



**LES METIERS
EN TENSION**

Branche du transport aérien - Personnel au sol

**Liste des principaux
métiers et
indicateurs**

**OBSERVATOIRE
AKTO**



Page suivante

Contexte et méthodologie



Liste des métiers

Les métiers en tension, un enjeu clef

France Travail, Conseils régionaux, DREETS, CRÉFOP, CARIF-OREF, Etat...

Nombreux sont les acteurs que cette question intéresse, disposer d'éléments objectivés peut être crucial pour les convaincre et orienter l'usage des fonds publics et les actions à mener

Un double-objectif : repérer, argumenter

L'objet de cette étude est de repérer **quels sont les métiers en tension**, et le niveau de criticité de cette tension, **pour nos branches** mais aussi toutes branches d'AKTO confondues, à l'échelle régionale, voire départementale, grâce à une **méthodologie** qui se propose d'être la plus **complète** possible, **mais surtout objectivée** (pour en savoir plus, **le détail technique est en annexe**)

Une source : les métiers en tension de la DARES

Cette question si importante est bien évidemment étudiée, en particulier par la DARES, qui produit une liste de métiers en tension. L'institut propose ainsi différents indicateurs :

- ✓ Le niveau de tension, en **général** et selon ses **motifs**
- ✓ **L'historique** de cette tension, **au national, en région et sur les départements**



L'idée ici est de décliner ces éléments par branche et les associer à d'autres

Aller vers la note méthodologique

Les principaux métiers en tension ressortant de l'analyse

Métier (FAP228)	Heures secteur privé	Heures branche	Part DE la branche	Part DANS la branche	Tension 2023
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	1 260 700 188	11 138 364	0,9%	7,8%	4
Responsables du magasinage et de la logistique (non-cadres)	318 871 908	10 407 636	3,3%	7,3%	5,2
Techniciens d'exploitation et d'administration des transports	54 879 168	6 404 904	11,7%	4,5%	3
Techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique ind.	437 279 160	5 055 720	1,2%	3,6%	3
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	165 027 888	4 755 744	2,9%	3,3%	5,2
Cadres des transports et du tourisme	69 841 128	3 896 844	5,6%	2,7%	3
Autres	31 960 656 840	103 969 188	0,33%	71,39%	
Ensemble	34 267 256 280	145 628 400	0,4%	100,0%	

Veillez cliquer sur un métier pour accéder aux données

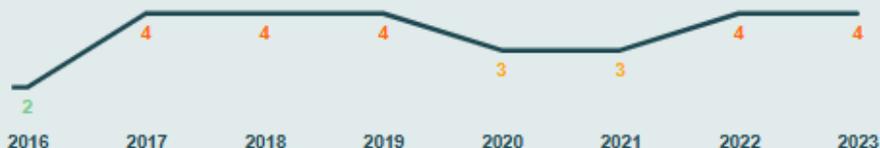
Note importante : les données fournies ici concernent le secteur privé dans son ensemble, l'objet de ce document est de faire un lien avec la branche et de regrouper différentes sources de statistique publique afin d'en faciliter l'analyse.



Retour aux éléments de contexte

Les données tension

Historique



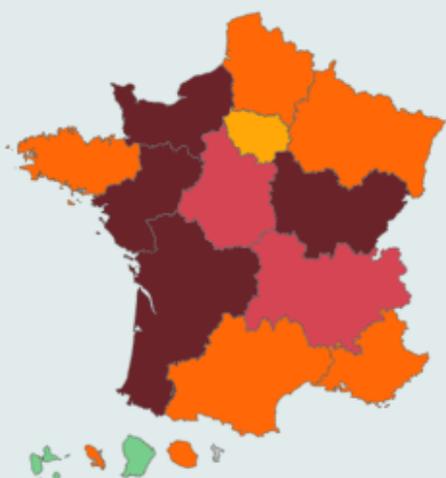
Tension 2023

4

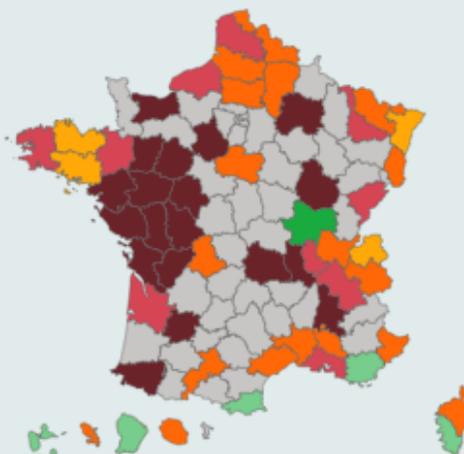
Tension forte

Tension par région

Cliquez sur une zone pour plus de détails



et par département



Ce métier n'apparaît pas dans la liste fixée par l'arrêté du 21 mai 2025.

En Île-de-France, les salariés peuvent résider dans un département mais travailler dans un autre. Pour cette raison, la tension ne peut y être étudiée qu'à la maille régionale.

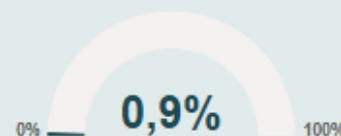
Source : Dares (les tensions sur le marché du travail), Légifrance

Métier sélectionné

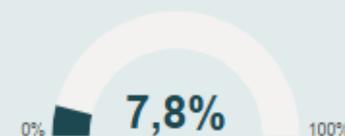
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors jurist...)

