



MÉTIERS 2030

Quelles perspectives
de recrutement en région ?

Les Métiers en 2030

Quelles perspectives de recrutement en région ?

France Stratégie

Cécile Jolly
Jean Flamand

Dares

Camille Cousin
Alexis Eidelman

Janvier 2023



Table des matières

Résumé	5
Introduction.....	15
Partie I – La dynamique régionale des recrutements en 2030.....	19
1. L’emploi continuerait à être dynamique dans les régions de l’Ouest et du Sud jusqu’en Auvergne-Rhône-Alpes	21
Cinq profils régionaux selon la trajectoire d’emploi.....	21
Quels ressorts de la dynamique de l’emploi ?.....	24
2. Une géographie des métiers qui conditionne la dynamique de l’emploi.....	27
Les régions agricoles : le Centre-Est, la vallée de la Loire, la façade Manche et atlantique, l’Occitanie et la Corse.....	28
Les régions industrielles : le Centre-Ouest, le Nord-Est et l’Auvergne-Rhône-Alpes	29
Les cadres très présents en Île-de-France, les enseignants en Hauts-de-France et les cadres de conception et de recherche en Auvergne-Rhône-Alpes et en Occitanie	31
Les métiers de la manutention plus nombreux dans les régions Nord-Ouest à proximité de l’Île-de-France	32
Les métiers de la vente et de l’hôtellerie-restauration surreprésentés dans les régions les plus touristiques.....	32
Un poids spécifique des métiers de l’aide et du soin sur les façades atlantique et méditerranéenne....	33
Provence-Alpes-Côte d’Azur et Corse : des métiers de services de proximité aux particuliers et de la vente, destinés à la satisfaction de la demande locale et touristique.....	33
Les métiers de la sécurité : le poids des implantations militaires et de la concentration urbaine	34
3. Des démographies relativement différenciées territorialement sur le marché du travail.....	36
Des départs en fin de carrière relativement homogènes sur le territoire qui dominent partout les besoins de recrutement.....	36
Davantage de jeunes débutants en Île-de-France.....	38
Des mobilités géographiques très variables selon les métiers, un solde migratoire excédentaire au Sud et à l’Ouest	40
4. Difficultés de recrutement et tensions actuelles par région.....	43

Partie II – Panorama prospectif des métiers par région.....	63
Auvergne-Rhône-Alpes.....	65
Bourgogne-Franche-Comté.....	73
Bretagne.....	81
Centre-Val de Loire.....	89
Corse.....	97
Grand Est.....	105
Hauts-de-France.....	113
Île-de-France.....	121
Normandie.....	129
Nouvelle-Aquitaine.....	137
Occitanie.....	145
Pays de la Loire.....	153
Provence-Alpes-Côte d’Azur.....	161
ANNEXES.....	169
Annexe 1 – Méthodologie.....	171
Annexe 2 – Métiers spécifiques regroupés.....	179
Annexe 3 – Métiers regroupés pour la Corse.....	183
Bibliographie.....	185



Résumé

Les Métiers en 2030 dressait en mars 2022 un panorama des dynamiques et des difficultés probables de recrutement dans la décennie à venir pour la France. Déclinées ici au niveau régional, elles dessinent une carte où se côtoient des régions, situées au Nord-Est, qui devraient connaître moins de difficultés de recrutement, et d'autres, allant de la façade atlantique jusqu'au bassin méditerranéen, dont le déficit potentiel de main-d'œuvre serait à l'inverse accentué du fait de leurs spécificités économiques et démographiques.

Besoins de recrutement et déséquilibres potentiels : de quoi parle-t-on ?

Comme dans la projection nationale, les besoins de recrutement résultent de la dynamique des activités. Cette dynamique crée de nouveaux postes pour certains métiers et en détruit pour d'autres. S'y ajoutent les remplacements occasionnés par les départs en fin de carrière. Les besoins de recrutement sont confrontés, pour chaque métier et chaque région, aux flux de jeunes débutants sur le marché du travail, ce qui permet d'identifier des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles.

Ces projections sont ici déclinées par métiers sur les treize régions métropolitaines¹, en termes de dynamique de l'emploi et de démographie. Si elles tiennent compte des tendances régionales observées par le passé et de ce que l'on peut anticiper aujourd'hui, elles n'intègrent pas les politiques régionales susceptibles d'infléchir la dynamique d'activité ni le travail transfrontalier² qui peut accroître par endroit les difficultés de recrutement.

La dynamique de l'emploi, bien qu'inégale entre régions, pèse moins dans les besoins de recrutement anticipés que les départs en fin de carrière, comme au niveau national. Ces départs en fin de carrière des *baby-boomers* seront en partie comblés par les jeunes débutant en emploi, qui sont particulièrement présents en Île-de-France et en Hauts-de-France. Mais, quel que soit le territoire, ces nouveaux entrants sur le marché du travail seraient globalement moins nombreux que les seniors le quittant définitivement. Cela se traduira dans la décennie à venir par un déséquilibre particulièrement marqué dans les

¹ Les Outre-mer n'ont pas pu être intégrés dans cette déclinaison régionale, les données rétrospectives étant trop limitées pour assurer la robustesse des simulations.

² Dans la mesure où c'est le lieu de travail – et non de résidence – qui est retenu.

métiers où la part des seniors est élevée (conducteurs de véhicules) ou pour ceux qui sont très dynamiques en termes d'emploi (cadres commerciaux et technico-commerciaux).

Ces difficultés potentielles seront accentuées ou atténuées par les migrations inter-régionales des travailleurs – qui libéreront un poste dans une région pour occuper un nouvel emploi dans une autre. Les régions côtières sont ainsi particulièrement attractives et les professionnels qui s'y installent pourvoient une partie des postes. Ces mobilités géographiques contribueront, à l'inverse, à renforcer les difficultés de recrutement pour les régions marquées par des départs nets, à commencer par l'Île-de-France.

Les déséquilibres projetés entre les postes à pourvoir et les candidats à ces postes ne signifient pas pour autant que les emplois resteront non pourvus. Pour parvenir à équilibrer besoins et viviers de main-d'œuvre, il faudra recruter des professionnels exerçant un autre métier, des chômeurs, des inactifs ou des immigrants entrés sur le territoire au cours de la période de projection. Beaucoup de professionnels accèdent ainsi au cours de leur carrière à des postes de qualification supérieure, et donc changent de métier. Et la baisse du taux de chômage dans le scénario de référence correspond à 450 000 personnes qui devraient retrouver un emploi et ainsi contribuer à la réduction des déséquilibres.

La déclinaison régionale des *Métiers en 2030* fournit ainsi un cadre de référence mais ne saurait se substituer à une prospective régionale qui prendrait en considération des paramètres plus fins.

Projections régionales : quelle cartographie des tensions de recrutement ?

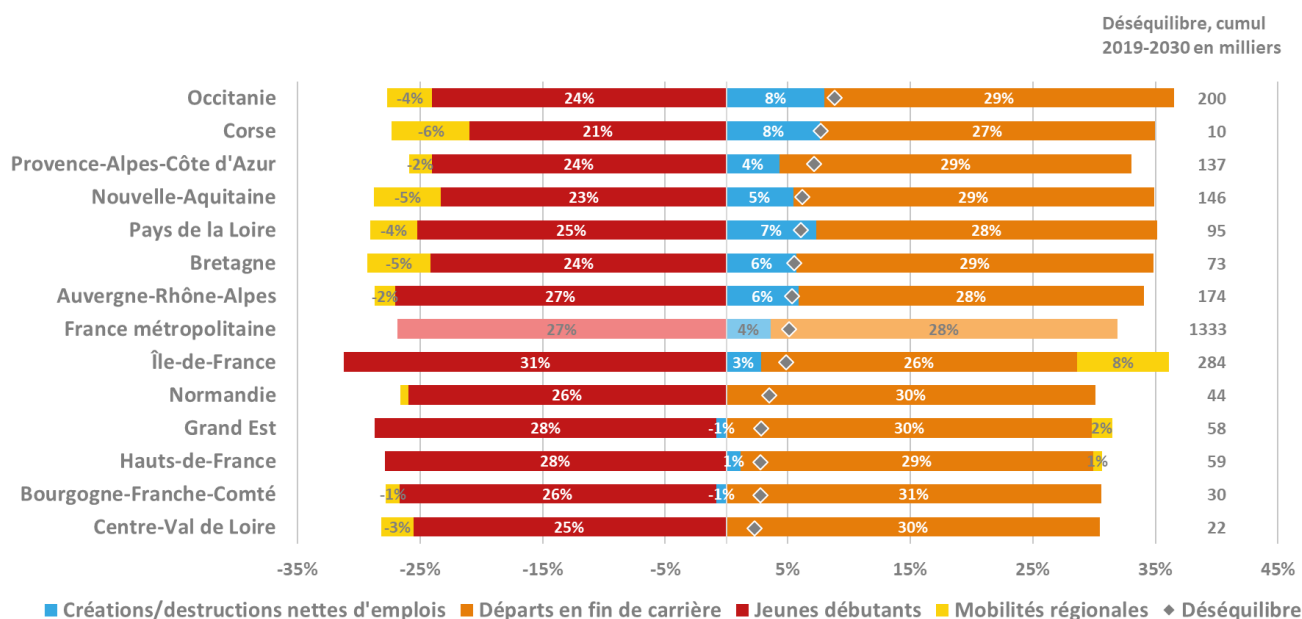
Au niveau national, 5 % des besoins de recrutement ne seraient pas spontanément pourvus par les jeunes débutant sur le marché du travail à l'horizon de 2030. Qu'en est-il au niveau régional ?

Une chose est sûre : les besoins de recrutement restent alimentés quelle que soit la région par les départs en fin de carrière (Graphique I). Ces taux de départ seraient assez homogènes entre les régions, s'étageant de 26 % à 31 % de l'emploi régional.

En revanche, le niveau des postes potentiellement non pourvus diverge selon les régions. En cause : un dynamisme régional et une attractivité pour les jeunes et les travailleurs en provenance d'autres régions très différenciés territorialement. D'un côté, les régions de l'Ouest et du Sud afficheraient des déficits potentiels de main-d'œuvre élevés : elles sont dynamiques en termes d'emploi et attractives pour les professionnels venant d'autres aires géographiques mais moins de jeunes y débutent en emploi qu'en moyenne nationale. De l'autre, les régions intérieures moins densément peuplées ainsi que le Grand Est et les Hauts-de-France ont des déséquilibres moins marqués en raison de créations d'emplois plus faibles que la moyenne nationale. Enfin, l'Île-de-France se singularise par une très forte attractivité pour les jeunes mais aussi par des départs nombreux de ses actifs en emploi vers les régions atlantiques et méditerranéennes.

Les déséquilibres entre les besoins et les viviers de main-d'œuvre anticipés donnent également à voir l'évolution probable des tensions de recrutement. Ils permettent ainsi d'identifier les territoires du Sud et de l'Ouest dont le marché du travail est déjà très tendu et qui pourraient être confrontés à des difficultés de recrutement accrues d'ici 2030.

Graphique I – Déséquilibres potentiels par région à l'horizon de 2030 dans le scénario de référence entre 2019 et 2030 (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Normandie, le déséquilibre potentiel entre les 30 % de besoins de recrutement (soit 30 % de départs en fin de carrière et 0 % de créations nettes d'emplois) et les 27 % de ressources en main-d'œuvre (26 % de jeunes débutants et 1 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 3 % des 1,3 million d'emplois de la région en 2019.

Sources : projections France Stratégie/Dares

Un déficit potentiel de main-d'œuvre de la façade atlantique jusqu'au bassin méditerranéen et la vallée du Rhône

Les déséquilibres potentiels entre les besoins de recrutement et le vivier potentiel de main-d'œuvre (jeunes débutants en emploi et travailleurs venant d'autres régions) sont élevés dans les régions qui vont de la façade atlantique jusqu'au bassin méditerranéen et à la vallée du Rhône (Graphique I *supra*). Entre 6 % et 9 % des postes à pourvoir d'ici 2030 ne seraient pas comblés par les nouveaux travailleurs résidents et les jeunes débutants au sud-ouest du pays et en Auvergne-Rhône-Alpes.

L'ampleur de ces déficits potentiels de main-d'œuvre au Sud et à l'Ouest s'explique par une dynamique de l'emploi plus marquée qu'au niveau national. Dans ces territoires, les créations de postes varieraient entre 4 % et 8 % de l'emploi dans la décennie à venir. Ces régions recoupent pour partie le « U de la croissance », cet espace qui s'étend de la façade atlantique à la côte méditerranéenne en remontant vers la vallée du Rhône et qui concentre depuis quarante ans les territoires où l'emploi a le plus augmenté¹. Le dynamisme local plus prononcé de leur activité et leur vitalité démographique continueraient, comme par le passé², à accroître leur poids dans l'emploi, en particulier en Occitanie, en Corse et dans les Pays de la Loire. L'Auvergne-Rhône-Alpes et l'Occitanie bénéficient de surcroît d'une composition de l'emploi favorable : elles concentrent davantage de métiers de cadres de conception et de recherche (personnels d'études et de recherche, ingénieurs et cadres de l'industrie, cadres du BTP) dont le scénario de référence anticipe une croissance de l'emploi, en raison de l'importance de l'industrie de pointe dans ces territoires et de l'implantation d'usines européennes.

Ce marché de l'emploi favorable attire également de nouveaux travailleurs en provenance d'autres régions, sous l'influence des grandes métropoles³, du climat et de la présence de littoraux. L'arrivée nette de nouveaux travailleurs pourrait permettre de pourvoir une partie des postes créés ou laissés vacants par les seniors⁴. L'arrivée de ces actifs en emploi venus d'autres territoires serait particulièrement marquée en Bretagne, en Corse, en Nouvelle-Aquitaine, en Pays de la Loire et en Occitanie où elles pourraient représenter 4 % à 6 % de l'emploi de ces régions. Les travailleurs les plus mobiles géographiquement sont surtout des professionnels qualifiés.

Ces flux devraient néanmoins rester insuffisants pour équilibrer le marché du travail local, dans la mesure où les jeunes débutants y seraient moins nombreux qu'en moyenne au niveau national, à l'exception de l'Auvergne-Rhône-Alpes. Le Sud-Ouest bénéficie, en effet, d'un afflux de retraités ou de ménages sans enfants et peut souffrir dans certains territoires d'un départ des jeunes qui vont étudier ou chercher un premier emploi ailleurs. Dans cette zone géographique, les aires de Toulouse, de Nantes et l'ensemble de Rhône-Alpes sont les seules zones où la part des moins de 20 ans est supérieure à la moyenne nationale⁵, en raison d'un plus grand dynamisme démographique ainsi que d'une concentration et d'une diversité d'établissements de formation.

¹ Manné I., Méreau B., Michaïlesco B. et Rousseau L. (2022), « [En quarante ans, l'emploi se concentre progressivement dans les grandes zones d'emploi hors Île-de-France](#) », *Insee Première*, n° 1895, mars.

² Insee (2021), *La France et ses territoires*, édition 2021, coll. « Insee Références ».

³ Ces régions concentrent onze des dix-huit grandes zones d'emploi du territoire national : Lyon, Toulouse, Bordeaux, Marseille, Nantes, Strasbourg, Rennes, Montpellier, Grenoble, Nice et Toulon.

⁴ Notons qu'une partie de ces mobilités résidentielles ne se traduit pas nécessairement par un changement du lieu de travail, qui plus est dans le contexte post-Covid du développement du travail à distance.

⁵ Insee (2021), *La France et ses territoires*, *op. cit.*

Des déficits potentiels de main-d'œuvre moins marqués au Centre-Ouest et au Nord-Est

Les régions du Centre-Ouest et du Nord-Est de la France affichent des déséquilibres entre besoins et viviers de recrutement inférieurs à la moyenne nationale. Entre 2 % et 3 % des postes à pourvoir d'ici 2030 ne seraient pas occupés par les nouveaux travailleurs résidents et les jeunes débutants.

Ces territoires conjuguent en projection des créations d'emplois plus faibles qu'au niveau national et une moindre attractivité pour les jeunes débutants et les actifs en emploi résidant dans d'autres régions. Ils s'insèrent pour partie dans la « diagonale des faibles densités » des Ardennes au Massif central en passant par la façade de la Manche et le Centre-Ouest, qui ont cumulé par le passé faible dynamisme de l'emploi et de la population¹. Si les Hauts-de-France ont eu une configuration d'emploi similaire, ils se singularisent par une population plus jeune.

La moindre contribution de ces territoires à la croissance de l'emploi en France est prolongée en projection et accentuée par la forte présence de métiers dont l'emploi se contracte, dans l'industrie et l'agriculture notamment. Les besoins de recrutement dans ces territoires seraient donc quasi exclusivement alimentés par les départs en fin de carrière des seniors. Si les dynamiques d'emploi passées et futures les rapprochent, leurs démographies opposent néanmoins les régions vieillissantes où la croissance de la population n'est alimentée que par les migrations en provenance d'autres régions, et celles plus jeunes qui bénéficient d'un excédent naturel de la population mais souffrent d'un déficit migratoire.

En Centre-Val de Loire, en Bourgogne-Franche-Comté et en Normandie, les départs en fin de carrière seraient particulièrement nombreux dans la décennie à venir, laissant vacants près d'un tiers des postes. Ces régions peu denses et majoritairement rurales ont une population plus âgée que la moyenne nationale et moins de naissances. À cela s'ajoute la moindre densité des établissements de formation. Les jeunes débutants y seraient donc un peu moins nombreux qu'ailleurs en France – une faiblesse compensée par un afflux de nouveaux travailleurs résidents venus essentiellement de la région francilienne limitrophe.

Le Grand Est et les Hauts-de-France se caractérisent en revanche par une proportion de jeunes débutants plus élevée en 2030, comparable à la moyenne métropolitaine. Beaucoup d'étudiants poursuivent leurs études en Grand Est et devraient y débiter leur carrière tandis que la population des Hauts-de-France est la plus jeune de l'Hexagone, derrière l'Île-de-France. Cette attractivité pour les jeunes débutants contraste avec un solde des mobilités géographiques légèrement négatif, en raison d'arrivées sur le territoire plus faibles que le nombre de déménagements de travailleurs vers d'autres régions.

¹ Desrivierre D. (2019), « Les façades atlantique et méditerranéenne conjuguent dynamisme de la population et de l'emploi », *Insee Première*, n° 1752, avril.

Les régions du Nord-Est vont donc globalement être moins dynamiques en termes de démographie et d'emploi et la part des seniors qui vont partir en fin de carrière y sera supérieure à la moyenne nationale.

L'Île-de-France resterait moins attractive pour les actifs déjà en poste mais très prisée des jeunes

Si le déséquilibre anticipé dans la région Île-de-France est comparable à celui observé sur le territoire national – soit autour de 5 % –, la structure de ses flux d'offre et de demande la rend spécifique sur plusieurs points.

Les créations nettes d'emplois dans la décennie à venir y sont comparables à celles projetées au niveau national mais la dynamique de l'emploi traduit deux tendances contraires qui se compensent. Certes l'Île-de-France reste la région qui concentre le plus grand nombre d'actifs en emploi mais sa part dans l'emploi hexagonal a tendance à décliner dans certains métiers, à mesure que d'autres territoires dynamiques viennent prendre le relais. Cette évolution passée¹, prolongée en projection, aurait pu contribuer à réduire les créations de postes sur le territoire francilien. Mais l'Île-de-France concentre aussi des activités et des professions fortement en croissance par le passé et qui devraient le rester à l'avenir. La dynamique de l'emploi est ainsi entièrement tirée par les métiers porteurs, le plus souvent de niveau cadre, dans l'informatique, l'information-communication, la gestion des entreprises, le soin aux personnes ou la recherche et développement.

L'Île-de-France présente également une configuration démographique très singulière par rapport aux autres régions. Elle se distingue par le flux de jeunes débutants en emploi le plus élevé de la France métropolitaine (31 %). En raison d'une grande offre d'enseignement supérieur, la région francilienne est le lieu d'études de nombreux jeunes qui y débutent aussi leur carrière professionnelle. Elle est globalement plus jeune que la moyenne des régions métropolitaines. Symétriquement, les seniors qui devraient, dans la décennie à venir, quitter définitivement le marché du travail, y sont proportionnellement les moins nombreux de l'Hexagone (soit 26 % de l'emploi de 2019 contre 28 % en moyenne métropolitaine). Ce dynamisme démographique est néanmoins tempéré par un déficit migratoire passé prolongé à 2030². L'Île-de-France est ainsi la première région à pâtir du départ d'actifs en emploi vers d'autres régions : environ 8 % de l'emploi y serait ainsi à pourvoir du fait des mobilités résidentielles des travailleurs franciliens vers d'autres régions³.

¹ Manné I. *et al.* (2022), « [En quarante ans, l'emploi se concentre progressivement dans les grandes zones d'emploi hors Île-de-France](#) », *op. cit.*

² Dubujet F., Laurent P. et Tissot I. (2022), « [Départs des Franciliens vers la province : des écarts de niveau de vie parfois importants avec leurs nouveaux voisins](#) », *Insee Analyses – Île-de-France*, n° 157, septembre.

