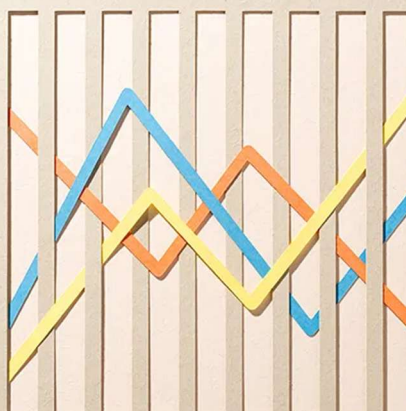




MARCHÉ DU TRAVAIL

COMPRENDRE LES EMPLOIS VACANTS, LES OFFRES NON POURVUES, LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

Octobre 2026

Dans le débat public, plusieurs notions sont parfois utilisées de manière interchangeable ou confuse : emplois vacants, offres non pourvues, difficultés de recrutement, tensions sur le marché du travail...

L'Unédic fait le point sur ces indicateurs issus de diverses enquêtes statistiques auprès d'employeurs.

À retenir

- De façon générale, les tensions sur le marché du travail sont en baisse depuis 2024.
- 458 000 emplois étaient considérés comme vacants au deuxième trimestre 2026, soit de 2,3 % de l'emploi salarié des secteurs de l'industrie, de la construction et des services. Ce taux est proche de la moyenne européenne.
- Le nombre d'offres d'emploi concernées par un abandon de recrutement faute de candidat est de l'ordre de 126 000 en 2025, soit 4,9 % du total des offres déposées à France Travail.
- Les difficultés de recrutement déclarées par les employeurs sont particulièrement élevées dans le bâtiment (61,2 % au troisième trimestre 2026 versus 37,1 % dans l'industrie manufacturière et 34,5 % dans les services).

Concepts et définitions

De quoi parle-t-on quand on évoque les emplois vacants, les offres d'emploi non pourvues, les difficultés de recrutement ou les tensions sur le marché du travail ? Souvent employées dans le débat public, ces différentes notions sont parfois associées, voire confondues. Elles sont pourtant bien distinctes et livrent chacune un éclairage particulier sur la manière dont l'appariement entre offre et demande d'emploi s'effectue sur le marché du travail (*voir tableau de synthèse en annexe*).

Ces indicateurs sont très hétérogènes en termes de contenu. S'intéresser à leur définition précise, leur source, leur champ d'application est nécessaire afin de bien comprendre ce qu'ils indiquent, ainsi que leurs limites respectives.

L'ensemble de ces indicateurs sont issus d'enquêtes menées auprès d'employeurs.

Voici comment les définir brièvement :

- **Les emplois vacants** : postes disponibles dans les 3 mois, nouvellement créés OU inoccupés OU encore occupés et sur le point de se libérer et pour lesquels l'employeur a entrepris des démarches actives pour les pourvoir
- **Les difficultés de recrutement** : part d'employeurs déclarant ressentir des difficultés de recrutement.
- **Les offres non pourvues** : nombre d'offres d'emploi déposées chez France Travail et finalement non pourvues faute de trouver le bon candidat.
- **Les tensions sur le marché du travail** : indicateur composite calculé à partir du niveau de difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, des offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi, et de la facilité pour les demandeurs d'emploi à sortir des listes de France Travail.

Les emplois vacants

Souvent cités dans le débat public, les emplois vacants répondent à une définition précise, parfois en décalage avec l'utilisation qui est faite de cette notion.

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail indique que les données relatives aux emplois vacants « *proviennent de l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) trimestrielle* ». Depuis 2024, les données portent sur l'ensemble du champ salarié privé, hors agriculture, intérim, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.

Un emploi vacant est un poste déclaré par l'employeur comme étant :

- disponible dans les 3 mois ;
- nouvellement créé (dans 31 % des cas en 2026) ou inoccupé (43 %) ou encore occupé et sur le point de se libérer (26 %) ;
- pour lequel l'employeur entreprend des démarches actives de recrutement en dehors de l'entreprise.

