



**LES METIERS
EN TENSION**

Branche des Hôtels, Cafés, Restaurants

**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
Serveurs de cafés restaurants	569 521 548	441 191 916	77,5%	33,2%	4
Cuisiniers	343 679 604	237 104 472	69,0%	17,9%	5,1
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	510 450 852	193 425 924	37,9%	14,6%	4
Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration	106 662 876	62 482 272	58,6%	4,7%	4
Chefs cuisiniers	69 758 808	40 184 556	57,6%	3,0%	5,2
Agents de maîtrise de la restauration	63 049 392	37 774 464	59,9%	2,8%	5,1
Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisir	18 202 356	12 878 064	70,8%	1,0%	4
Autres	32 585 930 844	305 110 476	0,94%	22,94%	
Ensemble	34 267 256 280	16 756 980	0,2%	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

OBSERVATOIRE
AKTO

Historique



Tension 2023

4

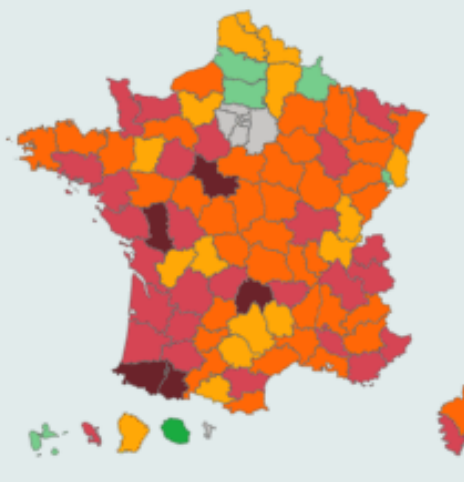
Tension forte

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



Les régions dans lesquelles ce métier est caractérisé par des difficultés de recrutement selon l'arrêté du 21 mai 2025 sont : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Centre-Val de Loire, Corse, Grand-Est, Hauts-de-France, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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

Métier sélectionné

Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration

Le lien entre le métier et la branche



Note de lecture : sur ce métier, 37,9 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 14,6 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	100 %

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)

+23%

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les motifs de tension en 2023

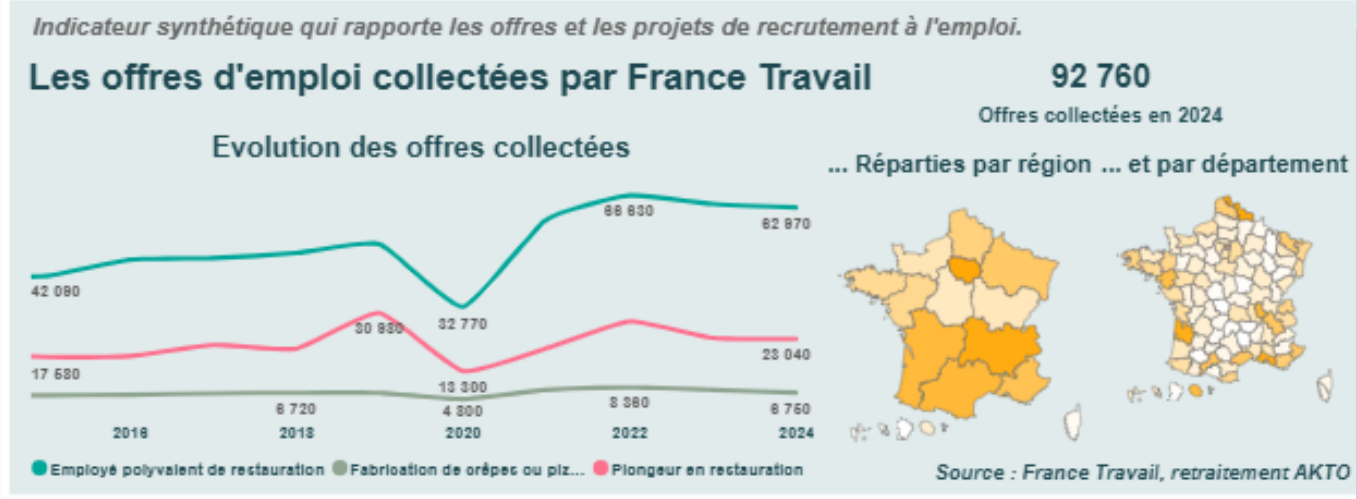
Ci-dessous, les motifs de tension sont énumérés, ainsi qu'un score, allant de 1 à 5.

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.