³ Notons qu'une partie de ces mobilités résidentielles hors de l'Île-de-France ne se traduisent pas nécessairement par un changement du lieu de travail, qui plus est dans le contexte post-Covid du développement du travail à distance.

Déficit potentiel de main-d'œuvre : des disparités régionales selon les métiers

À l'horizon de 2030, toutes les régions présenteraient un déséquilibre positif traduisant un déficit potentiel de main-d'œuvre. Pour certains métiers, ce déséquilibre serait élevé partout sur le territoire, alors que pour d'autres il serait différent d'une région à l'autre. Ces disparités territoriales selon les métiers tiennent surtout à des dynamiques d'emploi hétérogènes et à des spécificités de la structure d'emploi au niveau local.

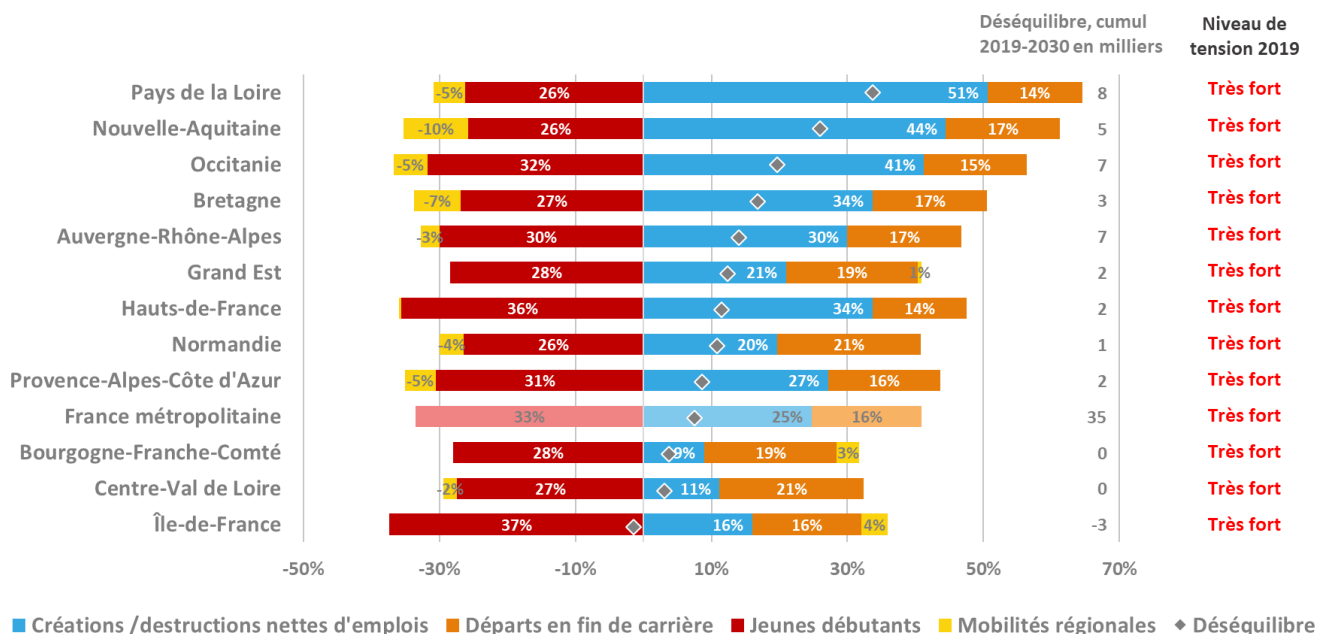
À l'instar des agents d'entretien et des employés de maison, les aides à domicile figurent parmi les métiers pour lesquels le déficit potentiel de main-d'œuvre serait élevé dans l'ensemble des régions : d'ici 2030, les postes non pourvus par les jeunes débutants et les travailleurs en provenance d'autres régions représenteraient entre un quart et la moitié des emplois actuels de ce métier, contre 5 % en moyenne pour l'ensemble des métiers. Ces déséquilibres élevés s'expliquent surtout par les nombreux départs en fin de carrière et la faible attractivité de ce métier pour les jeunes débutants. Dans certaines régions (Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes et Pays de la Loire), ces déficits de main-d'œuvre seraient renforcés par la très forte dynamique des créations d'emplois. Celles-ci sont à mettre en lien avec le vieillissement démographique qui affectera tous les territoires dans les décennies qui viennent¹.

A contrario, chez les personnels d'études et de recherche, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les ingénieurs en informatique, l'écart anticipé entre besoins de recrutement et ressources en main-d'œuvre ne serait pas de même ampleur d'une région à l'autre (Graphique II). Dans le cas des ingénieurs en informatique, le déséquilibre serait particulièrement marqué le long de la façade atlantique (Bretagne, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine) et au Sud-Ouest (Occitanie). Dans ces territoires, les besoins non couverts à l'horizon de 2030 représenteraient entre un cinquième et un tiers des emplois actuels de ce métier, et ce malgré l'attractivité de ces régions pour les professionnels en provenance d'autres territoires².

¹ Cazaubiel A. et El Guendouz A. (2022), « D'ici 2070, un tiers des régions perdraient des habitants », *Insee Première*, n° 1930, novembre.

² Le solde migratoire apparent de ces régions est positif et le plus élevé depuis 2009. Voir Brutel C. (2019), « La croissance démographique s'atténue dans presque toutes les régions entre 2014 et 2020 », *Insee Première*, n° 282, décembre.

Graphique II – Le déséquilibre en pourcentage pour les ingénieurs en informatique dans chaque région (2019-2030) et leur niveau de tension en 2019



Note : pour la Corse, les ingénieurs en informatique ont été regroupés avec tout le domaine « Informatique » car l'emploi de 2019 de la région était inférieur à 1 000 personnes pour ce métier (voir l'Annexe 3).

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Pays de La Loire, le déséquilibre potentiel des ingénieurs en informatique s'établit à 34 % de l'emploi de 2019. Au total, ces besoins non couverts par l'arrivée des jeunes débutants (26 %) et des travailleurs en provenance d'autres régions (5 %) représenteraient un tiers des emplois actuels (65 % - 31 % = 34 %).

Source : projections France Stratégie/Dares

D'autres métiers présentent une forte hétérogénéité liée à des spécificités régionales. C'est notamment le cas des maraîchers, jardiniers, viticulteurs dont les déséquilibres seraient élevés (entre 12 % et 17 % de l'emploi) dans les deux premières régions agricoles de France, la Nouvelle-Aquitaine et la Bretagne, mais également dans les régions viticoles de Bourgogne-Franche-Comté et du Grand Est (Champagne). C'est également le cas des techniciens de la maintenance, majoritairement recrutés dans l'industrie et le commerce. En Corse, en Bretagne, en Nouvelle-Aquitaine et en Occitanie, l'emploi de ces techniciens serait particulièrement dynamique, en raison de la prépondérance du commerce pour la Corse et du dynamisme de l'industrie pour les trois autres régions. Les postes non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées nettes dans la région représenteraient entre 9 % et 23 % de l'emploi. Dans les autres régions, les écarts entre besoins et viviers de recrutement seraient plus faibles, voire négatifs en Hauts-de-France, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Auvergne-Rhône-Alpes et en Île-de-France.

Des difficultés de recrutement accentuées au sud et à l'ouest du pays

Comme au niveau national, il est intéressant de confronter les déficits potentiels de main-d'œuvre à l'horizon de 2030 avec l'intensité actuelle des tensions de recrutement, mesurée au début de la période de projection (2019)¹. Si le déséquilibre anticipé en 2030 est fortement positif (déficit potentiel de main-d'œuvre), la tension risquerait de s'accroître ou d'apparaître dans le métier considéré ; s'il est fortement négatif (surplus potentiel de main-d'œuvre), la tension pourrait se réduire ; si le déséquilibre est faible ou nul, alors le niveau de tension actuel resterait globalement inchangé.

Les difficultés de recrutement de certains métiers s'accroîtraient ainsi d'ici 2030 dans quasiment toutes les régions. C'est le cas des conducteurs de véhicules, des cadres des services administratifs et financiers, des cadres commerciaux, des employés de maison (dont font partie les personnels de ménage) et des aides à domicile.

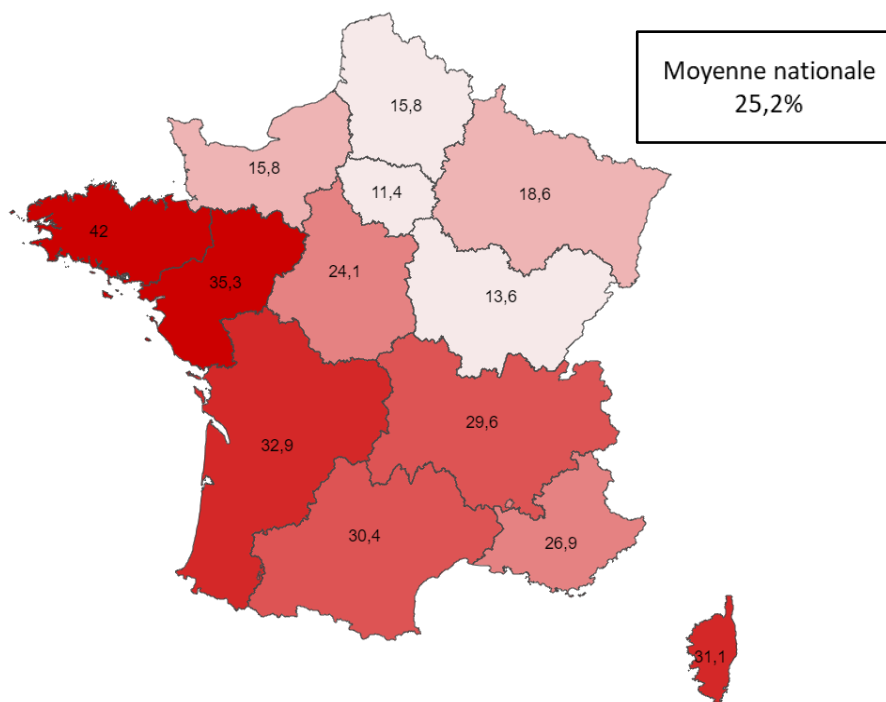
Cette aggravation des tensions serait néanmoins plus marquée dans les territoires du Sud et de l'Ouest dont le marché du travail est déjà très tendu. C'est en particulier le cas en Pays de la Loire, en Nouvelle-Aquitaine et en Bretagne (Carte I). Ces trois régions sont à la fois agricoles et industrielles et les départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans ces domaines professionnels, où les actifs en emploi sont plus âgés que la moyenne des métiers et les jeunes débutants moins présents.

L'Île-de-France afficherait, en revanche, la plus faible part d'emploi exercé dans des métiers pour lesquels les difficultés de recrutement risquent de s'accroître, en raison d'une démographie plus jeune sur le marché du travail (plus de débutants et moins de seniors).

Enfin, les régions du Nord-Est seraient également moins affectées par l'aggravation des difficultés de recrutement, essentiellement en raison d'un plus faible dynamisme de l'emploi. Symétriquement, c'est dans ces territoires que les difficultés actuelles de recrutement pourraient se réduire le plus fortement.

¹ Niang M., Lainé F. et Chartier F. (2021), « [Les tensions sur le marché du travail en 2020](#) », *Dares Résultats*, n° 69, Dares/Pôle emploi, novembre.

Carte I – Part des emplois exercés dans des métiers dont les tensions s'accroîtraient d'ici 2030, par région (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les métiers dont les difficultés de recrutement s'accroîtraient en 2030 représenteraient 42 % de l'emploi 2019 en Bretagne.

Source : projections France Stratégie/Dares

Ce panorama régional des *Métiers en 2030* doit *in fine* permettre de mieux accompagner les décideurs locaux et nationaux, dans leurs politiques d'emploi, d'orientation ou d'enseignement. En repérant les potentiels déficits de main-d'œuvre, il invite aussi à mener les actions nécessaires en amont pour éviter que des pénuries ne viennent handicaper la croissance. La formation est l'un des moyens de favoriser l'adéquation entre la demande et les besoins de main-d'œuvre, en particulier dans les métiers qui recrutent des compétences spécifiques. Mais elle ne saurait résoudre à elle seule toutes les difficultés d'attractivité des métiers et des formations qui y conduisent, qui appellent aussi des actions de la part des employeurs.



Introduction

En mars 2022 paraissait *Les Métiers en 2030*, le quatrième exercice de prospective des besoins et des difficultés de recrutement attendus dans les dix ans à venir¹. Depuis les années 1990, cette anticipation est réalisée à l'échelle nationale. Si certains observatoires régionaux de l'emploi ont pu par le passé décliner régionalement ces exercices nationaux, aucun panorama ne permettait jusqu'à présent de comparer les territoires, à partir d'une méthode et d'une projection macroéconomique cohérentes. C'est désormais chose faite avec la régionalisation des *Métiers en 2030* proposée dans le présent rapport. Cette régionalisation des projections est néanmoins limitée à la France métropolitaine, les données rétrospectives étant trop limitées pour assurer la robustesse des simulations dans les territoires ultramarins.

Comme dans la projection nationale, les besoins de recrutement résultent de la dynamique des activités qui créent de nouveaux postes pour certains métiers et en détruisent pour d'autres, auxquels viennent s'ajouter les remplacements occasionnés par les départs définitifs des seniors du marché du travail. Ces départs seront très nombreux dans la décennie à venir car les dernières cohortes des générations du *baby-boom* vont partir en fin de carrière et représenteront neuf postes à pourvoir sur dix d'ici 2030. Ces emplois créés ou laissés vacants par les seniors seront partiellement occupés par les jeunes qui sortiront de formation initiale et débiteront en emploi. Or les nouveaux entrants sur le marché du travail seraient globalement moins nombreux que les seniors le quittant définitivement, le déséquilibre pourrait être particulièrement marqué dans les métiers où les seniors sont nombreux ou qui sont très dynamiques en termes d'emploi. Il pourrait en résulter une aggravation des difficultés potentielles de recrutement si les actifs déjà en poste dans d'autres professions ne s'y reconvertissent pas ou si les chômeurs ne les rejoignent pas. Ces difficultés potentielles seront accentuées ou atténuées par les migrations inter-régionales des travailleurs. Les régions côtières sont ainsi particulièrement attractives et les professionnels qui s'y installent pourvoiront une partie des postes. Ces mobilités géographiques contribueront, à l'inverse, à renforcer les difficultés de recrutement pour les régions marquées par des départs nets, à commencer par l'Île-de-France.

¹ France Stratégie/Dares (2022), *Les Métiers en 2030*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars.

En dehors des départs en fin de carrière simulés d'emblée par l'Insee au niveau régional, les créations nettes d'emplois et les flux de jeunes débutants par métier issus de la projection nationale ont été répartis entre les régions en prolongeant les tendances¹. Si cette méthode assure une cohérence macroéconomique globale et tient compte des spécificités régionales observées par le passé, elle n'intègre pas les politiques régionales susceptibles d'infléchir la dynamique d'activité ni le travail transfrontalier qui peut accroître par endroit les difficultés de recrutement, en particulier dans les régions Grand Est et Auvergne-Rhône-Alpes. La déclinaison régionale des *Métiers en 2030* fournit ainsi un cadre de référence mais ne saurait se substituer à une prospective régionale qui prendrait en considération des paramètres plus fins.

En dressant un panorama chiffré des perspectives régionales de recrutement par métier, l'exercice répond à une demande exprimée par les partenaires économiques et sociaux, les administrations et, d'une manière générale, les experts de l'observation de l'emploi, de l'insertion et de l'orientation professionnelles, réunis dans le comité d'orientation de *Métiers en 2030*. Cette attente était déjà perceptible dans l'enquête menée auprès des usagers du précédent exercice qui estimaient l'échelon régional plus pertinent pour analyser les besoins d'emplois et de formation². Les activités économiques ou les services publics ne sont en effet pas répartis uniformément sur le territoire, conduisant à des besoins spécifiques selon les spécialisations agricoles, industrielles, touristiques ou de service des régions. De la même manière, les dispositifs de formation initiale et continue n'ont pas le même degré de concentration et de diversité en Île-de-France ou en Bretagne, conduisant à des différences régionales de disponibilité de la main-d'œuvre. Et c'est au niveau régional que se prennent en partie les décisions en matière de formation mais aussi d'insertion et de reconversion professionnelles.

Pour mieux prendre en compte ces spécificités, les projections régionales ont été confrontées à l'expertise des observatoires régionaux de l'emploi³ et ajustées à ces dires d'experts. Une présentation des résultats aux services déconcentrés de l'État et auprès des exécutifs régionaux a permis d'affiner l'analyse.

Le panorama régional des *Métiers en 2030* doit *in fine* permettre de mieux accompagner les décideurs locaux et nationaux dans leurs politiques d'emploi, d'orientation ou d'enseignement. En repérant les potentiels déficits de main-d'œuvre, il invite aussi à mener les actions nécessaires en amont pour éviter que des pénuries ne viennent handicaper la croissance. La formation est l'un des moyens de favoriser l'adéquation entre la demande et les besoins de main-d'œuvre, en particulier dans les métiers qui recrutent des compétences spécifiques. Mais elle ne saurait résoudre à elle seule toutes les difficultés d'attractivité des métiers et des formations qui y conduisent, qui appellent aussi des actions de la part des employeurs.

¹ Voir la méthodologie en [Annexe 1](#).

² France Stratégie/Dares (2018), *Prospective des métiers et des qualifications (PMQ). Bilan et perspectives*, février.

³ Carif-Oref (Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation-Observatoire régional de l'emploi et de la formation).

Il convient enfin d'apporter quelques précautions d'usage concernant ces projections.

- Comme toute démarche de prospective, l'exercice a vocation à présenter ce qu'il se passerait dans le futur si les tendances récentes se prolongeaient. Il est par nature entouré d'incertitudes macroéconomiques, qu'a déjà manifesté la survenue de la pandémie de Covid-19 puis de la guerre en Ukraine.
- Les parts régionales d'emploi et de jeunes débutants comme les mobilités géographiques pourraient être différentes de celles anticipées dans cet exercice si l'attractivité relative des territoires était modifiée par l'émergence de pôles d'activité et d'excellence – sur le modèle d'Airbus en Occitanie –, par des investissements en infrastructures et en centres de formation, ou par des changements des préférences des ménages sur leur localisation géographique (en lien par exemple avec les impacts du changement climatique).
- D'une manière générale, les déséquilibres identifiés entre les postes à pourvoir et les jeunes candidats à ces postes doivent être interprétés avec précaution. D'une part, de forts besoins de recrutement dans un métier pourraient le rendre plus attractif pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. D'autre part, ces besoins seront également comblés par des professionnels qui changent de métier ou par des chômeurs, des inactifs ou des immigrants, dont les flux ne sont pas pris en compte dans cet exercice de prospective.
- Enfin, cette projection est réalisée à l'échelle des régions qui regroupent des territoires très hétérogènes où voisinent des bassins d'emploi, caractérisés par une forte dynamique d'activité et une vitalité démographique, et des zones, souvent rurales et plus âgées, qui restent en retrait de la croissance métropolitaine. De ce fait, les besoins et viviers de recrutement modélisés ici ne disent rien de leur répartition infra-territoriale qui pourrait être beaucoup plus contrastée que ne l'indiquent les moyennes régionales.
- Au-delà des limites méthodologiques, cette prospective régionale ne peut suffire à elle seule à déterminer les formations dans lesquelles il est pertinent d'investir au niveau des territoires, en raison de la complexité de la relation formation-embauche. Car les recruteurs n'appliquent pas la même grille de lecture selon les métiers : l'expérience peut être privilégiée (métiers de la logistique) ou le niveau d'études global (cadres administratifs et financiers) ; les compétences spécifiques peuvent être déterminantes (informatique) ou les compétences comportementales (métiers de la vente). Et les parcours professionnels des individus ne sont pas déterminés uniquement par leur formation initiale ou continue. La prudence est donc de mise : ouvrir des places de formation ne suffit pas à y attirer les jeunes et miser sur le long terme signifie d'envisager que les jeunes débutants puissent changer de métier au cours de leur carrière.



La dynamique régionale des recrutements en 2030

Dans la décennie à venir, la dynamique de l'emploi dessine une géographie contrastée entre les régions du Sud et de l'Ouest, qui contribuent fortement à la croissance métropolitaine, et celles du Nord-Est qui restent en retrait, l'Île-de-France étant dans une situation intermédiaire. Ces écarts révèlent également des spécialisations régionales qui conditionnent la dynamique de l'emploi, en fonction de la part des métiers en forte croissance ou en contraction projetée à l'horizon de 2030.

Les créations nettes d'emplois ne constituent néanmoins qu'une partie des flux qui vont alimenter le marché du travail. Départs en fin de carrière des seniors, jeunes débutants en emploi pour les remplacer et solde migratoire des travailleurs qui changent de région dessinent une démographie régionale qui oppose les régions vieillissantes à celles plus dynamiques et attractives.