Le lien entre le métier et la branche

Part de la branche



Part dans la branche



Note de lecture : sur ce métier, 0,9 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 7,8 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	85 %
Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	4 %
Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	4 %
Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	3 %
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	3 %
Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises	1 %

Source : DSN, retraitement AKTO

Légende

- Tension extrême
- Tension très forte
- Tension forte
- Tension moyenne
- Tension faible
- Tension très faible
- Pas de données

Dynamique à long terme de l'emploi



+27%

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les motifs de tension en 2023

Ci-dessous, les motifs de tension sont énumérés, ainsi qu'un score, allant de 1 à 5.

Intensité des embauches

3

Explication et illustration

Ci-dessous, le motif est explicité. Une illustration chiffrée est donnée lorsqu'elle est disponible. Exemple : un score plus élevé associé à un motif à gauche signifie un lien plus fort entre le motif et la tension.

Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.

Les offres d'emploi collectées par France Travail

90 280

Offres collectées en 2024

Evolution des offres collectées



... Réparties par région ... et par département



Source : France Travail, retraitement AKTO

Les projets de recrutement

Dont difficiles

47,9 %

+1,2 pts par rapport à l'année dernière

Nombre de projets

2025

11 917

-3,2% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

2,5%

-2,9 pts par rapport à l'année dernière

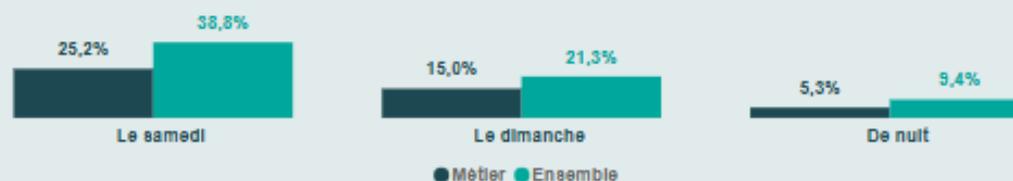
Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisée auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Conditions de travail contraignantes

1

Indicateur synthétique qui prend en compte la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, un morcellement des journées de travail, ou travaillant durant les jours non ouvrables ou bien en dehors des plages de travail habituelles.

Part des salariés travaillant...



Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



[Retour à la liste des métiers](#)



[Données de cadrage](#)



[Les motifs de tension \(2/2\)](#)

Non-attractivité salariale

1

Indicateur synthétique qui prend en compte l'écart entre la rémunération effectivement perçue par les individus et celle à laquelle ils pourraient prétendre étant donné leur niveau de diplôme, leur ancienneté dans l'entreprise et leur ancienneté totale sur le marché du travail. Le ressenti des individus par rapport à leur rémunération (Enquête Conditions de Travail) est aussi pris en compte.

Année	Salaire médian (Métier)	Salaire médian (Ensemble)
2003-2005	2 662 €	1 450 €
2017-2019	3 218 €	1 841 €
Evolution :	+21%	+27%

Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Non-durabilité de l'emploi

1

Indicateur synthétique qui prend en compte la durabilité des offres (part des contrats proposés en CDI ou CDD de 6 mois et plus), la part des offres à temps complet et la part des projets de recrutement non saisonniers.

Part des salariés...



Sous-emploi : concerne les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire.

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Part des salariés en CDD



● Métier ● Ensemble

Source : DSN, retraitement AKTO (présents au 31/12)

Part des projets de recrutement NON saisonniers



Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisé auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Lien formation-emploi

3

Indicateur synthétique qui mesure la spécificité de l'emploi. Plus précisément, il s'agit d'identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.

Manque de main d'oeuvre disponible

5

Indicateur synthétique qui rapporte le nombre de demandeurs d'emploi (de catégorie A) à l'emploi.

Inadéquation géographique

1

Indicateur synthétique qui vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail.



[Retour à la liste des métiers](#)

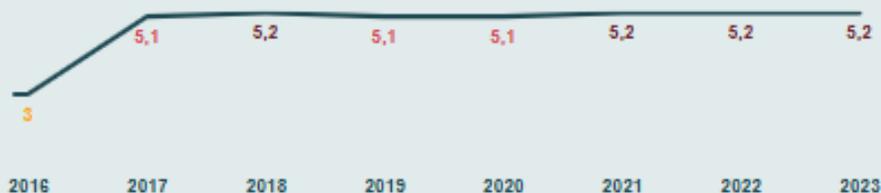


[Les motifs de tension \(1/2\)](#)

Les données tension



Historique



Tension 2023

5,2

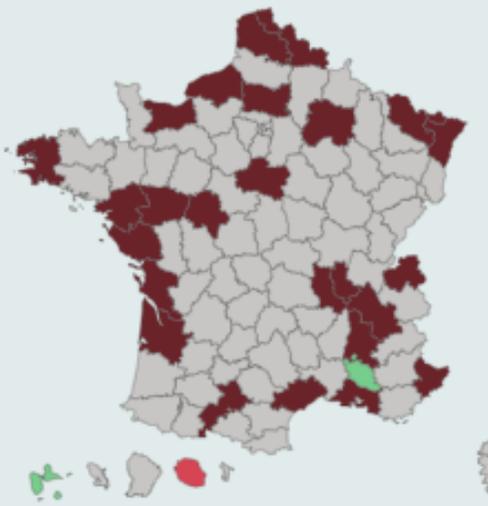
Tension extrême

Tension par région



En Île-de-France, les salariés peuvent résider dans un département mais travailler dans un autre. Pour cette raison, la tension ne peut y être étudiée qu'à la maille régionale.

et par département



Ce métier n'apparaît pas dans la liste fixée par l'arrêté du 21 mai 2025.

