



HAUT-COMMISSARIAT
À LA STRATÉGIE
ET AU PLAN

*Liberté
Égalité
Fraternité*

N° 2025-05

Les listes de métiers : un enjeu d'efficacité et de lisibilité des politiques d'emploi et de formation



Éva Tranier

DOCUMENT DE TRAVAIL – Septembre 2025



HAUT-COMMISSARIAT À LA STRATÉGIE ET AU PLAN

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Table des matières

Résumé	3
Introduction	4
1. Les listes de métiers : un outil de ciblage de l'action publique qui manque de lisibilité	7
1.1. Les listes de métiers : de quoi parle-t-on ?	7
1.2. Une hétérogénéité des listes de métiers autour de deux dimensions	10
1.3. Des méthodes d'élaboration qui en limitent la lisibilité et l'usage	14
2. Un cadre méthodologique commun : une proposition du REC pour améliorer la lisibilité, l'usage et le suivi des listes de métiers	16
2.1. Une clarification des usages des listes, une rationalisation des listes et des outils de suivi	16
2.2. Concevoir ou repenser les listes à partir d'une banque de critères et d'indicateurs associés	18
2.3. Rendre opérationnelle et adaptable cette banque de critères par la concertation	25
Conclusion et préconisations	26

ANNEXES

Annexe 1 – Procédure d'enregistrement simplifiée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : liste de métiers émergents ou en forte évolution	29
Annexe 2 – Projet de transition professionnelle (PTP) : liste de métiers porteurs ou à fortes perspectives d'emploi	33
Annexe 3 – Promotion par l'alternance (Pro-A) : liste de métiers stratégiques et présentant un risque lié à l'obsolescence des compétences, à une forte mutation ou en émergence	35
Annexe 4 – Transitions collectives (Transco) : liste de métiers porteurs	37
Annexe 5 – Autorisation de travail et régularisation pour des travailleurs étrangers hors UE : liste de métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement (métiers en tension)	39
Annexe 6 – Rémunération de fin de formation (RFF) : liste de métiers en tension	41
Bibliographie	43

Résumé

Face à la persistance des difficultés de recrutement des entreprises et à l'évolution des besoins du marché du travail dans un contexte de fortes mutations économique, technologique, démographique ou écologique, les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle identifient et ciblent les métiers vers lesquels orienter l'action publique. Des « listes de métiers » (en tension, d'avenir, porteurs ou encore stratégiques) sont créées par de multiples acteurs de façon non coordonnée, afin d'orienter l'offre de travail, de cibler la formation professionnelle continue ou encore de favoriser la mobilité professionnelle des salariés. Le Réseau Emplois Compétences (REC) a analysé les listes qui caractérisent le ciblage de six dispositifs : Transitions collectives, Projet de transition professionnelle, Promotion par l'alternance, Rémunération de fin de formation, procédure d'enregistrement simplifié au Répertoire national des certifications professionnelles, et Autorisation de travail (étrangers hors UE). Ces listes répondent à deux grandes finalités, résorber les tensions sur le marché du travail et orienter les travailleurs vers les métiers porteurs ou stratégiques à long terme. Elles se caractérisent par des périmètres géographiques et sectoriels distincts, ainsi que par des méthodes d'élaboration hétérogènes. Cette diversité, si elle reflète la nécessité d'adapter l'action publique aux réalités locales, engendre des recoupements et peut nuire à la lisibilité et à l'efficacité de l'action publique.

Le REC propose un cadre méthodologique visant à structurer l'élaboration des listes de métiers afin de renforcer leur efficacité et d'en améliorer leur appropriation. Ce cadre repose sur quatre piliers : clarifier les finalités des listes, définir des indicateurs de suivi et d'évaluation, adopter des critères objectivés et partagés d'identification des métiers, et instaurer une concertation continue afin de rationaliser, coordonner et actualiser les listes métiers. Une proposition structurante consiste à créer une « banque de critères » qui recenserait l'ensemble des indicateurs pertinents à l'élaboration des listes, selon différents critères d'appréciation des difficultés de recrutement des entreprises, du caractère stratégique des métiers au regard des transitions écologique, numérique et démographique, mais aussi de la qualité des emplois. Ce serait un outil à la fois souple, transparent, et mobilisable par l'ensemble des acteurs du champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation (nationaux, régionaux, sectoriels), renforçant leur capacité à élaborer des listes à la fois adaptées aux réalités locales du marché du travail et comparables entre elles. La mise en cohérence des listes de métiers est indispensable pour aboutir à un instrument stratégique, concerté et évalué au service d'une politique d'emploi et de formation plus lisible et efficace pour accompagner les mutations du marché du travail.

Les listes de métiers : un enjeu d'efficacité et de lisibilité des politiques d'emploi et de formation

Éva Tranier¹

Introduction

Depuis les années 2010, de nombreux secteurs peinent à recruter malgré un niveau de chômage persistant en France : en 2023, trois métiers sur quatre sont en tension² (représentant 68 % de l'emploi total) alors que le taux de chômage s'établit à 7,5 % au quatrième trimestre. Parallèlement, l'accélération des mutations économiques, technologiques, démographiques ou écologiques modifie les besoins en main-d'œuvre vers certains métiers, qu'ils soient existants ou émergents. Ces métiers, définis par un vocable diversifié (« métiers d'avenir », « métiers émergents », « métiers porteurs », ou inversement « métiers en recul », « métiers en déclin », « métiers fragilisés », etc.), ne font pas l'objet d'une définition collectivement partagée. Néanmoins, la notion de métiers d'avenir est au cœur des politiques publiques (appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir³ », France Relance⁴, Fonds national de l'emploi-

¹ Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan.

² Dares et France Travail (2025), « [Les tensions sur le marché du travail en 2023. Stabilisation à un niveau élevé](#) », *Dares Résultats*, n° 16, avril.

³ Cet appel à manifestation d'intérêt vise à répondre aux besoins des entreprises et des institutions publiques en matière de formation, d'ingénierie de formation, initiale et continue, et d'attractivité des formations, pour permettre l'acquisition des compétences nécessaires aux métiers d'avenir de France 2030. En plus de devoir accompagner la transition des métiers, avec des millions d'actifs à former d'ici 2030, le programme a pour ambition de contribuer à former 400 000 personnes par an à horizon 2030 et 1 million de nouveaux diplômés d'ici 2030, à des niveaux d'opérateurs, techniciens, assistants ingénieurs, ingénieurs, master, doctorat, et principalement dans le domaine des STIM (science, technologie, ingénierie, mathématiques). Voir [Appel à manifestation d'intérêt 2021-2025 - « Compétences et métiers d'avenir »](#).

⁴ France Relance identifie des secteurs prioritaires devant faire l'objet d'une attention spécifique (rénovation énergétique des bâtiments, transports, transition agricole et énergie). Le plan identifie également cinq secteurs d'activité « viviers d'emploi » : métiers du numérique ; métiers de la transition écologique ; métiers

Formation⁵). Les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle tendent à cibler des métiers vers lesquels orienter l'action publique pour améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail et mieux anticiper l'évolution des besoins sur le marché du travail⁶. Cette action publique repose en amont sur l'identification de métiers (en tension ou en forte évolution) au travers d'une multiplicité de listes rattachées à divers instruments : il s'agit d'orienter l'offre de travail ou de faciliter l'accès des travailleurs aux métiers en forte demande, de cibler la formation sur les besoins des entreprises actuels ou à venir, ou encore de favoriser la mobilité professionnelle des salariés. Les listes de métiers constituent ainsi une déclinaison opérationnelle des orientations stratégiques de la politique de l'emploi et de la formation.

Dans ce paysage coexistent plusieurs listes institutionnelles (France Travail, DGEFP, DREETS, etc.), mais aussi des listes « maison » produites à l'échelle des branches professionnelles par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OMPQ) dans le cadre de leur mission (listes principalement ciblées sur les « métiers sensibles », « métiers en recul »), ou encore des listes éditées par des journaux (les « métiers qui recrutent »). La concomitance de ces listes, conçues par différents acteurs, élaborées à différents échelons territoriaux ou sectoriels mais aussi à partir de divers indicateurs (quantitatifs ou qualitatifs) et nomenclatures, comporte plusieurs enjeux :

- des **enjeux de lisibilité et de transparence** pour une meilleure appropriation par les acteurs (décideurs publics, structures d'observation des emplois et des compétences, bénéficiaires des dispositifs), et un bon ciblage de la politique publique ;
- des **enjeux de concertation et de coordination** entre les acteurs pour une meilleure adhésion et efficacité de l'action publique ;
- des **enjeux d'adaptabilité et d'actualisation des listes** pour une meilleure réactivité de l'action publique face à l'évolution des besoins du marché du travail ;
- des **enjeux de suivi et d'évaluation**.

Cette étude du Réseau Emploi Compétences (REC) se distingue par une double contribution. Elle vise tout d'abord à éclairer le paysage des listes de métiers en offrant une mise en perspective inédite à destination des acteurs de l'écosystème à partir d'une

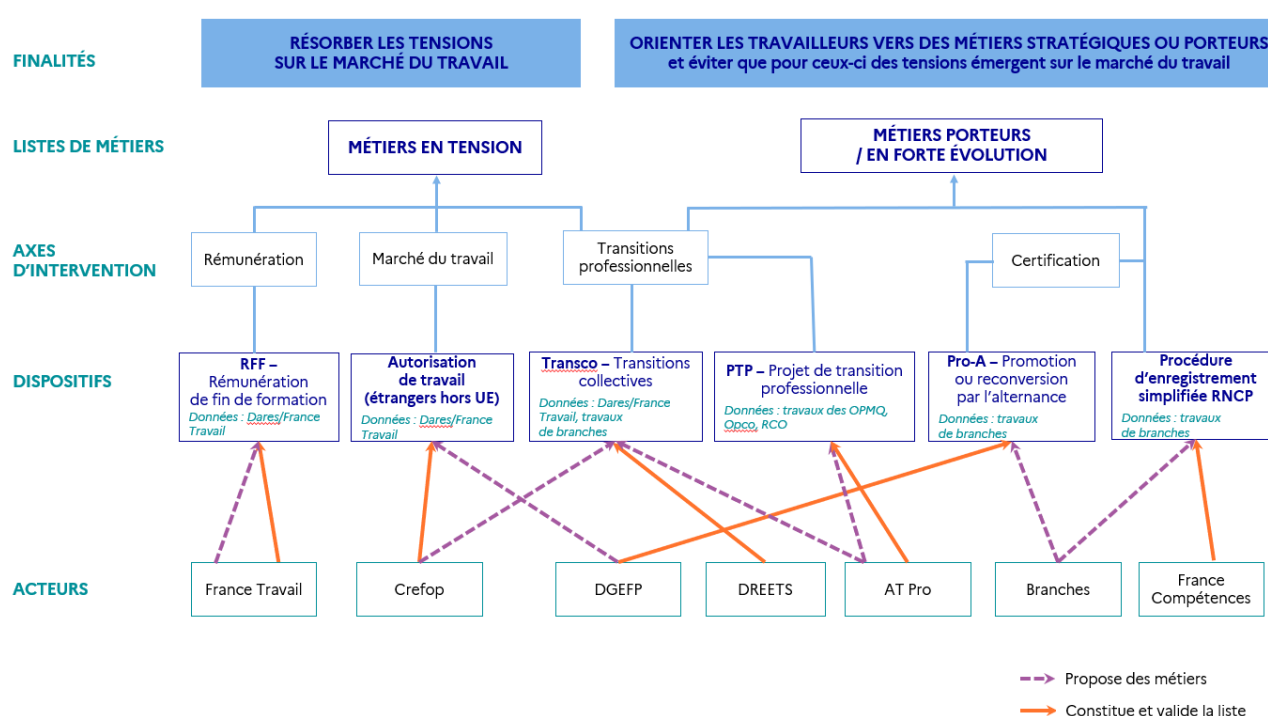
du sanitaire et social (dont infirmiers, aides-soignants et auxiliaires de vie) ; métiers des secteurs prioritaires de l'industrie (dont agroalimentaire, industrie pharmaceutique, métallurgie et industrie du transport) et métiers transversaux aux secteurs prioritaires de l'industrie.