La confrontation entre, d'un côté, les postes créés ou laissés vacants par les seniors ou les professionnels qui quittent la région et, de l'autre, les jeunes débutant en emploi et les nouveaux travailleurs résidents peut se traduire par un déficit potentiel de main-d'œuvre dans certains métiers. Ces déséquilibres entre postes à pourvoir et viviers de recrutement seraient particulièrement marqués dans les régions dynamiques du Sud et de l'Ouest dont le marché du travail est déjà très tendu.

1. L'emploi continuerait à être dynamique dans les régions de l'Ouest et du Sud jusqu'en Auvergne-Rhône-Alpes

Une partie des besoins de recrutement à venir sera déterminée par le nombre de nouveaux postes créés par métier. Ces créations nettes d'emplois, modélisées dans les projections nationales, sont ensuite réparties territorialement. Cette répartition tient compte du poids différencié des métiers dans l'Hexagone, une hétérogénéité qui reflète à la fois des dynamiques territoriales contrastées et les spécialisations économiques régionales. L'emploi agricole est ainsi concentré dans les territoires ruraux, tandis que certaines régions sont structurellement plus dynamiques que d'autres.

Pour tenir compte de la structure régionale des métiers et de la dynamique passée qui traduit la plus grande attractivité des territoires pour la population et les entreprises, la part de chaque région dans les métiers est projetée en tenant compte de leurs tendances passées¹. Dans la mesure où c'est le lieu de travail² – et non de résidence – qui est retenu, les travailleurs transfrontaliers ne sont pas pris en compte dans le calcul de cette part. Elle est ensuite appliquée aux projections nationales. Ainsi, la création nette d'emplois régionaux par profession résulte à la fois de la croissance projetée au niveau national par métier, de l'évolution de la part de la région dans les métiers, et de la structure par métier de l'emploi régional.

Au total, la dynamique de l'emploi dessine une géographie contrastée entre les régions du Sud et de l'Ouest qui contribuent fortement à la croissance métropolitaine, et celles du Nord-Est qui restent en retrait, l'Île-de-France étant dans une situation intermédiaire.

Cinq profils régionaux selon la trajectoire d'emploi

À l'aune de leur dynamique de l'emploi passée et projetée (Carte 1), les régions du territoire métropolitain peuvent être regroupées plus précisément en cinq grands espaces (Graphiques 1 et 2).

Le premier espace regroupe les régions « très dynamiques », soit celles qui surperformaient en termes de création d'emplois dans la décennie passée, une tendance prolongée en 2030. Ces régions regroupent la Corse, l'Occitanie et les Pays de la Loire, dont une partie du territoire appartient au « U de la croissance », cet espace qui s'étend de la façade atlantique à la côte méditerranéenne en remontant vers la vallée du Rhône et qui concentre depuis quarante ans les territoires où l'emploi a le plus augmenté³. D'ici 2030, ces régions

¹ Voir l'Annexe 1.

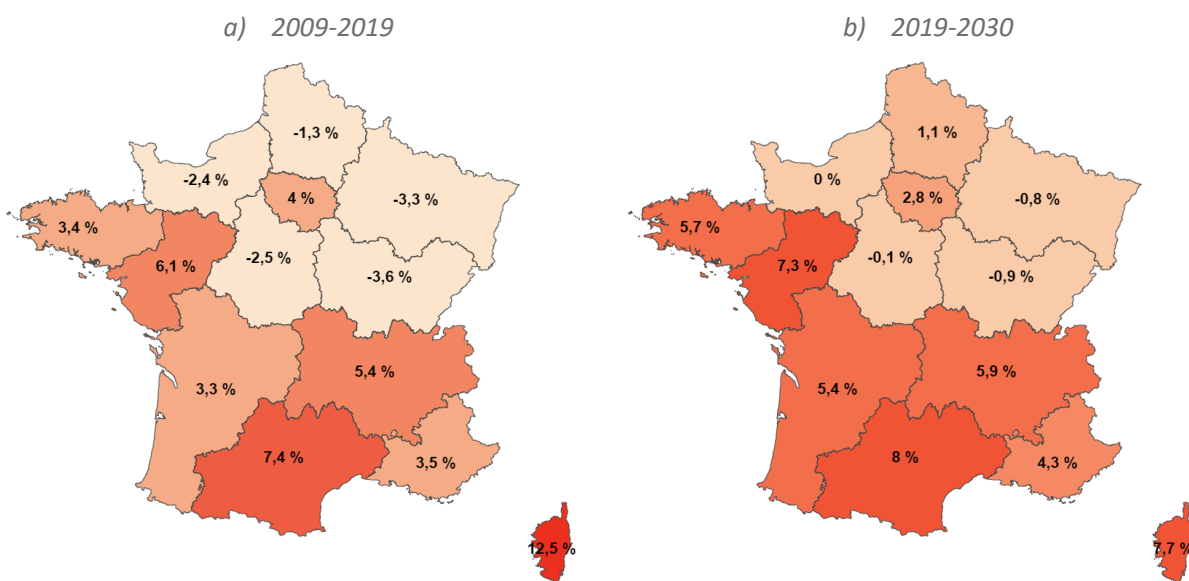
² Soit la région où est localisé l'établissement employeur.

³ Manné I., Méreau B., Michăilescu B. et Rousseau L. (2022), « En quarante ans, l'emploi se concentre progressivement dans les grandes zones d'emploi hors Île-de-France », *Insee Première*, n° 1895, mars.

continueraient d’être les plus dynamiques (+8 % entre 2019 et 2030 après 7 % entre 2009 et 2019) et concentreraient 33 % des nouveaux postes créés et 16 % de l’emploi en 2030.

Le second espace réunit les régions « dynamiques » dont la trajectoire d’emploi se situe légèrement au-dessus de la moyenne métropolitaine. Dans ces régions de la façade atlantique (Bretagne, Nouvelle-Aquitaine) et du Sud-Est (Provence-Alpes-Côte d’Azur et Auvergne-Rhône-Alpes), les créations d’emplois progresseraient de plus de 5 % entre 2019 et 2030, contre 3,6 % au niveau national. Cette trajectoire prolonge la dynamique de la décennie passée. En raison de la taille de leur économie, ces territoires concentreraient la moitié des créations de postes attendues dans la décennie à venir et un tiers des emplois en 2030. Le fait qu’ils soient moins dynamiques que la Corse, l’Occitanie et les Pays de la Loire s’explique par la présence sur leur territoire de zones relevant de la diagonale des faibles densités, plus agricoles et industrielles, en particulier en Nouvelle-Aquitaine et en Auvergne-Rhône-Alpes.

Carte 1 – La croissance de l’emploi par région (2009-2030)



Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares, à partir du recensement permanent 2009-2019 (Insee)

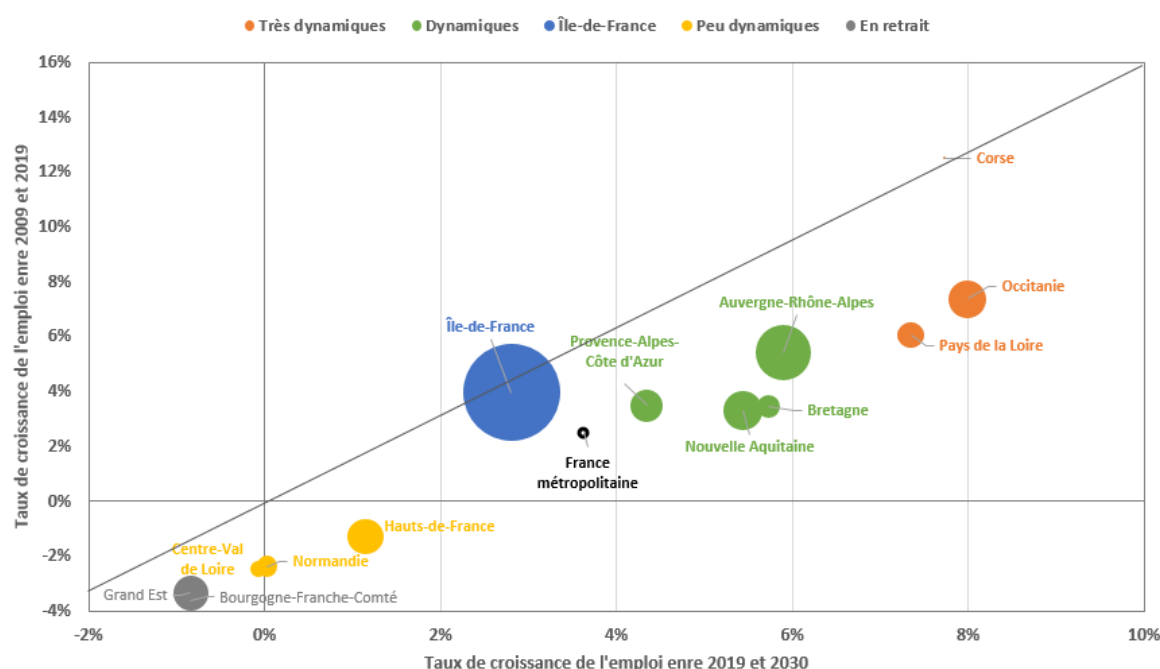
La région capitale se distinguerait de ce second groupe par un dynamisme moins marqué (2,8 %), légèrement en deçà de la croissance nationale (3,6 %), qui la placerait dans une situation intermédiaire. D’ici 2030, elle concentrerait néanmoins près d’un nouveau poste créé sur cinq et continuerait de peser pour 22 % de l’emploi, cette région restant celle qui rassemble le plus grand nombre de travailleurs.

Le quatrième espace se caractérise par un faible dynamisme (Hauts-de-France), voire une atonie de l’emploi (Centre-Val de Loire et Normandie). Ces trois régions profiteraient de la

trajectoire nationale plus dynamique que par le passé, sans toutefois s'en rapprocher (entre 0 % et 1 % de croissance, contre 3,6 % au niveau national).

Enfin, le cinquième espace est constitué des régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est, qui resteraient en retrait de la dynamique nationale. En dépit d'une contraction de l'emploi moins marquée que dans la décennie passée (-1 % contre -3 %), ces territoires continueraient de concentrer une faible part de l'emploi (11 %). Ces deux derniers espaces s'insèrent pour partie dans la « diagonale des faibles densités » des Ardennes au Massif central en passant par le Centre-Ouest, qui s'est par le passé caractérisée par sa faible dynamique de l'emploi.

Graphique 1 – Évolution de la dynamique de l'emploi régional passée (2009-2019) et projetée (2019-2030), en %



Note : la surface de la bulle est proportionnelle à l'effectif en emploi de la région en 2019.

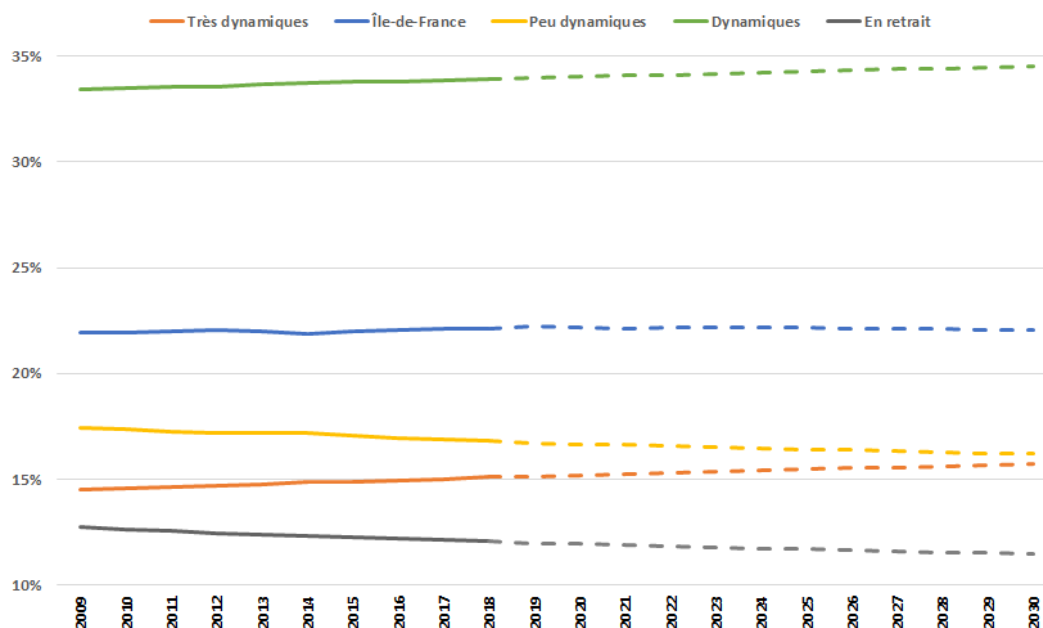
Champ : France métropolitaine.

Lecture : en 2019, la région Occitanie concentre 2,3 millions d'emplois. Entre 2009 et 2019, l'emploi de la région a crû de 7 %. Compte tenu des tendances passées, il pourrait continuer à progresser de 8 % entre 2019 et 2030. L'Occitanie fait donc partie des régions « très dynamiques ».

Source : projections France Stratégie/Dares, à partir du recensement permanent 2009-2019 (Insee)

Ces disparités régionales proviennent de spécialisations économiques plus ou moins favorables et des différences d'attractivité et de dynamisme des territoires.

Graphique 2 – Évolution de la répartition de l’emploi selon les profils régionaux (2009-2030, en %)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : en 2019, les régions « très dynamiques » représentent 15 % de l’emploi métropolitain. Compte tenu des tendances passées, elles pourraient représenter 16 % de l’emploi métropolitain en 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Quels ressorts de la dynamique de l’emploi ?

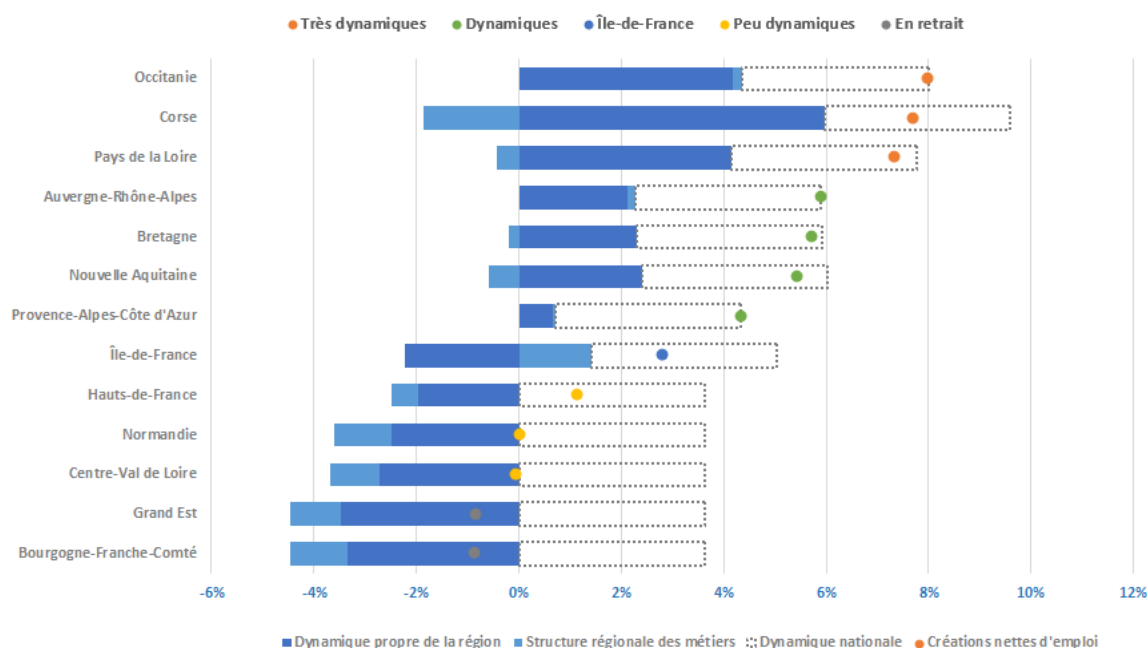
Les ressorts de la dynamique de l’emploi régionale peuvent être décomposés en trois effets (Graphique 3) :

- la « dynamique nationale d’emploi d’ici 2030 » : toutes les régions vont bénéficier de la croissance globale de l’emploi (+3,6 %), mais l’augmentation de leurs effectifs sera proportionnelle à la taille de chaque territoire. Ainsi, l’Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes qui concentrent 34 % de l’emploi de 2019, bénéficieront d’un volume de créations d’emplois plus important que les autres régions (Graphique 3a) ;
- la « dynamique propre du territoire à l’horizon de 2030 » : cet effet renvoie à la propension d’une région à concentrer l’emploi des différents métiers. Dit autrement, l’effet de la dynamique propre d’une région traduit l’évolution tendancielle de la part d’un territoire dans l’emploi de chaque métier, c’est-à-dire sa contribution à l’évolution de l’emploi ;
- la « spécialisation économique du territoire » : cet effet renvoie à la structure professionnelle de l’emploi régional. Plus une région est spécialisée sur des métiers porteurs à l’horizon de 2030, plus elle bénéficiera de créations d’emplois. À l’inverse, plus une région est spécialisée sur des métiers en contraction à l’horizon de 2030, plus sa dynamique d’emploi sera faible.

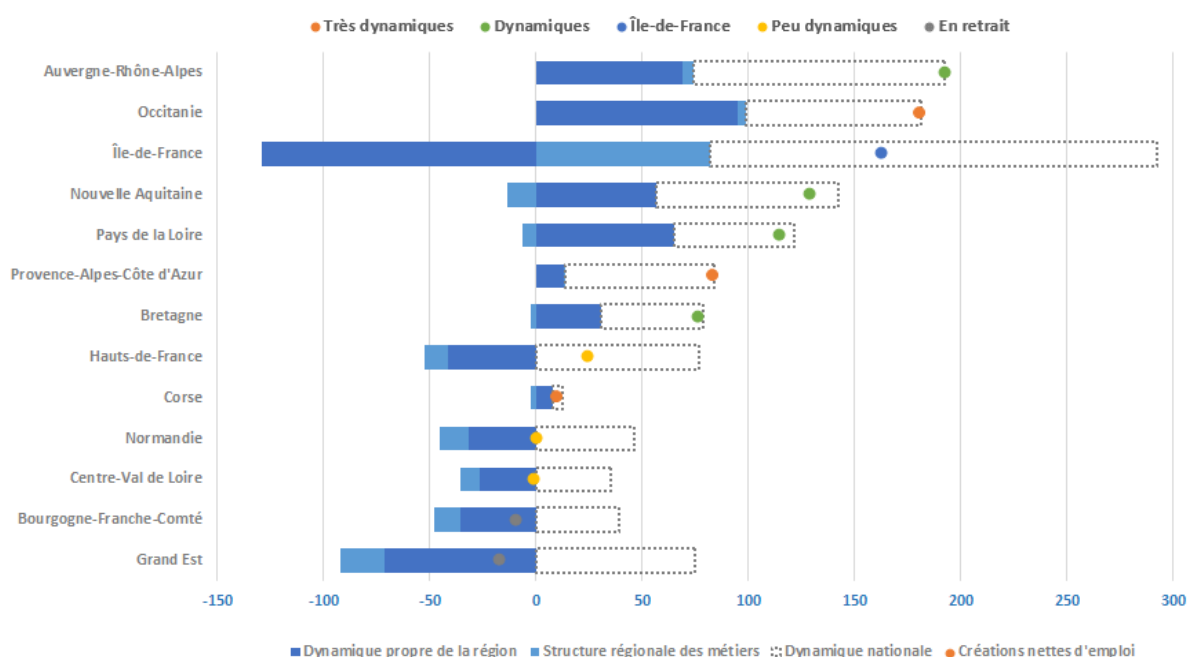
Ces différents effets se combinent différemment selon les profils régionaux.

Graphique 3 – Décomposition de l'évolution de l'emploi selon les profils régionaux (2019-2030)

a) En pourcentage de l'emploi de 2019



b) Cumul, en milliers



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 192 000 emplois seraient créés en Auvergne-Rhône-Alpes, soit une croissance de +5,9 % sur la période. Elle se situerait dans le groupe des régions « dynamiques ». Sur 192 000 emplois attendus, 118 000 correspondent à la dynamique nationale (+3,6 %), 69 000 proviennent de l'augmentation de la part de la région dans l'emploi métropolitain – dynamique régionale (+2,1 %) – et 5 000 de la structure régionale des métiers (+0,2 %).

Source : projections France Stratégie/Dares

Les régions très dynamiques : une contribution plus marquée à la croissance de l'emploi

D'ici 2030, le dynamisme d'emploi des régions Occitanie, Corse et Pays de la Loire proviendrait avant tout d'une part croissante de l'emploi régional dans les différents métiers (voir Graphique 3 *supra*). Outre qu'il reflète l'attractivité démographique attachée à l'héliotropisme, le dynamisme de l'Occitanie s'explique aussi par la présence sur son territoire d'activités qui emploient davantage de métiers dont la projection anticipe une croissance de l'emploi d'ici 2030 (cadres de conception et de recherche, aides à domicile, voir *infra*). Ce n'est ni le cas de l'île de Beauté ni celui des Pays de la Loire dont la composition du tissu économique – davantage constituée d'activités en retrait – contribuerait négativement à l'évolution de l'emploi.