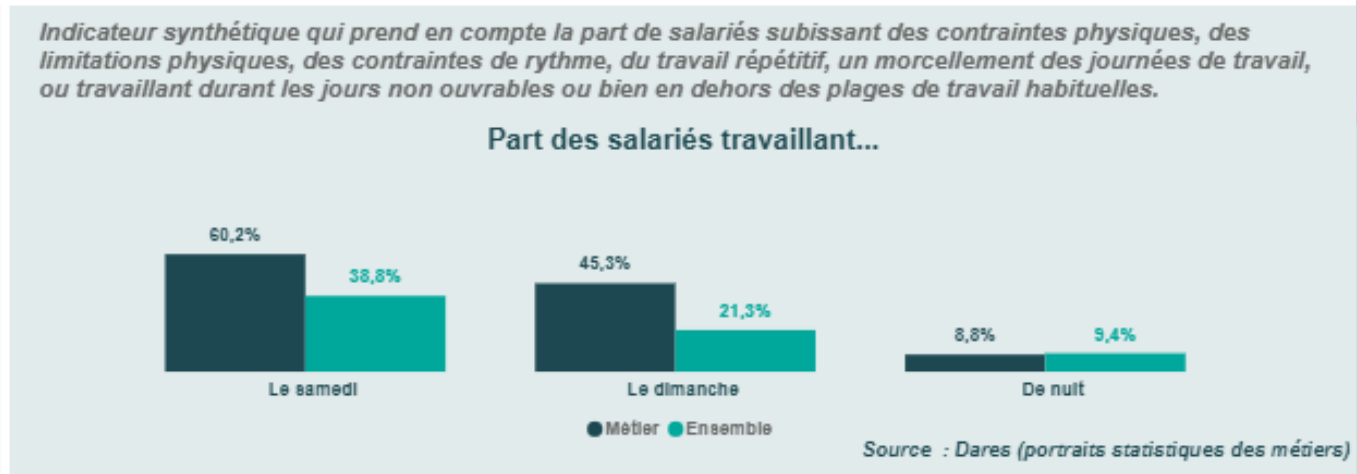
Intensité des embauches

5



Conditions de travail contraignantes

5



Retour à la liste des métiers



Données de cadrage



Les motifs de tension (2/2)

Non-attractivité salariale

5

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	1 000 €	1 450 €
2017-2019	1 270 €	1 841 €
Evolution :	+27%	+27%

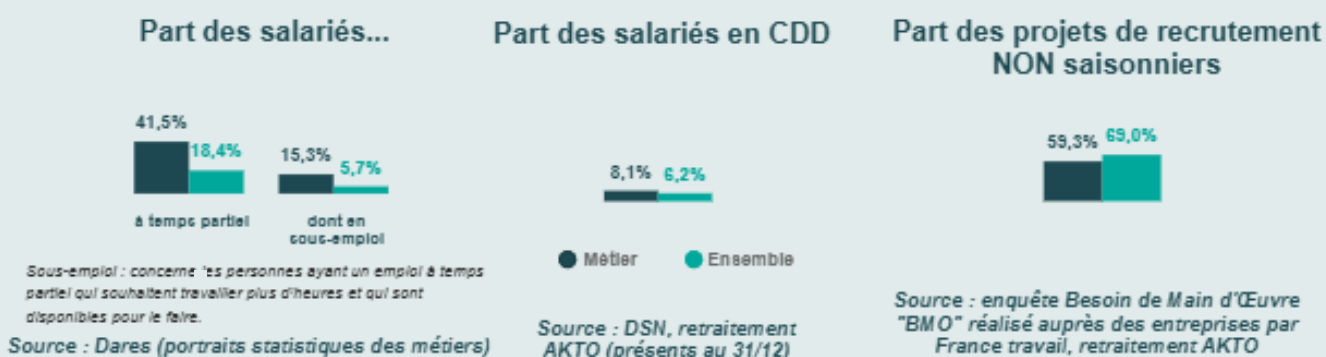
Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Non-durabilité de l'emploi

4

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.



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

1

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

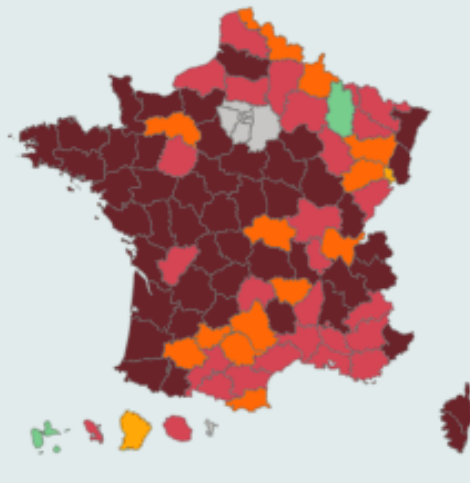
Tension très forte

Tension par région



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



Les régions dans lesquelles ce métier est caractérisé par des difficultés de recrutement selon l'arrêté du 21 mai 2025 sont : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Centre-Val de Loire, Corse, Grand-Est, Hauts-de-France, Île-de-France, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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

Métier sélectionné

Cuisiniers

Le lien entre le métier et la branche



Note de lecture : sur ce métier, 69,0 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 17,8 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Cuisiniers et commis de cuisine	100 %

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)