Selon la Dares, **458 000 emplois étaient considérés comme vacants au deuxième trimestre 2026**¹. Le taux d'emplois vacants était sur une tendance haussière depuis le milieu des années 2010 et jusqu'en 2022, mais il diminue depuis le deuxième trimestre 2023 et se rapproche aujourd'hui du niveau pré-crise Covid.

Le taux d'emplois vacants est de 2,3 % pour l'ensemble des secteurs couverts au deuxième trimestre 2026. Il est plus élevé dans le tertiaire non marchand (2,9 %) et la construction (2,8 %), et plus faible dans l'industrie (1,8 %) (*Graphique 1*).

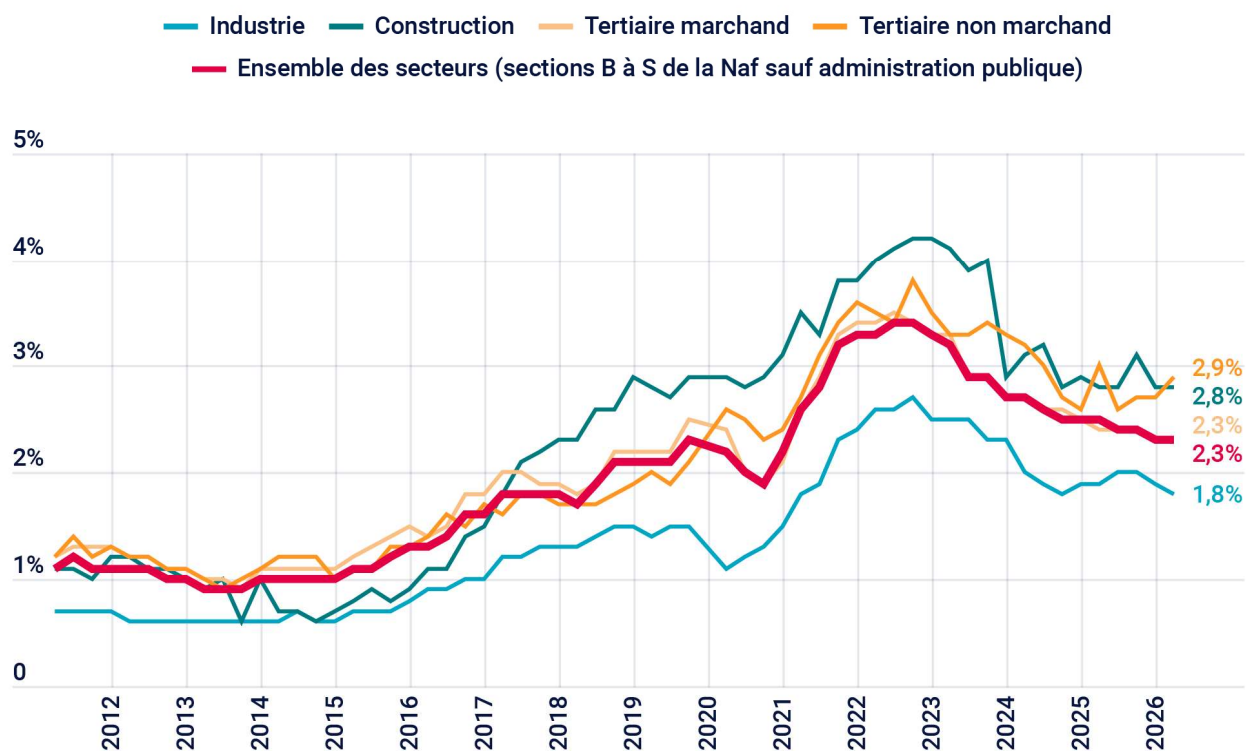
¹ Dares, « Les emplois vacants », septembre 2026

Les emplois vacants résultent du fonctionnement normal du marché du travail, où il existe un temps de recherche incompressible pour pourvoir les postes. Lorsque les entreprises recrutent plus, le nombre d'emplois vacants augmente. Il s'agit donc d'un phénomène inhérent au fonctionnement du marché du travail, l'appariement entre les offres d'emploi et les candidats nécessitant un certain délai, tant du côté des travailleurs que des entreprises : il faut compter 3 mois et demi pour que les trois quarts des employeurs trouvent un candidat². Pour les prévisionnistes, le taux d'emplois vacants est utilisé comme un indicateur avancé du marché du travail : lorsqu'il est élevé, c'est le signe d'une forte rotation de la main-d'œuvre, d'une économie en haut de cycle.