Les régions dynamiques : poids dans l'emploi hexagonal et spécialisation favorable se combinent différemment

Les régions « dynamiques » – dont la trajectoire d'emploi serait proche de celle anticipée au niveau national – bénéficieraient toutes d'une dynamique propre (voir Graphique 3 *supra*) traduisant l'accroissement tendanciel de la part de ces régions dans l'emploi. En Nouvelle-Aquitaine et en Bretagne, la croissance de l'emploi serait principalement tirée par cet effet qui viendrait compenser un tissu économique moins favorable qu'au niveau national. Seule l'Auvergne-Rhône-Alpes profiterait en outre d'un surcroît d'emplois, certes faible, lié à la présence d'activités plus dynamiques sur son territoire (recherche et développement, ingénieurs de l'industrie et en informatique).

L'Île-de-France : un dynamisme d'emploi atypique

La croissance de l'emploi de la région francilienne serait exclusivement portée par la structure productive de son territoire, qui concentre des activités et des professions déjà fortement en croissance par le passé et qui devraient le rester à l'avenir. On pense en particulier aux métiers porteurs dans les domaines de l'informatique, de la gestion des entreprises, du soin ou de la recherche et développement¹. En revanche, la part de la région francilienne dans l'emploi serait en recul dans nombre d'autres métiers porteurs, ce qui ferait plus que compenser l'effet de structure favorable. Cette moindre concentration de l'emploi se lit en miroir des régions de l'Ouest et du Sud qui captent une part croissante de l'emploi en raison de leur attractivité (économique et démographique).

Les régions peu dynamiques et en retrait de la dynamique nationale : une double pénalité

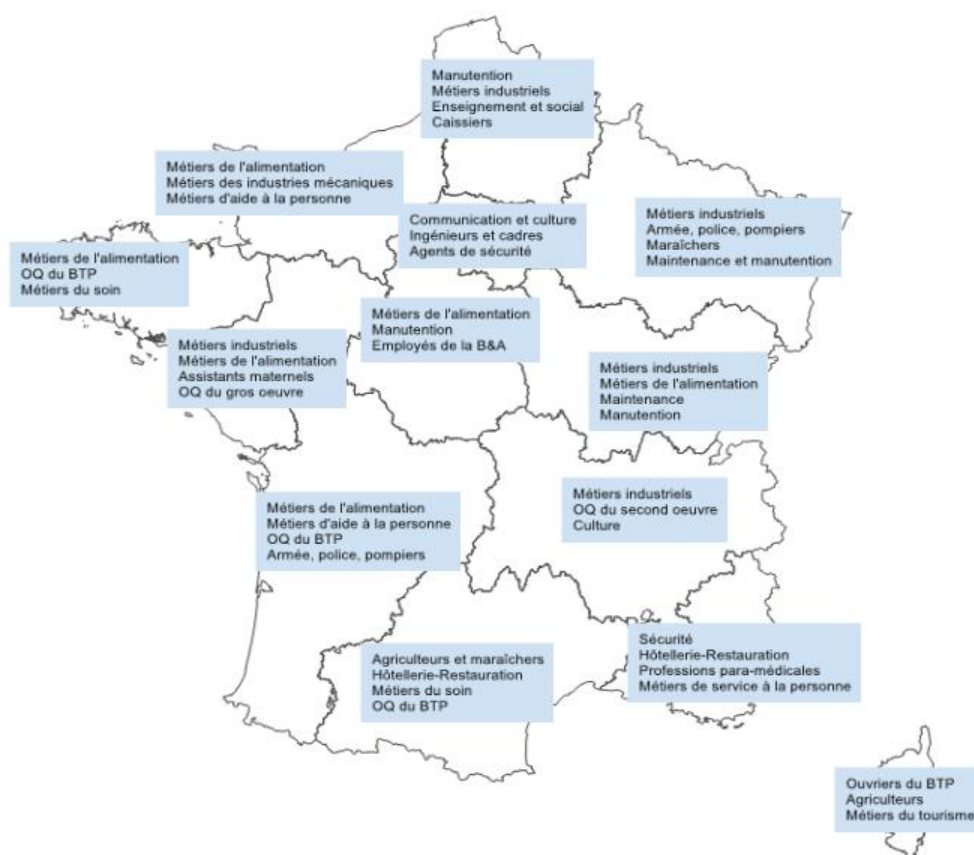
Les régions du Centre et du Nord-Est – peu dynamiques ou en retrait de la dynamique nationale à l'horizon de 2030 – pâtissent toutes d'un tissu économique davantage tourné vers des activités en contraction (agriculture, industrie et administration), ce qui explique en partie leur trajectoire moins favorable. Celle-ci est en outre renforcée par une baisse tendancielle de la part de ces régions dans l'emploi, plus marquée pour la Bourgogne-Franche-Comté et le Grand Est. Ces régions subissent donc une double pénalité.

¹ Voir la fiche région « [Île-de-France](#) » de la [Partie II](#).

2. Une géographie des métiers qui conditionne la dynamique de l'emploi

L'emploi des formateurs, des professions intermédiaires de la fonction publique (catégorie B et assimilés), des employés et techniciens des services administratifs et financiers ou des ouvriers de la réparation automobile est réparti de manière assez homogène sur le territoire métropolitain. Pour d'autres professions, de fortes disparités régionales existent qui reflètent les différences de spécialisations régionales. Dans certaines régions, la part dans l'emploi des métiers industriels, agricoles, des professions de cadre, des métiers de la sécurité, de l'aide et du soin, de la logistique-transport et du tourisme¹ est ainsi très supérieure à la moyenne métropolitaine (Carte 1).

Carte 2 – Les métiers les plus spécifiques par région*



* Voir l'Annexe 2.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : les métiers spécifiques de l'Occitanie sont : les agriculteurs et les maraîchers, les métiers de l'hôtellerie-restauration, du soin et les ouvriers qualifiés du bâtiment et des travaux publics.

Source : projections France Stratégie/Dares

¹ Lainé F. et Floch J.-M. (2013), « Les métiers et leur territoires », *Insee Première*, n° 1478, décembre.

Ces métiers surreprésentés sont considérés comme spécifiques aux régions et traduisent l'inégale répartition sur le territoire de l'agriculture, de l'industrie, du tourisme, des implantations militaires, des services à forte valeur ajoutée, ou des besoins d'aide et de soin.

Ces spécialisations régionales – très stables dans le temps et en projection – conditionnent la dynamique de l'emploi, en fonction de la part des métiers en forte croissance ou en contraction projetée à l'horizon de 2030.

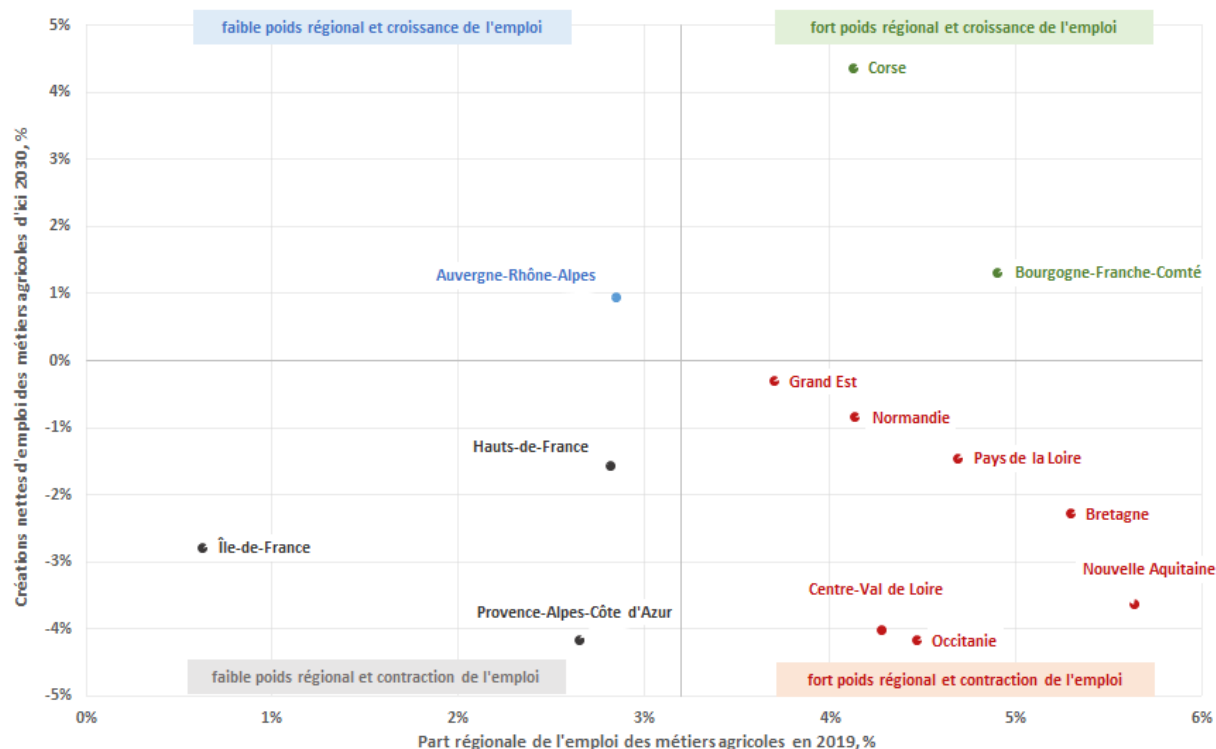
Les régions agricoles : le Centre-Est, la vallée de la Loire, la façade Manche et atlantique, l'Occitanie et la Corse

La Nouvelle-Aquitaine et la Bretagne sont les deux premières régions agricoles de l'Hexagone : les métiers d'agriculteurs, maraîchers, viticulteurs, de marins pêcheurs et de techniciens et cadres de l'agriculture y comptent pour plus de 5 % de l'emploi de 2019, contre 3 % sur l'ensemble du territoire métropolitain (Graphique 4). Les métiers agricoles sont également surreprésentés en Bourgogne-Franche-Comté, Pays de la Loire, Occitanie, Centre-Val de Loire, Normandie et Corse (entre 4 % et 5 % de l'emploi régional).

L'évolution de l'emploi agricole a tendance à décroître en Nouvelle-Aquitaine, en Occitanie, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Centre-Val de Loire au profit essentiellement de l'Auvergne-Rhône-Alpes, de la Bourgogne-Franche-Comté et de la Corse. Ces trois dernières régions seraient les seules à créer de l'emploi dans les métiers agricoles. Dans les autres régions, y compris en Bretagne, l'emploi des métiers agricoles décline en lien avec les projections nationales.

Les grandes familles professionnelles de l'agriculture n'ont pas le même poids territorial selon les régions. En Normandie et en Auvergne-Rhône Alpes, les agriculteurs exploitants sont surreprésentés dans l'emploi agricole (respectivement 65 % et 58 % des effectifs des métiers agricoles, contre 52 % en moyenne métropolitaine) et leurs effectifs devraient, comme par le passé, se rétracter dans la décennie à venir. Les maraîchers et viticulteurs sont surreprésentés dans les régions viticoles françaises (Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie) et leur emploi est orienté à la hausse en projection. Les cadres et techniciens de l'agriculture sont surreprésentés en Bretagne et en Normandie. Ce sont les métiers agricoles les plus en croissance en projection, marquant l'élévation du niveau de la qualification, y compris dans des activités qui nécessitent une importante main-d'œuvre peu qualifiée.

Graphique 4 – Part et évolution de l’emploi régional des métiers agricoles (2019-2030, en %)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : en 2019, les métiers agricoles représentent 4,9 % de l’emploi de Bourgogne-Franche-Comté, soit une proportion plus élevée que la moyenne métropolitaine (3,2 %). D’ici 2030, l’emploi des métiers agricoles devrait s’y accroître de 1,3 % au total.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les régions industrielles : le Centre-Ouest, le Nord-Est et l’Auvergne-Rhône-Alpes

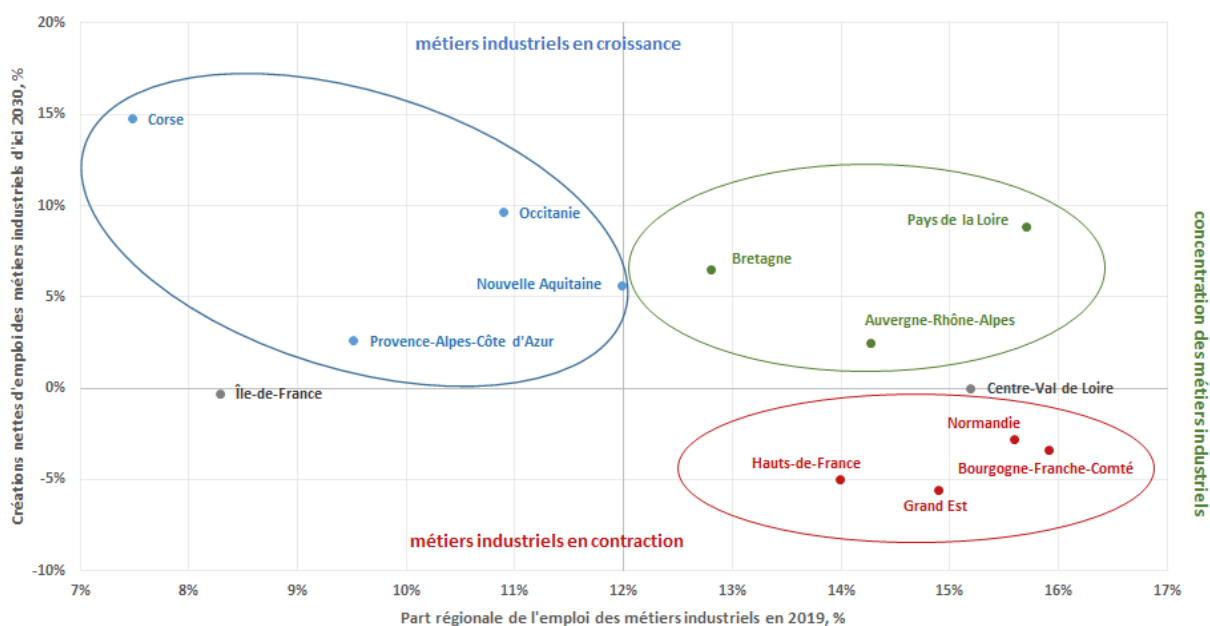
La Bourgogne-Franche-Comté, les Pays de la Loire, la Normandie et le Centre-Val de Loire sont les régions où la part des métiers industriels est la plus importante (plus de 15 % de l’emploi régional contre 12 % en moyenne métropolitaine), devant le Grand Est, l’Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts-de-France qui sont les trois grandes régions des premières révolutions industrielles (Graphique 5). L’évolution de l’emploi des métiers industriels est liée à la structure des qualifications et à des différences de dynamisme régional.

En Auvergne-Rhône-Alpes, l’industrie est très diversifiée et son emploi régional par métier est dynamique en projection, en raison du poids des plus qualifiés (techniciens, ingénieurs et cadres de l’industrie) dont la part dans l’emploi s’accroît. Dans toutes les autres régions industrielles, l’emploi y est moins qualifié (ouvriers) et structurellement orienté à la baisse par le passé, une tendance prolongée à l’horizon de 2030. Seuls les Pays de la Loire se singularisent par une tendance inverse à celle constatée dans l’ensemble des régions industrielles : l’emploi ouvrier devrait y être en croissance, en raison du poids toujours plus marqué et diversifié de l’industrie, tandis que les techniciens dont l’emploi est plus

dynamique nationalement sont surreprésentés dans cette région (Vendée et Nantes). Enfin, la Bretagne accroît son poids dans l’emploi industriel mais reste marquée par une structure des métiers très ouvrière (60 % de l’emploi des métiers industriels en 2019).

La baisse de l’emploi industriel dans le nord-est de la France se fait au profit de régions traditionnellement moins industrialisées, en particulier l’Occitanie et la Nouvelle-Aquitaine, où l’emploi des ingénieurs, cadres et techniciens de l’industrie continuerait, comme par le passé, de progresser fortement dans la décennie à venir. Cette progression résulte de la spécialisation de ces deux régions dans la construction aéronautique et spatiale, surreprésentée dans ces deux régions¹.

Graphique 5 – Part et évolution de l’emploi régional des métiers industriels (2019-2030, en %)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les métiers industriels représentent 15,7 % de l’emploi des Pays de la Loire, soit une proportion plus élevée que la moyenne métropolitaine (12,3 %). D’ici 2030, l’emploi des métiers industriels devrait s’y accroître de 9 % au total.

Source : projections France Stratégie/Dares

La filière agroalimentaire est particulièrement présente en Bretagne et en Pays de la Loire² et son poids devrait s’accroître à l’avenir dans ces régions d’élevage et d’industries agroalimentaires, intensives en main-d’œuvre. Les métiers qui composent cette filière³ sont également très présents dans toutes les régions agricoles, à l’exception de la Corse.

¹ Genebes L. et Wojciechowski N. (2022), « Vingt ans d’industrie néo-aquitaine », *Insee Analyses – Nouvelle-Aquitaine*, n° 116, mars.

² Besnard S., Delhomme I. et Loiret M. (2019), « Les métiers de l’agroalimentaire face à des enjeux de renouvellement », *Insee Analyses – Pays de la Loire*, n° 76, octobre.

³ Les métiers de l’industrie de *process* et les bouchers, charcutiers, boulangers qui sont recrutés dans l’agroalimentaire et non seulement dans la distribution.

Les cadres très présents en Île-de-France, les enseignants en Hauts-de-France et les cadres de conception et de recherche en Auvergne-Rhône-Alpes et en Occitanie

Les métiers de cadres¹ sont surreprésentés en Île-de-France, à l'exception des enseignants et des médecins dont le poids est plus homogène sur le territoire métropolitain. Ils comptent pour plus d'un tiers de l'emploi francilien. Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine des activités de services à forte valeur ajoutée, notamment des activités de l'information et de la communication, les activités financières et d'assurance et les activités scientifiques et de soutien (juridiques, comptables, sièges sociaux, recherche et développement)². Ainsi les professionnels de la communication et de l'information figureraient parmi les plus dynamiques sur le territoire francilien d'ici 2030, alors que ce n'est pas le cas sur le territoire national³. En revanche, si les ingénieurs en informatique sont surreprésentés en Île-de-France (forte présence des SSII), la part de la région francilienne dans l'emploi de ce métier a plutôt tendance à fléchir à mesure que d'autres régions développent des activités numériques. C'est également le cas des professionnels des arts et spectacles, très concentrés en Île-de-France, dont l'emploi devrait croître moins fortement que dans le reste de l'Hexagone.

Les cadres de conception et de recherche (personnels d'études et de recherche, ingénieurs et cadres de l'industrie, cadres du BTP) sont également surreprésentés en Auvergne-Rhône-Alpes et en Occitanie. L'importance de l'industrie de pointe dans ces territoires et l'implantation d'usines européennes⁴ expliquent ce poids dans l'emploi régional. Très dynamique par le passé, l'emploi de ces métiers devrait continuer à progresser très fortement d'ici 2030.

Région où les moins de 20 ans sont nombreux, les Hauts-de-France accueillent enfin une proportion d'enseignants et de professionnels de l'orientation supérieure à la moyenne métropolitaine⁵. Ces métiers devraient être peu dynamiques dans la décennie à venir en raison d'une baisse de la fécondité qui réduit le nombre d'élèves, partiellement compensée par l'allongement de la durée des études.

¹ Catégorie socioprofessionnelle dominante de la famille professionnelle.

² Biju-Duval S. et Herbet J. (2022), « [L'Île-de-France concentre plus de la moitié des salariés français du secteur "information et communication"](#) », *Insee Flash – Île-de-France*, n° 69, juin.

³ Voir la fiche région « [Île-de-France](#) » de la [Partie II](#).

⁴ Debouzy I., Giraud C.-J. et Reffet-Rochas A. (2021), « [Une concentration géographique de l'emploi renforcée pour les multinationales étrangères](#) », *Insee Analyses – Auvergne-Rhône-Alpes*, n° 130, septembre.

⁵ Voir la fiche région « [Hauts-de-France](#) » de la [Partie II](#).

Les métiers de la manutention plus nombreux dans les régions Nord-Ouest à proximité de l'Île-de-France

Quatre régions, le Centre-Val de Loire, les Hauts-de-France, la Normandie et les Pays de la Loire, concentrent particulièrement les métiers de la manutention dont l'emploi devrait continuer à croître à l'avenir, accompagnant l'essor de l'e-commerce et des échanges intra-branches. Ces régions bénéficient de la proximité de l'Île-de-France, de leur ouverture maritime ou fluviale et d'un réseau dense d'infrastructures de transport multimodal.

Dans les régions touristiques, en particulier l'Île-de-France (et dans une moindre mesure la Corse et la Provence-Alpes-Côte d'Azur), les agents d'exploitation des transports, les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme, cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation sont surreprésentés dans l'emploi. Si l'emploi des agents commerciaux est orienté à la baisse en raison de la numérisation des usages, les employés (exploitation) et cadres de la logistique sont au cœur de l'essor du transport de marchandises, accéléré par la digitalisation : leur emploi devrait progresser fortement dans la décennie à venir.