+13%




Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les motifs de tension en 2023	Explication et illustration
<p><i>Ci-dessous, les motifs de tension sont énumérés, ainsi qu'un score, allant de 1 à 5.</i></p>	<p><i>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.</i></p>
<p>Intensité des embauches</p> <p>5</p>	<p>Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.</p> <p>Les offres d'emploi collectées par France Travail 85 320</p> <p>Offres collectées en 2024</p> <p>Evolution des offres collectées</p> <p>... Réparties par région ... et par département</p> <p>Source : France Travail, retraitement AKTO</p> <p>Les projets de recrutement</p> <p>Dont difficiles 60,6 %</p> <p>-7,2 pts par rapport à l'année dernière</p> <p>Nombre de projets 56 784</p> <p>-15,3% par rapport à l'année dernière</p> <p>Dont saisonniers 2,5%</p> <p>+6,0 pts par rapport à l'année dernière</p> <p>Source : enquête Besoin de Main d'Œuvre "BMO" réalisée auprès des entreprises par France travail, retraitement AKTO</p> <p>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.</p> <p>Part des salariés travaillant...</p> <p>Source : Dares (portraits statistiques des métiers)</p>
<p>Conditions de travail contraignantes</p> <p>5</p>	
<p></p> <p>Retour à la liste des métiers</p>	<p> </p> <p>Données de cadrage</p> <p>Les motifs de tension (2/2)</p>

Non-attractivité salariale

5

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	1 220 €	1 450 €
2017-2019	1 500 €	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

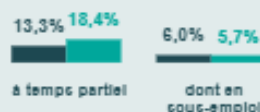
4

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...

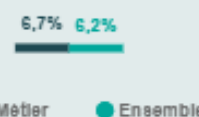
Part des salariés en CDD

Part des projets de recrutement
NON saisonniers

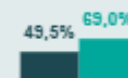


Sous-emploi : concerne les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire.

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



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



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

3

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](#)



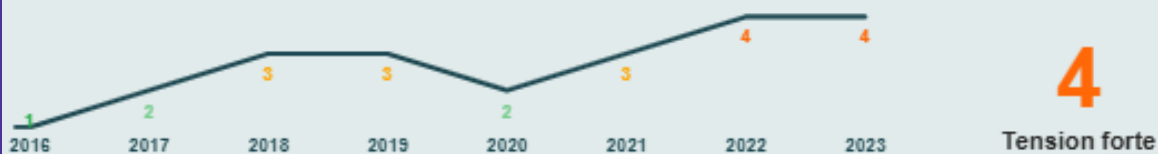
[Les motifs de tension \(1/2\)](#)

Les données tension



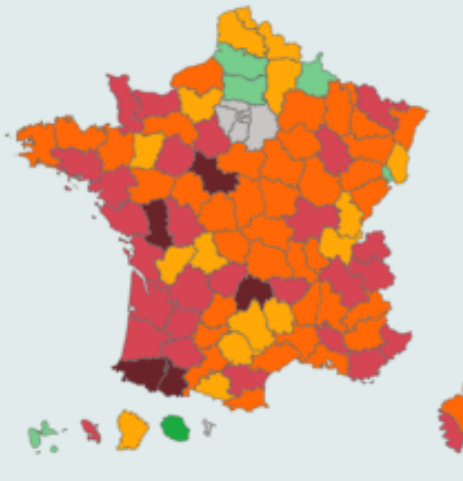
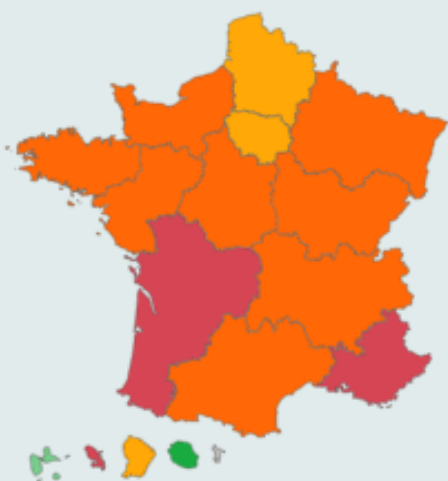
Historique

Tension 2023



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 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 : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Centre-Val de Loire, Corse, Grand-Est, Hauts-de-France, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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

Métier sélectionné

Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration

Le lien entre le métier et la branche



Note de lecture : sur ce métier, 37,9 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 14,6 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) Part (dans la branche)

Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration 100 %

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



+23%

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



Retour à la liste des métiers



Les motifs de tension (1/2)

