cuisinier et agent de maîtrise de la restauration).

Dans la grande majorité des trente métiers les plus en tension, le recrutement est intense (forte, voire très forte intensité d'embauche). Deux tiers de ces métiers requièrent des formations spécifiques (fort ou très fort lien formation-emploi) et plus des deux tiers font également face à un vivier réduit (fort ou très fort manque de main-d'œuvre disponible). Onze des trente métiers les plus tendus se distinguent par une forte ou très forte inadéquation géographique entre offre et demande, et le même nombre par des conditions de travail contraignantes.

Le manque d'attractivité salariale ne semble pas être un facteur aggravant pour la plupart des métiers les plus tendus. Plus des deux tiers présentent un niveau faible ou très faible de non-attractivité salariale : à niveaux de diplôme et d'expérience comparables, ils offrent des rémunérations relativement plus élevées et sont associés à une satisfaction plus importante[1]. De même, deux tiers des métiers les plus tendus présentent un indicateur de non-durabilité de l'emploi faible ou très faible.

Parmi les trente métiers employant le plus de salariés (un peu plus de 9 millions sur un champ total de 20,6 millions ; tableaux A et B en ligne), treize sont en tension forte ou très forte, une proportion légèrement inférieure à celle observée pour l'ensemble des métiers. C'est le cas de professions de soins et d'aide à la personne (aide-soignant, infirmier et sage-femme, aide à domicile et auxiliaire de vie, éducateur spécialisé et autres intervenants socio-éducatifs), de métiers de l'informatique (ingénieur et cadre d'études et de développement en informatique, expert et consultant en système d'information), de métiers d'ingénieur, de certains métiers administratifs (secrétaire de direction, technicien administratif) ou encore de ceux de conducteur routier et de cuisinier.

Les trente métiers employant le plus de salariés présentent plus fréquemment une forte ou très forte non-attractivité salariale. C'est le cas pour près de deux tiers d'entre eux. De même, ils sont plus rarement associés à une formation spécifique, avec moins d'un tiers présentant un lien formation-emploi fort ou très fort. ●

## ENCADRÉ ● Indicateurs, sources et niveau de granularité pour appréhender les tensions sur le marché du travail

Les tensions sur le marché du travail sont mesurées ici à l'aide d'un indicateur synthétique prenant en compte trois dimensions : les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs ; le nombre d'offres d'emploi rapporté au nombre de demandeurs d'emploi ; la facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi.

Cet indicateur est accompagné par sept indicateurs complémentaires éclairant les facteurs potentiels des tensions (encadré A en ligne).

Quand les différentes sources de données mobilisées le permettent, les indicateurs sont déclinés au niveau le plus fin de la nomenclature des métiers (FAP 228) et au niveau régional ou départemental (encadré B en ligne).

Pour plus de détails, se référer à la note méthodologique sur les indicateurs de tension en ligne.

**Vianney Ducatel, Pierre Villedieu (Dares)**
**Fanny Chartier, Frédéric Lainé (France Travail)**

[1] **Par exemple, les techniciens et agents de maîtrise en maintenance électrique, électronique et automatismes (FAP 228 G1X77) perçoivent un salaire net médian de 2 300 euros mensuels (moyenne 2023-2025, tableau B en ligne). Cette rémunération est qualifiée de « très attractive », dans la mesure où elle apparaît relativement plus élevée que celle des autres travailleurs à caractéristiques comparables, en matière d'expérience, d'ancienneté et de diplôme. Les salariés de ce métier déclarent aussi plus fréquemment que les autres être « bien » ou « très bien payés ».**

## Pour en savoir plus

[1] Insee, Dares, Urssaf (2026), « Au quatrième trimestre 2025, l'emploi salarié est quasi stable », *Informations rapides* n° 53, février.

[2] Bendounan A. (2026), « Les embauches poursuivent leur progression au 1er trimestre 2026 », *Dares Indicateurs* n° 29, juillet.

[3] Giner L. et Lemoine J. (2026), « Les inscrits à France Travail au 2e trimestre 2026 », *Dares Indicateurs* n° 33, juillet.

[4] Chartier F., Ducatel V., Lainé F., Villedieu P. (2026), « Les tensions sur le marché du travail en 2024 – En repli après un niveau record », *Dares Résultats* n° 5, février.

**Directeur de la publication**
Michel Houdebine

**Directeur de la rédaction**
Gaël de Peretti

**Secrétaires de rédaction**
Thomas Cayet, Sabine Clerc

**Maquettistes**
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

**Mise en page**
Dares, ministère chargé du Travail

**Pour toute question**
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

**Contact presse**
darespresse@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du Travail. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

**dares.travail-emploi.gouv.fr**

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

Dares
Statistique publique du monde du travail