⁵ Le FNE-Formation est un dispositif dédié à la formation des salariés, centré sur le développement des compétences de ces derniers dans la transition écologique, numérique et/ou agro-alimentaire.

⁶ Voir Politique prioritaire du gouvernement : « Aller vers une société du plein emploi », [Liste des politiques prioritaires du gouvernement Élisabeth Borne](#), 19 septembre 2022.

analyse approfondie de listes relatives à six dispositifs de politiques publiques : Rémunération de fin de formation ; Autorisation de travail (étrangers hors UE) ; Transitions collectives ; Projet de transition professionnelle ; Promotion par l'alternance ; et Procédure d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (voir Annexes 1 à 6). Cette analyse s'inscrit dans le prolongement des travaux réalisés en 2022 par le REC pour cartographier contenus et logiques de création de ces listes⁷ (voir Schéma 1).

Schéma 1 – Cartographie des listes institutionnelles de métiers élaborées pour résorber et anticiper les tensions sur le marché du travail en France



Note : la cartographie réalisée n'a pas vocation à illustrer l'intégralité de l'écosystème des listes de métiers. Elle s'appuie sur les listes relatives à des dispositifs institutionnels et ne prend pas en compte les différences régionales dans les constructions des listes.

Source : REC (actualisation en 2025)

L'identification des caractéristiques et spécificités des listes de métiers nous conduit à questionner l'articulation entre leurs usages et les objectifs de politique publique poursuivis ainsi que la capacité actuelle à évaluer ces outils. Ainsi, la deuxième contribution de cette étude est de proposer un cadre méthodologique commun destiné, d'une part, à renforcer la cohérence, la lisibilité et l'appropriation de ces outils

⁷ « Prolifération des listes de métiers : regards croisés sur les listes de métiers », vidéo, France Stratégie, 7 juin 2022 ; mise à jour Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan, 12 mai 2025.

et, d'autre part, à en rationaliser l'élaboration. Les propositions formulées peuvent contribuer à faciliter la sélection des métiers dans le cadre du nouveau dispositif unifié « Période de reconversion » envisagé par l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 sur les transitions et reconversions professionnelles.

1. Les listes de métiers : un outil de ciblage de l'action publique qui manque de lisibilité

1.1. Les listes de métiers : de quoi parle-t-on ?

Avec une volonté commune d'accroître l'offre de travail dans certains métiers afin de **répondre aux besoins actuels et futurs de l'économie**, les listes de métiers sont au cœur des actions menées par l'État en matière d'emploi. Elles constituent un **outil de diagnostic partagé** permettant d'identifier les métiers, filières et secteurs prioritaires vers lesquels orienter **l'action publique**. Il peut s'agir de mieux cibler la formation professionnelle, notamment certifiante, d'accompagner les demandeurs d'emploi et les employeurs ou encore de construire les politiques d'emploi et de formation des branches professionnelles. Par exemple, dans le secteur de la construction, déjà en pénurie de main-d'œuvre, il faudrait créer environ 200 000 emplois pour massifier la rénovation énergétique des bâtiments d'ici à 2030⁸. Le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail pourrait être insuffisant pour répondre à ces besoins, et d'autant plus au regard des départs en fin de carrière des seniors. Parmi les métiers les plus touchés, nous retrouvons les ouvriers qualifiés du second œuvre (plombiers, menuisiers, électriciens ou encore peintres en bâtiment) et du gros œuvre (maçons, couvreurs ou encore charpentiers). Ainsi, ces métiers font l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics et sont largement représentés dans les listes de métiers relatives aux dispositifs d'emploi et de formation.

Dans cette étude, nous analysons les listes de métiers qui caractérisent le ciblage des dispositifs suivants (voir Tableau 1) :

- les dispositifs Transitions collectives (Transco), Projet de transition professionnelle (PTP) et Promotion par l'alternance (Pro-A), qui visent à favoriser la reconversion des salariés exerçant dans des métiers en déclin et/ou les orienter vers ceux porteurs ou en forte évolution ;

⁸ Voir Jolly C., Robinet A. et Cousin C. (2023), « [Rénovation énergétique des bâtiments : quels besoins de main-d'œuvre en 2030 ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 126, France Stratégie, septembre.

- la rémunération de fin de formation (RFF), qui apporte un soutien financier individuel visant à sécuriser les parcours de formation des demandeurs d'emploi en réponse aux besoins des entreprises ;
- la procédure d'enregistrement simplifié au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'objectif est d'accélérer le développement d'une offre de formation certifiante et reconnue par l'État dans les métiers émergents et en forte évolution ;
- la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement (ou liste « immigration »), qui vise à répondre aux besoins persistants de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité en facilitant la régularisation des travailleurs étrangers non communautaires⁹ occupant ces métiers.

La diversité des listes de métiers s'explique en partie par la diversité des instruments de politiques publiques : à chaque dispositif est associée une liste définissant son ciblage. Les listes se sont multipliées au cours des dernières années, reflets du renforcement du ciblage de la politique d'emploi et de formation en lien avec la croissance des tensions de recrutement. Elles sont pour la plupart **construites et modifiées en fonction d'objectifs de politique publique** multiples et plus ou moins affirmés. Ainsi leur périmètre fluctue au gré de leurs orientations. Historiquement, la stratégie française de politique de migration professionnelle était axée sur la demande, l'initiative de la migration venant de l'employeur. Depuis 2008, l'un des objectifs de la politique de migration professionnelle est de pallier les pénuries de main-d'œuvre et elle repose sur l'établissement d'une liste de métiers en tension pour lesquels existent des difficultés structurelles de recrutement. En 2025, la liste des « métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement » compte environ 400 métiers toutes régions confondues¹⁰.

⁹ Tout ressortissant d'un pays tiers (non ressortissant des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, ou de la Confédération suisse).

¹⁰ La liste des métiers en tension a été actualisée en 2025 dans le cadre de l'entrée en vigueur de [la loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024](#) pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration. L'arrêté du 21 mai 2025 fixe la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement et abroge l'ancienne liste datant du 1^{er} avril 2021 (liste de métiers ouverts aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne). Cette nouvelle liste permet notamment de déterminer les travailleurs en situation irrégulière qui exercent un métier en tension pouvant solliciter un titre de séjour spécifique.

Tableau 1 – Présentation synthétique et usages de différentes listes de métiers

Dispositif	Liste de métiers	Porteurs	Objectifs	Bénéficiaire	Niveau	Nomenclatures associées
Enregistrement simplifié de la certification au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	Liste de métiers en particulière évolution ou en émergence	Branches et syndicats professionnels	L'inscription d'un métier sur cette liste ouvre le droit de présenter l'enregistrement au RNCP un projet de certification professionnelle relatif à ce métier en bénéficiant d'une procédure dérogatoire	Certificateurs (branches, organismes de formation)	National	Néant
Projet de transition professionnelle (PTP)	Liste de métiers porteurs ou à fortes perspectives d'emploi	Transitions pro	Dans un principe de priorisation budgétaire, les métiers de la liste permettent de prioriser les projets de transition professionnelle qui sont recevables	Salariés en reconversion	Régional	ROME
Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	Liste de métiers stratégiques et présentant un risque lié à l'obsolescence des compétences, à une forte mutation ou en émergence	DGEFP	La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A permet aux employeurs de mobiliser des fonds pour financer les actions de formation visant des certifications professionnelles obtenues en formation ou par la VAE	Salariés	National et sectoriel (par branche)	Néant
Transitions collectives (Transco)	Liste de métiers porteurs	Transitions pro	La liste est un critère (<i>perspectives d'emploi du métier visé</i>) de prise en charge du dossier du salarié qui souhaite se reconvertir	Salariés dont les emplois sont impactés et fragilisés par les transformations de l'entreprise/ entreprises bénéficiant des financements	Régional	La nomenclature utilisée dépend de la région (FAP, ROME, pas de nomenclature spécifique...)

Dispositif	Liste de métiers	Porteurs	Objectifs	Bénéficiaire	Niveau	Nomenclatures associées
Autorisation de travail et régularisation pour des travailleurs étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne	Liste de métiers en tension	Crefop par région	La liste permet : - le recrutement de travailleurs étrangers hors UE sur les métiers en tension sans obligation de déposer une offre d'emploi ; - l'application de la loi immigration et de sa disposition sur la régularisation, à titre exceptionnel et temporaire, des travailleurs étrangers* (non ressortissants des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse) exerçant dans les métiers en tension	Étrangers non ressortissants d'un État membre de l'UE	Régional	FAP avec une correspondance ROME
Rémunération de fin de formation (RFF)	Liste de métiers en tension	France Travail	Constituer des critères d'éligibilité à la rémunération de fin de formation (RFF)	Demandeurs d'emploi	National et régional	ROME

* Voir DILA (2024), « [Loi immigration : quels changements dans le volet "travail" ?](#) », article du 13 février.

Source : REC

1.2. Une hétérogénéité des listes de métiers autour de deux dimensions

L'analyse approfondie des six listes institutionnelles de métiers (voir Tableau 1 *supra* et Annexes 1 à 6) met en avant une hétérogénéité selon deux dimensions principales : le type d'instrument et l'objectif de politique publique auxquels elles sont rattachées, et la méthode d'élaboration plus ou moins formalisée et concertée.

1.2.1. La finalité poursuivie

Nous distinguons les listes selon deux grandes finalités, répondant à des temporalités différentes : résorber les tensions sur le marché du travail (à court et moyen terme) et orienter les travailleurs vers les métiers porteurs ou stratégiques (à moyen et long terme, avec une vision plus prospective). La liste Rémunération de fin de formation (RFF) a un objectif de court terme, la liste Pro-A plutôt une vision d'anticipation à long terme, alors que celle de Transco sert les deux temporalités.

Les listes diffèrent également selon le type de dispositif public : elles peuvent modifier les procédures de droit commun dans une optique de simplification administrative (liste RNCP), ou identifier des priorités de financement (Pro-A) afin de répondre aux besoins

actuels et futurs de l'économie (en priorisant les formations ou dispositifs d'accompagnement vers des métiers particuliers, etc.).

1.2.2. La méthode d'élaboration¹¹

Mode d'identification des métiers

L'identification des métiers cibles peut se faire à partir de critères quantifiables visant à mesurer les besoins de main-d'œuvre des entreprises. L'indicateur synthétique de tensions (construit par la Dares et France Travail à partir de diverses sources de données¹²) représente un socle commun à la conception de certaines listes (listes RFF, « immigration », Transco) ; il permet d'ordonner les difficultés de recrutement des entreprises au niveau national et régional. D'autres indicateurs ont pu être mobilisés, comme les intentions de recrutement des entreprises (à partir de l'enquête Besoins en main-d'œuvre de France Travail¹³), qui ont servi à la sélection des projets Transco en Bretagne avant la création de la liste des métiers porteurs venant objectiver les priorités de financement de la formation. L'identification des métiers peut également reposer sur une analyse qualitative de plusieurs critères (tels que le caractère radical et récent des ruptures des activités et compétences professionnelles ; la qualité de la méthodologie d'identification des évolutions fortes des métiers ; l'opportunité de la création d'une nouvelle certification professionnelle) qui figurent dans le cahier des charges de la procédure d'enregistrement simplifiée du RNCP.

Plusieurs acteurs interviennent dans le processus d'élaboration des listes de métiers (voir Encadré 1 *infra*, exemples 1 et 2), de leur conception à leur validation, les listes pouvant également être soumises à concertation (régions, branches, partenaires sociaux, etc.).