Les métiers de la vente et de l'hôtellerie-restauration surreprésentés dans les régions les plus touristiques

L'attractivité touristique des territoires – et la prédominance des activités qui y sont liées – rejoint la spécificité territoriale des métiers. Trois régions se distinguent à cet égard : l'Île-de-France, la Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Corse. Paris est la première destination touristique de France et le territoire francilien est très densément peuplé. Mode de vie urbain et attraction des visiteurs nationaux ou étrangers se conjuguent pour accroître le poids des métiers de l'hôtellerie-restauration (cuisiniers, employés de l'hôtellerie-restauration, patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants).

En Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Corse, le poids des métiers de l'hôtellerie-restauration est le plus élevé du territoire métropolitain (respectivement 5,4 % et 6,8 % de l'emploi, régional contre 4,6 % en moyenne nationale). Ces régions sont très touristiques et leurs activités sont moins diversifiées, renforçant le poids des métiers dans ce domaine.

Les métiers de l'hôtellerie-restauration sont moins créateurs d'emplois en projection que par le passé, en raison de l'impact négatif du télétravail sur la fréquentation des hébergements et des restaurants¹. Néanmoins, l'emploi des cuisiniers devrait être particulièrement dynamique dans la région capitale dont l'attractivité touristique ne se dément pas. La part de l'Île-de-France dans l'emploi des cuisiniers est en effet structurellement orientée à la hausse.

¹ France Stratégie/Dares (2022), *Les Métiers en 2030*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars.

Un poids spécifique des métiers de l'aide et du soin sur les façades atlantique et méditerranéenne

Les métiers d'aide à la personne (assistants maternels, aides à domicile) et de soin (aides-soignants, infirmiers, professions paramédicales) sont particulièrement présents dans l'ouest et le sud du pays. Toutes ces régions littorales, de la Normandie à la Provence-Alpes-Côte d'Azur, accueillent de nombreux retraités qui privilégient ces destinations¹. Cette attractivité résidentielle des seniors retraités renforce les besoins de santé et d'aide à la personne, déjà structurellement orientés à la hausse par le vieillissement de la population. Les littoraux sont également attractifs pour les professionnels exerçant ces métiers qui ont davantage tendance à y déménager (voir *infra*), contrairement à d'autres régions où la part des plus de 65 ans est élevée (Grand Est). Les effectifs des métiers d'aide et de soin, déjà nombreux dans ces régions, devraient continuer à s'accroître à l'horizon de 2030.

Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse : des métiers de services de proximité aux particuliers et de la vente, destinés à la satisfaction de la demande locale et touristique

Les métiers de services de proximité aux particuliers (coiffeurs-esthéticiens, employés de services divers²) et les métiers de la vente (caissiers, vendeurs, attachés commerciaux ou maîtrise des magasins) sont également surreprésentés en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Corse. Ces économies régionales sont en effet marquées par le poids des emplois qui répondent à une demande locale ou touristique (économie présentielle) par opposition à des activités dites « productives » dont les biens et services alimentent leurs clients, quelle que soit leur localisation géographique³ (Graphique 6).

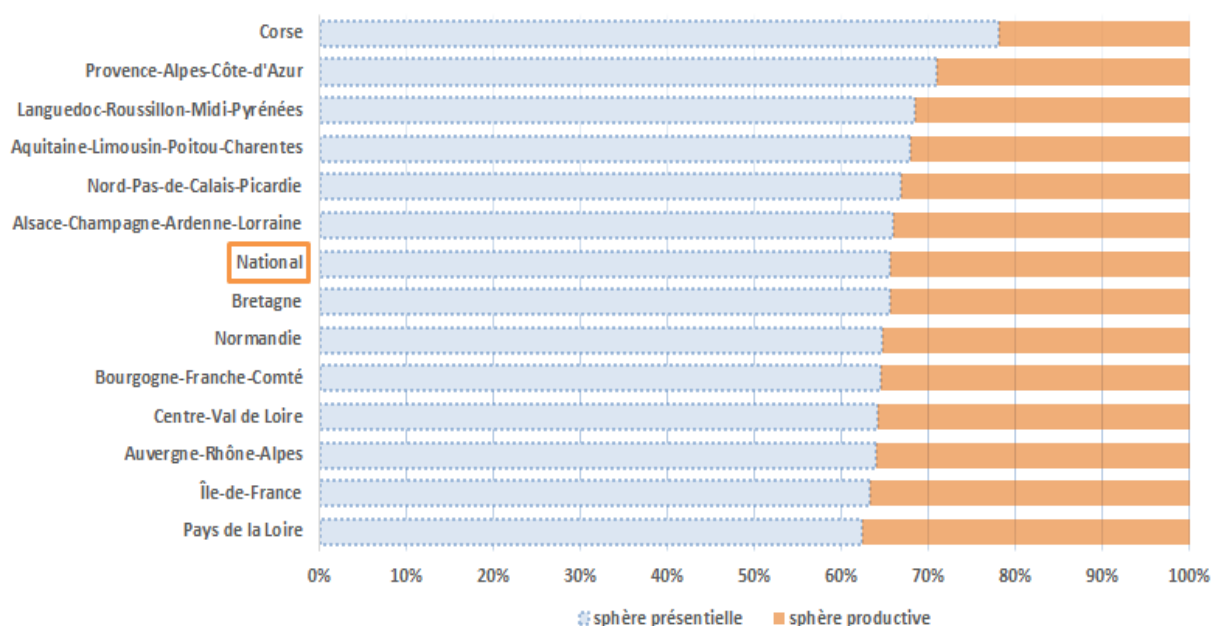
L'emploi de ces métiers, en particulier ceux de la vente, devrait continuer, en Corse et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, à progresser plus fortement qu'en moyenne métropolitaine. De ce point de vue, le développement de l'e-commerce et la moindre fréquentation des magasins en raison de l'essor du télétravail affecteraient moins ces régions dont la part dans l'emploi hexagonal continuerait à s'accroître.

¹ Abbas H., de Lapasse B. et Prevost E. (2022), « [Un départ à la retraite sur huit se traduit par un changement de résidence](#) », *Insee Première*, n° 1891, janvier.

² Cette famille professionnelle très hétérogène regroupe des employés et indépendants rendant un service aux particuliers. On y compte notamment certains indépendants prestataires de services (surveillance, pompes funèbres, publicité, etc.).

³ Reynard R. et Vialette P. (2015), « [Trente ans de mutations fonctionnelles de l'emploi dans les territoires](#) », *Insee Première*, n° 1538, février.

Graphique 6 – Part des sphères présentielle et productives dans l’emploi régional de 2018, en %



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les métiers relevant de la sphère présentielle représentent 71 % de l’emploi de PACA en 2018, soit une proportion plus élevée que la moyenne métropolitaine (66 %).

Source : France Stratégie/Dares, à partir du recensement de la population 2009-2018 (Insee)

Les métiers de la sécurité : le poids des implantations militaires et de la concentration urbaine

Les militaires, policiers et pompiers sont davantage présents en Corse, en Provence-Alpes-Côte d’Azur (PACA), en Grand Est, en Bretagne et en Nouvelle-Aquitaine. Cette géographie reflète très largement l’implantation des bases militaires hexagonales : celles de l’armée de Terre bien établies en Grand Est ; la Marine en Bretagne et en PACA ; l’armée de l’Air en Nouvelle-Aquitaine et en Corse. Les effectifs de cette famille professionnelle devraient être stables dans la décennie à venir.

Les agents de gardiennage et de sécurité sont surreprésentés en Île-de-France et en Provence-Alpes-Côte d’Azur. Ces métiers sont structurellement très présents dans les grandes métropoles, denses en population et en emplois, à commencer par la capitale. En PACA, cinq aires d’attraction urbaines (ville et ses alentours en fonction des trajets domicile-travail) concentrent près des trois quarts des habitants : Marseille-Aix-en-Provence, Nice, Toulon, Cannes-Antibes et Avignon¹. L’emploi de ces métiers devrait rester stable en Provence-Alpes-Côte d’Azur et décliner en Île-de-France au profit des régions dynamiques de l’ouest et du sud du pays.

¹ Chauvot N. et Zampini C. (2020), « 48 “aires d’attraction des villes” en Provence-Alpes-Côte d’Azur », *Insee Flash – Provence-Alpes-Côte d’Azur*, n° 66, octobre.

Encadré 1 – Personnels des armées dans les régions où les militaires, policiers et pompiers sont surreprésentés

Environ 30 000 personnels du ministère des Armées sont présents en Bretagne, qui accueille le deuxième port militaire français (Brest), une base de stationnement des sous-marins nucléaires et l'État-major de zone de défense et de sécurité Ouest¹. Des implantations aéronavales et des régiments de l'armée de Terre sont également implantés dans la région et la métropole de Rennes concentre les services de la cybersécurité du ministère des Armées². La Provence-Alpes-Côte d'Azur se situe au deuxième rang des régions dont la part des personnels des armées dans l'emploi régional est la plus importante (et la première en termes d'effectifs)³ : Toulon est la principale base navale française tandis que dix régiments de l'armée de Terre et trois bases aériennes y sont implantées.

Après la Bretagne et la région PACA, c'est en Corse que les effectifs des armées représentent la part la plus importante des emplois régionaux. Du fait de sa position géostratégique en Méditerranée, la région est le point de départ de la surveillance aéronavale et de transport des troupes à l'étranger.

À forte dominante terrestre, le Grand Est est la quatrième région militaire française en termes d'effectifs relatifs. La région accueille neuf bases de défense et l'état-major de zone de défense et de sécurité Est (Metz). La Nouvelle-Aquitaine compte 11 % des personnels des armées, avec une forte emprise des bases aériennes⁴. L'aéronautique militaire y est également très implantée.

¹ Secrétariat général pour l'administration (2022), « [Le ministère des Armées en Bretagne](#) ».

² Février M. et Tacon D. (2021), « [Les effectifs des Armées en cybersécurité sont en forte augmentation à Rennes Métropole jusqu'en 2025](#) », *Insee Analyses – Bretagne*, n° 100, janvier.

³ Secrétariat général pour l'administration (2022), « [Le ministère des Armées en Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) ».

⁴ Secrétariat général pour l'administration (2022), « [Le ministère des Armées en Nouvelle-Aquitaine](#) ».

3. Des démographies relativement différenciées territorialement sur le marché du travail

En dehors des créations nettes d'emplois, trois flux sur le marché du travail vont alimenter d'ici 2030 les besoins et les viviers de recrutement modélisés dans le présent rapport. Le premier flux est constitué par les départs en fin de carrière, essentiellement pour raison de retraite, qui laisseront de nombreux postes vacants. Le remplacement des départs va donc s'ajouter aux nouveaux postes créés par la dynamique économique et accroître sensiblement les besoins de recrutement. Le deuxième flux est celui des jeunes sortants de formation initiale qui viennent occuper tout ou partie des postes nouvellement créés ou à remplacer. Le troisième flux est constitué par les changements de région des actifs en emploi qui modifient le solde entre jeunes débutants et seniors quittant définitivement le marché du travail. Quand ces mobilités géographiques sont entrantes nettes, c'est-à-dire que les professionnels sont plus nombreux à s'installer dans la région que ceux qui la quittent, elles s'ajoutent au vivier de recrutement constitué par les jeunes débutants. Ces travailleurs nouvellement résidents constituent ainsi une ressource en main-d'œuvre additionnelle. Quand ces mobilités géographiques sont sortantes nettes, c'est-à-dire que les travailleurs qui quittent la région sont plus nombreux que ceux qui s'y installent, elles libèrent des postes qu'il s'agit de remplacer. Les travailleurs qui partent de la région induisent donc des besoins de recrutement supplémentaires.

La composition régionale des départs en fin de carrière, des jeunes débutants et du solde migratoire reflète une démographie à l'horizon de 2030 sur le marché du travail relativement différenciée territorialement.

Des départs en fin de carrière relativement homogènes sur le territoire qui dominant partout les besoins de recrutement

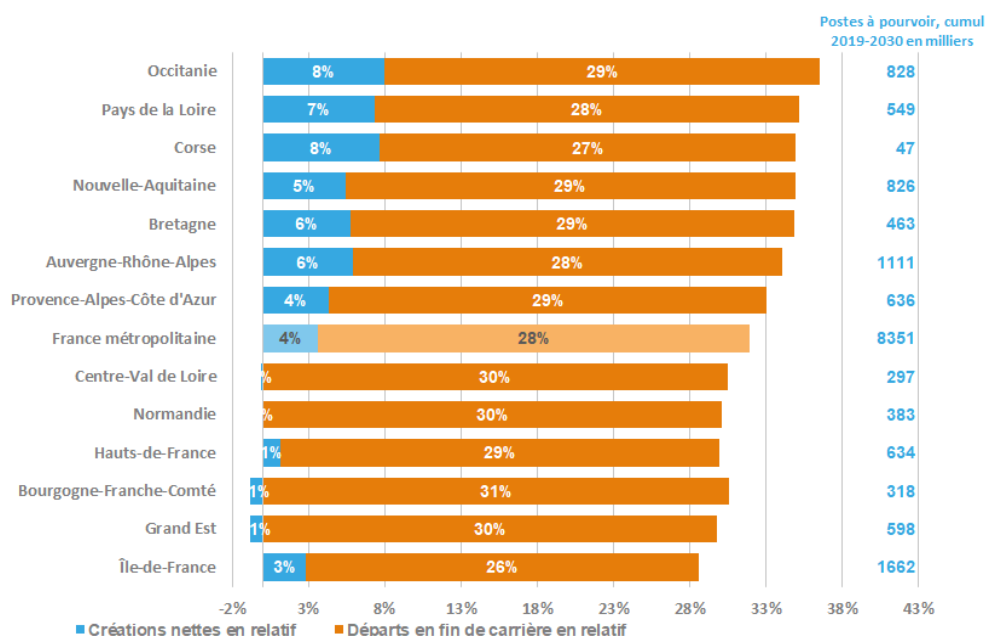
Dans toutes les régions, les départs en fin de carrière par métier, modélisés en tenant compte des caractéristiques professionnelles et des réformes des retraites des années 2010¹, devraient être très élevés dans la plupart des régions, comparables à la moyenne métropolitaine (près d'un poste sur trois serait laissé vacant par les départs en fin de carrière). L'Île-de-France serait la région où les seniors qui devraient, dans la décennie à venir, quitter définitivement le marché du travail sont les moins nombreux de l'Hexagone (soit 26 % de l'emploi de 2019 contre 28 % en moyenne métropolitaine).

Comme au niveau national, les départs en fin de carrière vont alimenter les besoins de recrutement bien plus fortement que les créations nettes d'emplois. La répartition des seniors partant en retraite étant relativement homogène, c'est essentiellement les créations nettes d'emplois qui vont différencier les territoires en termes de dynamique de recrutement.

¹ Voir l'Annexe 1.

La géographie des postes à pourvoir épouse ainsi celle du dynamisme régional, à l'exception de la région francilienne (Graphique 7).

Graphique 7 – Besoins de recrutement par région, en pourcentage de l'emploi de 2019



Champ : France métropolitaine.

Lecture : en Occitanie, d'ici 2030, 37 % des emplois de 2019 seront à pourvoir du fait des créations d'emplois (8 %) et des départs en fin de carrière (28 %).

Source : projections France Stratégie/Dares

Les régions du Nord et de l'Est devraient être moins dynamiques en termes d'emploi et la part des départs en fin de carrière y serait supérieure à la moyenne nationale. Leurs besoins de recrutement compteraient pour 30 % de l'emploi de 2019 et seraient à l'horizon de 2030 uniquement tirés par le remplacement des postes laissés vacants par les seniors.

En Centre-Val de Loire, en Bourgogne-Franche-Comté, en Normandie et en Grand Est, les départs en fin de carrière seraient particulièrement nombreux dans la décennie à venir. Les trois premières régions, peu denses et majoritairement rurales, ont une population plus âgée que la moyenne nationale et moins de naissances. La région Grand Est se caractérise également par une population plutôt âgée même si certains départements frontaliers de l'Île-de-France sont plus jeunes (Aube et Marne¹).

Les régions dynamiques du Sud et de l'Ouest cumulent une croissance de l'emploi plus soutenue et une part de départs en fin de carrière comparable à la moyenne métropolitaine. Leurs besoins de recrutement en pourcentage de l'emploi seraient les plus élevés des régions et s'étageraient entre 33 % (Provence-Alpes-Côte d'Azur) et 37 % (Occitanie).

¹ Insee (2021), *La France et ses territoires*, op. cit.

L'Île-de-France est à la fois la région où les postes à pourvoir seraient les plus nombreux, du fait de sa taille, et où ces postes représenteraient la plus petite part de la population en emploi (29 % de l'emploi régional de 2019). La dynamique de l'emploi et la part des départs en fin de carrière y sont en effet inférieures à la moyenne métropolitaine : la croissance des besoins de recrutement y serait donc plus faible que dans les régions dynamiques en termes d'emploi ou que dans celles où la part des départs en fin de carrière devrait être très élevée.

La hiérarchie des métiers à forts besoins de recrutement est globalement la même qu'au niveau national : les agents d'entretien, les enseignants, les conducteurs de véhicules, les ouvriers qualifiés de la manutention, les aides-soignants, les infirmiers et les cadres commerciaux ou administratifs et financiers sont quasiment dans toutes les régions parmi les premiers métiers dont les postes à pourvoir projetés sont les plus élevés¹.

Les spécialisations régionales se traduisent néanmoins par des postes à pourvoir plus nombreux dans certains métiers. Les agriculteurs, en dépit de leur faible dynamique d'emploi, font partie des premiers métiers à forts besoins de recrutement dans toutes les régions agricoles (voir *supra*). En Île-de-France, la hiérarchie des métiers à plus forts besoins de recrutement est très marquée par le poids des cadres privés et publics (ingénieurs en informatique ou de l'industrie, personnels d'études et de recherche, cadres de la fonction publique). Les postes à pourvoir dans les métiers de la manutention seraient d'ici 2030 particulièrement élevés en Hauts-de-France, à tous les niveaux de qualification (ouvriers qualifiés et peu qualifiés). Enfin les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment ont d'importants besoins de recrutement dans les régions où ils sont dynamiques (augmentation de la part de la région), en Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Davantage de jeunes débutants en Île-de-France

Les postes créés ou laissés vacants par les seniors seront pour partie pourvus par des sortants de formation initiale ayant rejoint le marché du travail depuis trois ans. Ce flux est modélisé dans *Métiers en 2030* en tenant compte de la structure démographique et de l'élévation du niveau d'éducation². En fonction de leur diplôme, les sortants du système éducatif sont supposés exercer les métiers qu'ils ont occupés par le passé selon les comportements d'orientation observés dans les enquêtes *Génération* (Céreq). Comme pour les créations/destructions nettes d'emplois, les projections nationales de jeunes débutants sont réparties territorialement, selon la part de chaque région par métier³.

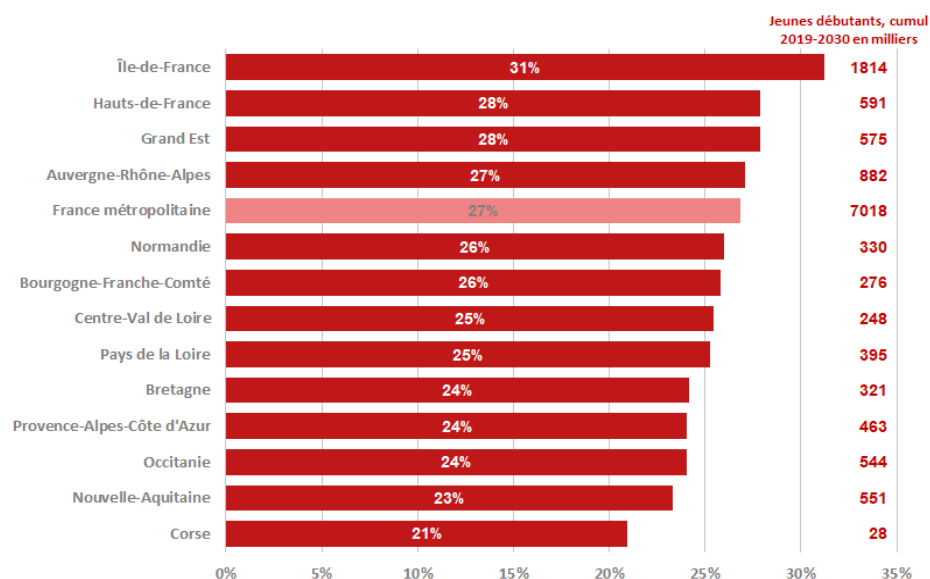
Les jeunes débutants sont plus nombreux en Île-de-France, dans le Nord-Est et en Auvergne-Rhône-Alpes (Graphique 8). En dehors du Grand Est, ces régions sont aussi celles où la croissance naturelle de la population est la plus forte, en particulier l'Île-de-France.

¹ Voir les fiches régions de la Partie II.