Eurostat, quant à lui, recense et publie, pour l'ensemble des pays européens, les taux d'emplois vacants (« job vacancy rates ») calculés par les instituts statistiques nationaux selon une méthodologie commune. Cette comparaison fait apparaître que les taux d'emplois vacants peuvent varier assez fortement d'un pays à l'autre : de 0,6 % en Roumanie à 3,9 % aux Pays bas, fin 2025. **Le taux d'emploi vacant enregistré en France est proche de la moyenne européenne** : 2,4 % pour la France vs. 2,2 % pour les pays de la zone Euro et 2,0 % pour l'ensemble de l'Union Européenne. Nos voisins allemands, quant à eux, ont un taux d'emploi vacant légèrement plus élevé : 2,8% (*Graphique 2*).

Le taux d'emplois vacants est en baisse depuis 2023

GRAPHIQUE 1 – TAUX D'EMPLOIS VACANTS, DONNÉES CORRIGÉES DES VARIATIONS SAISONNIÈRES (CVS) EN FIN DE TRIMESTRE



Note : une rupture de série existe au T4 2015. Cette rupture s'explique par un changement méthodologique intervenu dans l'enquête Acemo. T1 2020 : données manquantes. Interruption temporaire de l'enquête Acemo trimestrielle en raison de la crise sanitaire du Covid-19. T2 2026 : données provisoires.

Source : Dares, *enquêtes Acemo trimestrielle* et *Acemo TPE* ; Acoess, estimations d'emploi ; calculs Dares.

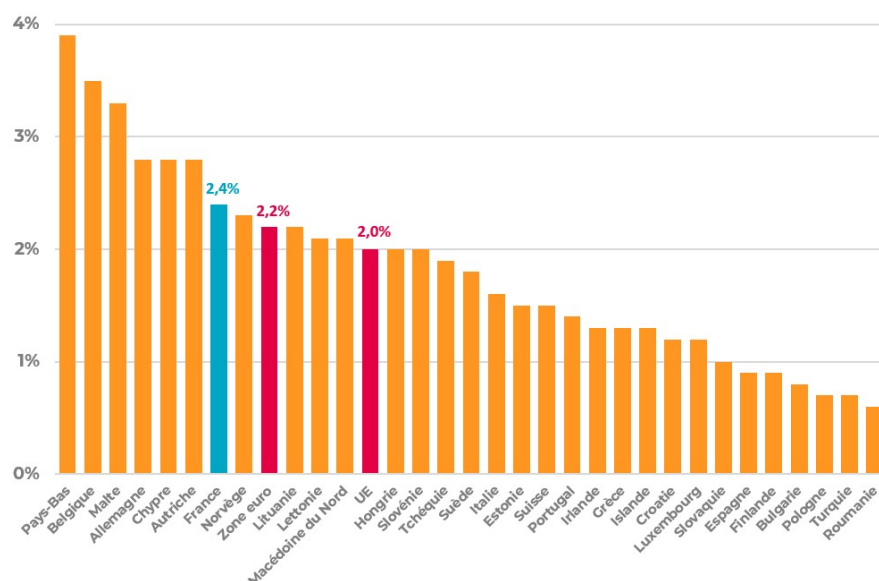
Champ : entreprises de France (métropole et Drom hors Mayotte).

Lecture : à la fin du T2 2026, le taux d'emplois vacants dans l'ensemble des secteurs couverts est de 2,3%.

² France Travail, « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2025 », avril 2026

Le taux d'emplois vacants français se situe dans la moyenne européenne

GRAPHIQUE 2 – TAUX D'EMPLOIS VACANTS DANS LES PAYS EUROPÉENS AU QUATRIÈME TRIMESTRE 2025



Lecture : à la fin du T4 2025, le taux d'emplois vacants dans l'ensemble de l'Union européenne est de 2,0%.