Les motifs de tension en 2023

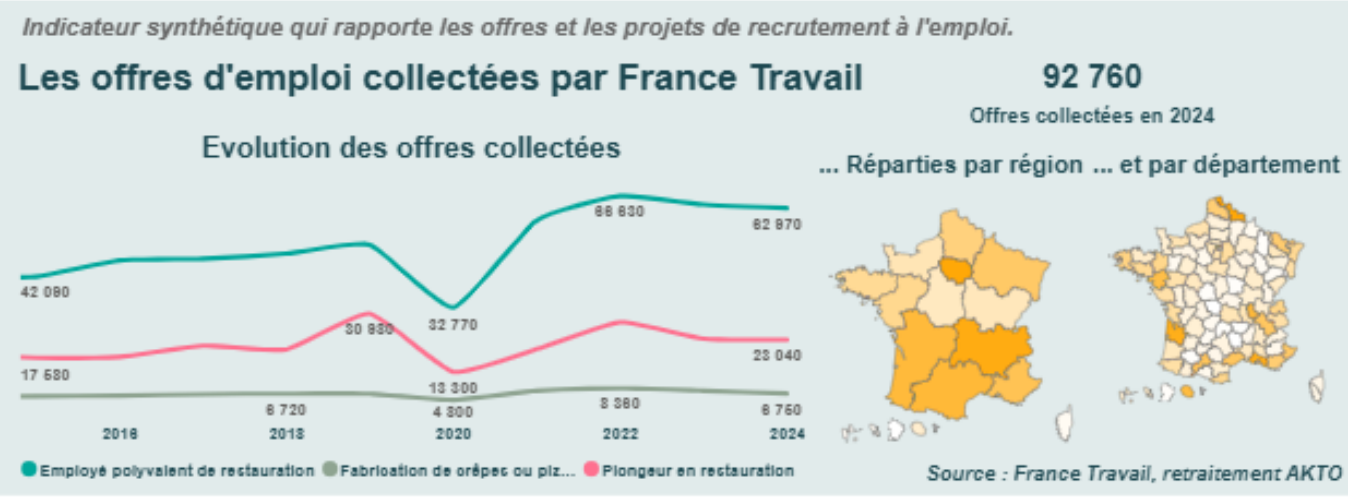
Ci-dessous, les motifs de tension sont énumérés, ainsi qu'un score, allant de 1 à 5.

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.

Intensité des embauches

5



Conditions de travail contraignantes

5



Retour à la liste des métiers



Données de cadrage



Les motifs de tension (2/2)

Non-attractivité salariale

5

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	1 000 €	1 450 €
2017-2019	1 270 €	1 841 €
Evolution :	+27%	+27%

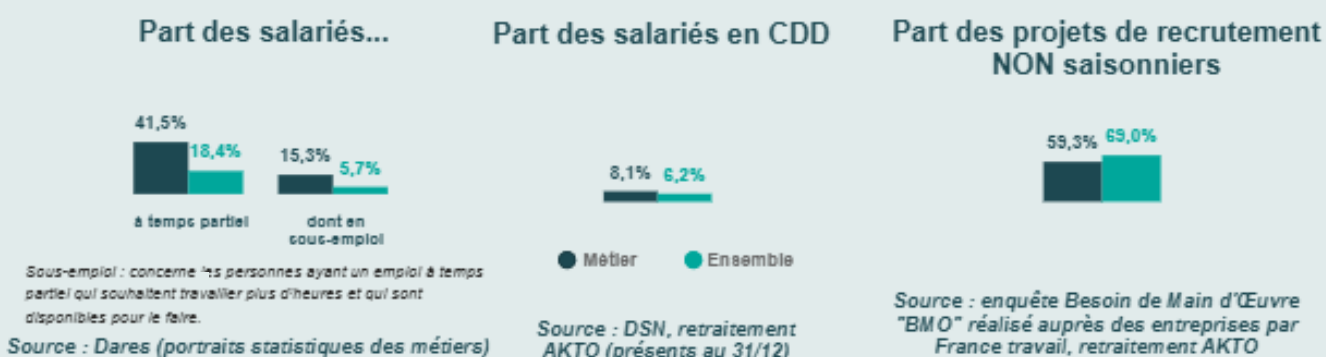
Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)

Non-durabilité de l'emploi

4

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.



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

1

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

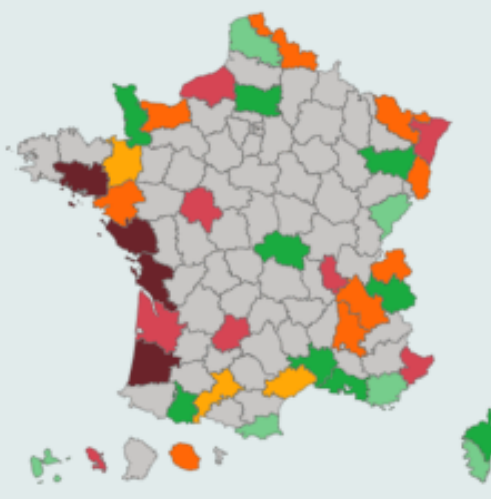


4

Tension 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 étudiée qu'à la maille régionale.

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

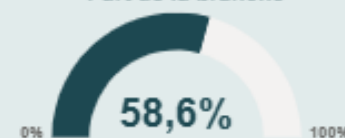
Source : Dares (les tensions sur le marché du travail), Légifrance

Métier sélectionné

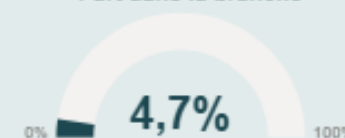
Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration

Le lien entre le métier et la branche

Part de la branche



Part dans la branche



Note de lecture : sur ce métier, 58,6 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 4,7 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	92 %
Maîtrise de restauration : gestion d'établissement	8 %

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)

+62%

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

4

Conditions de travail contraignantes

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.