² Les projections de jeunes sortants ont été réalisées par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP). Voir l'annexe n° 6 in France Stratégie/Dares (2022), *Les Métiers en 2030*, *op. cit.*

³ Voir l'[Annexe 1](#).

Graphique 8 – Jeunes débutants (2019-2030) rapportés à l’emploi régional de 2019



Champ : France métropolitaine.

Lecture : en Occitanie, d’ici 2030, le flux de jeunes débutants en emploi dans cette région représenterait 24 % des emplois de 2019.

Sources : projections France Stratégie/Dares, des enquêtes Génération du Céreq 2013 et 2016 et des projections de sortants du système éducatif entre 2016 et 2027 (Depp)

L’Île-de-France se distingue par le flux de jeunes débutants en emploi le plus élevé de la France métropolitaine (31 %). En raison d’une grande offre d’enseignement supérieur, la région francilienne est le lieu d’études de nombreux jeunes qui y débutent aussi leur carrière professionnelle. Cette situation renvoie aux conditions favorables du marché du travail francilien : l’insertion professionnelle des jeunes Franciliens les plus diplômés y est meilleure qu’en province¹. Par ailleurs, l’Île-de-France est démographiquement plus jeune que la moyenne des régions métropolitaines, en particulier en grande couronne et en Seine-Saint-Denis.

La région Hauts-de-France se singularise également par une population relativement jeune, en particulier dans les départements du Nord et de l’Oise (plus de 26 % des habitants y ont moins de 20 ans, contre 24 % en moyenne). Il en résulte un nombre de jeunes débutants qui, en 2030, devrait être supérieur à la moyenne métropolitaine.

La région Grand Est se caractérise quant à elle par une surreprésentation des jeunes âgés de 20 à 29 ans², en particulier dans les métropoles de Strasbourg, Nancy et Reims où ils sont en

¹ Bayardin V., Mosny E. et Tissot I. (2020), « L’insertion professionnelle des jeunes en Île-de-France : meilleure qu’en province pour les plus diplômés, moins bonne pour les détenteurs du seul bac », *Insee Analyses – Île-de-France*, n° 116, mai.

² Selon les estimations de l’Insee, les personnes âgées de 20 à 29 ans représentaient 11,3 % de la population de Grand Est au 1^{er} janvier 2022, contre 9,5 % en France métropolitaine hors Île-de-France. Voir Insee (2022), « Estimation de la population au 1^{er} janvier 2022 », janvier.

majorité élèves ou étudiants¹. Avec cinq universités implantées, elle est la sixième région métropolitaine en nombre de jeunes poursuivant des études supérieures², qui peuvent ensuite y débiter leur carrière. Ce dynamisme étudiantin contraste avec une démographie régionale marquée par la baisse du nombre d'enfants et un solde naturel décroissant (effectifs scolaires en déclin dans le primaire et le secondaire).

En revanche, les jeunes débutants seraient moins nombreux qu'en moyenne nationale dans les régions dynamiques du Sud et de l'Ouest, à l'exception de l'Auvergne-Rhône-Alpes. Le Sud-Ouest est, en effet, alimenté par un afflux de retraités ou de ménages sans enfants et peut souffrir dans certains territoires d'un départ des jeunes qui vont étudier ou chercher un premier emploi ailleurs. Dans cette aire géographique, les régions de Toulouse, de Nantes et l'ensemble de Rhône-Alpes sont les seules zones où la part des moins de 20 ans est supérieure à la moyenne nationale³, en raison d'un plus grand dynamisme démographique ainsi que d'une concentration et d'une diversité des centres de formation universitaires ou secondaires.

Enfin, dans les régions Normandie, Bourgogne-Franche-Comté et Centre-Val de Loire, le poids des jeunes débutants ne serait que légèrement inférieur à la moyenne métropolitaine, en dépit d'un vieillissement de la population en emploi plus prononcé qu'ailleurs. Ces régions bénéficient de l'aire d'attraction du bassin parisien qu'elles jouxtent.

Des mobilités géographiques très variables selon les métiers, un solde migratoire excédentaire au Sud et à l'Ouest

Les migrations inter-régionales des travailleurs, modélisées à partir des déménagements identifiés dans le recensement⁴, contribuent également à la dynamique de recrutement. Dans les régions attractives, les professionnels qui s'y installent pourvoiront une partie des postes. Ces mobilités géographiques viendront s'ajouter, à l'inverse, aux besoins de recrutement pour les régions marquées par des départs nets.

Cette mobilité géographique est d'abord dépendante du métier exercé, plus prégnante dans la fonction publique, chez les cadres et les professions marquées par une forte saisonnalité (hôtellerie-restauration). Elle dépend également de la situation géographique : les zones côtières sont très attractives pour les professionnels qui changent de région alors que l'Île-de-France perd des habitants.

¹ Ducharne T. et Eichwald A. (2020), « Les jeunes du Grand Est : une multitude de profils et des conditions de logement hétérogènes selon les territoires », *Insee Analyses – Grand Est*, n° 114, juillet.

² Oref Grand Est (2022), « Tableau de bord régional de l'emploi et de la formation », décembre.

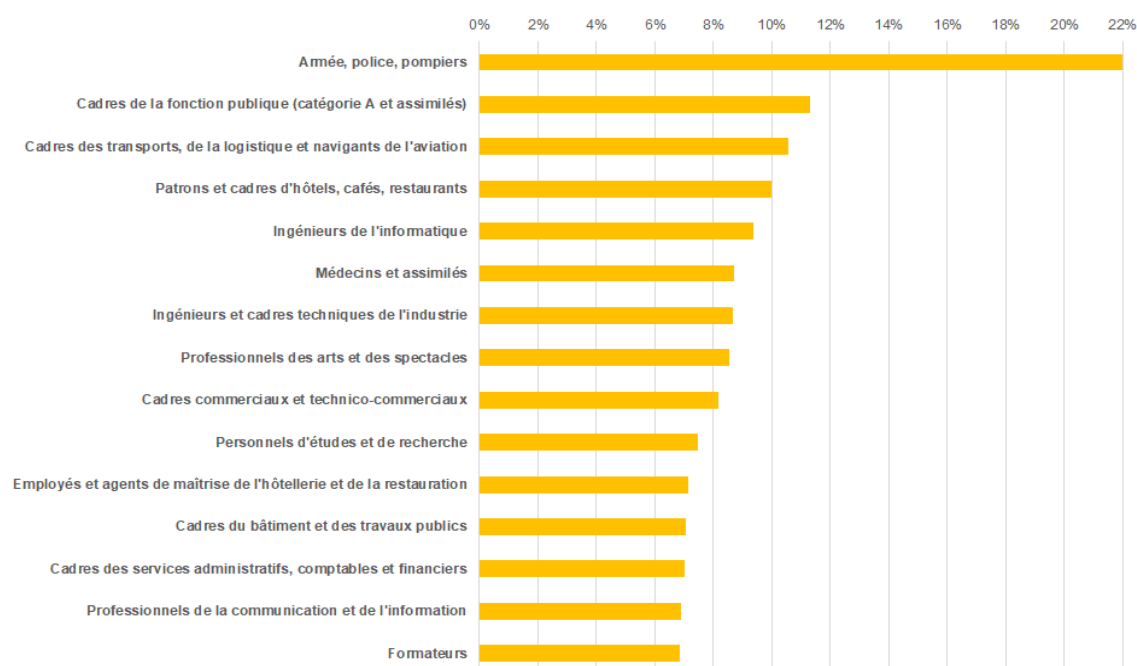
³ Insee (2021), *La France et ses territoires*, op. cit.

⁴ Voir l'Annexe 1.

Les professionnels qui changent le plus de région : les cadres et les agents publics

La mobilité géographique est analysée au lieu de résidence¹. Les travailleurs les plus mobiles géographiquement sont surtout des professionnels qualifiés qui exercent dans la fonction publique ou dans le secteur privé (Graphique 9). On retrouve en particulier les militaires, policiers et pompiers, les cadres de la fonction publique et les médecins ainsi que les ingénieurs en informatique, les personnels d'études et de recherche ou les cadres transverses aux activités (commerciaux, administratifs et financiers).

Graphique 9 – Les quinze métiers ayant le taux de mobilité régionale le plus élevé (2009-2019)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2009 et 2019, parmi les personnes en emploi, 22 % des professionnels du régalien (armée, police, pompiers) résidaient dans une autre région cinq ans auparavant (2004-2014).

Source : France Stratégie/Dares, à partir de l'Échantillon démographique permanent 2009-2019 (Insee)

Dans une moindre mesure, les professionnels de l'hôtellerie-restauration sont également parmi les plus mobiles géographiquement (patrons, cadres et employés), ce qui peut renvoyer au caractère saisonnier de ces métiers très souvent exercés par les jeunes en début de carrière.

À l'inverse, les ouvriers peu qualifiés de l'industrie et les employés des services aux personnes et à la collectivité sont ceux qui changent de région le moins souvent. Ces constats recourent les résultats d'une étude antérieure² et soulignent à quel point la structure des mobilités

¹ Ainsi, les déménagements incluent ceux qui n'impliquent pas forcément un changement de région de travail. On pense par exemple aux professionnels qui changent de région de résidence mais qui peuvent télétravailler tout en conservant leur emploi dans leur région de travail (voir l'Annexe 1).

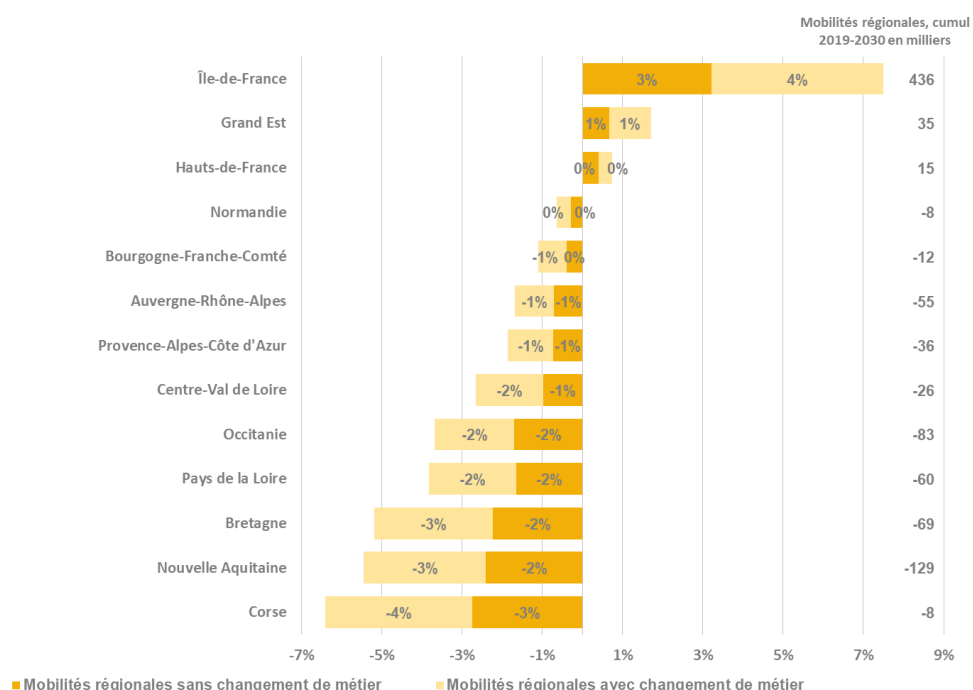
² Lainé F. et Floch J.-M. (2013), « Les métiers et leur territoires », *op. cit.*

géographiques évolue peu¹. À la différence des cadres qui gagnent les métropoles des régions de l’Ouest et du Sud, la mobilité résidentielle des ouvriers et des employés se fait entre départements voisins².

Un solde migratoire favorable au Sud et à l’Ouest, défavorable au Nord

Parmi les treize régions métropolitaines, neuf ont un excédent migratoire (sur le marché du travail), alimenté majoritairement par l’Île-de-France et, dans une moindre mesure, par le Grand Est et les Hauts-de-France (Graphique 10).

Graphique 10 – Les mobilités géographiques nettes entre régions (2019-2030), en pourcentage de l’emploi de 2019



Note : quand le flux est négatif, les mobilités géographiques sont entrantes nettes (plus d’entrées que de départs), quand le flux est positif les mobilités sont sortantes nettes (plus de départs que d’arrivées).

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, la Nouvelle-Aquitaine accueillerait 129 000 personnes en emploi en provenance d’autres régions, ce qui correspond à 5 % de l’emploi de 2019 de la région. Sur ces 5 % de nouveaux travailleurs résidents, 3 % correspondraient à des professionnels qui déménagent sans changer de métier, et 2 % à des professionnels qui déménagent en changeant de métier.

Source : France Stratégie/Dares, à partir de l’Échantillon démographique permanent 2009-2019 (Insee)

¹ Nous raisonnons sur une période antérieure à la crise liée au Covid-19 de 2020.

² CGET (2019), *Les mobilités résidentielles en France. Tendances et impacts territoriaux. Rapport 2018*, rapport de l’Observatoire des territoires, janvier.

Le Sud et l’Ouest de l’Hexagone attirent depuis longtemps de nouveaux arrivants en provenance d’autres régions, sous l’influence des grandes métropoles¹, du climat et de la présence de littoraux. L’arrivée nette de nouveaux travailleurs en provenance d’autres régions pourrait permettre de pourvoir une partie des postes créés ou laissés vacants par les seniors². La part de ces arrivées de travailleurs venus d’autres territoires serait particulièrement marquée en Bretagne, en Corse, en Nouvelle-Aquitaine, en Pays de la Loire et en Occitanie où elles pourraient représenter 4 % à 6 % de l’emploi de ces régions.

Les régions de la Normandie, de la Bourgogne-Franche-Comté et du Centre-Val de Loire ont également bénéficié d’un afflux de nouveaux travailleurs résidents par le passé. Cette tendance devrait se poursuivre d’ici 2030, ces régions bénéficiant de la proximité de l’Île-de-France et, pour la Normandie, de sa façade côtière.

L’Île-de-France est, à l’inverse, la première région à pâtir du départ d’actifs en emploi vers d’autres régions : environ 8 % de l’emploi y serait ainsi à pourvoir du fait des mobilités résidentielles des travailleurs franciliens vers d’autres régions. Les Hauts-de-France et le Grand Est souffriraient également d’un déficit migratoire de moindre ampleur, observé par le passé et prolongé en projection.

4. Difficultés de recrutement et tensions actuelles par région

En confrontant les postes à pourvoir aux viviers de recrutement, des déséquilibres potentiels entre la demande et l’offre de travail à l’horizon de 2030 apparaissent. Par « postes à pourvoir » ou « besoins de recrutement », on entend tous les flux qui laissent des postes vacants, du fait des créations nettes d’emplois, des départs en fin de carrière des seniors et des sorties nettes de la région. Les viviers de recrutement ou ressources en main-d’œuvre sont les flux anticipés qui vont pourvoir ces postes : ils sont constitués des jeunes débutant en emploi et des entrées nettes dans la région. La confrontation entre postes à pourvoir et ressources en main-d’œuvre peut mettre en évidence des déséquilibres potentiels dans certains métiers. Un déséquilibre fortement positif signifierait un surplus de postes à pourvoir par rapport aux viviers de recrutement d’ici 2030 : on parlera alors de déficit potentiel de main-d’œuvre. Un déséquilibre fortement négatif suppose que les viviers de recrutement seraient plus élevés que le nombre de postes à pourvoir d’ici 2030. Enfin, si le déséquilibre est faible ou nul, les viviers de recrutement seraient suffisants pour combler les postes à pourvoir en 2030.

¹ Ces régions concentrent onze des dix-huit grandes zones d’emploi du territoire national : Lyon, Toulouse, Bordeaux, Marseille, Nantes, Strasbourg, Rennes, Montpellier, Grenoble, Nice et Toulon.

² Notons qu’une partie de ces mobilités résidentielles ne se traduit pas nécessairement par un changement du lieu de travail, qui plus est dans le contexte post-Covid de développement du travail à distance.

Notons que ces déséquilibres sont « potentiels » : d’abord parce qu’ils sont contingents aux hypothèses de prolongation des tendances passées en matière d’orientation des débutants, ensuite parce qu’ils peuvent se trouver modifiés par les décisions individuelles comme par les politiques publiques. Par exemple, si un métier voit ses besoins de recrutement augmenter fortement, les jeunes peuvent être plus nombreux à choisir des formations adaptées pour s’engager dans cette voie.

Ils sont aussi partiels puisqu’ils pourront aussi être comblés – ou aggravés – par des flux que nous n’observons pas ici. Le retour en emploi de chômeurs, les inactifs réintégrant le marché du travail, les professionnels qui changent de métier ou encore l’arrivée d’immigrés pourraient contribuer à pourvoir des postes et ainsi, combler ou atténuer un éventuel déséquilibre positif. À l’inverse, les déséquilibres peuvent être accrus par des mobilités vers d’autres métiers, des départs de l’emploi vers le chômage ou l’inactivité dans certains métiers.

Ces déséquilibres ne tiennent pas compte des migrations transfrontalières qui peuvent également réduire ou accentuer les déséquilibres. Elles sont particulièrement prégnantes en Grand Est et en Auvergne-Rhône-Alpes qui jouxtent des pays (Allemagne, Luxembourg et Suisse) dont le niveau de vie par habitant est plus élevé que celui de la France¹. L’espoir d’un gain salarial supérieur peut conduire à ce que des travailleurs résidents prennent des emplois dans les pays limitrophes, ce qui pourrait contribuer à accroître les déséquilibres.

Des déséquilibres potentiels entre besoins et viviers de recrutement plus marqués dans le sud et l’ouest de la France

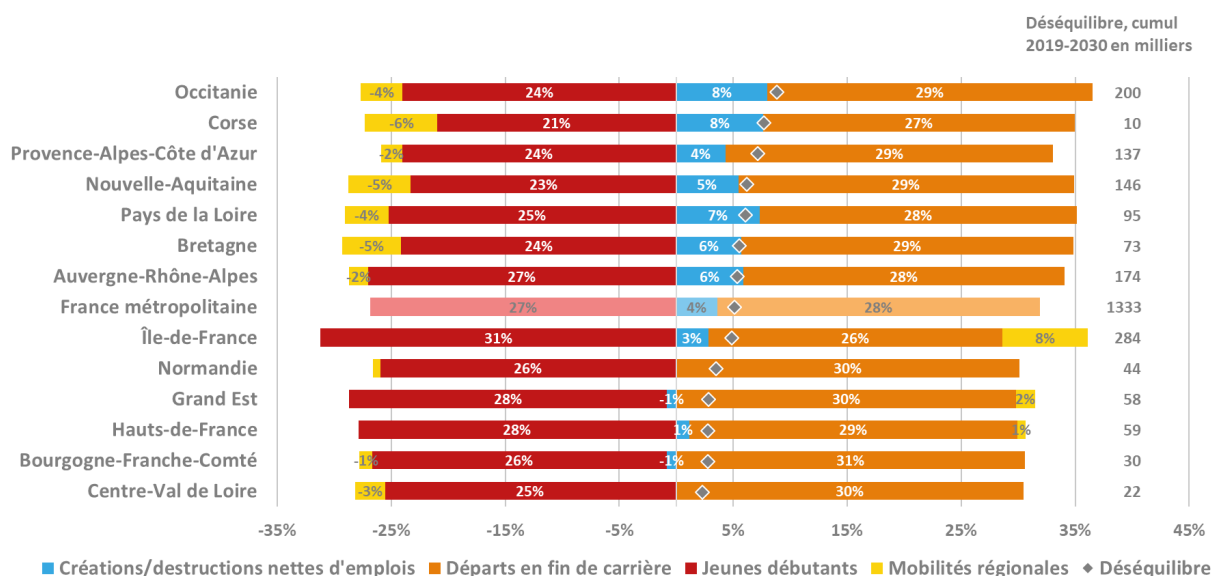
Au niveau national, 5 % des recrutements ne seraient pas spontanément couverts par les jeunes sortants de formation initiale, nécessitant donc de faire appel à un autre vivier. Si toutes les régions devraient avoir des postes non pourvus par les jeunes débutants ou par l’arrivée sur le territoire de professionnels venus d’autres régions, certaines seraient plus en déséquilibre que d’autres d’ici 2030 (Graphique 11). Ces écarts traduisent un dynamisme régional et une attractivité pour les jeunes et les actifs en emploi très différenciés territorialement.

Les régions de l’Ouest et du Sud devraient voir s’accroître les tensions sur les recrutements. Leur marché de l’emploi favorable et leur situation géographique attirent de nouveaux arrivants. L’arrivée nette de nouveaux travailleurs en provenance d’autres régions pourrait permettre de pourvoir une partie des postes créés ou laissés vacants par les seniors². Ces flux devraient néanmoins rester insuffisants pour équilibrer le marché du travail local, dans la mesure où les jeunes débutants y seraient moins nombreux qu’en moyenne au niveau national, à l’exception de l’Auvergne-Rhône-Alpes. D’ici 2030, entre 6 % et 9 % des recrutements ne seraient pas couverts par les jeunes débutants ou les nouveaux travailleurs résidents.