Source : [Eurostat](#)

Champ : Industrie, construction et services (sauf les activités des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales)

Les difficultés de recrutement

L'indicateur des difficultés de recrutement correspond à **la part des entreprises qui déclarent avoir des difficultés à recruter**. Il est calculé à partir des résultats de l'enquête de conjoncture trimestrielle de l'Insee dans les 3 grands secteurs d'activité : industrie manufacturière, services et bâtiment. Cet indicateur est très volatil, surtout dans le bâtiment.

Les difficultés ressenties fléchissent depuis mi-2022 pour l'industrie manufacturière et les services, depuis mi-2023 pour le bâtiment. La part d'entreprises concernées reste **particulièrement élevée dans le bâtiment** (61,2 % au troisième trimestre 2026), plus que dans l'industrie manufacturière (37,1 %) et les services (34,5 %)

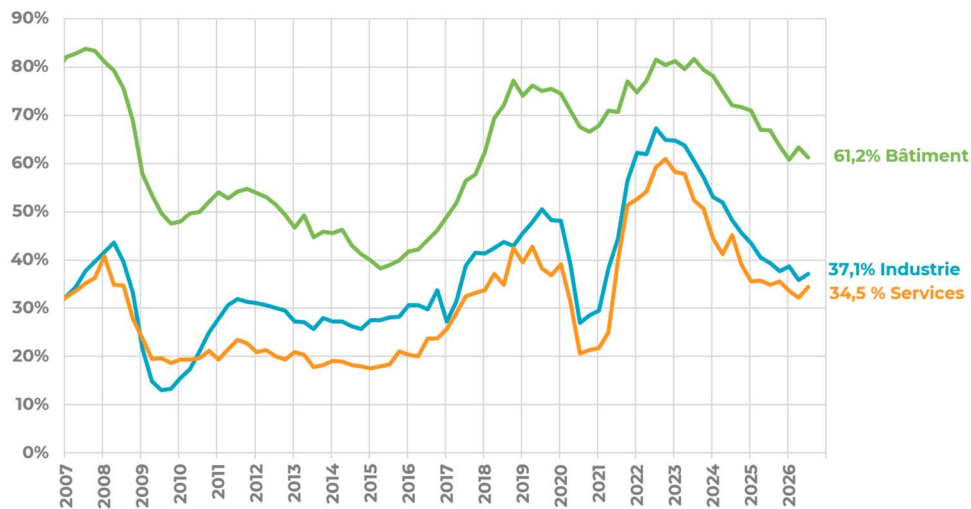
([Graphique 3](#)).

Note : même si les difficultés de recrutement en 2026 sont proches du niveau d'avant crise Covid, on observe une meilleure efficacité dans le fonctionnement du marché du travail comme le suggère la courbe de Beveridge

([Graphique 4](#)).

Les difficultés de recrutement sont tendanciellement plus marquées dans le bâtiment

GRAPHIQUE 3 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, DONNÉES CVS EN DÉBUT DE TRIMESTRE



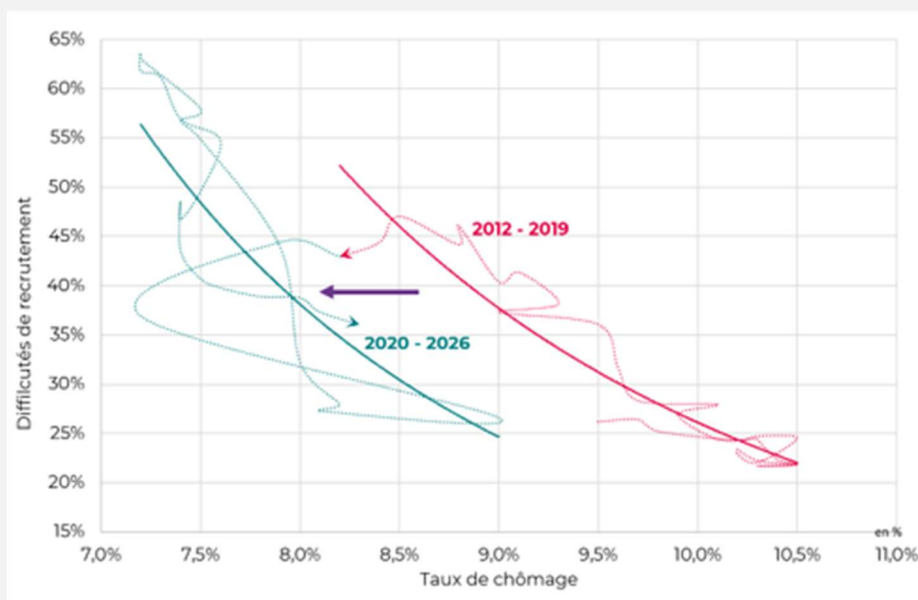
Lecture : au début du T3 2026, 37,1% des entreprises dans l'industrie manufacturière se déclarent confrontées à des difficultés de recrutement.
Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, Enquête trimestrielle de conjoncture.