Maille géographique et sectorielle

Coexistent des listes nationales (liste RNCP), des listes nationales déclinées par région (liste « immigration »), des listes élaborées uniquement au niveau régional (Transco ou PTP) ou encore des listes sectorielles (Pro-A). Le périmètre des listes de métiers dépend du type et niveau d'intervention de l'action publique : la liste permettant un enregistrement simplifié au RNCP, répertoire qui atteste du niveau de qualification reconnu par l'État, est nationale alors que les listes relatives à des dispositifs visant à

¹¹ Voir Schéma 1 *supra*.

¹² Dares et France Travail (2024), « [Les tensions sur le marché du travail en 2022](#) », *Éclairages et synthèses*, L'Observatoire de l'emploi en Occitanie, janvier ; voir également Dares et France Travail (2025), « [Note méthodologique sur les indicateurs de tension](#) », mars.

¹³ France Travail (2025), [Enquête Besoins en main-d'œuvre 2025](#).

répondre aux besoins des entreprises dans les territoires sont régionales ; le dispositif Pro-A repose sur une liste sectorielle afin d'orienter les reconversions professionnelles. La diversité des périmètres de ces listes se reflète dans celle des acteurs impliqués dans leur élaboration, selon leurs compétences respectives : les listes sectorielles sont élaborées par les branches, alors que les associations Transitions pro (AT-pro¹⁴) ou les Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) élaborent les listes au niveau territorial, les listes nationales relevant de France compétences et de la DGEFP.

Nomenclature métiers utilisée

Les nomenclatures les plus utilisées pour l'élaboration des listes institutionnelles sont celles du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME, conçu par France Travail) et des familles professionnelles (FAP, élaborée par la Dares). Elles se distinguent des listes élaborées par les branches qui regroupent les métiers en fonction de l'offre et de la demande d'emploi sur le territoire étudié. Ainsi, les nomenclatures utilisées ne catégorisent pas de la même manière les métiers¹⁵.

Encadré 1 – Recoupements et divergences entre listes de métiers

Exemple 1 – Mode de sélection des métiers pour la liste « immigration »

Ces listes régionales ont été établies en sélectionnant les trente métiers les plus « tendus » qui respectaient à la fois un critère de tension minimale (niveau moyen à très fort selon l'indicateur de tension construit par la Dares et France Travail) et de surreprésentation des travailleurs étrangers par rapport à la moyenne (4,15 %). Ces listes, réalisées par la Dares, ont servi de base aux discussions des Crefop et ont permis d'aboutir à des listes élargies, validées à l'échelle régionale. Certains métiers ont ainsi été inclus (agriculteurs salariés, éleveurs salariés, horticulteurs/maraîchers, viticulteurs), avec des exceptions régionales, souvent à la demande des Crefop (pêcheurs et aquaculteurs inclus en Bretagne et techniciens des transports et du tourisme inclus en Normandie). L'ajout de ces métiers

¹⁴ Les associations Transitions pro (AT-pro) désignent les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) qui ont remplacé en 2018 les fonds paritaires interprofessionnels de gestion du congé individuel de formation (Fongecif).

¹⁵ La nomenclature FAP résulte d'un rapprochement entre la nomenclature ROME et celle des PCS mobilisée par l'Insee pour codifier les professions. Alors que la PCS établit une hiérarchie sociale entre les métiers, le ROME constitue davantage un répertoire des postes (se fondant notamment sur la manière dont les employeurs décrivent leurs postes pour les mettre en relation avec des personnes en recherche d'emploi). Les FAP regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. Cette nomenclature peut se décliner en 225 familles détaillées ou 87 familles agrégées.

représente une part importante, tant en nombre de métiers qu'en proportion, de l'emploi couvert. Les listes finales résultent des arbitrages entre les ministères du Travail et de l'Intérieur et ont été soumises aux partenaires sociaux en mars 2025.

Exemple 2 – Pour une même finalité, les méthodes d'objectivation, les échelles et les acteurs mobilisés dans l'élaboration de ces listes divergent

Le projet de transition professionnelle (PTP) et la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) s'appuient tous deux sur une liste de métiers porteurs ou en forte évolution. Mais la construction de ces listes mobilise des acteurs et des sources de données différents : la liste PTP est réalisée par les associations Transitions pro (AT-pro) en s'appuyant notamment sur les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ), des opérateurs de compétences (Opco) et des Carif-Oref ; les listes Pro-A résultent d'accords de branches et sont validées par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Cette diversité des méthodes d'élaboration des listes implique que, dans une région, les métiers définis par une même sémantique, métiers « porteurs », peuvent différer d'une liste à l'autre, en fonction du dispositif public. Par exemple en Pays de la Loire, l'UIMM (Union des industries des métiers de la métallurgie) relève que, sur les 41 métiers industriels identifiés comme étant des métiers porteurs dans les listes Transco et PTP, 7 ne sont pas communs (opérateur en confection, assembleur/monteur en cuir et peau, ouvrier de fabrication des industries alimentaires, chargé de méthodes, agent de conditionnement/opérateur emballage, chargé de la gestion, de l'analyse et de l'exploration des données, et opérateur composite). Pourtant, les deux dispositifs visent une reconversion des salariés.

Pour cette raison, certains acteurs régionaux tentent d'établir des listes avec un socle commun (Crefop et Carif-Oref en Bourgogne-Franche-Comté ; Crefop et AT-pro en Auvergne-Rhône-Alpes, etc.).

Exemple 3 – Comparaison entre deux listes ciblant les métiers en tension

Une comparaison entre les métiers de la liste RFF et des listes régionales « immigration », qui ciblent des métiers en tension en mobilisant la nomenclature ROME, nous permet d'identifier un socle commun : celui-ci (315 codes ROME) représente 53 % des métiers de la liste RFF (597 codes ROME) et 76 % de la liste « immigration » (416 codes ROME) :

- exemples de métiers communs : élevage bovin ou équin ; bûcheronnage et élagage ; construction en béton ; nettoyage des espaces urbains ;
- exemples de métiers figurant dans la liste « immigration » et non dans la liste RFF : fabrication et affinage de fromage ; retouches en habillement, etc.

Exemple 4 – Pour un même dispositif et une même nomenclature, des métiers différents

En Bretagne et Grand Est, le dispositif Transco repose sur les listes de métiers porteurs régionalisées. Elles sont construites sur la nomenclature des FAP. Pour autant, une analyse

des deux listes met en lumière des différences qui répondent à la réalité du marché du travail local :

- plus de métiers porteurs en Grand Est (56) qu'en Bretagne (48) ;
- des secteurs différents : l'artisanat et le secteur banque et assurance sont identifiés dans la liste en région Grand Est mais pas en Bretagne ;
- des métiers différents au sein d'un même secteur : dans le secteur « agriculture, pêche marine », les listes des régions Grand Est et Bretagne présentent un socle commun (agriculteurs, éleveurs sylviculteurs, bûcherons, techniciens et cadres de l'agriculture) et des disparités (maraîchers, jardiniers, viticulteurs, marins, pêcheurs et aquaculteurs sont également identifiés en Grand Est, alors qu'en Bretagne ce sont les métiers de mécaniciens de marine et patrons de pêche qui sont ciblés).

À noter que le dispositif Transco repose sur des listes régionalisées mais ne s'appuie pas toujours sur la nomenclature FAP. Dans certaines régions, le code ROME est utilisé (Pays de la Loire) et les listes peuvent également reposer sur un croisement de critères (métiers porteurs x métiers en difficulté de recrutement en Occitanie).

1.3. Des méthodes d'élaboration qui en limitent la lisibilité et l'usage

Si les listes adoptent des terminologies en apparence proches (liste des métiers d'avenir, prioritaires ou porteurs, etc.) et se recoupent en partie (voir Encadré 1 *supra*, exemples 2, 3 et 4), leurs **méthodes d'élaboration** (critères de sélection des métiers et nomenclatures utilisées), leurs **échelles territoriales ou sectorielles** et les **acteurs** (porteurs et usagers) mobilisés diffèrent presque systématiquement. Cette diversité reflète celle des instruments de politiques publiques et la nécessité de les adapter aux réalités locales du marché du travail, avec néanmoins une plus ou moins grande prise en compte des spécificités et dynamiques régionales (voire infra-régionales) ou sectorielles. Cependant, il résulte de cette diversité un **manque de lisibilité** pour les acteurs (décideurs publics, structures d'observation des emplois et des compétences, bénéficiaires des dispositifs), aggravé par l'utilisation de notions non stabilisées et peu définies (« porteurs », « en tension », « d'avenir », etc.), et des **difficultés dans leur opérationnalisation**.

En particulier, il existe une certaine **opacité quant aux critères retenus** dans l'élaboration des listes, ces dernières ne reposant pas uniquement sur des indicateurs quantifiables, mais étant également le résultat de démarches de concertation. C'est le cas par exemple de la liste de métiers « immigration », pour laquelle les concertations avec les Crefop ont conduit à l'ajout de métiers représentant une part importante des listes mais également de l'emploi couvert (voir Encadré 1 *supra*, exemple 1). Si ces démarches visent à mieux prendre en compte les dynamiques propres à chaque métier et secteur, la

mobilisation de critères discrétionnaires peut contribuer au manque de transparence des listes de métiers.

Par ailleurs, la révision des listes de métiers reste un enjeu crucial pour qu'elles reflètent au mieux la réalité du marché du travail. Les listes de métiers doivent faire **preuve d'agilité et de réactivité** face à l'évolution d'un marché du travail en constante mutation afin d'assurer la pertinence du ciblage de la politique publique. Dès lors, se pose la question de la **périodicité** et de la **durée de vie** des listes : sont-elles pertinentes à long terme ? quand faut-il les réviser ? À ce jour, leur actualisation ne revêt que très rarement un caractère obligatoire. La liste « immigration » fait néanmoins figure d'exception : établie en 2021, elle a été actualisée par l'arrêté du 21 mai 2025¹⁶ et a maintenant vocation à être révisée annuellement¹⁷. Si les deux listes (régionales) s'appuient sur les critères de tension de recrutement, la liste de 2025 a été construite à partir d'un critère additionnel de surreprésentation des travailleurs étrangers par rapport à la moyenne nationale (voir Encadré 1 *supra*, exemple 1). L'évolution de la liste des métiers qui en résulte diffère selon les régions¹⁸. L'actualisation des listes de métiers est confrontée cependant à plusieurs difficultés. En premier lieu, la disponibilité des données (récentes, à une maille géographique fine). Ensuite, se pose la question de la méthode d'élaboration qui peut évoluer en réponse à des impulsions politiques, et créer une certaine instabilité. Alors, un équilibre doit être trouvé entre actualisation des listes pour une meilleure réactivité de la politique publique, et lisibilité et stabilité pour une meilleure appropriation par les acteurs et un meilleur suivi des listes.

¹⁶ [Arrêté du 21 mai 2025](#) fixant la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement en application de l'article L. 414-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

¹⁷ La [loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024](#) pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration prévoit que cette liste de métiers doit être mise à jour tous les ans car elle permet de régulariser certains travailleurs étrangers en France.

¹⁸ Parmi les métiers listés, beaucoup se retrouvent aujourd'hui en tension dans diverses régions. Les cuisiniers et agents d'entretien des locaux sont listés en Nouvelle-Aquitaine, Grand Est, Corse, Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie et Pays de la Loire, tandis que les aides-soignants sont listés en régions Paca, Pays de la Loire, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Île-de-France, Hauts-de-France, Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté. D'autres métiers présents sur les listes régionales en 2021 ont quant à eux disparu en 2025, comme les psychologues. Plus spécifiquement, en région Auvergne-Rhône-Alpes, on retrouve seulement quatre métiers communs aux deux listes sur ces deux périodes.