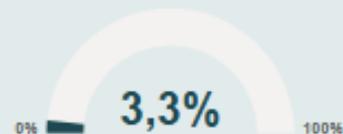
Source : Dares (les tensions sur le marché du travail), Légifrance

Métier sélectionné

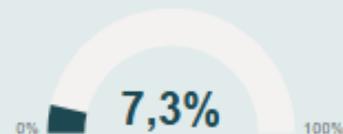
Responsable du magasinage et de la logistique (non cadres)

Le lien entre le métier et la branche

Part de la branche



Part dans la branche



Note de lecture : sur ce métier, 3,3 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 7,3 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	58 %
Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadr...	39 %
Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manut...	2 %
Responsables d'entrepôt, de magasinage	1 %

Source : DSN, retraitement AKTO

Légende

- Tension extrême
- Tension très forte
- Tension forte
- Tension moyenne
- Tension faible
- Tension très faible
- Pas de données

Dynamique à long terme de l'emploi



+34%

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les motifs de tension en 2023

Ci-dessous, les motifs de tension sont énumérés, ainsi qu'un score, allant de 1 à 5.

Intensité des embauches

5

Explication et illustration

Ci-dessous, le motif est explicité. Une illustration chiffrée est donnée lorsqu'elle est disponible. Exemple : un score plus élevé associé à un motif à gauche signifie un lien plus fort entre le motif et la tension.

Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.

Les offres d'emploi collectées par France Travail

95 950

Offres collectées en 2024

Evolution des offres collectées



... Réparties par région ... et par département



Source : France Travail, retraitement AKTO

Les projets de recrutement

Dont difficiles

34,7 %

-23,0 pts par rapport à l'année dernière

Nombre de projets

2025

1 770

-19,4% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

2,5%

-7,3 pts par rapport à l'année dernière

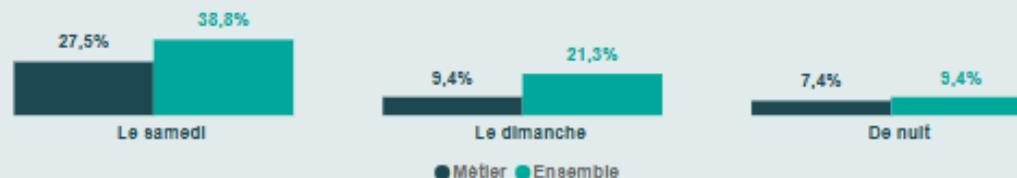
Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisée auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Conditions de travail contraignantes

3

Indicateur synthétique qui prend en compte la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, un morcellement des journées de travail, ou travaillant durant les jours non ouvrables ou bien en dehors des plages de travail habituelles.

Part des salariés travaillant...



Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



[Retour à la liste des métiers](#)



[Données de cadrage](#)



[Les motifs de tension \(2/2\)](#)

Non-attractivité salariale

2

Indicateur synthétique qui prend en compte l'écart entre la rémunération effectivement perçue par les individus et celle à laquelle ils pourraient prétendre étant donné leur niveau de diplôme, leur ancienneté dans l'entreprise et leur ancienneté totale sur le marché du travail. Le ressenti des individus par rapport à leur rémunération (Enquête Conditions de Travail) est aussi pris en compte.

Année	Salaire médian (Métier)	Salaire médian (Ensemble)
2003-2005	1 540 €	1 450 €
2017-2019	2 006 €	1 841 €
Evolution :	+30%	+27%

Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Non-durabilité de l'emploi

2

Indicateur synthétique qui prend en compte la durabilité des offres (part des contrats proposés en CDI ou CDD de 6 mois et plus), la part des offres à temps complet et la part des projets de recrutement non saisonniers.

Part des salariés...



Sous-emploi : concerne les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire.

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Part des salariés en CDD



● Métier ● Ensemble

Source : DSN, retraitement AKTO (présents au 31/12)

Part des projets de recrutement NON saisonniers



Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisé auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Lien formation-emploi

1

Indicateur synthétique qui mesure la spécificité de l'emploi. Plus précisément, il s'agit d'identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.

Manque de main d'oeuvre disponible

5

Indicateur synthétique qui rapporte le nombre de demandeurs d'emploi (de catégorie A) à l'emploi.

Inadéquation géographique

2

Indicateur synthétique qui vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail.



[Retour à la liste des métiers](#)



[Les motifs de tension \(1/2\)](#)

Les données tension

Historique

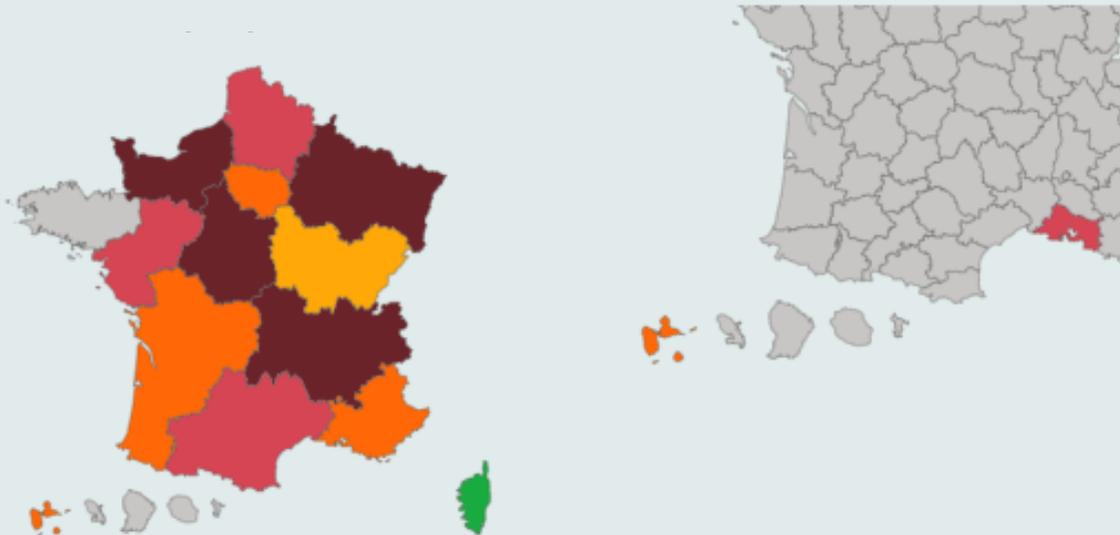


Tension 2023

5,1

Tension très forte

Tension par région



et par département

En Ile-de-France, les salariés peuvent résider dans un département mais travailler dans un autre. Pour cette raison, la tension ne peut y être évaluée qu'à la maille régionale.