¹ Debouzy I. et Simon A. (2020), « [Le travail frontalier en forte croissance : 115 000 habitants de la région employés en Suisse](#) », *Insee Analyses – Auvergne-Rhône-Alpes*, n° 101, juillet.

² Notons qu’une partie de ces mobilités résidentielles ne se traduit pas nécessairement par un changement du lieu de travail, qui plus est dans le contexte post-Covid de développement du travail à distance.

**Graphique 11 – Déséquilibres potentiels par région à l’horizon de 2030
(en pourcentage de l’emploi de 2019)**



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, les besoins de recrutement représenteraient 37 % de l’emploi de 2019 de l’Occitanie (soit 8 % de créations nettes d’emplois plus 29 % de départs en fin de carrière). Les viviers de recrutement anticipés y représenteraient 28 % de l’emploi de 2019 (soit 24 % de jeunes débutants plus 4 % de mobilités entrantes nettes). La différence entre les viviers et les besoins de recrutement laisserait 200 000 emplois non pourvus. 8 % des recrutements ne seraient pas couverts par les jeunes débutants et les professionnels en mobilité.

Source : projections France Stratégie/Dares

En revanche, les régions intérieures moins densément peuplées ainsi que le Grand Est et les Hauts-de-France auraient des déséquilibres potentiels moins marqués : entre 2 % et 3 % des recrutements ne seraient pas spontanément pourvus par les jeunes débutants. Ces territoires conjuguent en projection des créations d’emplois plus faibles qu’au niveau national et une moindre attractivité pour les jeunes débutants et les actifs en emploi résidant dans d’autres régions. Si les dynamiques d’emploi les rapprochent, leurs démographies opposent néanmoins les régions vieillissantes (Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté et Normandie) où la croissance de la population n’est alimentée que par les migrations en provenance d’autres régions, et celles plus jeunes (Hauts-de-France, Grand Est) qui bénéficient d’un afflux d’entrants sur le marché du travail mais souffrent d’un déficit migratoire.

Enfin, l’Île-de-France se situe dans une situation intermédiaire : le déséquilibre anticipé y est comparable à celui observé sur le territoire national (5 %). Si le taux de croissance de l’emploi dans la décennie à venir ne serait que légèrement inférieur à la moyenne métropolitaine, la part des départs en fin de carrière anticipés y serait la plus faible de l’Hexagone. Au total, les postes laissés vacants par les seniors et nouvellement créés représenteraient la part de l’emploi la moins élevée de toutes les régions (29 % de l’emploi de 2019 contre 32 % en moyenne métropolitaine).

La région francilienne se singularise néanmoins par des départs nombreux de ses actifs en emploi vers les régions atlantiques et méditerranéennes. Leurs postes devront donc être remplacés, accroissant sensiblement les besoins de recrutement en Île-de-France. La très forte attractivité pour les jeunes débutants de la région francilienne ne suffirait pas toutefois à couvrir tous les besoins.

Au niveau régional, d'autres viviers de recrutement qui ne sont pas répartis de manière homogène par métier

Ces déséquilibres entre l'offre et la demande de travail modélisées ici nécessiteront de faire appel à d'autres viviers de recrutement pour pourvoir les postes.

Les chômeurs

Un des viviers les plus importants de main-d'œuvre en projection, à côté des jeunes débutants, est constitué par les chômeurs (450 000 chômeurs en moins d'ici 2030). Or les taux de chômage sont loin d'être homogènes par région (Carte 3). On pourrait en inférer que les viviers de recrutement seraient plus importants dans les régions où les chômeurs sont nombreux, mais ces écarts régionaux ne reflètent pas les différences de dynamisme économique. Sur la façade méditerranéenne (Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur) coexistent forte croissance de l'emploi passée et projetée et fort chômage et, dans le nord du pays (Hauts-de-France, Grand Est), faible croissance de l'emploi et fort chômage¹. Il n'est donc pas possible d'anticiper la décreue du chômage par région à partir des seuls déséquilibres anticipés. D'autant que, selon les territoires, les personnes éloignées de l'emploi n'ont pas nécessairement les compétences attendues par les recruteurs et peuvent également souffrir de freins sociaux à l'emploi : problèmes de mobilité infra-territoriale dans les zones peu dotées en transports collectifs, de logements trop onéreux en particulier dans les régions côtières, des modes de garde d'enfants, etc.²

Tous les métiers ne sont pas alimentés par le recrutement de chômeurs, en particulier si ces derniers se reconvertissent dans un autre domaine professionnel. Dans certaines professions, les demandeurs d'emploi sont peu nombreux du fait de la dynamique de l'emploi (dans l'informatique par exemple) ou des compétences spécifiques, acquises par l'expérience ou la formation, qui sont requises par les recruteurs. De ce fait, le recrutement de chômeurs est plus fréquent pour des postes d'employés et d'ouvriers peu qualifiés, où les demandeurs d'emploi sont plus nombreux, et dans les professions qui ne nécessitent pas une formation spécifique. Dix métiers de services aux particuliers et aux collectivités et de l'hôtellerie-restauration concentrent près de la moitié des emplois retrouvés par les demandeurs d'emploi en 2019³.

¹ Bouba Olga O. (2022), « [Chômage et besoins de recrutement : ce que nous apprend la géographie](#) », Fondation Jean Jaurès, 7 décembre.

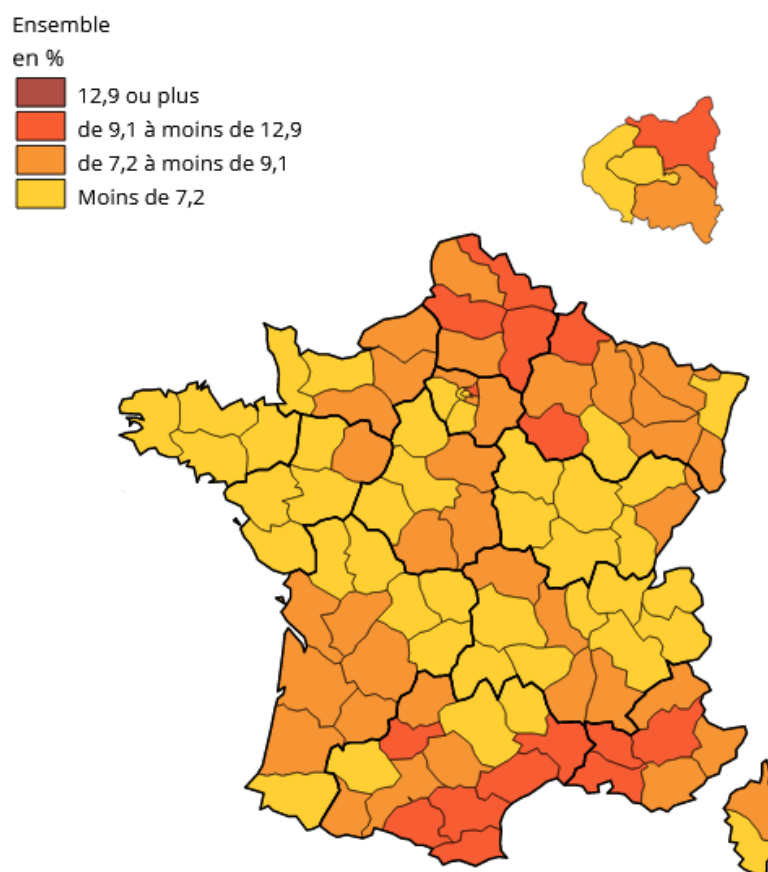
² France Stratégie (2017), *L'insertion professionnelle des jeunes*, rapport à la ministre du Travail, janvier.

³ Pôle emploi (2022), « [La moitié des demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi le font dans un domaine professionnel différent de celui initialement recherché](#) », *Éclairages et synthèses*, n° 73, juillet.

Les vendeurs et les employés de l'hôtellerie-restauration y figurent à la première place, suivis par les agents d'entretien, les conducteurs de véhicules, les employés administratifs d'entreprise et les cuisiniers. La segmentation de genre des métiers étant très forte à ces niveaux de qualification, les hommes demandeurs d'emploi retrouvent plus souvent un métier d'ouvrier dans la manutention et le bâtiment, les femmes dans l'aide et le soin à la personne (aides à domicile, aides-soignants).

S'il est difficile d'apprécier territorialement le vivier de chômeurs qui pourraient pourvoir les postes, il est en revanche essentiel de prendre en considération la propension à recruter des demandeurs d'emploi par métier. Dans certaines professions d'employés et d'ouvriers qui sont en fort déséquilibre, ils pourraient effectivement constituer un vivier de recrutement important. Dans d'autres métiers qui ne recrutent pas spontanément de chômeurs, les difficultés de recrutement pourraient inciter les recruteurs à y faire davantage appel.

Carte 3 – Taux de chômage localisés en 2021 : comparaisons départementales



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, taux de chômage localisés

Les mobilités professionnelles

Les mobilités professionnelles, qui constituent un autre flux non modélisé ici, sont susceptibles d'affecter le déséquilibre de certaines professions. Les personnes qui quittent un métier pour en exercer un autre libèrent un poste, ce qui amplifie les besoins de recrutement. Symétriquement, ces professionnels qui changent de métier viennent combler une partie des postes à pourvoir, et constituent, pour la profession qu'ils rejoignent, un vivier de recrutement supplémentaire.

Les mobilités professionnelles ne sont pas prises en compte dans le calcul du déséquilibre par métier car elles sont pour partie endogènes : elles évolueront en fonction des tensions sur le recrutement des métiers, des stratégies mises en œuvre par les entreprises et des politiques de formation. Comme pour la prospective nationale, ces mobilités viendront réduire pour certains métiers les écarts entre besoins et viviers de recrutement, ce qui pourra nécessiter des actions fortes pour attirer les actifs exerçant d'autres professions.

Pour autant, si ces mobilités professionnelles sont fréquentes sur le marché du travail¹, elles sont très différenciées selon les professions. Dans certains métiers, les mobilités professionnelles sortantes dépassent très largement les arrivées et devraient continuer à l'avenir à alimenter des flux d'embauche importants. C'est en particulier le cas des métiers peu qualifiés, soit qu'ils constituent un tremplin pour les jeunes peu diplômés entrant sur le marché du travail (vendeurs ou employés de l'hôtellerie-restauration), soit qu'ils représentent une première expérience avant de monter en qualification (ouvriers peu qualifiés, employés administratifs publics et privés). Si dans de nombreux métiers à forte mobilité sortante, les déséquilibres anticipés sont plutôt faibles ou négatifs, certains comme les agriculteurs ont de forts besoins de recrutement et sont peu attractifs pour les jeunes débutants : les sorties du métier devraient accentuer encore le nombre de postes non pourvus si aucune action n'est entreprise pour renforcer l'attractivité du métier. Ces mobilités sortantes pourraient en revanche atténuer les déséquilibres positifs anticipés parmi les vendeurs.

À l'inverse, les postes de techniciens, professions intermédiaires et cadres bénéficient de la montée en qualification des travailleurs déjà expérimentés : dans ces professions, les mobilités professionnelles entrantes dépassent souvent les entrées dans la profession et pourraient réduire les déséquilibres positifs anticipés. Les mobilités nettes entrantes sont également nombreuses chez les agents d'entretien, les aides-soignants et les aides à domicile qui s'alimentent mutuellement. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière. Dans certains de ces métiers à très forts besoins de recrutement (agents d'entretien, aides à domicile et cadres commerciaux), les mobilités professionnelles pourraient néanmoins être insuffisantes pour pourvoir tous les postes.

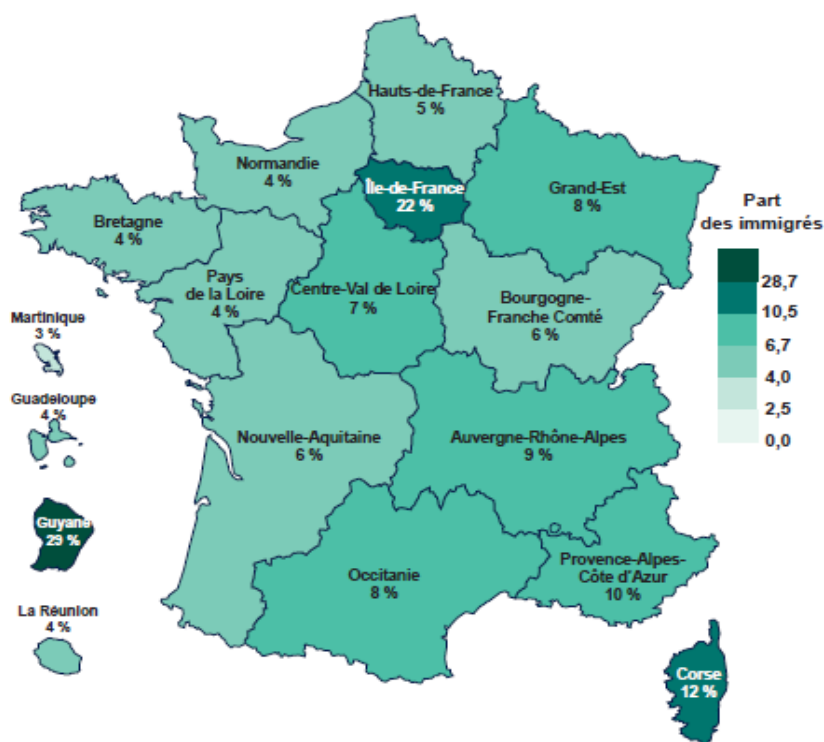
¹ Entre 2010 et 2015, 22 % des personnes en emploi ont changé de métier, selon l'enquête *Formation et qualification professionnelle* (FQP) de 2015. Voir Lhommeau B. et Michel C. (2018), « [Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ?](#) », *Dares Analyses*, n° 49, novembre.

Certaines mobilités géographiques s'accompagnent par ailleurs de changements de métier. Par conséquent, dans le calcul des déséquilibres par métier, les mobilités géographiques prises en compte dans notre exercice sont restreintes aux professionnels qui ont changé de région sans changer de métier¹.

Le solde migratoire

Le dernier flux qui n'est pas estimé par métier est celui du solde migratoire. Ce dernier est supposé atteindre 70 000 personnes par an selon les projections de l'Insee. Une partie de ces nouveaux résidents sur le territoire français se portera également sur le marché du travail et pourra pourvoir les postes vacants. Ce vivier potentiel de recrutement est très concentré historiquement en Île-de-France, où les immigrés représentent 22 % de l'emploi, dans une moindre mesure au Sud et à l'Est (Carte 4). Or la diaspora déjà présente exerce une influence déterminante sur les nouveaux flux migratoires. Leur géographie future devrait donc être similaire.

Carte 4 – Part des immigrés dans l'emploi total de chaque région²



Champ : 15-64 ans en emploi en France (hors Mayotte).

Lecture : en 2017, les immigrés occupent 22 % de l'ensemble des emplois d'Île-de-France.

Source : Insee, recensement de la population 2017

¹ Voir l'Annexe 1.

² Desjonquères A., Lhommeau B., Niang M. et Okba M. (2021), « Quels sont les métiers des immigrés ? », *Dares Analyses*, n° 36, juillet.

Si ce vivier potentiel de recrutement n'est pas réparti de manière homogène sur le territoire métropolitain, tous les métiers n'ont pas non plus la même propension à recruter des immigrés. Les immigrés sont particulièrement représentés dans les métiers d'employés de services aux particuliers ou aux collectivités (employés de maison, agents de gardiennage et de sécurité, agents d'entretien, aides à domicile) et parmi les ouvriers du bâtiment et des travaux publics. Leur emploi se concentre également dans les métiers de l'hôtellerie-restauration (employés, cuisiniers, patrons et cadres) et parmi les ouvriers du textile et du cuir. L'informatique (ingénieurs et employés) et les métiers de la logistique (ouvriers de la manutention et conducteurs de véhicules) ont également une plus forte part d'emploi immigré que la moyenne des professions, mais plus faible que dans les autres métiers des immigrés.

Ce mode d'alimentation de la main-d'œuvre est assez permanent sur le marché du travail français (et européen) et facilitera la résorption des déséquilibres dans les métiers qui ont fréquemment recours à la main-d'œuvre immigrée. Les tensions sur le recrutement pourraient cependant amener les employeurs d'autres professions à puiser davantage dans ce vivier de main-d'œuvre.

Comparaison régionale des métiers avec les plus forts déséquilibres à l'horizon de 2030 et les tensions actuelles

Les déséquilibres entre les besoins de recrutement et les viviers de recrutement donnent à voir l'évolution probable des tensions de recrutement. Comme au niveau national, il est ainsi intéressant de confronter les déséquilibres partiels à l'horizon de 2030 avec l'intensité actuelle des tensions de recrutement mesurées par les indicateurs produits par la Dares et Pôle emploi¹.

Les métiers sont classés selon leur degré de tension initiale en 2019 et de déséquilibre potentiel en 2030. D'un côté, les tensions sont mesurées grâce à un indicateur discret² prenant des valeurs comprises entre 1 et 5 : un métier est considéré comme fortement en tension si cet indicateur prend la valeur 4 ou 5, comme faiblement en tension si son niveau est de 1, 2 ou 3³. De l'autre, le seuil pour juger qu'un métier connaîtra en 2030 un fort déséquilibre, positif ou négatif, est conventionnellement fixé respectivement à 15 % et à -15 % du niveau d'emploi initial en 2019. Si le déséquilibre anticipé en 2030 est fortement positif (supérieur à 15 %), la tension risquerait de s'accroître ou d'apparaître ; s'il est fortement négatif (inférieur à -15 %), la tension pourrait se réduire ; si le déséquilibre est faible ou nul (entre -15 % et +15 %), alors le niveau de tension actuel resterait dans l'ensemble le même d'ici 2030.

¹ Niang M., Lainé F. et Chartier F. (2021), « [Les tensions sur le marché du travail en 2020](#) », *Dares Résultats*, n° 69, Dares/Pôle emploi, novembre.

² Cet indicateur composite permet de prendre en compte trois dimensions des tensions : les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs ; le nombre d'offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi ; et la facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi et ainsi à sortir des listes de Pôle emploi.

³ Les tensions sont celles calculées par la Dares et Pôle emploi. Initialement, si la tension est à 1 ou 2, elle est considérée comme faible, à 3 elle est modérée, à 4 elle est forte et à 5 elle est très forte. Nous regroupons les niveaux de tension en deux catégories afin de simplifier l'analyse.

Les métiers en forte tension en 2019 représentent près de 70 % des métiers pour lesquels la Dares estime un indicateur de tension¹. Les trois cas de figure d'accentuation, de maintien ou de réduction de leurs difficultés de recrutement pourraient se dessiner à l'horizon de 2030. Pour quelques métiers, les employeurs ne rencontrent pas de difficultés pour recruter aujourd'hui mais pourraient y être confrontés à l'avenir. Or les déséquilibres des métiers ne sont pas identiques par région et ne pèsent pas du même poids dans l'emploi régional.

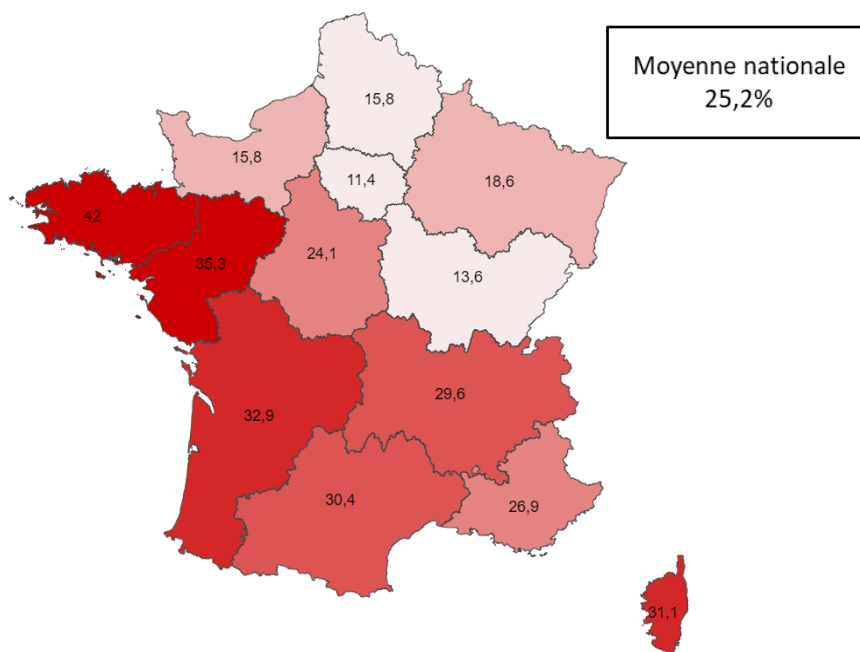
Les métiers dont les fortes tensions de recrutement s'accentueraient

Les métiers dont la tension forte risque de s'accentuer à l'horizon de 2030 représentent 42 % de l'emploi de la Bretagne (22 métiers) et 35 % de l'emploi des Pays de la Loire (23 métiers) (Carte 5), une part très supérieure à la moyenne métropolitaine (25 %). D'une manière générale, les tensions s'accroissent davantage dans les régions dynamiques de l'Ouest et du Sud où les besoins de recrutement sont élevés. Le poids et le vieillissement des agriculteurs en Bretagne et des ouvriers industriels en Pays de la Loire accentuent encore davantage les besoins dans ces deux régions.