2. Un cadre méthodologique commun : une proposition du REC pour améliorer la lisibilité, l'usage et le suivi des listes de métiers

À partir de l'analyse précédemment menée, le REC propose un cadre méthodologique visant à structurer l'élaboration des listes de métiers afin d'en améliorer la lisibilité et leur appropriation. Celui-ci a donc pour ambition d'aider les acteurs de l'emploi et de la formation à mieux les utiliser et à en assurer un suivi efficace, tout en renforçant leur cohérence et leur pertinence en tant qu'outil de politique publique. Ce cadre repose sur quatre piliers :

- une clarification des finalités et des usages des listes, en lien avec les objectifs des politiques publiques, afin d'en rationaliser la production ;
- la définition d'indicateurs permettant d'en mesurer les usages et d'évaluer leur efficacité ;
- l'adoption de critères partagés pour identifier les métiers à cibler (en tension, porteurs ou stratégiques) ;
- une concertation continue et transparente pour garantir leur actualisation et leur cohérence dans le temps.

2.1. Une clarification des usages des listes, une rationalisation des listes et des outils de suivi

Dans la continuité de la cartographie esquissée en 2022 (voir Schéma 1 *supra*), le REC propose de répartir les dispositifs emploi-formation auxquels les listes de métiers sont rattachées selon **deux grandes finalités de politique publique, qui répondent à des temporalités différentes** :

- **la résorption des tensions actuelles sur le marché du travail** : il s'agit des dispositifs ciblés sur les « métiers en tension » (listes « immigration », RFF, Transco), visant à répondre aux besoins et difficultés de recrutement des entreprises à un horizon à court terme ;
- **l'orientation des travailleurs vers des métiers stratégiques ou porteurs** : il s'agit de dispositifs qui ont pour objectif de répondre aux besoins de long terme des entreprises et d'éviter que des tensions émergent sur le marché du travail. Ces dispositifs s'inscrivent dans une démarche prospective, dont l'objectif est d'accompagner les transitions environnementales, technologiques, démographiques et de renforcer la résilience de l'économie française face aux crises (enjeux de souveraineté en matière d'alimentation, d'énergie et de médicaments, etc.). Les

métiers ciblés par ces dispositifs publics sont définis par une sémantique variée (métiers d'avenir, porteurs, en forte évolution, etc. ; PTP, Pro-A, RNCP, Transco).

La distinction entre ces deux finalités n'implique pas une stricte séparation entre les listes de métiers (d'autant qu'un dispositif peut répondre conjointement à ces deux objectifs) et n'exclut pas non plus de prendre en compte l'hétérogénéité des bénéficiaires finaux (demandeurs d'emploi, salariés, personnes de nationalité étrangère hors UE). Comme en témoigne l'exercice national de prospective des métiers et qualifications¹⁹, de nombreux métiers en tension le seront probablement toujours en 2030 (aides à domicile, personnels de ménage, conducteurs de véhicules, etc.), et certains métiers en tension sont également identifiés comme stratégiques au regard de la transition écologique et numérique (par exemple couvreurs ou techniciens de l'informatique). Néanmoins, si les listes de métiers se recoupent, les métiers évoluent fortement dans un contexte de mutations économiques et les compétences nécessaires à leur occupation aujourd'hui ne sont pas les mêmes que celles qui seront attendues demain. Par exemple, massifier la rénovation énergétique des bâtiments en réponse aux objectifs de transition écologique requiert une capacité à communiquer avec les autres corps d'état, à adapter les méthodes d'installation aux nouveaux types d'équipements, etc. Ainsi, malgré les recoupements entre métiers ciblés, les objectifs de politique publique appellent des leviers différents : les listes de métiers en tension permettent d'identifier les formations existantes vers lesquelles orienter les demandeurs d'emploi, alors que les listes de métiers stratégiques sont mobilisées pour modifier l'offre de formation à plus long terme. Distinguer les listes selon ces deux grandes finalités de politique publique permet alors de clarifier leur usage et d'améliorer la lisibilité de l'action publique.

Néanmoins, quand plusieurs listes poursuivent une même finalité, leur coexistence pourrait être interrogée. Une fusion – ou *a minima* une coordination *ex ante* et une évaluation *ex post* – devrait être envisagée tant pour l'efficacité de l'action publique que pour une bonne allocation des moyens financiers. Au regard de l'analyse faite dans cette note, cette articulation reste encore à construire. Une première réponse serait de **prévoir des modalités de dialogue entre concepteurs de listes répondant à une même finalité, pour s'assurer qu'elles couvrent bien les besoins**. Plus généralement, la rationalisation des listes de métiers est étroitement liée à celle des dispositifs de politique publique. Récemment, les négociations sur les transitions et reconversions professionnelles ont mis en lumière la multiplicité des dispositifs (en particulier le projet

¹⁹ France Stratégie et Dares (2022), [Les Métiers en 2030](#), rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars.

de transition professionnelle, le dispositif Transco et la reconversion ou promotion par l'alternance), suggérant la nécessité de les recentrer sur les plus efficaces. Ainsi, l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025²⁰ prévoit la création d'un nouveau dispositif (recouvrant en partie les dispositifs Pro-A et Transco), la « période de reconversion ».

Enfin, la multiplicité des listes invite à s'interroger sur leur usage et leur efficacité : comment ces listes sont-elles mobilisées ? Sont-elles adaptées aux besoins des acteurs ? Permettent-elles d'allouer efficacement les financements publics et la main-d'œuvre vers les métiers concernés ? L'analyse des listes de métiers (voir Annexes 1 à 6) met en lumière le manque d'évaluations et d'indicateurs de suivi, malgré la disponibilité de données pour les construire. Or l'usage des listes de métiers éclaire la question de la mise en œuvre effective du ciblage des dispositifs publics, et contribue donc à l'évaluation de leur efficacité. Dès lors, **il serait pertinent que des modalités de suivi et d'évaluation des listes de métiers soient prévues dès leur conception, en s'appuyant sur les indicateurs mobilisés pour cibler les métiers.** À titre illustratif, le suivi de la liste adossée à la « rémunération de fin de formation » des demandeurs d'emploi devrait permettre d'apprécier la part des demandeurs d'emploi suivant une formation ciblée sur les métiers en tension (de la liste) bénéficiant de la RFF. Plus largement, il s'agirait d'évaluer si le ciblage de la RFF a permis de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi à des formations répondant aux difficultés de recrutement des entreprises, de sécuriser les parcours de formation en limitant les abandons, et d'améliorer l'insertion en emploi sur ces métiers.

2.2. Concevoir ou repenser les listes à partir d'une banque de critères et d'indicateurs associés

L'élaboration des listes repose sur l'identification des métiers cibles (en tension, porteurs ou stratégiques) afin de flécher les politiques d'emploi, de formation, de certification et d'orientation. Or, à ce jour, il n'existe pas de définition stabilisée ou partagée par les acteurs de l'écosystème de ces métiers cibles. Avec l'ambition de mise en cohérence des listes de métiers et de renforcement de leur intelligibilité, nous proposons de repenser la manière de les élaborer par la construction collective d'une banque de critères. Cette banque recenserait l'ensemble des indicateurs pertinents pour établir les listes de métiers cibles. Elle pourrait être interrogée selon différents critères pour former des listes *ad hoc* en fonction des besoins des acteurs et permettrait d'avoir des mailles

²⁰ La création d'une période de reconversion figure dans le [projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social](#), adopté par le Sénat le 10 juillet 2025.

et nomenclatures communes, ainsi qu'une vision systémique des différentes listes en fonction de leur finalité.

Le REC propose alors des pistes de réflexion dont pourraient se saisir les instances de concertation. Nous suggérons, au regard des deux grandes finalités de politique publique, des indicateurs permettant d'identifier et de croiser les métiers selon différents critères :

- des critères d'appréciation des difficultés de recrutement auxquelles les métiers sont confrontés, actuelles et à venir ;
- des critères d'appréciation du caractère stratégique des métiers, au regard de leur contribution à la réussite des différentes transitions en cours et à la résilience de l'économie française face aux crises. Ils permettraient de distinguer les métiers stratégiques en réponse aux enjeux technologiques et numériques, écologiques, sociaux (transition démographique ; fonctions régaliennes ; services publics), mais aussi de souveraineté économique, conformément aux orientations nationales (par exemple, France 2030, la réindustrialisation).

Le tableau 2 propose des critères de sélection et recense des indicateurs existants – et leur source méthodologique – pouvant être mobilisés pour la construction de listes de métiers.

Tableau 2 – Critères de sélection, ciblage, indicateurs et sources méthodologiques

Critères	Ciblage des métiers et indicateurs	Source méthodologique
Difficultés de recrutement à court terme	Indicateurs de tension	Dares (2017), « Les tensions sur le marché du travail par métier », données trimestrielles nationales, août
Difficultés de recrutement anticipées à long terme	Déséquilibres partiels (volume d'emplois créés et indicateurs de tendances lourdes)	France Stratégie et Dares (2018), « Prospective des métiers et des qualifications », mise de jeu, février (y compris à un niveau régional)
	Métiers identifiés par le SGPE dans les secteurs prioritaires de la planification écologique	France Travail (s.d.), « MétierScope, le nouveau service d'information créé par France Travail » (taggage du ROME 4.0)
Transition écologique	Métiers verts et verdissants	Insee (2024), « Métiers "verts" », novembre (agrégat vert de l'Insee dans la PCS 2020) CGDD et Onemev (2022), « La mesure de l'emploi par les métiers exercés par les individus », janvier (nouveau périmètre des métiers verts avec la PCS 2020)
	Métiers impactés positivement par la transition bas carbone	France Stratégie et Dares (2018), « Prospective des métiers et des qualifications », mise de jeu, février

Critères	Ciblage des métiers et indicateurs	Source méthodologique
Transition numérique	Métiers du numérique, de l'IA et de la cybersécurité	France Stratégie et Céreq (2017), Vision prospective partagée des emplois et des compétences. La filière numérique , rapport du Réseau Emploi Compétences (REC), juin Insee (2024), « Professions du numérique », novembre (agrégat des métiers du numérique à partir de la PCS 2020 dans l'enquête Emploi 2021) France Travail (s.d.), « MétierScope, le nouveau service d'information créé par France Travail » (taggage du ROME 4.0) France Travail, « Portrait statistique des métiers du numérique » (à paraître)
Transition démographique	Métiers dont on aura besoin avec le vieillissement de la population	Gouvernement (2021), « Métiers du grand âge », dossier de presse, septembre France Stratégie et Dares (2018), « Prospective des métiers et des qualifications (PMQ) : bilan et perspectives », mise de jeu, février
Résilience du marché du travail	Métiers de la continuité de l'activité économique et sociale (éducation, santé, sécurité...); métiers en lien avec les enjeux de souveraineté industrielle, agricole, etc.	Métiers de la 1^{re} ligne (métiers de l'aide et du soin, qui sont aussi intégrés au titre de la transition démographique) – <i>Insee Analyses</i> , n° 97, décembre 2021 Métiers de la 2^e ligne (conducteurs de véhicules, caissiers, vendeurs, jardiniers et maraîchers, agents de gardiennage et de sécurité ou militaires et policiers, etc.) – <i>Dares Analyses</i> , n° 23, mai 2021

Source : REC

Cette banque constituerait un outil à l'élaboration des listes de métiers et en améliorerait la transparence, la lisibilité et l'appropriation. Elle présente par ailleurs l'avantage d'être dotée d'**une certaine flexibilité en permettant de combiner différents critères** (pour identifier par exemple les métiers de la transition écologique qui sont en tension à moyen terme) afin de mieux cibler et répondre aux objectifs de politiques publiques. L'encadré 2 en présente une illustration.