La région dans laquelle ce métier est caractérisé par des difficultés de recrutement selon l'arrêté du 21 mai 2025 est : Ile-de-France.

Source : Dares (les tensions sur le marché du travail), Légifrance

Métier sélectionné

Techniciens d'exploitation et d'administration des transports

Le lien entre le métier et la branche



Note de lecture : sur ce métier, 16,3 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 6,1 % du total des heures rémunérées dans la branche.

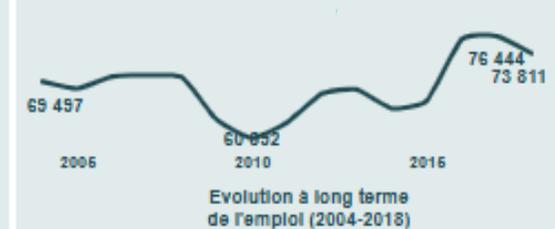
Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme...	98 %
Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadr...	2 %

Source : DSN, retraitement AKTO

Légende

- Tension extrême
- Tension très forte
- Tension forte
- Tension moyenne
- Tension faible
- Tension très faible
- Pas de données

Dynamique à long terme de l'emploi



+6%

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les motifs de tension en 2023

Ci-dessous, les motifs de tension sont énumérés, ainsi qu'un score, allant de 1 à 5.

Intensité des embauches

2

Explication et illustration

Ci-dessous, le motif est explicité. Une illustration chiffrée est donnée lorsqu'elle est disponible. Exemple : un score plus élevé associé à un motif à gauche signifie un lien plus fort entre le motif et la tension.

Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.

Les offres d'emploi collectées par France Travail

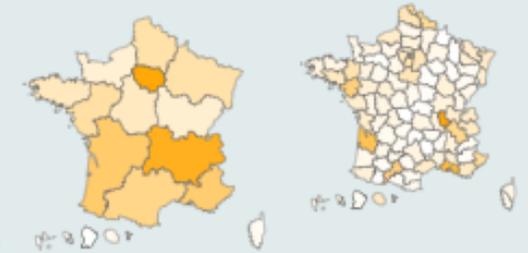
16 460

Offres collectées en 2024

Evolution des offres collectées



... Réparties par région ... et par département



Source : France Travail, retraitement AKTO

Les projets de recrutement

Dont difficiles

28,9 %

-15,6 pts par rapport à l'année dernière

Nombre de projets

2025

336

-32,7% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

2,5%

-7,5 pts par rapport à l'année dernière

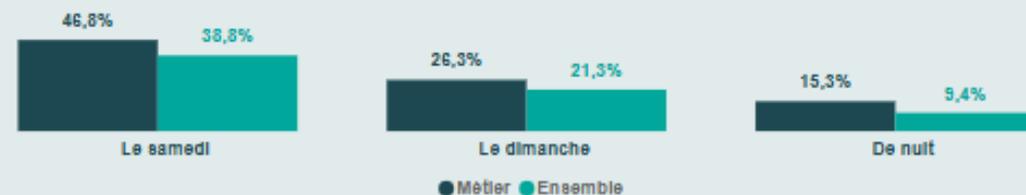
Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisée auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Conditions de travail contraignantes

2

Indicateur synthétique qui prend en compte la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, un morcellement des journées de travail, ou travaillant durant les jours non ouvrables ou bien en dehors des plages de travail habituelles.

Part des salariés travaillant...



Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Données de cadrage



Les motifs de tension (2/2)

Non-attractivité salariale

1

Indicateur synthétique qui prend en compte l'écart entre la rémunération effectivement perçue par les individus et celle à laquelle ils pourraient prétendre étant donné leur niveau de diplôme, leur ancienneté dans l'entreprise et leur ancienneté totale sur le marché du travail. Le ressenti des individus par rapport à leur rémunération (Enquête Conditions de Travail) est aussi pris en compte.

Année	Salaire médian (Métier)	Salaire médian (Ensemble)
2003-2005	1 608 €	1 450 €
2017-2019	1 950 €	1 841 €
Evolution :	+21%	+27%

Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Non-durabilité de l'emploi

1

Indicateur synthétique qui prend en compte la durabilité des offres (part des contrats proposés en CDI ou CDD de 6 mois et plus), la part des offres à temps complet et la part des projets de recrutement non saisonniers.

Part des salariés...



Sous-emploi : concerne les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire.

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Part des salariés en CDD



● Métier ● Ensemble

Source : DSN, retraitement AKTO (présents au 31/12)

Part des projets de recrutement NON saisonniers



Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisé auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Lien formation-emploi

2

Indicateur synthétique qui mesure la spécificité de l'emploi. Plus précisément, il s'agit d'identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.

Manque de main d'oeuvre disponible

5

Indicateur synthétique qui rapporte le nombre de demandeurs d'emploi (de catégorie A) à l'emploi.