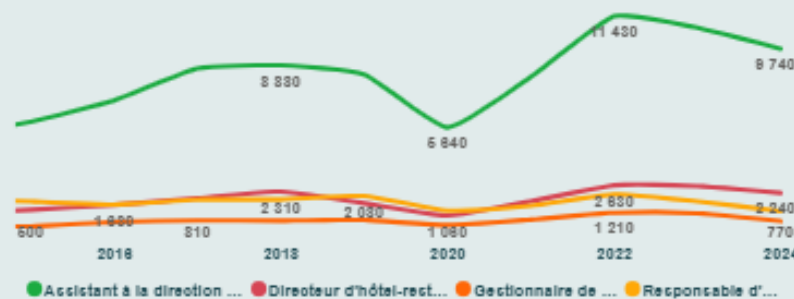
Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.

Les offres d'emploi collectées par France Travail

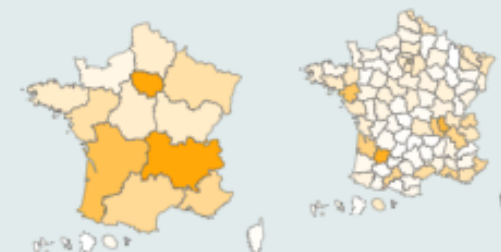
14 040

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

57,6 %

-0,4 pts par rapport à l'année dernière

Nombre de projets

2025

3 160

-12,4% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

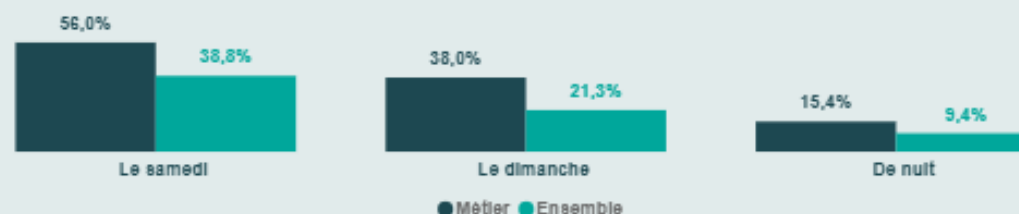
2,5%

-6,0 pts par rapport à l'année dernière

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

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	2 157 €	1 450 €
2017-2019	2 500 €	1 841 €
Evolution :	+16%	+27%

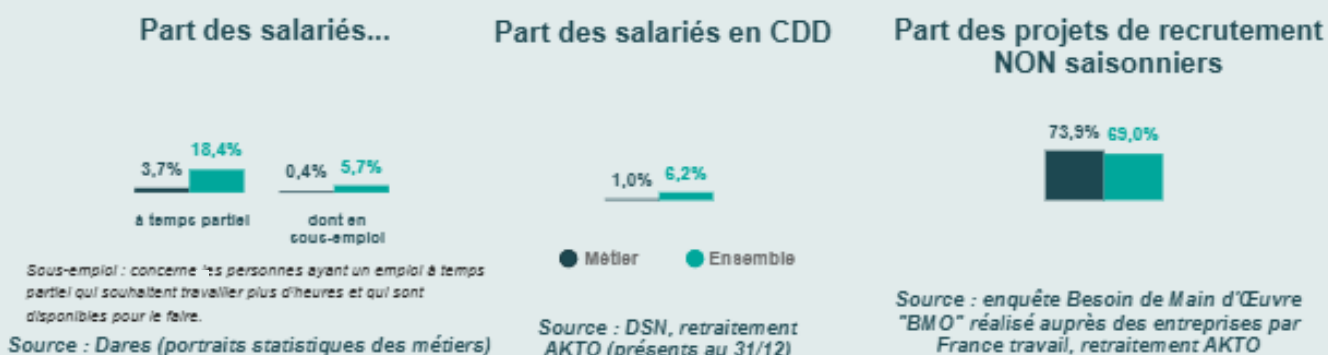
Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

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.