En complément, le REC suggère d'enrichir l'analyse des métiers en tension et des métiers stratégiques par **la prise en compte d'indicateurs de qualité de l'emploi**. En effet, la réponse aux besoins en compétences de l'économie nécessite de favoriser non seulement le recrutement mais aussi le maintien en emploi dans les métiers ciblés. Or la persistance de difficultés de recrutement s'explique non seulement par la pénurie de main-d'œuvre et

de compétences, mais aussi par le manque d'attractivité dans certains secteurs qui peut contribuer à des niveaux élevés de rotation de main-d'œuvre. Améliorer la qualité de l'emploi est un levier d'attractivité des métiers et de soutenabilité de l'emploi²¹. De manière plus exploratoire, la banque de critères pourrait ainsi répertorier des indicateurs de qualité et de soutenabilité de l'emploi (voir Tableau 3), permettant de définir une catégorie complémentaire de métiers. L'utilité est multiple pour les acteurs de l'écosystème : cela offre la possibilité de prendre en compte ces critères dans l'élaboration des listes, et d'identifier, parmi les métiers ciblés, ceux présentant un déficit de qualité ou étant susceptibles d'être la cible de diverses actions publiques (qui ouvrent par exemple des droits spécifiques comme le compte professionnel de prévention²²); cela peut également permettre de contribuer à l'évaluation des dispositifs et à leur rationalisation en s'interrogeant sur la pertinence des leviers de politiques publiques mobilisés.

Tableau 3 – Indicateurs complémentaires de qualité et de soutenabilité de l'emploi

Dimensions	Indicateurs	Source méthodologique
Conditions d'emploi	Types de contrat	Insee (2024), « Enquête Emploi », novembre ou DSN
Insertion durable dans l'emploi	Taux d'accès à un CDI, taux d'accès à un CDI ou un CDD de longue durée, taux de présence en emploi	Insee (2024), « Enquête Emploi », novembre et DSN
		France Travail : indicateur d'emploi durable retrouvé par les demandeurs d'emploi France Stratégie : scores de la dimension « conditions d'emploi » dans Donne V., Elbaz A. et Erhel C. (2023), « Qualité de l'emploi : une question de métiers ? », <i>La Note d'analyse</i> , n° 130, France Stratégie, décembre

²¹ Voir Donne V., Elbaz A. et Erhel C. (2023), « [Qualité de l'emploi : une question de métiers ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 130, France Stratégie, décembre. Ces travaux retiennent une approche multidimensionnelle de la qualité de l'emploi à travers six indicateurs : salaires, conditions d'emploi, conditions de travail, horaires, perspectives de carrière et représentation collective. La soutenabilité de l'emploi renvoie à la durabilité des carrières et donc à la capacité des individus de se maintenir en emploi (exercer le métier à long terme).

²² Le compte professionnel de prévention (C2P) vise à réduire les effets de l'exposition des salariés à certains risques professionnels. Il leur permet de se former ou d'engager une reconversion professionnelle, pour accéder à un emploi moins exposé ou non exposé à ces facteurs. Il peut également permettre de réduire le temps de travail sans perte de salaire, ou encore d'anticiper le départ à la retraite.

Dimensions	Indicateurs	Source méthodologique
Parcours ascendant	Mobilité professionnelle ascendante et progression salariale	Enquêtes Emploi et EEC / DSN ou Panel tous salariés / enquête FQP
	Taux de mobilité vers d'autres métiers	Dares (2025), « Les mouvements de main-d'œuvre », données trimestrielles, annuelles et nationales, juillet Dares (2018), « Enquête Conditions de travail », octobre
Soutenabilité du métier	Capacité à tenir jusqu'à la retraite (« soutenabilité du travail »)	Dares (2018), « Enquête Conditions de travail », octobre France Stratégie : scores de la dimension « conditions d'emploi » dans Donne V., Elbaz A. et Erhel C. (2023), « Qualité de l'emploi : une question de métiers ? », <i>op. cit.</i>
	Part des départs en fin de carrière précoces*	Insee (2024), « Enquête Emploi », novembre

* Flamand J. (2023), « [Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 121, France Stratégie, avril.

Source : REC

Encadré 2 – Un exemple d'objectivation pour la politique prioritaire du gouvernement « Mieux répondre aux besoins de compétences et préparer aux métiers d'avenir²³ »

Nous cherchons ici à définir une notion de « métiers d'avenir » en croisant deux approches : une identification des métiers au regard des **opportunités d'emploi** et **difficultés de recrutement**, et une identification des métiers au regard de leur **caractère stratégique dans l'accompagnement des mutations économiques et le renforcement de la résilience de l'économie française**. C'est en particulier le sens retenu dans l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » de France 2030 et dans France Relance.

²³ Voir « Aller vers une société du plein emploi », [Liste des politiques prioritaires du gouvernement Élisabeth Borne](#), *op. cit.*

Il est possible de croiser ces deux approches en identifiant à travers les politiques publiques les métiers stratégiques selon les différents enjeux, puis en sélectionnant parmi eux ceux qui sont confrontés à des difficultés structurelles de recrutement à moyen terme à partir de l'exercice national de prospective des métiers et qualifications²⁴. À titre illustratif, les métiers d'avenir identifiés (voir Schéma 2) sont ceux :

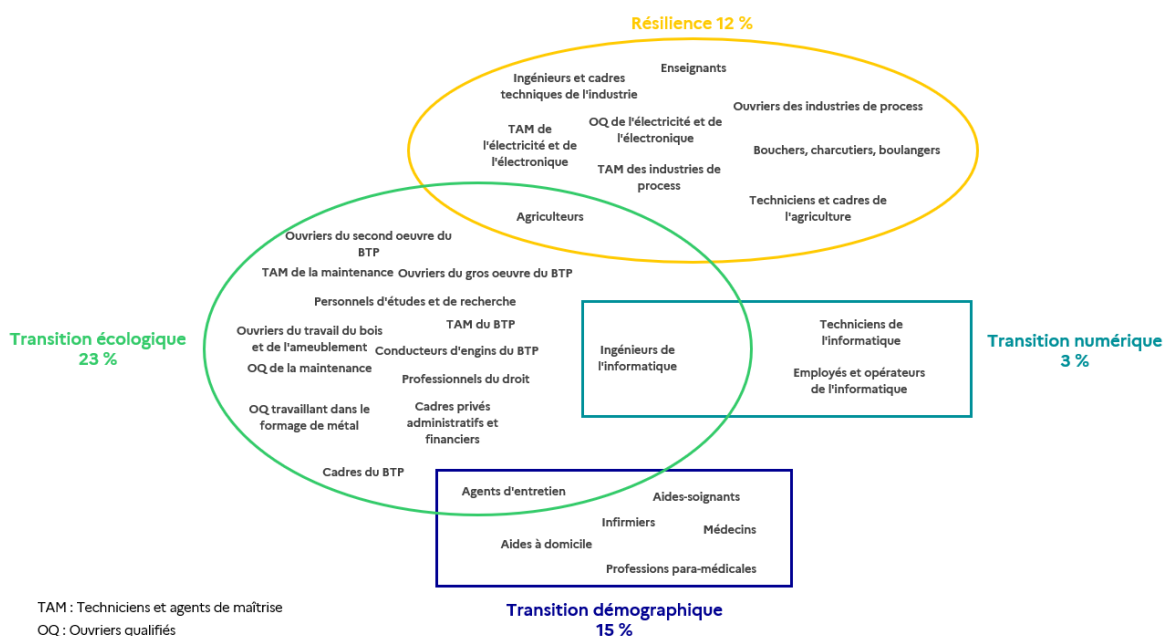
- **de la transition numérique** : il s'agit de trois familles professionnelles constituées uniquement des professions informatiques (employés, techniciens et ingénieurs de l'informatique), qui rassemblent l'essentiel des compétences cœur du numérique. On peut considérer que la transition numérique va au-delà des professions de l'informatique ; néanmoins, dans les métiers plus périphériques, si la compétence informatique vient accroître les capacités de traitement, elle est davantage un outil au service d'autres tâches qu'une contribution directe à la numérisation de l'économie ;
- **de la transition écologique** : il s'agit des métiers impactés positivement par la transition bas carbone (voir *Les Métiers en 2030* et le rapport thématique *Marché du travail*²⁵ de la mission Pisani-Mahfouz), soit les métiers du bâtiment, les ouvriers bois et métal, les agriculteurs, les ingénieurs informatiques et les personnels d'études et de recherche mobilisés dans les technologies environnementales, auxquels s'ajoutent quelques professions de cadres de services du fait du surcroît d'activité engendré par la transition écologique. À cela s'ajoutent les métiers d'ouvriers et de techniciens de la maintenance qui englobent la plupart des métiers « verts », définis par l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev), notamment ceux liés à l'assainissement et à la collecte des déchets. Sont aussi pris en compte les professionnels du droit, également sollicités dans la transition écologique à mesure que le droit environnemental se complexifie et que la voie judiciaire est utilisée pour régler les litiges ;
- **de la transition démographique** : il s'agit essentiellement des professions d'aide et de soin qui répondent aux besoins structurels d'une population vieillissante et en perte d'autonomie (y compris les agents d'entretien car cette famille professionnelle comprend les agents d'entretien hospitaliers) ;
- **de la résilience aux crises** : il s'agit des métiers qui répondent aux enjeux de souveraineté en matière d'alimentation (métiers de l'agriculture et de l'alimentaire), d'énergie (métiers de l'électricité) et de médicaments (métiers des industries de process), dont les pénuries sont susceptibles de menacer le fonctionnement de notre économie et de notre société, comme en ont témoigné les épisodes de la pandémie de Covid-19 et de la guerre en Ukraine. Les enseignants contribuent enfin à la résilience de l'économie et de la société. Ils sont vitaux pour former les actifs et les citoyens de demain et pour garantir que la France reste engagée dans la voie d'une économie de la connaissance et du progrès.

²⁴ Voir France Stratégie et Dares (2022), *Les Métiers en 2030*, op. cit.

²⁵ France Stratégie et Dares (2023), *Les incidences économiques de l'action pour le climat. Marché du travail*, rapport thématique coordonné par Carole Hentzgen et Michaël Orand (Dares), mai.

À ces critères stratégiques et de difficulté de recrutement peuvent s'ajouter des critères de la qualité de l'emploi comme suggéré dans le tableau 4. Le croisement de ces critères est illustré page suivante pour les métiers d'avenir de la transition démographique.

Schéma 2 – Les métiers d'avenir



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les métiers de la transition écologique représentent près d'un quart (23 %) de l'emploi en 2019.

Source : Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan

Tableau 4 – Indicateurs de tension et de qualité de l'emploi
des métiers de la transition démographique

	Emploi 2019		Métiers 2030		Indicateurs explicatifs des tensions							Indicateurs de qualité de l'emploi					
	Part de l'emploi	Tension en 2019	Évolution tension d'ici 2030	Évolution tension d'ici 2030 (sans mobilités pro)	Intensité d'embauche	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique	Non-mixité	Dimension 1 - Salaires	Dimension 2 - Conditions d'emploi	Dimension 3 - Conditions de travail	Dimension 4 - Temps de travail	Dimension 5 - Trajectoires et carrières	Dimension 6 - Représentation
Aides à domicile	2,0 %	5	tension forte s'accroît	tension forte s'accroît	3	1	4	3	4	3	5	0,105	0,558	0,594	0,460	0,313	0,445
Agents d'entretien	4,7 %	3	tension faible augmente	tension faible augmente	2	1	3	5	4	4	5	0,174	0,532	0,642	0,759	0,398	0,654
Aides-soignants	2,9 %	4	tension reste forte	tension reste forte	2	5	4	4	4	1	4	0,130	0,491	0,483	0,583	0,507	0,781
Infirmiers	2,5 %	4	tension reste forte	tension reste forte	2	5	5	3	3	1	2	0,233	0,640	0,376	0,586	0,615	1,000
Médecins	1,5 %	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	3	0,429	0,646	0,596	0,632	0,753	0,558
Professions para-médicales	1,7 %	5	tension forte baisse	tension reste forte	2	5	5	3	3	3	2	0,307	0,674	0,709	0,837	0,603	0,605

Note : aucun indicateur de tension n'est calculé pour les médecins dans la mesure où le recrutement de cette profession ne passe pas par le service public de l'emploi. Les métiers de la transition démographique représentent 15 % de l'emploi.