Inadéquation géographique

4

Indicateur synthétique qui vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail.



[Retour à la liste des métiers](#)



[Les motifs de tension \(1/2\)](#)

Les données tension



Historique

5,2 5,2 5,2 5,2 5,2 5,2 5,2 5,2

2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

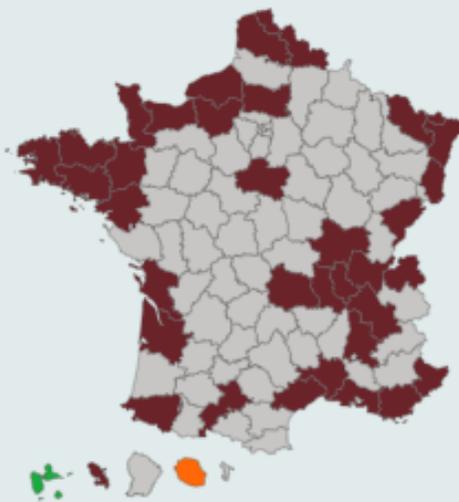
Tension 2023

5,2

Tension extrême

Tension par région

et par département



En Île-de-France, les salariés peuvent résider dans un département mais travailler dans un autre. Pour cette raison, la tension ne peut y être évaluée qu'à la maille régionale.

Les régions dans lesquelles ce métier est caractérisé par des difficultés de recrutement selon l'arrêté du 21 mai 2025 sont : Bretagne, Île-de-France, Pays de la Loire.

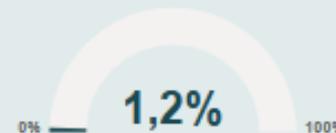
Source : Dares (les tensions sur le marché du travail), Légifrance

Métier sélectionné

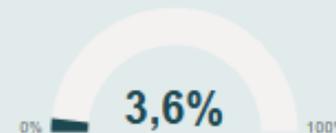
Techniciens et agents de maîtrise en maintenance général...

Le lien entre le métier et la branche

Part de la branche



Part dans la branche



Note de lecture : sur ce métier, 1,2 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 3,6 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (hors inform...	62 %
Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, él...	25 %
Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique	13 %
Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions	0 %

Source : DSN, retraitement AKTO

Légende

- Tension extrême
- Tension très forte
- Tension forte
- Tension moyenne
- Tension faible
- Tension très faible
- Pas de données

Dynamique à long terme de l'emploi



+5%

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les motifs de tension en 2023

Ci-dessous, les motifs de tension sont énumérés, ainsi qu'un score, allant de 1 à 5.

Intensité des embauches

5

Explication et illustration

Ci-dessous, le motif est explicité. Une illustration chiffrée est donnée lorsqu'elle est disponible. Exemple : un score plus élevé associé à un motif à gauche signifie un lien plus fort entre le motif et la tension.

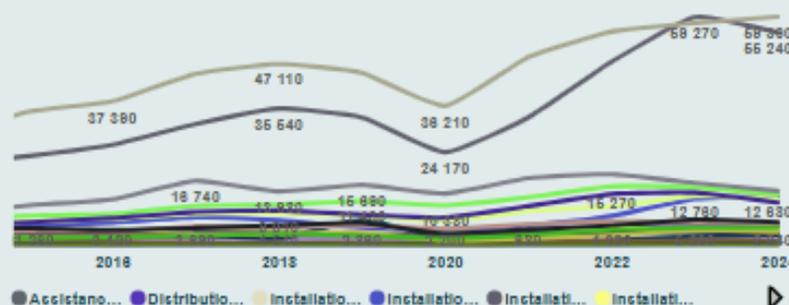
Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.

Les offres d'emploi collectées par France Travail

222 830

Offres collectées en 2024

Evolution des offres collectées



... Réparties par région ... et par département



Source : France Travail, retraitement AKTO

Les projets de recrutement

Dont difficiles

75,0 %

+7,4 pts par rapport à l'année dernière

Nombre de projets

2025

3 202

-25,3% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

2,5%

+1,4 pts par rapport à l'année dernière

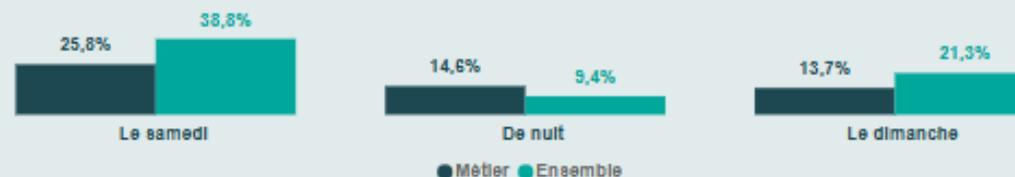
Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisée auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Conditions de travail contraignantes

3

Indicateur synthétique qui prend en compte la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, un morcellement des journées de travail, ou travaillant durant les jours non ouvrables ou bien en dehors des plages de travail habituelles.

Part des salariés travaillant...



Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



[Retour à la liste des métiers](#)



[Données de cadrage](#)



[Les motifs de tension \(2/2\)](#)

Non-attractivité salariale

2

Indicateur synthétique qui prend en compte l'écart entre la rémunération effectivement perçue par les individus et celle à laquelle ils pourraient prétendre étant donné leur niveau de diplôme, leur ancienneté dans l'entreprise et leur ancienneté totale sur le marché du travail. Le ressenti des individus par rapport à leur rémunération (Enquête Conditions de Travail) est aussi pris en compte.