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

2

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

OBSERVATOIRE
AKTO

Historique

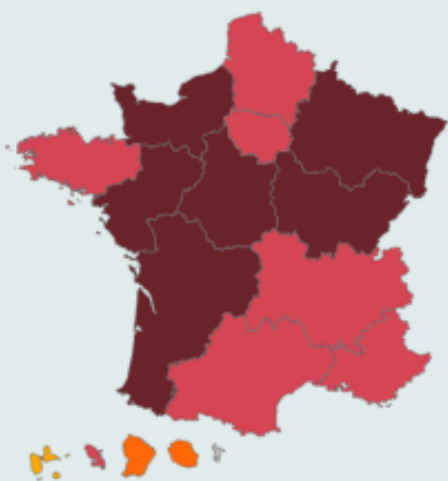


Tension 2023

5,2

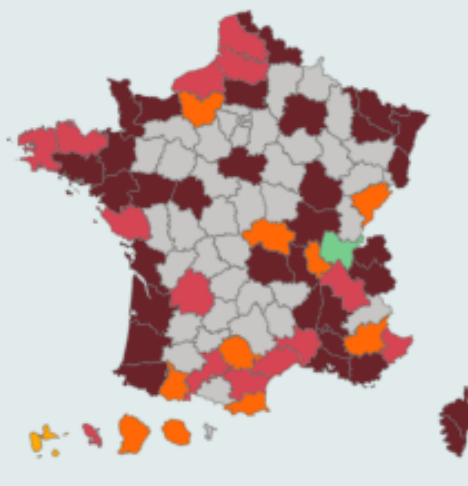
Tension extrême

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



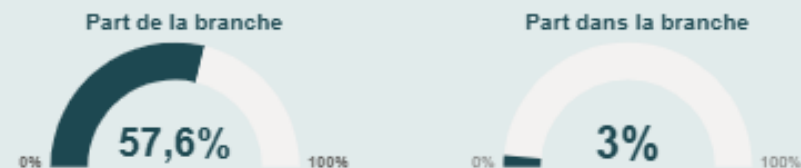
Les régions dans lesquelles ce métier est caractérisé par des difficultés de recrutement selon l'arrêté du 21 mai 2025 sont : Auvergne-Rhône-Alpes, Grand-Est, Hauts-de-France, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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

Métier sélectionné

Chefs cuisiniers

Le lien entre le métier et la branche



Note de lecture : sur ce métier, 57,6 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 3,0 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Maîtrise de restauration : cuisine/production	100 %

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)

+91%

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

Conditions de travail contraignantes

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

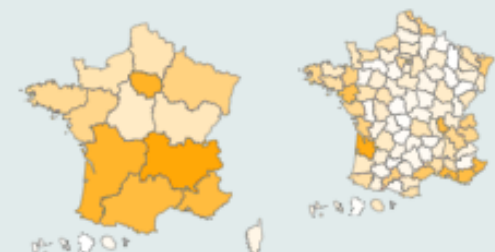
18 690

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

73,9 %

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

Nombre de projets

2025

6 660

-18,7% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

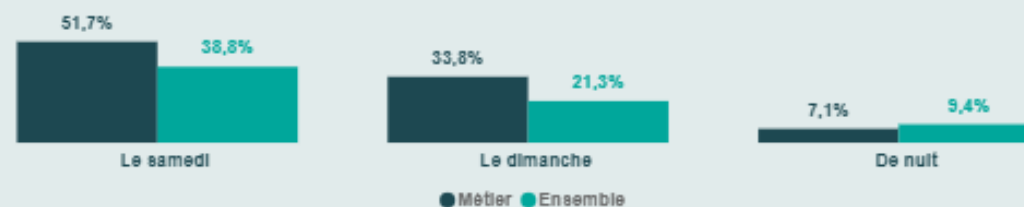
2,5%

+5,1 pts par rapport à l'année dernière

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

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

4

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	1 517 €	1 450 €
2017-2019	1 803 €	1 841 €
Evolution :	+19%	+27%

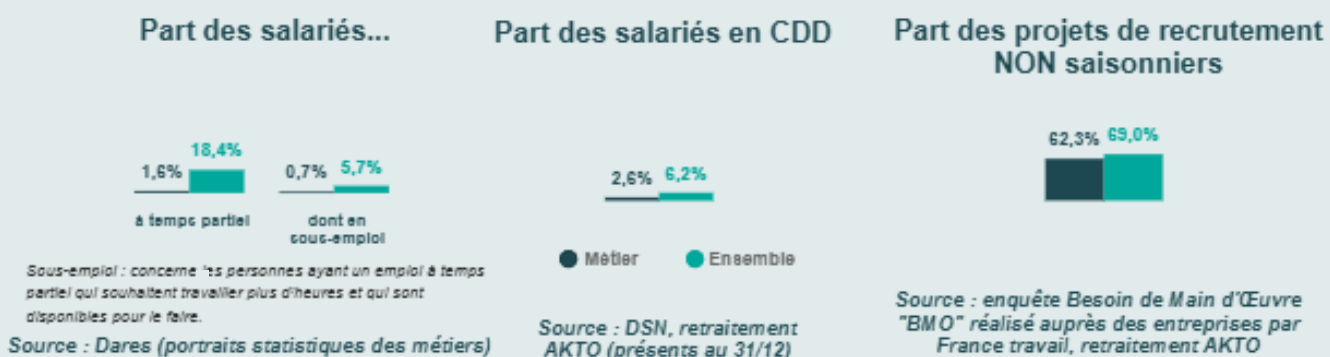
Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

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.



Lien formation-emploi

5

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

3

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

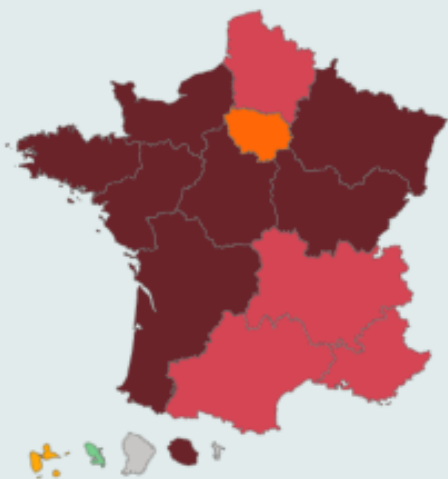


Tension 2023

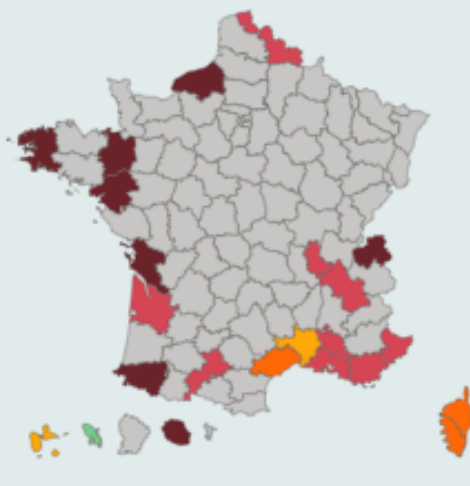
5,1

Tension très forte

Tension par région



et par département



En 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.