Source : Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan

2.3. Rendre opérationnelle et adaptable cette banque de critères par la concertation

Au vu des transformations du marché du travail et de l'évolution des politiques publiques, il paraît indispensable que ce travail de définition et de qualification des métiers se fasse de façon transparente et concertée. Ainsi, une réflexion collective autour de la conception, de l'actualisation et du suivi de ces listes doit s'inscrire dans un espace de concertation et de coordination de l'action publique. Il ne s'agit pas d'homogénéiser l'ensemble des listes de métiers, leur multiplicité répondant à divers besoins et finalités, mais de privilégier l'adossement à des listes existantes, de penser la cohérence des différentes nomenclatures avec les dispositifs attenants. Cette concertation pourrait aboutir à une définition partagée d'indicateurs, comme ceux proposés dans les tableaux 2 et 3 *supra*, pour limiter les choix arbitraires, selon deux objectifs : réduire les tensions sur le marché du travail et orienter les travailleurs vers des métiers stratégiques ou porteurs. Cette proposition prolonge les préconisations du rapport du REC *Relever collectivement le défi des transitions professionnelles*²⁶, soulignant la nécessité de consolider des espaces d'échanges et de concertation pour en faire des lieux de pilotage efficaces ayant vocation à identifier les métiers prioritaires en cohérence avec les arbitrages politiques et stratégiques.

Par ailleurs, garantir l'utilité des grilles proposées auprès des acteurs suppose également une **concertation continue**, non seulement pour assurer l'actualisation des indicateurs et des listes de métiers, mais surtout pour **favoriser l'appropriation par les acteurs**. Celle-ci est cruciale pour permettre la mise en œuvre opérationnelle du ciblage des politiques publiques. Néanmoins, la mise en place d'une banque de critères rassemblant les indicateurs par métier soulève différents enjeux : des enjeux techniques en termes de disponibilité de données et de nomenclature, d'articulation entre les différents niveaux des listes (national, régional, infrarégional), mais aussi d'intégration des listes existantes construites à partir de différentes méthodologies.

²⁶ France Stratégie (2023), [*Relever collectivement le défi des transitions professionnelles*](#), rapport du Réseau Emplois Compétences, juin.

Conclusion et préconisations

L'orientation croissante de l'action publique vers des métiers cibles – qu'ils soient en tension, porteurs ou stratégiques – a conduit à une multiplication non coordonnée de « listes de métiers », qui nuit à leur lisibilité, en limite leur appropriation et leur efficacité, et rend difficile leur évaluation. Pour mieux répondre aux enjeux des politiques de l'emploi et de la formation, il est essentiel de structurer un cadre méthodologique partagé et de renforcer la gouvernance autour de ces listes de métiers. En somme, il s'agit de faire des listes de métiers un instrument stratégique, concerté et évalué, au service d'une politique emploi-formation plus lisible, plus efficace, et mieux adaptée pour accompagner les transitions en cours. Dans cette perspective, le Réseau Emplois Compétences (REC) formule plusieurs préconisations.

Préconisation 1 – Caractériser les listes de métiers selon deux grands objectifs de politiques publiques, tout en prenant en compte la diversité des bénéficiaires.

Les listes de métiers peuvent être catégorisées selon deux objectifs :

- **résorption des tensions actuelles sur le marché du travail ;**
- **orientation des travailleurs vers des métiers stratégiques ou porteurs** et éviter pour ceux-ci que des tensions émergent sur le marché du travail.

La distinction des listes selon ces deux grandes finalités de politiques publiques permet de clarifier leur usage et d'améliorer la lisibilité de l'action publique.

Préconisation 2 – Inclure de manière systématique des indicateurs de suivi et d'évaluation au moment de l'élaboration des listes en lien avec les objectifs assignés.

Les listes de métiers sont un outil de ciblage de l'action publique qui est très peu évalué. Pourtant, il est nécessaire de s'interroger sur la manière dont ces listes sont mobilisées, de se demander si elles sont adaptées aux besoins des acteurs et si elles permettent d'allouer efficacement les financements publics et la main-d'œuvre vers les métiers concernés. Pour ce faire, le REC propose que les modalités de suivi et d'évaluation des listes de métiers soient prévues dès leur conception, intégrant la définition d'indicateurs de suivi et de résultat.

Préconisation 3 – Rationaliser les listes de métiers répondant à une même finalité ou prévoir des modalités d'articulation entre elles afin d'assurer une meilleure couverture des besoins.

Du fait de la multiplicité des dispositifs publics, certaines listes peuvent être redondantes et se recoupent. Il est nécessaire de prévoir des modalités de dialogue entre concepteurs de listes répondant à une même finalité pour discuter de la pertinence de création de nouvelles listes, les articuler, et s'assurer qu'elles répondent aux besoins des acteurs. Cela implique d'avoir une cohérence entre les nomenclatures utilisées, notamment au sein d'une même liste entre régions, sans remettre en question la pertinence d'avoir des listes régionales ou sectorielles.

Préconisation 4 – Prévoir des modalités de révision pour chacune des listes.

L'actualisation des listes ne revêt que très rarement un caractère obligatoire. Pourtant, les listes doivent pouvoir être questionnées pour assurer la réactivité de l'action publique face aux besoins du marché du travail en constante mutation. La révision des listes est donc un enjeu important, et les modalités doivent être anticipées dès leur élaboration.

Cependant, un équilibre doit être trouvé entre cette nécessaire mise à jour et une certaine stabilité et prévisibilité pour les acteurs. Pour ce faire, le REC propose un cadre méthodologique clair au moment de l'élaboration des listes de métiers, s'appuyant sur des indicateurs objectivés.

Préconisation 5 – Construire une banque de critères et d'indicateurs partagés pour rationaliser la création des listes de métiers et en favoriser la lisibilité, l'usage et l'évaluation.

Cette banque de critères constituerait un outil commun d'élaboration des listes pour les acteurs du champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation, qui en favoriserait la transparence, la lisibilité et l'appropriation. Elle permettrait de mobiliser de façon simple des listes préexistantes (et donc de mutualiser et rationaliser la construction de listes), mais aussi de construire des listes *ad hoc* selon les besoins, en modulant les critères retenus selon les finalités recherchées des dispositifs auxquels les listes sont associées. Elle s'appuierait sur des critères objectivés, sur des indicateurs et nomenclatures communs : la nomenclature ROME 4.0 pourrait être retenue, mais cela nécessiterait une actualisation des tables de passage entre FAP/ROME et ROME/RNCP. La mise en place de cette banque favoriserait la cohérence des listes de métiers, et faciliterait l'évaluation de l'efficacité et de l'efficience des dispositifs publics auxquels elles sont rattachées. Dans ce cadre, la définition d'indicateurs de suivi et de résultats doit être concomitante à la construction de la banque de critères.

Préconisation 6 – Rendre opérationnelle et pérenne cette banque de critères via un dialogue continu à toutes les mailles.

Pour assurer l'utilité et la mise en œuvre opérationnelle de cette banque de critères, il est nécessaire qu'elle soit le fruit d'une méthodologie établie dans un espace de concertation. Le REC propose que la méthodologie de caractérisation de ces métiers soit discutée en cohérence avec la finalité de la politique publique nationale au sein d'instances de concertation nationale et régionales. Il ne s'agit pas de créer de nouvelles instances de gouvernance, mais de s'appuyer sur celles qui existent, chacune dans leur champ de compétences, comme les comités nationaux et territoriaux pour l'emploi ou les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

Par ailleurs, la pérennité de ce processus de réflexion semble importante pour assurer une cohérence entre les listes de métiers et les finalités des dispositifs de politique publique dans le champ emploi-formation et leur actualisation.

Annexe 1

Procédure d'enregistrement simplifiée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : liste de métiers émergents ou en forte évolution

Dispositif	La procédure d'enregistrement simplifiée de la certification au RNCP vise à accélérer l'adéquation de l'offre de certifications professionnelles avec les besoins en compétences nouvelles. Les projets de certification professionnelle relatifs aux métiers ciblés (définis par la liste pour sa durée de validité) bénéficient d'une procédure dérogatoire d'enregistrement au RNCP : les organismes certificateurs qui déposent la demande d'enregistrement ne sont pas tenus de justifier des effets de la certification professionnelle sur le parcours des titulaires de deux promotions (comme ce qui est exigé dans le cadre de la procédure d'enregistrement des certifications au répertoire national).
Périmètre de la liste	Métiers émergents ou en forte évolution (article L6113-5) ²⁷
Lien vers la liste	Les métiers en particulière évolution ou en émergence pour 2025
Porteur(s)	Branches et syndicats professionnels
Valideur(s)	Comité scientifique - Commission de la certification de France compétences
Niveau géographique	National
Financement associé	Non
Méthodologie de construction	L'élaboration de la liste métiers résulte d'un appel à contributions lancé chaque année depuis 2018 par France compétences à destination des branches et des syndicats professionnels. Les propositions sont analysées par la Direction de la certification professionnelle et soumises à l'avis du comité scientifique de France compétences. La liste est sélectionnée à partir des critères suivants : – La qualité de la description du métier identifié, notamment les activités concernées, les compétences requises pour l'exercer, les spécificités de ce métier (par exemple, les normes et contraintes sécuritaires), son cadre

²⁷ Article L6113-5

I.-Sont enregistrés par France compétences, pour une durée maximale de cinq ans, dans le répertoire national des certifications professionnelles les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis des commissions professionnelles consultatives ministérielles compétentes rendu dans les conditions prévues au II de l'article L. 6113-3, ainsi que ceux délivrés au nom de l'État prévus aux articles L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation.

II.-Sont enregistrés par France compétences, pour une durée maximale de cinq ans, dans le répertoire national des certifications professionnelles, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créés et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les diplômes et titres à finalité professionnelle ne relevant pas du I et les certificats de qualification professionnelle.

Un décret en Conseil d'État définit les modalités d'enregistrement des titres, diplômes et certificats mentionnés au I et au présent II ainsi que les conditions simplifiées d'enregistrement des certifications professionnelles portant sur des métiers identifiés par la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle comme particulièrement en évolution ou en émergence.

	d'exercice et son environnement économique (inscription dans une nouvelle filière, prévisions de croissance de celle-ci, etc.) ; – le caractère radical et récent des ruptures des activités et compétences professionnelles en raison d'une réglementation récente et/ou de l'apparition de technologies nouvelles générant des nouvelles activités avec les compétences afférentes nécessaires à l'exercice de ce métier ; – la cohérence entre la stratégie présentée par le contributeur et l'inscription sur la liste de France compétences ; le projet s'inscrit-il dans la démarche de la branche en termes de prévisions d'emploi et d'évolution des compétences dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche portée par la CPNE (Commission paritaire nationale emploi), d'investissement dans des projets innovants dans le cadre de l'évolution des métiers et de nouvelles filières... ? – la qualité de la méthodologie d'identification des évolutions fortes des métiers ; études menées par l'Observatoire des métiers et qualifications (OPMQ) de la branche aussi bien quantitatives que qualitatives ; – l'opportunité de la création d'une nouvelle certification professionnelle qui nécessite l'analyse du projet par rapport à des certifications existantes ; – l'analyse du lien avec le Plan d'investissement France 2030²⁸ : en quoi ce projet, qui peut déboucher sur une nouvelle certification, répond-il aux enjeux de ré-industrialisation de la France, de transition numérique et écologique ?
Travaux et sources de données mobilisés	Néant
Nomenclature utilisée	Néant
Durée de validité et modalités de révision de la liste	Chaque métier figure sur la liste pour une durée déterminée, définie par une date d'échéance indiquée dans le guide Les métiers en particulière évolution ou émergence pour 2025 de France compétences (janvier 2025). Depuis 2024, la révision de la liste (ajout de nouveaux métiers) se fait deux fois par an (deux vagues de contributions) afin de garantir l'effet d'accélération souhaité par la liste établie par France compétences. Plusieurs séances de la commission de certification professionnelle seront consacrées aux métiers émergents ou en particulière évolution.
Nombre de métiers ciblés	16 en 2025 et 29 en 2024
Travaux ou modalités d'évaluation de l'efficacité de la liste	C. Jolly, N. Moncel et A.-L. Ulmann (« Nouveaux métiers et certification : l'impossible équation ? », <i>Formation Emploi</i>, n° 164, décembre 2019) questionnent la pertinence d'une telle initiative au regard des enjeux d'accès à la formation et de sécurisation des parcours. – <i>Manque d'objectivation des critères</i> : « L'analyse des dossiers reçus dès la première année de cette démarche (plus de 300), outre l'ampleur de la demande, révèle la difficulté pour les acteurs qui ont sollicité cette procédure dérogatoire à objectiver les critères de la grille proposée. Sans une observation fine du travail ou la confrontation d'avis pluriels de professionnels sur l'exercice de ces métiers, différencier des changements liés aux évolutions habituelles de toute activité de travail, de transformations plus profondes et récentes consécutives à des changements réglementaires, technologiques ou environnementaux s'est