Année	Salaire médian (Métier)	Salaire médian (Ensemble)
2003-2005	1 702 €	1 450 €
2017-2019	2 100 €	1 841 €
Evolution :	+23%	+27%

Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Non-durabilité de l'emploi

1

Indicateur synthétique qui prend en compte la durabilité des offres (part des contrats proposés en CDI ou CDD de 6 mois et plus), la part des offres à temps complet et la part des projets de recrutement non saisonniers.

Part des salariés...



Sous-emploi : concerne les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire.

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Part des salariés en CDD



● Métier ● Ensemble

Source : DSN, retraitement AKTO (présents au 31/12)

Part des projets de recrutement NON saisonniers



Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisé auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Lien formation-emploi

4

Indicateur synthétique qui mesure la spécificité de l'emploi. Plus précisément, il s'agit d'identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.

Manque de main d'oeuvre disponible

5

Indicateur synthétique qui rapporte le nombre de demandeurs d'emploi (de catégorie A) à l'emploi.

Inadéquation géographique

4

Indicateur synthétique qui vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail.



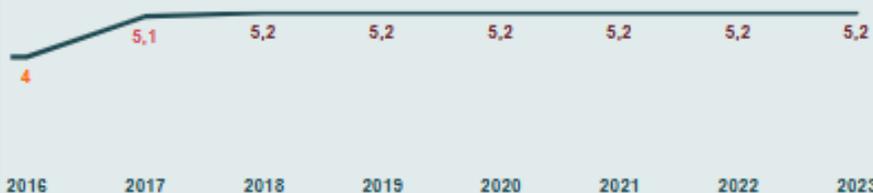
Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les données tension

Historique



Tension 2023

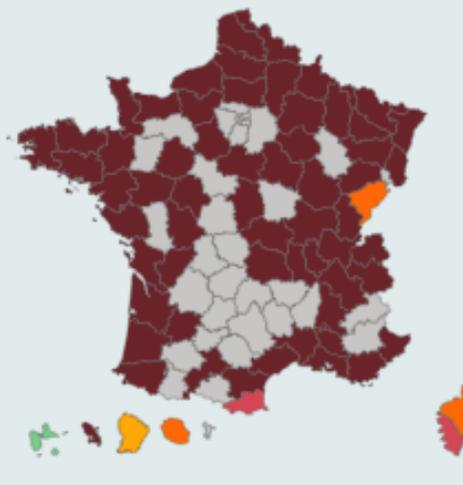
5,2

Tension extrême

Tension par région



et par département



En Ile-de-France, les salariés peuvent résider dans un département mais travailler dans un autre. Pour cette raison, la tension ne peut y être étudiée qu'à la maille régionale.

Les régions dans lesquelles ce métier est caractérisé par des difficultés de recrutement selon l'arrêté du 21 mai 2025 sont : Bretagne, Centre-Val de Loire, Ile-de-France.

Source : Dares (les tensions sur le marché du travail), Légifrance

Métier sélectionné

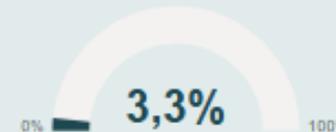
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique

Le lien entre le métier et la branche

Part de la branche



Part dans la branche



Note de lecture : sur ce métier, 2,9 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 3,3 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	86 %
Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements non industriels	14 %

Source : DSN, retraitement AKTO

Légende

- Tension extrême
- Tension très forte
- Tension forte
- Tension moyenne
- Tension faible
- Tension très faible
- Pas de données

Dynamique à long terme de l'emploi



Evolution à long terme de l'emploi (2004-2018)

-21%

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les motifs de tension en 2023

Ci-dessous, les motifs de tension sont énumérés, ainsi qu'un score, allant de 1 à 5.

Intensité des embauches

5

Explication et illustration

Ci-dessous, le motif est explicité. Une illustration chiffrée est donnée lorsqu'elle est disponible.
Exemple : un score plus élevé associé à un motif à gauche signifie un lien plus fort entre le motif et la tension.

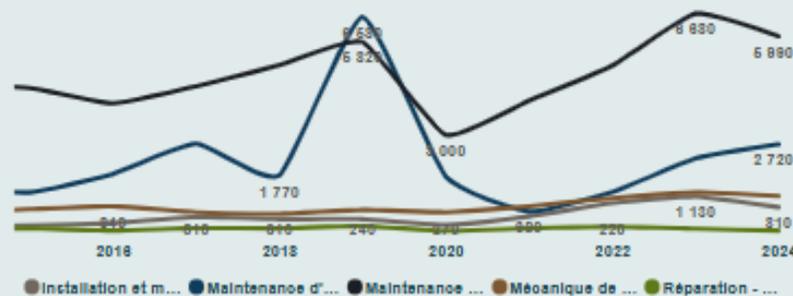
Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.

Les offres d'emploi collectées par France Travail

10 770

Offres collectées en 2024

Evolution des offres collectées



... Réparties par région ... et par département



Source : France Travail, retraitement AKTO

Les projets de recrutement

Dont difficiles

76,4 %

+5,6 pts par rapport à l'année dernière

Nombre de projets

2025

15 437

-14,8% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

2,5%

+0,1 pts par rapport à l'année dernière

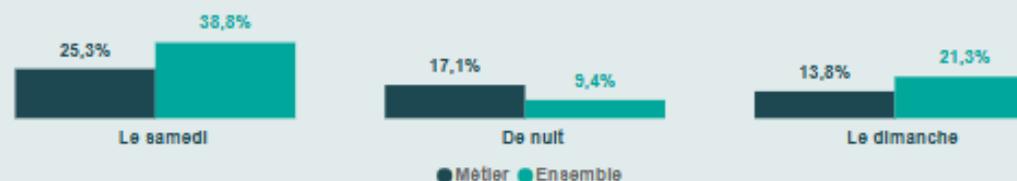
Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisée auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Conditions de travail contraignantes

4

Indicateur synthétique qui prend en compte la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, un morcellement des journées de travail, ou travaillant durant les jours non ouvrables ou bien en dehors des plages de travail habituelles.