ENCADRE 1 - UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN AMÉLIORATION DEPUIS LA FIN DE LA CRISE COVID

Depuis 2020, les points de la courbe de Beveridge* signalent un déplacement vers la gauche, par rapport aux points de la période 2012–2019, indiquant une meilleure efficacité dans le fonctionnement du marché du travail.

GRAPHIQUE 4 – COURBE DE BEVERIDGE EN FRANCE ENTRE 2012 ET 2026



Source : Insee, calculs Unédic

* La courbe de Beveridge renseigne du lien entre difficultés de recrutement et taux de chômage. Elle indique la qualité de l'appariement entre l'offre et de la demande de travail à partir de la relation entre les difficultés de recrutement et taux de chômage. Les changements structurels sur le marché du travail correspondent à des déplacements de la courbe alors que les changements conjoncturels impliquent des déplacements de long de la courbe.

Les offres non pourvues

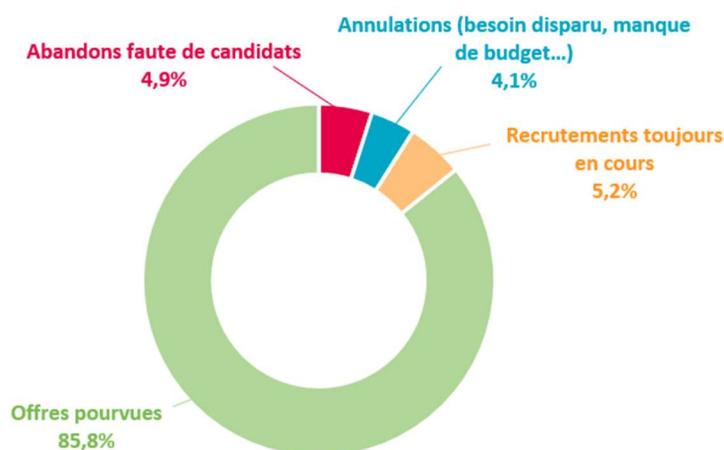
L'indicateur des offres non pourvues est produit par France Travail lors d'une enquête où l'opérateur interroge les entreprises pour mieux connaître les motifs d'abandon de recrutement³. Cet indicateur correspond aux offres d'une durée supérieure ou égale à 1 mois postées sur le site de France Travail (soit 2,6 millions d'offres en 2025) et abandonnées faute de candidat adéquat. Pour ces offres non pourvues, les employeurs ont reçu des candidatures mais près des 2/3 d'entre eux notent une absence de candidats compétents, expérimentés et/ou une formation insuffisante, 1/2 évoquent un manque de motivation pour occuper le poste et moins de 1/3 relèvent un manque de savoir-être ou d'expression orale.

France Travail estime ainsi que **le nombre d'offres concernées par un abandon de recrutement faute de candidat a été de l'ordre de 126 000 en 2025**, dont 81 000 concerneraient des emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois). Ce chiffre est donc nettement inférieur à celui des emplois vacants.

Les offres non pourvues « faute de candidat » représenteraient ainsi 4,9 % du total des offres en 2025. La grande majorité des offres déposées à France Travail est pourvue (85,8 %), une partie des recrutements (5,2 %) était toujours en cours au moment de l'enquête et une partie (4,1 %) annulée à la suite de la disparition du besoin ou pour raisons budgétaire (*Graphique 5*).