²⁸ Notamment en lien avec la décarbonation de l'industrie, les véhicules électriques et hybrides, le nucléaire, une alimentation saine, durable et traçable, les biomédicaments et dispositifs médicaux de demain et la production de contenus culturels et créatifs.

avéré délicat à expliciter. »

- *Obsolescence des listes* : « la constitution de listes qui peut *a priori* sembler efficace pour établir des repères partagés, s'avère un leurre : bien souvent la liste une fois établie est fréquemment obsolète car les contextes socio-professionnels ou les enjeux n'étant pas stables, elle n'est jamais à jour. »
- *Confusion* : « De là sont nées deux types de confusion, portant l'une sur l'usage de la formation comme remède aux pénuries de main-d'œuvre, l'autre sur l'assimilation entre métiers porteurs d'enjeux sociaux importants et métiers en émergence ou en profonde évolution. »

A. de Blignières et S. Englar (« Métiers en particulière évolution ou en émergence. Comment les repérer et quelles conséquences en termes de certifications ? », *Avenirs professionnels*, n° 15, 2024, p. 7-14) se penchent sur les effets induits sur les certifications : est-ce que les certifications concernant ces « nouveaux métiers » enregistrées au RNCP ont été nombreuses ? Pour quels métiers ? ; avec quelle rapidité y-a-t-il eu concrétisation par des demandes d'enregistrement de nouvelles certifications ? ; est-ce que pour les premiers métiers inscrits sur les listes, l'insertion des certifiés est satisfaisante et confirme l'utilité de ces certifications sur le marché du travail ?

- Une amplification réelle de l'offre de certification :
 - les 55 métiers qui ont figuré sur la liste ont généré près de 400 demandes d'enregistrement de certifications au RNCP ;
 - ces 400 demandes d'enregistrement ont généré 111 nouvelles certifications enregistrées au RNCP.
 - Une accélération modérée de l'offre de certifications :
 - les trois quarts des demandes d'enregistrement sont parvenus à la commission entre 1 an et 2 ans après que le métier ait été publié sur la liste, 11 % seulement dans l'année qui a suivi la publication du métier sur la liste.
 - Des effets d'insertion qui demandent à être confirmés :
 - sur les fiches enregistrées, les taux d'insertion observés dans les métiers visés vont de 76 % à 86 %.
-

Annexe 2

Projet de transition professionnelle (PTP) : liste de métiers porteurs ou à fortes perspectives d'emploi

Dispositif	Projet de transition professionnelle (PTP) Ce dispositif vise à favoriser la reconversion des salariés exerçant dans des métiers en déclin et/ou les orienter vers ceux porteurs ou en forte évolution. Mis en œuvre en 2019, il est géré par les associations Transitions pro régionales. Dans chaque région, les projets recevables sont évalués et priorisés au regard de l'enveloppe budgétaire disponible. Le principe de priorisation budgétaire est défini par France compétences et mis à jour régulièrement. Il est fondé sur un système de cotation de dix priorités dont l'une cible les métiers à fortes perspectives d'emploi ou émergents dans chaque région (priorité n° 8). Dans ce cadre, les projets de reconversion qui ciblent un métier de la liste bénéficient de points de priorité (3 sur un total de 20). Dans certaines régions (comme par exemple en Île-de-France), la liste métiers peut être combinée avec celle établie par France compétences (dans le cadre de la procédure d'enregistrement simplifiée au RNCP, voir <i>supra</i>).
Périmètre de la liste	Métiers porteurs ou à fortes perspectives d'emploi
Lien vers la liste	Les métiers qui recrutent près de chez vous - Transitions pro
Porteur(s)	Associations Transitions pro (AT-pro)
Valideur(s)	Conseil d'administration de Transitions pro
Niveau géographique	Régional
Financement associé	L'AT-pro finance les projets (coûts pédagogiques + revenus + frais annexes sous certaines conditions). L'employeur avance la rémunération du salarié et est remboursé par l'AT-pro. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent obtenir une avance.
Méthodologie de construction	La liste est élaborée par les associations de transition professionnelle en s'appuyant sur différents travaux (ci-dessous).
Travaux et sources de données mobilisés	Différents travaux sont utilisés pour construire ces listes, par exemple : – l'Observatoire des transitions professionnelles sur le PTP ; – les Observatoires de branches ; – le rapport France Stratégie/Dares <i>Les Métiers en 2030</i> (2022) ; – les études menées par France compétences (métiers émergents) ou par d'autres opérateurs de type APEC et ADECCO, l'offre et la demande d'emploi, les besoins en main-d'œuvre, les entrées en formation continue (France Travail), la tension par métier (Dares et France Travail) et la description des actifs exerçant les métiers (Insee).
Nomenclature utilisée	Code ROME
Durée de validité et modalités de révision de la liste	Pas fixée, le conseil d'administration des Transitions pro peuvent décider de modifier la liste
Nombre de métiers ciblés	Hétérogène selon les régions : – Occitanie : liste 2025 des métiers porteurs et en tension (204 métiers en code ROME) + liste 2025 des métiers émergents (16 métiers) ; – Centre-Val de Loire : liste 2025 des 84 métiers en tension + liste 2024 des 29 métiers émergents ;

-
- Bretagne : liste 2025 de métiers à forte perspective d'emploi (68 métiers code ROME).
-

**Travaux ou modalités
d'évaluation de l'efficacité
de la liste**

Observatoire des transitions professionnelles

D'après le résultat de l'enquête menée par l'observatoire, c'est parmi les bénéficiaires d'une formation dans le domaine de la santé que l'on observe le plus fort taux de transition aboutie : 80 % des personnes qui ont suivi une formation dans ce domaine occupent un poste en lien avec la formation suivie. L'insertion est particulièrement élevée pour les aides-soignants (87 %) et les auxiliaires de puériculture (75 %).

En deuxième position, on retrouve les formations en électricité ou génie climatique : 70 % des bénéficiaires ont réalisé leur transition six mois après la fin de leur formation. Dans ces domaines, le taux d'abandon du parcours est faible, inférieur à 7 %.

Avec 69 % de transitions réussies, le domaine de l'enseignement-formation occupe la troisième place du podium avec des formations vers les métiers de conseiller en insertion professionnelle ou formateurs d'adultes. Non loin derrière, les formations dans le domaine du travail social sont aussi pourvoyeuses de reconversions réussies, avec 64 % de transitions réalisées.

Les métiers visés par ces domaines de formation font pour la plupart partie de la liste des métiers porteurs établie par chaque association Transitions pro régionale.

Annexe 3

Promotion par l'alternance (Pro-A) : liste de métiers stratégiques et présentant un risque lié à l'obsolescence des compétences, à une forte mutation ou en émergence

Dispositif	<u>Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)</u> Ce dispositif de formation en alternance permet aux employeurs de mobiliser des fonds auprès de leur opérateur de compétences (Opco), afin de financer : – des actions de formation ; – des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). Sont éligibles les actions de formation visant des certifications professionnelles obtenues en formation ou par une la VAE, dont la liste est définie par accord de branche étendu (voir les listes de branches). Ces actions doivent permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle : outil de mobilité pour les salariés dont la finalité est l'obtention du certificat CléA ou d'une certification professionnelle figurant sur une liste définie par accord de branche étendue. Un objectif dérivé est donc de favoriser l'employabilité dans la filière. Le dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF.
Périmètre de la liste	Il s'agit de certifications professionnelles relatives aux métiers stratégiques et présentant un risque lié à l'obsolescence des compétences, à une forte mutation ou en émergence.
Lien vers la liste	Liste des accords de branche étendus sur la Pro-A - Centre Inffo
Porteur(s)	DGEFP
Valideur(s)	DGEFP
Niveau géographique	National ; déclinaison sectorielle (par branche)
Financement associé	Oui, l'Opco prend en charge les frais pédagogiques et les frais liés à l'hébergement et aux transports. L'employeur prend en charge la rémunération du salarié (l'Opco en cas d'accord). Le plafonnement de prises en charge des Pro-A répondant aux priorités du plan de relance a été relevé de 3 000 à 9 000 €.
Méthodologie de construction	Les listes Pro-A résultent d'accord de branche. Ce dispositif s'inscrit dans une logique d'anticipation des tensions sur le marché du travail. Les branches professionnelles souhaitant mettre en place ce dispositif doivent, dans un accord de branche : – détailler dans quelle mesure l'activité est en forte mutation et dans quelle mesure le secteur est confronté à l'obsolescence des compétences ; – présenter une liste des certifications éligibles à la Pro-A. La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) établit la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A en tenant compte des métiers en tension, des métiers stratégiques, des compétences émergentes rendues nécessaires en raison des fortes mutations d'activité, de la transformation des postes de travail, des nouveaux métiers. Le dispositif cible dans les entreprises les

	collaborateurs dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. La DGEFP vérifie ensuite les justifications et la bonne inscription des certifications au RNCP.
Travaux et sources de données mobilisés	Indicateur de tension de France Travail/Dares
Nomenclature utilisée	Néant
Durée de validité et modalités de révision de la liste	Pas de durée fixée. Elles peuvent être actualisées par les branches elles-mêmes au moyen d'un avenant à l'accord de branche.
Nombre de métiers/certifications ciblés	Dans certains accords de branche peuvent figurer une dizaine de certifications comme trois cent.
Travaux ou modalités d'évaluation de l'efficacité de la liste	Pas d'étude

Annexe 4

Transitions collectives (Transco) : liste de métiers porteurs

Dispositif	<u>Transition collective (Transco)</u> Le dispositif mis en œuvre en 2021 vise à faciliter les transitions professionnelles d'un métier fragilisé vers un métier porteur à l'échelle d'un territoire : il permet aux salariés dont les emplois sont impactés (et fragilisés) par les transformations de l'entreprise de se reconvertir vers un métier porteur dans le même bassin d'emploi. Il s'agit de favoriser la mobilité des salariés (en s'assurant que la formation permette une embauche rapide), d'anticiper les mutations en soutenant le développement des filières d'avenir et en évitant les licenciements économiques. La liste permet d'instruire l'un des trois critères de recevabilité du projet de reconversion présenté dans le cadre de Transco (celui lié aux perspectives d'emploi du métier visé). Lors de l'instruction de la demande de prise en charge du dossier du salarié par la commission d'instruction des Transitions pro, deux cas de figure se présentent : – le projet de reconversion du salarié concerne un des métiers de la liste : le critère « perspectives d'emplois au terme du parcours de formation » est automatiquement validé ; – dans le cas contraire, le projet sera analysé au regard de ce critère par la commission.
Périmètre de la liste	Métiers porteurs
Lien vers la liste	Ministère du Travail et de l'Emploi (2021), « Les transitions collectives (Transco) : les métiers porteurs en région », article du 19 avril (mis à jour le 23/09/2022).
Porteur(s)	Associations Transitions pro (AT-pro)
Valideur(s)	La DREETS (et le préfet de région), sur la base d'une proposition formulée par le Crefop
Niveau géographique	Régional
Financement associé	Oui, l'État prend en charge, tout ou partie, de la rémunération des salariés (y compris les cotisations sociales) et du coût pédagogique des formations certifiantes d'une durée maximale de 24 mois. Les opérateurs du conseil en évolution professionnelle prennent en charge l'accompagnement des salariés pendant leur reconversion. Le niveau de prise en charge dépend de la taille de l'entreprise et du volet mis en œuvre (Transco ou Transco en congé de mobilité).
Méthodologie de construction	La validation des listes se fait par les DREETS, sur proposition des Crefop. Les listes sont publiées sur les sites des DREETS et sont remontées par ces dernières à la DGEFP.
Travaux et sources de données mobilisés	– Liste nationale de familles de métiers établie par la DGEFP reposant sur les priorités du plan de relance – Listes régionales élaborées dans le cadre du PRIC – Liste des métiers en tension identifiés par Dares/France Travail – Travaux des observatoires de branches, des RCO et des AT-pro
Nomenclature utilisée	La nomenclature utilisée dépend de la région (FAP, ROME, pas de nomenclature spécifique...)