Part des salariés travaillant...



Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Données de cadrage



Les motifs de tension (2/2)

Non-attractivité salariale

2

Indicateur synthétique qui prend en compte l'écart entre la rémunération effectivement perçue par les individus et celle à laquelle ils pourraient prétendre étant donné leur niveau de diplôme, leur ancienneté dans l'entreprise et leur ancienneté totale sur le marché du travail. Le ressenti des individus par rapport à leur rémunération (Enquête Conditions de Travail) est aussi pris en compte.

Année	Salaire médian (Métier)	Salaire médian (Ensemble)
2003-2005	1 423 €	1 450 €
2017-2019	1 888 €	1 841 €
Evolution :	+33%	+27%

Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Non-durabilité de l'emploi

3

Indicateur synthétique qui prend en compte la durabilité des offres (part des contrats proposés en CDI ou CDD de 6 mois et plus), la part des offres à temps complet et la part des projets de recrutement non saisonniers.

Part des salariés...



Sous-emploi : concerne les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire.

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

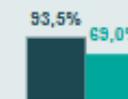
Part des salariés en CDD



● Métier ● Ensemble

Source : DSN, retraitement AKTO (présents au 31/12)

Part des projets de recrutement NON saisonniers



Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisé auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Lien formation-emploi

3

Indicateur synthétique qui mesure la spécificité de l'emploi. Plus précisément, il s'agit d'identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.

Manque de main d'oeuvre disponible

4

Indicateur synthétique qui rapporte le nombre de demandeurs d'emploi (de catégorie A) à l'emploi.

Inadéquation géographique

3

Indicateur synthétique qui vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail.



[Retour à la liste des métiers](#)



[Les motifs de tension \(1/2\)](#)

Les données tension

Historique



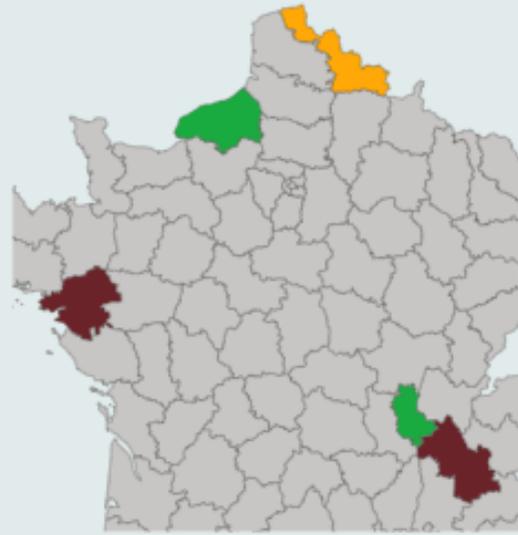
Tension 2023

3

Tension moyenne

Tension par région

et par département



Ce métier n'apparaît pas dans la liste fixée par l'arrêté du 21 mai 2025.

En Île-de-France, les salariés peuvent résider dans un département mais travailler dans un autre. Pour cette raison, la tension ne peut y être étudiée qu'à la maille régionale.

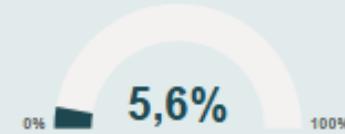
Source : Dares (les tensions sur le marché du travail), Légifrance

Métier sélectionné

Cadres des transports et du tourisme

Le lien entre le métier et la branche

Part de la branche



Part dans la branche



Note de lecture : sur ce métier, 5,6 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 2,7 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	99 %
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	1 %

Source : DSN, retraitement AKTO

Légende

- Tension extrême
- Tension très forte
- Tension forte
- Tension moyenne
- Tension faible
- Tension très faible
- Pas de données

Dynamique à long terme de l'emploi



Evolution à long terme de l'emploi (2004-2018)

+32%

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les motifs de tension en 2023

Ci-dessous, les motifs de tension sont énumérés, ainsi qu'un score, allant de 1 à 5.

Intensité des embauches

1

Explication et illustration

Ci-dessous, le motif est explicité. Une illustration chiffrée est donnée lorsqu'elle est disponible. Exemple : un score plus élevé associé à un motif à gauche signifie un lien plus fort entre le motif et la tension.

Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.

Les offres d'emploi collectées par France Travail

8 070

Offres collectées en 2024

Evolution des offres collectées



... Réparties par région ... et par département



Source : France Travail, retraitement AKTO

Les projets de recrutement

Dont difficiles

66,1 %

+35,5 pts par rapport à l'année dernière

Nombre de projets

767

-2,7% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

2,5%

+3,2 pts par rapport à l'année dernière

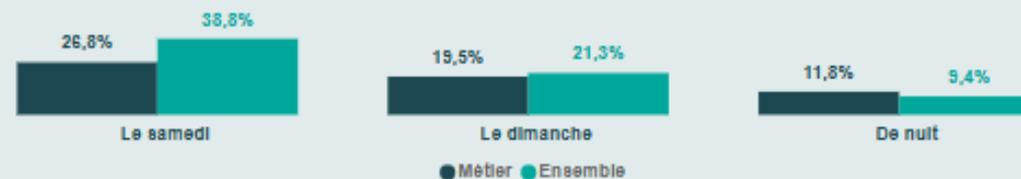
Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisée auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Conditions de travail contraignantes

1

Indicateur synthétique qui prend en compte la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, un morcellement des journées de travail, ou travaillant durant les jours non ouvrables ou bien en dehors des plages de travail habituelles.