Plus de 8 offres déposées sur 10 sont pourvues en 2025

GRAPHIQUE 5 – DEVENIR DES OFFRES D'EMPLOI DÉPOSÉES À FRANCE TRAVAIL EN 2025



Champ : Ensemble des offres déposées à France Travail d'un contrat de plus d'un mois, clôturées au cours de l'année 2025

Source : Enquêtes « Offres pourvues et abandons de recrutement » en 2025 - France Travail.

Par ailleurs, France Travail publie chaque année l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO)⁴, qui interroge les employeurs sur leurs projets de recrutement. Dans la vague 2025, il apparaît ainsi que 12,5 % des employeurs qui avaient cherché à recruter en 2025 n'ont pu réaliser qu'une partie de leurs recrutements et que 4,5 % n'y sont pas du tout parvenus.

³ France Travail, « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2025 », avril 2026

L'enquête « porte sur un échantillon d'établissements ayant déposé une offre (pour des contrats d'une durée supérieure ou égale à un mois) clôturée entre les mois d'avril et juin 2025 », indique France Travail. Les données ont ensuite « été extrapolées à l'ensemble des offres déposées à France Travail sur une année ».

⁴ France Travail, « Besoins en main-d'œuvre 2025 », avril 2026

Les tensions sur le marché du travail

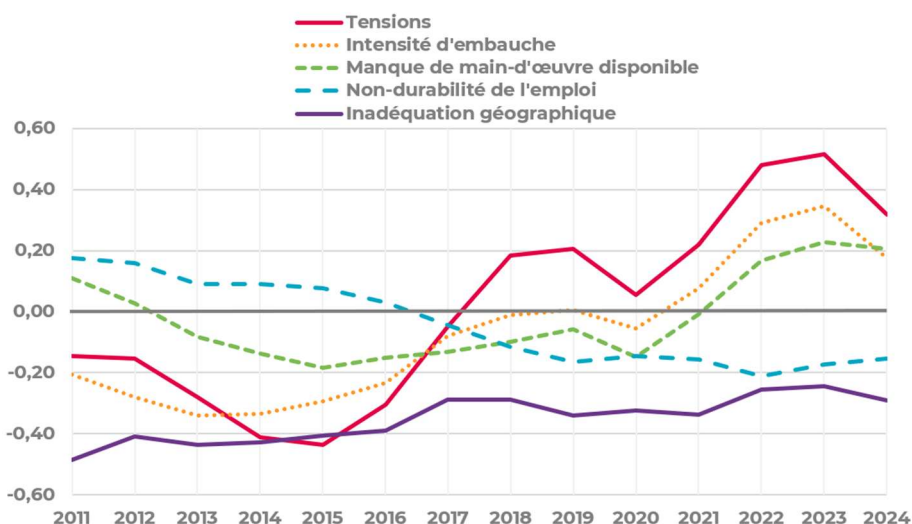
La mesure des tensions sur le marché du travail est réalisée grâce à un indicateur créé par la Dares⁵. Pour chaque métier et zone géographique, **un indicateur synthétique permet de diagnostiquer l'existence de tensions** partant du niveau des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, des offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi et de la facilité qu'ont les demandeurs d'emploi à retrouver un emploi.

Pour en éclairer les causes, 7 indicateurs complémentaires sont également produits : l'intensité des embauches, les conditions de travail, la non-durabilité de l'emploi, la main-d'œuvre disponible, le lien entre la spécialité de formation et le métier, le mauvais appariement géographique et la non-attractivité des salaires.

Entre 2015 et 2019, les tensions se sont accrues. L'année 2020 a marqué une accalmie en trompe l'œil, avant une nouvelle hausse en 2021 et 2022. En 2024 (dernière donnée disponible), les tensions commencent à baisser (*Graphique 6*) mais elles « *demeurent toutefois très élevées dans les métiers du bâtiment, de la mécanique et du travail des métaux, de la maintenance et de la santé* », analyse la Dares.