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

Agents de maîtrise de la restauration

Le lien entre le métier et la branche



Note de lecture : sur ce métier, 59,9 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 2,8 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) | Part (dans la branche)
Maîtrise de restauration : salle et service | 100 %

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)

+62%

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

4

Conditions de travail contraignantes

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.

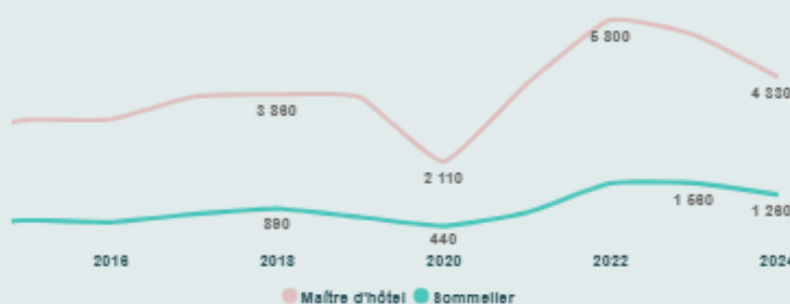
Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.

Les offres d'emploi collectées par France Travail

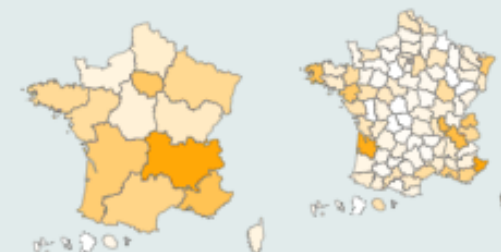
5 590

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

65,5 %

+12,1 pts par rapport à l'année dernière

Nombre de projets

2025

4 402

-42,1% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

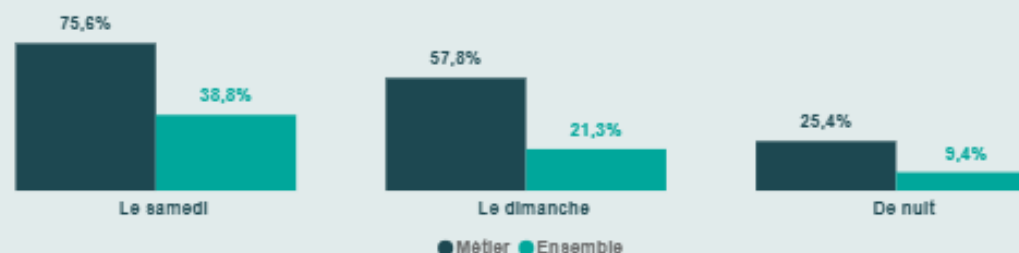
2,5%

+16,5 pts par rapport à l'année dernière

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

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	1 406 €	1 450 €
2017-2019	1 700 €	1 841 €
Evolution :	+21%	+27%

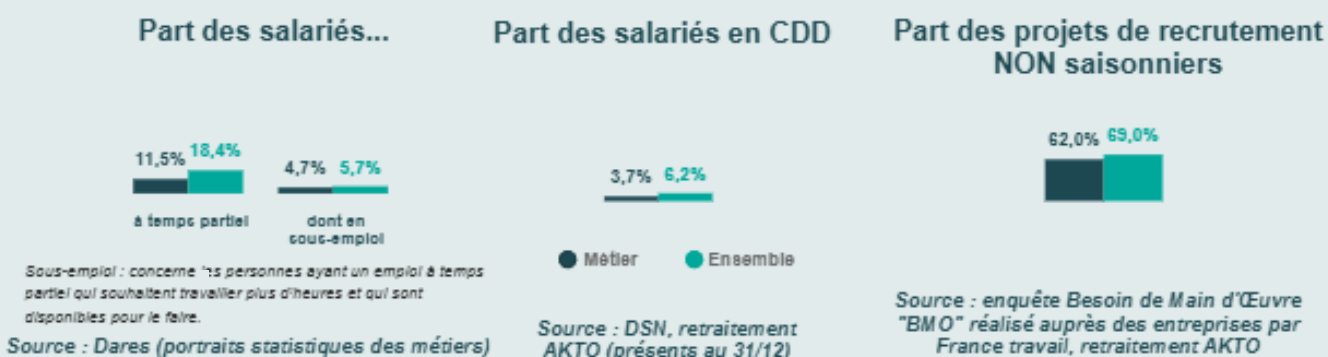
Ici, est décrit le salaire mensuel net médian hors apprentis et stagiaires des salariés à temps complet ainsi que l'évolution de celui-ci en période longue

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.