Durée de validité et modalité de révision de la liste	La durée de la validité des listes n'est pas fixée mais elles sont évolutives.
Nombre de métiers ciblés	Métiers porteurs (d'avenir ou en tension de recrutement) : – région Auvergne-Rhône-Alpes : 63 ; – région Hauts-de-France : 38.
Travaux ou modalités d'évaluation de l'efficacité de la liste	Pas d'étude

Annexe 5

Autorisation de travail et régularisation pour des travailleurs étrangers hors UE : liste de métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement (métiers en tension)

Dispositif	La liste vise à répondre aux besoins persistants de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité en facilitant la régularisation des travailleurs étrangers non communautaires occupant ces métiers. Elle permet : – le recrutement de travailleurs étrangers hors UE sur les métiers concernés sans obligation de déposer une offre d'emploi ; – l'application de la loi immigration et de sa disposition sur la régularisation, à titre exceptionnel et temporaire, des travailleurs étrangers²⁹ (non ressortissants des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse) exerçant dans les métiers en tension.
Périmètre de la liste	Métiers en tension
Lien vers la liste	Arrêté du 21 mai 2025 fixant la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement en application de l'article L414-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
Porteur(s)	Crefop par région (sur proposition d'une liste par la Dares)
Valideur(s)	DGEFP
Niveau géographique	Régional
Financement associé	Non
Méthodologie de construction	En 2025, les métiers de cette liste respectent à la fois un critère de tension minimale (niveau moyen à très fort) et de surreprésentation des travailleurs étrangers par rapport à la moyenne nationale. Sur cette base, deux listes d'éclairage ont été constituées (une sur les métiers les plus en tension dans chaque région et une sur ceux concentrant la plus forte proportion de travailleurs étrangers non communautaires), ce qui a permis de faciliter les concertations régionales (Crefop). Les listes finales résultent d'un arbitrage entre les ministères du Travail et de l'Intérieur et ont été soumises aux partenaires sociaux.
Sources de données mobilisées	Liste des métiers en tension identifiés par Dares/France Travail, disponibles par FAP (87 ou 225) au niveau national, régional et départemental.
Nomenclature utilisée	Les intitulés de métiers sont formulés en familles professionnelles (FAP 2009) avec une correspondance avec Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome V3).
Durée de validité et modalités de révision de la liste	La loi immigration de janvier 2024 prévoit une mise à jour annuelle de cette liste de métiers dans la mesure où elle permet de régulariser les travailleurs étrangers en France, après consultation des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ³⁰ .
Nombre de métiers ciblés	Environ 40 métiers par région
Travaux ou modalités d'évaluation de l'efficacité de la liste	Pas d'étude.

²⁹ Voir DILA (2024), « [Loi immigration : quels changements dans le volet "travail" ?](#) », article du 13 février.

³⁰ [Article L414-13](#) du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Annexe 6

Rémunération de fin de formation (RFF) : liste de métiers en tension

Dispositif	<u>Rémunération de fin de formation (RFF)</u> La rémunération de fin de formation peut être accordée aux demandeurs d'emploi suivant une action de formation et arrivant en fin de droits d'allocation, et ce, jusqu'à la fin de leur formation. Sont éligibles les formations qui permettent à la fois d'acquérir une qualification reconnue au sens de l'article L.63141 du code du travail et d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement.
Périmètre de la liste	Métiers en tension
Lien vers la liste	France Travail (2024), « Liste nationale des emplois et métiers éligibles à la rémunération de fin de formation (RFF) », décision DG n° 2024-98 du 31 décembre 2024.
Porteur(s)	France Travail
Valideur(s)	France Travail
Niveau géographique	National et régional Une liste nationale des emplois et métiers éligibles est arrêtée par décision du directeur général de France Travail. En complément, des listes régionales d'emplois et métiers éligibles peuvent être arrêtées par décision des directeurs régionaux de France Travail, après information du conseil régional concerné et du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop).
Financement associé	Oui. La rémunération de fin de formation (RFF) est accordée aux demandeurs d'emploi inscrits qui suivent une action de formation (hors prestations d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par France Travail), validée, achetée, financée ou cofinancée par : – France Travail ; – un conseil régional ; – l'AGEFIPH ; – un Opco ; – une autre collectivité territoriale ; – l'employeur pour les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). La RFF est versée jusqu'à la fin de l'action de formation, sous réserve que la durée cumulée de versement de l'aide au retour emploi-formation (AREF) ou de l'Allocation de sécurisation professionnelle-formation (ASP formation) au cours de la formation et de la RFF n'excède pas trois ans (article R. 6341-15 du code du travail).
Méthodologie de construction	La liste nationale relève du DG de France Travail depuis le 8 avril 2022. Neuf directeurs régionaux ont publié une liste complémentaire pour répondre aux besoins spécifiques de leur région. Ces listes ont été publiées au <i>Bulletin officiel</i> de France Travail. Elles se substituent aux listes pré-existantes fixées par arrêtés des préfets de région.

Travaux et sources de données mobilisées	Les indicateurs de tension par ROME de France Travail (construits en mobilisant les indicateurs de tension par famille professionnelle et des données par ROME), les offres d'emploi diffusées à France Travail et le nombre de demandeurs d'emploi en recherche sur les métiers visés (DEFM).
Nomenclature utilisée	Code ROME
Durée de validité et modalités de révision de la liste	La liste actuelle date du 31 décembre 2024. Les listes sont actualisées si besoin, <i>a minima</i> une fois par an après délibération du conseil d'administration ³¹ sur les conditions d'octroi de la RFF.
Nombre de métiers ciblés	596 codes ROME
Travaux ou modalités d'évaluation de l'efficacité de la liste	Pas d'étude publique ; France Travail calcule des indicateurs de (taux de) retour à l'emploi dans les métiers en tension et (de taux) d'abandon en cours de formation.

³¹ Voir France Travail (2024), « [Rémunération de fin de formation](#) », délibération n° 2024-37 du 24 avril 2024.

Bibliographie

- Amossé T., Erhel C., Beatriz M., Koubi M. et Mauroux A. (2021), « [Quelles sont les conditions de travail des métiers de la "deuxième ligne" de la crise Covid ?](#) », *Dares Analyses*, n° 53, mai.
- CGDD et Onemev (2022), « [La mesure de l'emploi par les métiers exercés par les individus](#) », janvier.
- Dares et France Travail (2025), « [Les tensions sur le marché du travail en 2023. Stabilisation à un niveau élevé](#) », *Dares Résultats*, n° 16, avril.
- Dares et France Travail (2025), « [Note méthodologique sur les indicateurs de tension](#) », mars.
- Dares et France Travail (2024), « [Les tensions sur le marché du travail en 2022](#) », *Éclairages et synthèses*, L'Observatoire de l'emploi en Occitanie, janvier.
- Dares (2025), « [Les mouvements de main-d'œuvre](#) », données trimestrielles, annuelles et nationales, juillet.
- Dares (2025), « [Comprendre les transitions professionnelles grâce à la datavisualisation](#) », données nationales, locales, régionales, juin.
- Dares (2018), « [Enquête Conditions de travail](#) », octobre.
- Dares (2017), « [Les tensions sur le marché du travail par métier](#) », données trimestrielles nationales, août.
- de Blignières A. et Englart S. (2024), « [Métiers en particulière évolution ou en émergence. Comment les repérer et quelles conséquences en termes de certifications ?](#) », *Avenirs professionnels*, n° 15, p. 7-14.
- DILA (2024), « [Loi immigration : quels changements dans le volet "travail" ?](#) », article du 13 février.
- Donne V., Elbaz A. et Erhel C. (2023), « [Qualité de l'emploi : une question de métiers ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 130, France Stratégie, décembre.
- Flamand J. (2023), « [Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 121, France Stratégie, avril.
- France compétences (2025), [Les métiers en particulière évolution ou en émergence en 2025](#), guide, janvier.
- France Stratégie et Céreq (2017), [Vision prospective partagée des emplois et des compétences. La filière numérique](#), rapport du Réseau Emploi Compétences (REC), juin.
- France Stratégie et Dares (2023), [Les incidences économiques de l'action pour le climat. Marché du travail](#), rapport thématique coordonné par Carole Hentzgen et Michaël Orand (Dares), mai.
- France Stratégie et Dares (2022), [Les Métiers en 2030](#), rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars.
- France Stratégie et Dares (2018), « [Prospective des métiers et des qualifications](#) », mise de jeu, février.

- France Stratégie (2023), [*Relever collectivement le défi des transitions professionnelles*](#), rapport du Réseau Emplois Compétences, juin.
- France Travail (2024), « [Liste nationale des emplois et métiers éligibles à la rémunération de fin de formation \(RFF\)](#) », décision DG n° 2024-98 du 31 décembre 2024.
- France Travail (2024), « [Rémunération de fin de formation](#) », délibération n° 2024-37 du 24 avril 2024.
- France Travail (2025), [Enquête Besoins en main-d'œuvre 2025](#).
- France Travail (s.d.), « [MétierScope, le nouveau service d'information créé par France Travail](#) ».
- Gouvernement (2021), « [Métiers du grand âge](#) », dossier de presse, septembre.
- Insee (2025), « [Enquête Emploi en continu](#) », septembre.
- Insee (2024), « [Enquête Emploi](#) », novembre.
- Insee (2024), « [Métiers "verts"](#) », novembre.
- Insee (2024), « [Professions du numérique](#) », novembre.
- Jolly C., Moncel N. et Ulmann A.-L. (2019), « [Nouveaux métiers et certification : l'impossible équation ?](#) », *Formation Emploi*, n° 164, décembre.
- Jolly C., Robinet A. et Cousin C. (2023), « [Rénovation énergétique des bâtiments : quels besoins de main-d'œuvre en 2030 ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 126, France Stratégie, septembre.
- Sanzeri O., Zampini C., Belle R. et Meyer V. (2021), « [Premier confinement : 392 000 travailleurs de "première ligne", en majorité des femmes](#) », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d'Azur*, n° 97, décembre.
- Ministère du Travail et de l'Emploi (2021), « [Les transitions collectives \(Transco\) : les métiers porteurs en région](#) », article du 19 avril.



**HAUT-COMMISSARIAT
À LA STRATÉGIE
ET AU PLAN**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Retrouvez les dernières actualités
du Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan sur :**



@StrategiePlan



@StrategiePlan



Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan



francestrategie



@strategieplan



StrategieGouv

Le Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Il éclaire les choix collectifs sur les enjeux démographiques, économiques, sociaux, environnementaux, sanitaires, technologiques et culturels, dans un cadre national et européen.

Les opinions exprimées dans ce document de travail engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

**HAUT-COMMISSARIAT
À LA STRATÉGIE ET AU PLAN**

**20, AVENUE DE SÉGUR
TSA 90725
75334 PARIS CEDEX 07**

TÉL. 01 42 75 60 00