Part des salariés travaillant...



Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Données de cadrage



Les motifs de tension (2/2)

Non-attractivité salariale

1

Indicateur synthétique qui prend en compte l'écart entre la rémunération effectivement perçue par les individus et celle à laquelle ils pourraient prétendre étant donné leur niveau de diplôme, leur ancienneté dans l'entreprise et leur ancienneté totale sur le marché du travail. Le ressenti des individus par rapport à leur rémunération (Enquête Conditions de Travail) est aussi pris en compte.

Année	Salaire médian (Métier)	Salaire médian (Ensemble)
2003-2005	2 414 €	1 450 €
2017-2019	3 033 €	1 841 €
Evolution :	+26%	+27%

Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Non-durabilité de l'emploi

1

Indicateur synthétique qui prend en compte la durabilité des offres (part des contrats proposés en CDI ou CDD de 6 mois et plus), la part des offres à temps complet et la part des projets de recrutement non saisonniers.

Part des salariés...



Sous-emploi : concernent les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire.

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Part des salariés en CDD



● Métier ● Ensemble

Source : DSN, retraitement AKTO (présents au 31/12)

Part des projets de recrutement NON saisonniers



Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisé auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO

Lien formation-emploi

2

Indicateur synthétique qui mesure la spécificité de l'emploi. Plus précisément, il s'agit d'identifier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.

Manque de main d'oeuvre disponible

5

Indicateur synthétique qui rapporte le nombre de demandeurs d'emploi (de catégorie A) à l'emploi.

Inadéquation géographique

4

Indicateur synthétique qui vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail.



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)



Retour à la liste des métiers

2

Point méthodologie



Contexte et méthodologie



Retour à la liste des métiers

Un lien statistique...

Ce qui est proposé : un rapprochement systématique des listes DARES avec les métiers exercés dans les branches

... basé sur des nomenclatures nationales, et des données publiques

La méthode consiste à mesurer les familles d'activité professionnelle qui représentent le plus de postes pour la branche. Cela nous permet de savoir :

- quelle part le métier représente pour la branche
- quelle part la branche représente dans ces métiers

Ainsi, il est possible de **connaître**, et **d'argumenter**

Une batterie d'indicateurs

Tout commence par une liste.

Quels métiers, dans quelle mesure la branche est-elle concernée ?

Mais ce n'est qu'un début, une **batterie d'indicateurs** permet d'investiguer :

Les motifs de tension (Intensité d'embauche ? Inadéquation géographique ?...)

Le côté structurel vs. conjoncturel de cette tension (le métier est-il souvent en tension, uniquement cette année...?)

L'aspect territorial des choses (cette tension est-elle partout la même, plus élevée ici ou là...?)



Page suivante



Retour à la liste des métiers

Les indicateurs de tension DARES

✓ L'indicateur principal de tension

- 1 : Pas de tension
- 2 : Faible tension
- 3 : Moyenne tension
- 4 : Tension
- 5 : Tension élevée // Depuis l'édition 2023, la Dares distingue 5.1 (tension très forte) et 5.2 (tension extrême)



Page précédente Page suivante

Il est calculé sur la base des éléments suivants :

- ✓ **Le rapport flux d'offre d'emploi et flux de demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi) pour le métier m, l'année a et le territoire t
- ✓ **Le taux d'écoulement de la demande d'emploi pour le métier m, l'année a et le territoire t.** Il est calculé comme le ratio entre : le nombre de demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi) sortis des listes de Pôle emploi durant l'année a et la somme de la moyenne sur les quatre fins de trimestre (mars, juin, septembre, décembre) de l'année précédente des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C
- ✓ **La part des projets de recrutements difficiles.** Elle est calculée à partir des réponses à la BMO. Ratio entre le nombre de projets anticipés comme difficiles par les recruteurs et le nombre total de projets anticipés
- ✓ **A noter :** la Dares complète le champ des offres d'emploi déposées à Pôle emploi, en collectant les offres déposées sur d'autres sites d'emploi
- ✓ **Afin de compléter ses indicateurs (motifs de tension, déclinaisons territoriales), la Dares se base également sur l'enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux, l'Enquête Emploi en Continue (EEC), et les enquêtes annuelles de recensement**



Retour à la liste des métiers

Le lien entre nomenclatures

La méthodologie entière est basée sur un fichier spécifique, produit par le **ministère du travail** : la **table de correspondance PCS-FAP-ROME (FAP 2009)**. Une fois transformée en base, **cette matière principale permet de faire le lien entre ces différentes nomenclatures**

En particulier, à un métier « FAP225 » (qui décrit l'activité économique en 225 **F**amilles **P**rofessionnelles) donné, correspond plusieurs « PCS » (« Nomenclature des **P**rofessions et **C**atégories **S**ocioprofessionnelles »). Précision importante : l'étude métiers en tension de la Dares se base aujourd'hui sur la FAP228 (FAP 2021). Lorsque c'est possible, une correspondance a été recherchée entre le métier FAP 2009 et celui FAP 2021. La liste des PCS associées a pu être enrichie.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Dares

Déchiffrer le monde du travail
pour éclairer le débat public

Les **DSN (Déclarations Sociales Nominatives, anciennement DADS)**, sont renseignées (obligatoirement) par les entreprises à la maille PCS. Nous avons donc des volumes d'emploi très précis sur cette nomenclature. Donnée rendue publique par l'INSEE, préalablement retraitée par la DARES, qui retrouve les branches associées aux différents postes



Page précédente

Réalisé par : Simon CANTAREL
Pôle Observatoires
et Certifications, AKTO