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

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

OBSERVATOIRE
AKTO

Historique

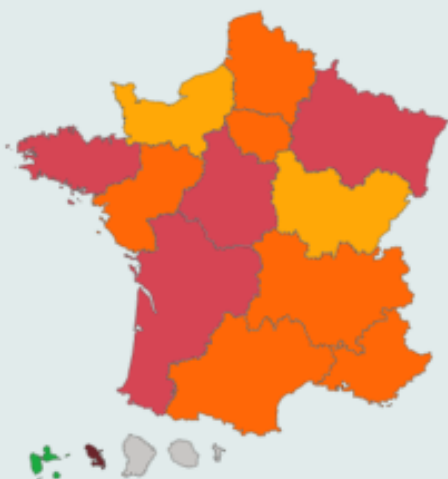


Tension 2023

4

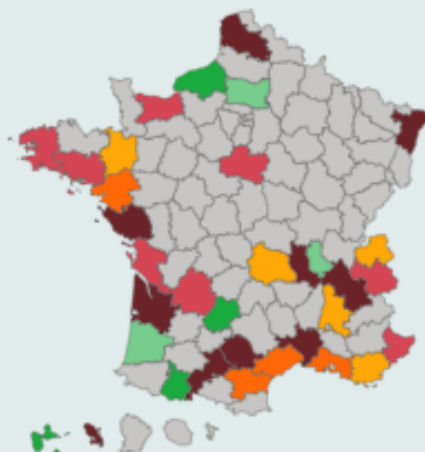
Tension forte

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



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

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

Métier sélectionné

Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des stru...

Le lien entre le métier et la branche



Note de lecture : sur ce métier, 70,7 % des heures rémunérées sur l'année dans le secteur privé le sont dans la branche. Ce métier correspond à 1,0 % du total des heures rémunérées dans la branche.

Poste(s) associé(s) (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)	Part (dans la branche)
Maîtrise de l'hébergement : hall et étages	100 %

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)

+69%

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

Conditions de travail contraignantes

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.

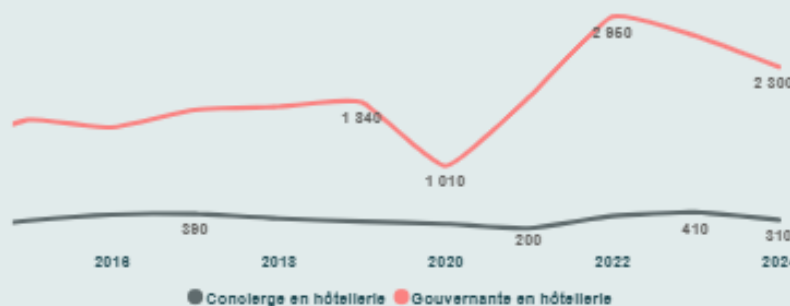
Indicateur synthétique qui rapporte les offres et les projets de recrutement à l'emploi.

Les offres d'emploi collectées par France Travail

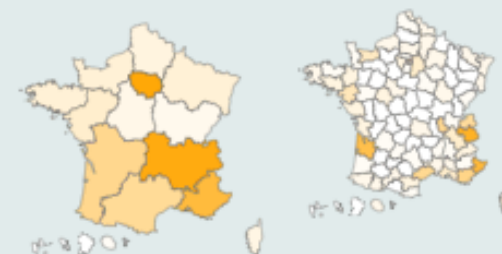
2 610

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

44,6 %

-6,0 pts par rapport à l'année dernière

Nombre de projets

2025

3 165

-20,3% par rapport à l'année dernière

Dont saisonniers

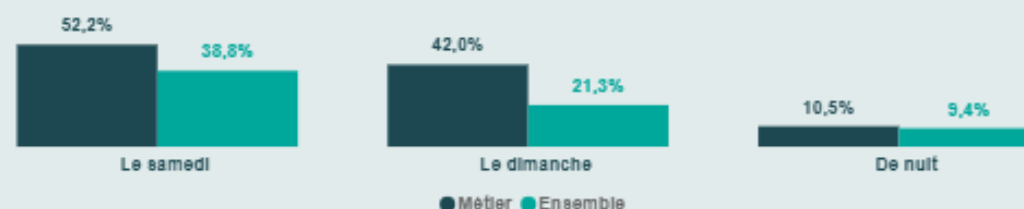
2,5%

-0,9 pts par rapport à l'année dernière

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

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

3

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	1 521 €	1 450 €
2017-2019	1 766 €	1 841 €
Evolution :	+16%	+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

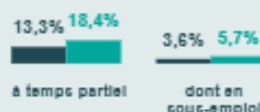
2

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...

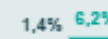
Part des salariés en CDD

Part des projets de recrutement
NON saisonniers



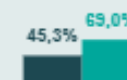
Sous-emploi : concerne les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire.

Source : Dares (portraits statistiques des métiers)



● Métier ● Ensemble

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



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

1

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)



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 (**D**éclarations **S**ociales **N**ominatives, 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