Des tensions sur le marché du travail qui baissent en 2024

GRAPHIQUE 6 - EVOLUTION DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LEURS PRINCIPAUX FACTEURS POTENTIELS DEPUIS 2011



Lecture : entre 2023 et 2024, l'indicateur d'intensité des embauches baisse de 0,35 à 0,18.

Champ : France (hors Mayotte), 2011-2024.

Source : France Travail - Dares, métiers en tension.

⁵ Dares, « Les tensions sur le marché du travail en 2024 », février 2026

ENCADRÉ 2 - LE CADRE JURIDIQUE DES MÉTIERS EN TENSION

La notion de « métiers en tension » désigne généralement tout métier pour lequel les entreprises rencontrent des difficultés à recruter, notamment parce que le nombre de candidats disponibles est insuffisant au regard des besoins de main-d'œuvre. Toutefois, cette notion fait également l'objet d'une définition juridique précise : un arrêté ministériel fixe la liste d'une série de métiers en tension, établie région par région⁶, afin de répondre aux besoins persistants de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité⁷.

Deux critères principaux sont pris en compte pour établir cette liste :

- le niveau de tension sur le recrutement ;
- et la présence significative de travailleurs étrangers non communautaires dans le métier par rapport à la moyenne nationale.

Cette liste vise notamment à faciliter le recrutement de travailleurs étrangers hors Union européenne, en dispensant les employeurs de déposer préalablement une offre d'emploi, ainsi qu'à permettre, sous certaines conditions et après appréciation du préfet, la régularisation de certains salariés étrangers en situation irrégulière.

POUR EN SAVOIR PLUS

- [Dares, « Les emplois vacants », août 2026](#)
- [Dares et France Travail, « Les tensions sur le marché du travail en 2024 », février 2026](#)
- [Eurostat, « Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity », août 2026](#)
- [France Travail, « Offres d'emploi et recrutement », avril 2026](#)
- [France Travail, « Besoins en main-d'œuvre 2026 », avril 2026](#)
- [Insee, « Enquête trimestrielle de conjoncture dans les services », juillet 2026](#)
- [Insee, Enquête trimestrielle de conjoncture dans l'industrie, juillet 2026](#)
- [Insee, Enquête mensuelle de conjoncture dans l'industrie du bâtiment, juillet 2026](#)

⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051643488>

⁷ Gouvernement, « Travailleurs étrangers : la liste des "métiers en tension" actualisée », mai 2025

ANNEXE

TABLEAU 1 – SYNTHÈSE DES DÉFINITIONS ET SOURCES DES PRINCIPAUX INDICATEURS

Notions	Source	Dernier point disponible	Définitions	Résultats
Emplois vacants	Dares, enquête ACEMO auprès de chefs d'entreprises ou établissements de 10 salariés ou plus	T2 2026	Emploi disponible dans les 3 mois - nouvellement créé ou inoccupé, ou encore occupé et sur le point de se libérer - pour lequel l'employeur entreprend des démarches actives de recrutement en dehors de l'entreprise.	458 000 emplois vacants au T2 2026
Offres non pourvues	France Travail, enquête "Offres pourvues et abandons de recrutement"	2025	Offres postées sur le site de France Travail et abandonnées faute de trouver un candidat adéquat	126 000 offres de <u>contrats de plus d'un mois non pourvues</u>
Difficultés de recrutement	Insee, enquêtes trimestrielles de conjoncture	T3 2026	Part des entreprises déclarant des difficultés de recrutement Par secteur	Au début du T3 2026 : 61 % dans le bâtiment, 37 % dans le manufacturier, 34 % dans les services
Tensions sur le marché du travail	Dares/France Travail, métiers en tension	2024	1/ Indicateur de tension composite entre : - les difficultés de recrutement issues de l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) - le ratio entre les offres d'emplois et les demandeurs d'emploi inscrits - le taux d'écoulement de la demande d'emploi 2/ Indicateurs complémentaires pour en éclairer les causes.	Des tensions en hausse depuis 2015 qui baissent en 2024



COMPRENDRE LES EMPLOIS VACANTS, LES OFFRES NON POURVUES, LES TENSIONS

Boris Koehler

Octobre 2026

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org