L'Île-de-France afficherait, en revanche, la plus faible part d'emploi exercé dans des métiers dont les difficultés de recrutement risquent de s'accentuer (11 %, soit dix métiers). C'est aussi la région où les forts déséquilibres positifs pèsent le moins dans l'emploi (20 % de l'emploi de 2019), en raison d'une démographie plus jeune sur le marché du travail (plus de débutants et moins de seniors). Ces déséquilibres seraient néanmoins accentués (24 %) si les professionnels qui quittent l'Île-de-France tout en changeant de métiers étaient pris en compte. Les mobilités géographiques sortantes nettes d'Île-de-France seraient alors multipliées par deux, ce qui libérerait des postes et renforcerait les besoins de recrutement.

¹ Les indicateurs de tension ne sont pas calculés pour les professions du secteur public (enseignants ; armée, police, pompiers ; employés, professions intermédiaires et cadres de la fonction publique) et les professions libérales (médecins, professionnels du droit) qui ne transitent pas par les agences d'emploi pour leur recrutement. De ce fait, la part d'emploi des métiers en tension est rapportée à la somme des emplois dont l'indicateur est calculé, soit 86 % de l'emploi de 2019.

Carte 5 – Part des emplois exercés dans des métiers dont les tensions s’accroîtraient d’ici 2030, par région



Champ : France métropolitaine.

Lecture : la part des métiers dont les difficultés de recrutement s’accroîtraient en 2030 représenterait 42 % du niveau de l’emploi de 2019 en Bretagne.

Source : projections France Stratégie/Dares

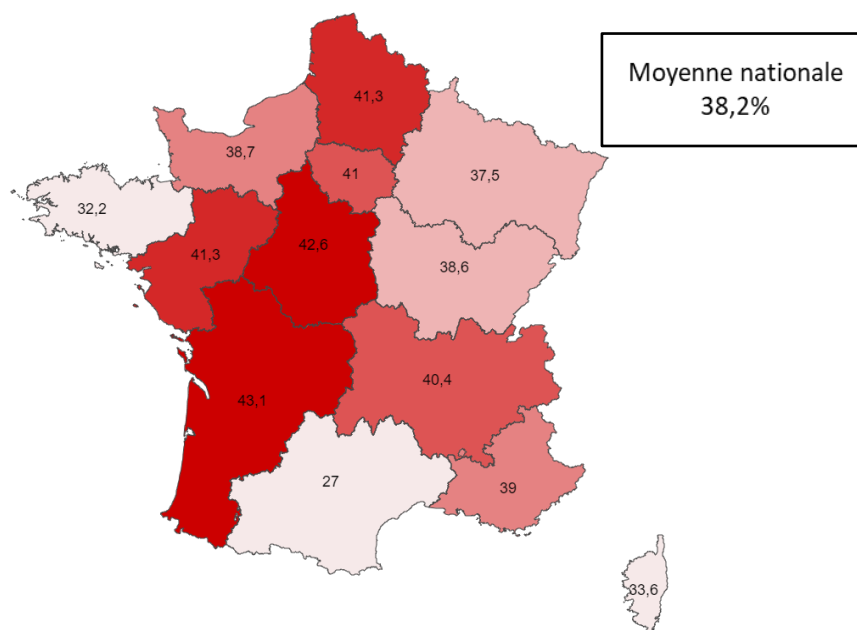
Les difficultés de recrutement de certains métiers s’accroîtraient ainsi d’ici 2030 dans quasiment toutes les régions. C’est le cas des conducteurs de véhicules, des cadres des services administratifs et financiers, des cadres commerciaux, des employés de maison (dont font partie les personnels de ménage) et des aides à domicile.

Les métiers dont les difficultés de recrutement se maintiendraient

La part des emplois exercés dans des métiers dont les difficultés de recrutement se maintiendraient en 2030 serait élevée dans les régions qui concentrent déjà de nombreux métiers en tension aujourd’hui. En Nouvelle-Aquitaine, Centre-Val de Loire et Pays de la Loire, plus de 41 % des recrutements pourraient rester difficiles en 2030 (Carte 6). Les métiers en forte tension concernent au moins 75 % de l’emploi de ces régions en 2019, contre 70 % en moyenne nationale.

Un grand nombre de métiers serait dans ce cas de figure sur tout le territoire national, où ils comptent pour 38 % de l’emploi. Les cuisiniers, les ouvriers qualifiés de la maintenance, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance ou encore les attachés commerciaux et représentants font partie des métiers dont les difficultés de recrutement resteraient les mêmes en 2030 sur quasiment tout le territoire.

Carte 6 – Part des emplois exercés dans des métiers dont les tensions se maintiendraient en 2030, par région



Champ : France métropolitaine.

Lecture : la part des métiers dont les difficultés de recrutement se maintiendraient en 2030 représenterait 43,1 % du niveau de l'emploi de 2019 en Nouvelle-Aquitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers dont les difficultés de recrutement se réduiraient

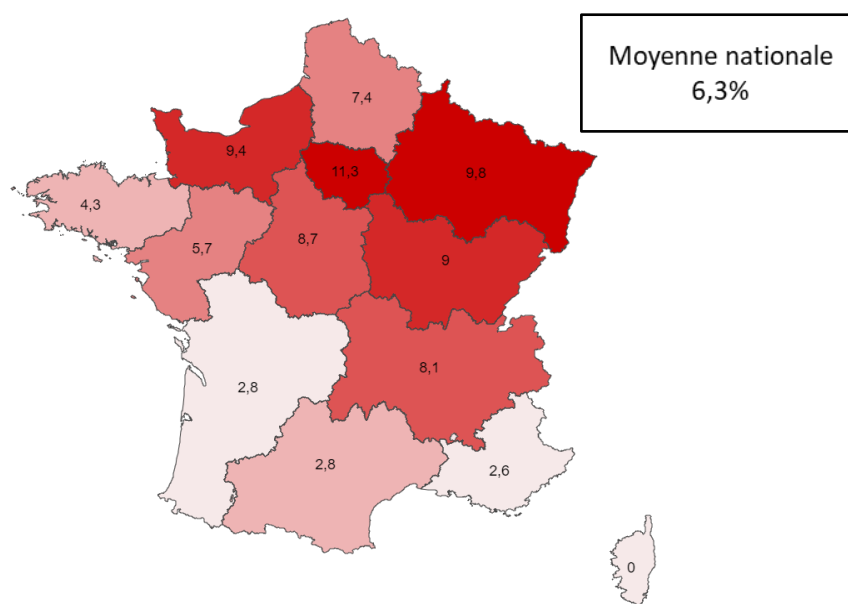
À l'inverse, la part des emplois exercés dans les métiers dont les difficultés de recrutement se réduiraient serait plus élevée dans les régions du nord et de l'est de la France qu'en moyenne métropolitaine (entre 7 % et 11 % de l'emploi, contre 6 % en moyenne nationale) (Carte 7). Ce sont des régions moins dynamiques dont le flux de jeunes débutants suffirait à combler les postes à pourvoir de certains métiers.

C'est en Île-de-France que la part des métiers dont les tensions sur le recrutement se réduiraient est la plus élevée (11 % de l'emploi de 2019 de la région), en raison du poids des jeunes débutants. Cependant, cette part serait plus faible si l'on ajoutait les personnes qui changent de métier et de région dans les mobilités géographiques franciliennes. Par exemple, pour les ouvriers de la réparation automobile, les professionnels de l'action sociale et de l'orientation et les professions paramédicales, les difficultés de recrutement pourraient rester les mêmes qu'aujourd'hui au lieu de se réduire d'ici 2030, en raison de leur départ vers d'autres régions pour exercer un autre métier.

Ce serait l'inverse en Centre-Val de Loire ou en Bourgogne-Franche-Comté : les arrivées nettes de travailleurs venus d'autres territoires occupant un nouveau métier seraient plus élevées parmi les agents de gardiennage et de sécurité, les cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation et les professions paramédicales en Centre-Val de Loire ;

parmi les ouvriers de l'électricité et de l'électronique et les techniciens et cadres de l'agriculture en Bourgogne-Franche-Comté. Par conséquent, si l'on considère l'ensemble des mobilités géographiques, ces métiers auraient davantage de main-d'œuvre pour occuper les postes à pourvoir d'ici 2030 dans ces deux régions. Ils contribueraient donc à accroître la part des emplois dont les tensions se réduiraient d'ici 2030, qui s'élèveraient à 11 % en Centre-Val de Loire et à 10 % en Bourgogne-Franche-Comté.

Carte 7 – Part des emplois exercés dans des métiers dont les tensions se réduiraient en 2030, par région



Champ : France métropolitaine.

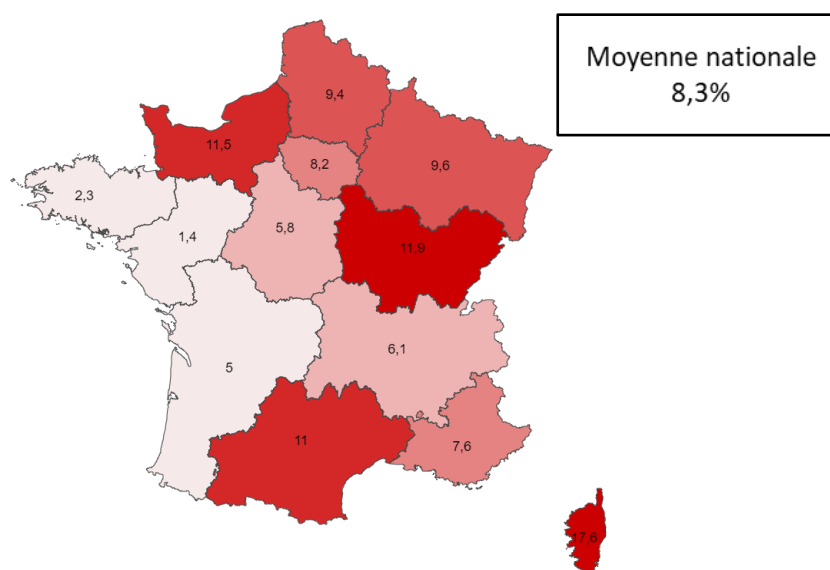
Lecture : la part des métiers dont les difficultés de recrutement se réduiraient en 2030 représenterait 9,8 % du niveau de l'emploi de 2019 en Grand Est.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers confrontés à de nouvelles difficultés de recrutement

Certains métiers ne sont pas en tension aujourd'hui mais seraient confrontés à des difficultés nouvelles de recrutement à l'horizon de 2030. Ces métiers représentent 8 % de l'emploi national de 2019. Les régions les plus concernées sont celles dont la part de l'emploi en situation de faible tension est déjà élevée en 2019. On retrouve notamment l'Occitanie, la Bourgogne-Franche-Comté et la Normandie avec plus de 36 % des emplois qui sont actuellement exercés dans des métiers en faible tension. Pour ces trois régions, plus de 11 % de l'emploi actuel pourrait être confronté à des difficultés nouvelles de recrutement d'ici 2030 (Carte 8). À l'inverse, l'apparition de tensions nouvelles serait moins forte dans les régions où la part des emplois en situation de faible tension en 2019 est aussi la plus modérée. C'est le cas des Pays de la Loire, de la Bretagne ou encore de la Nouvelle-Aquitaine.

Carte 8 – Part des emplois exercés dans des métiers où des tensions nouvelles apparaîtraient en 2030, par région



Champ : France métropolitaine.

Lecture : la part des métiers qui verraient des difficultés de recrutement apparaître en 2030 représenterait 17,6 % du niveau de l'emploi de 2019 en Corse.

Source : projections France Stratégie/Dares

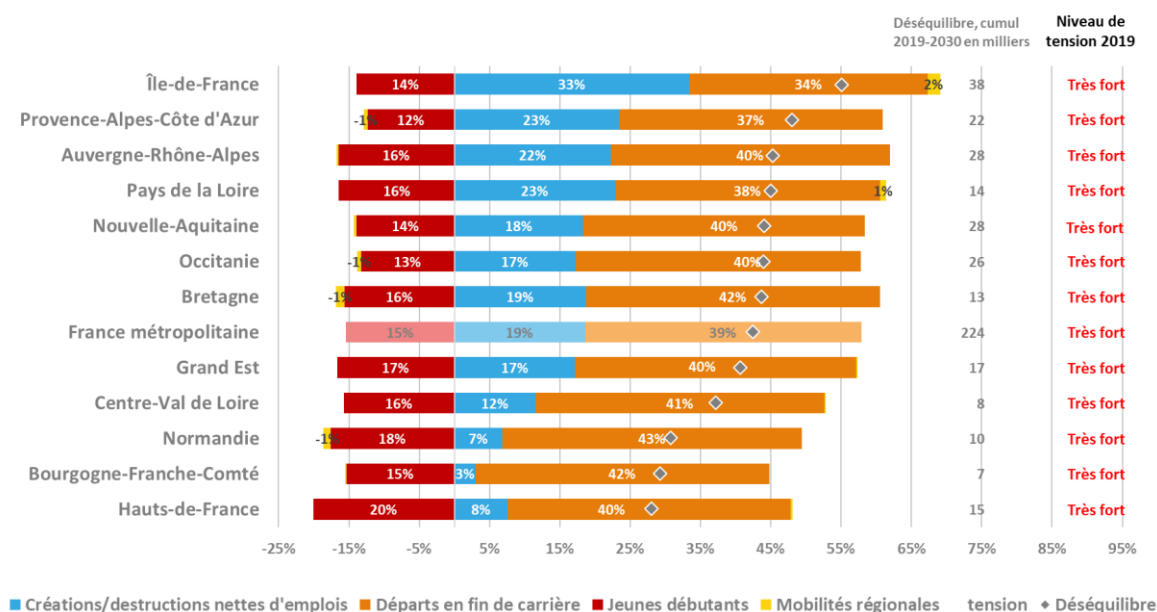
Les évolutions régionales des tensions potentielles pour cinq métiers

Cinq exemples d'évolution des difficultés potentielles de recrutement illustrent les différences régionales entre tensions actuelles et déséquilibres futurs. Les aides à domicile dont les recrutements sont aujourd'hui difficiles devraient voir leurs tensions s'aggraver dans toutes les régions. Les tensions s'atténueraient en revanche sur le recrutement des techniciens de la banque et des assurances et pourraient apparaître pour l'embauche d'ouvriers qualifiés de la manutention. Dans ces deux derniers métiers, le sens de l'évolution est le même dans toutes les régions mais le niveau de tension actuel est géographiquement hétérogène. Le recrutement des infirmiers et des ingénieurs en informatique est partout difficile en 2019. Ces tensions devraient se maintenir en moyenne métropolitaine et pourraient s'approfondir dans certaines régions.

Les aides à domicile

Le niveau de tensions sur le recrutement des aides à domicile est aujourd'hui très élevé dans l'ensemble des régions métropolitaines (Graphique 12). Ces difficultés observées en 2019 pourraient, si rien n'est fait, s'aggraver très fortement d'ici 2030. Selon les régions, entre 28 % et 55 % des postes ne seraient pas pourvus par les jeunes débutants ou les nouveaux travailleurs résidents. Dans ce métier de seconde partie de carrière, la part des seniors qui devraient finir leur carrière dans la décennie à venir serait très élevée et les jeunes débutants peu nombreux à pouvoir les postes. Dès lors, les différences régionales de déséquilibre entre viviers et besoins de recrutement résultent essentiellement des écarts de dynamique d'emploi.

Graphique 12 – Le déséquilibre potentiel en pourcentage pour les aides à domicile dans chaque région (2019-2030) et leur niveau de tension en 2019



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le déséquilibre potentiel pour les aides à domicile, entre les 60 % de besoins de recrutement (soit 37 % de départs en fin de carrière et 23 % de créations nettes d'emplois) et les 13 % de ressources en main-d'œuvre (12 % de jeunes débutants et 1 % de travailleurs en provenance d'autres régions), représenterait 48 % des emplois de ce métier dans la région en 2019, soit 22 000 postes non pourvus par les jeunes débutants ou les nouveaux travailleurs résidents. Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Ce déséquilibre serait le plus élevé en Île-de-France. Malgré des départs en fin de carrière moins nombreux que dans le reste de la métropole pour cette profession, l'emploi y serait particulièrement dynamique d'ici 2030 (une croissance de 33 % entre 2019 et 2030). Les aides à domicile qui prennent soin des personnes âgées en perte d'autonomie sont certes moins nombreuses dans la région francilienne que dans le reste du territoire, en raison de la relative jeunesse de la population. L'Île-de-France n'échappe pas néanmoins à un vieillissement démographique¹ qui, conjugué à un haut niveau de revenu moyen, induit un recrutement très dynamique. Les aides à domicile font par ailleurs partie des métiers dont les professionnels partent d'Île-de-France, ce qui amplifie les besoins de recrutement. Le taux de croissance de l'emploi serait également élevé dans les régions du Sud-Ouest, très dynamiques en projection et dont la population est plutôt âgée. Et c'est en Provence-Alpes-Côte d'Azur que les déséquilibres potentiels seraient les plus élevés après l'Île-de-France, en raison d'un très faible afflux de jeunes débutants parmi les aides à domicile.

¹ Notamment en grande couronne : la part des 65 ans ou plus a ainsi augmenté de 33 % en Seine-et-Marne, de 29 % dans les Yvelines et de 26 % dans le Val d'Oise. Voir Insee (2021), *La France et ses territoires*, édition 2021, coll. « Insee Références ».

Les mobilités passées en provenance d'autres métiers pourraient permettre de limiter le manque de main-d'œuvre. Ces métiers devraient également bénéficier, comme par le passé, de reprises d'activité de femmes qui reviennent sur le marché du travail après avoir élevé leurs enfants. Les postes pourraient enfin être pourvus par des chômeurs et des immigrés. Ce sont néanmoins des modes d'alimentation du métier qui ont été fortement utilisés par le passé sans parvenir à réduire la tension sur les recrutements qui pâtissent de conditions de travail et de rémunération peu attractives. La segmentation de genre, comme dans beaucoup de professions d'aide et de soin majoritairement féminins, renforce encore le faible vivier de main-d'œuvre.

Les techniciens de la banque et des assurances

À l'inverse des aides à domicile, les fortes tensions en 2019 chez les techniciens de la banque et des assurances se réduiraient à l'horizon de 2030 (Graphique 13). L'effectif de ce métier est, en effet, orienté à la baisse en projection, les contraintes pesant sur la rentabilité du secteur conduisant à accélérer les mutations liées à la transition numérique. Selon les régions, les destructions d'emplois progresseraient de 14 % à 28 % entre 2019 et 2030.

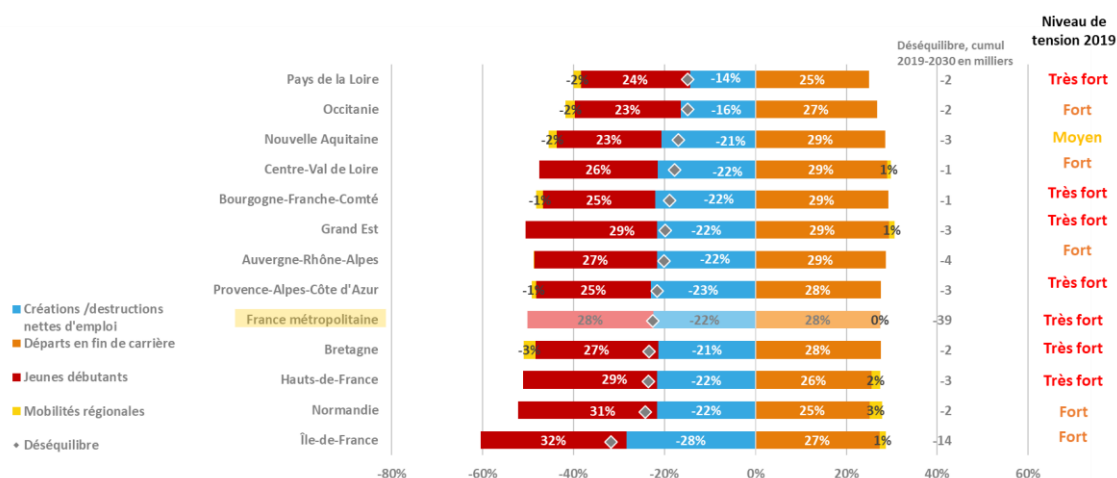
L'Île-de-France concentre un quart des effectifs du métier en France¹ en raison de sa centralité et de sa taille mais sa part dans l'emploi des techniciens de la banque et des assurances continuerait à se réduire fortement dans la décennie à venir. Les destructions d'emplois y seraient par conséquent les plus importantes, représentant une perte de 28 % de l'emploi contre 22 % en moyenne nationale. Elles seraient même supérieures à la part des départs en fin de carrière qui ne seraient pas remplacés. Cette accentuation des pertes d'emplois en Île-de-France bénéficierait principalement aux Pays de la Loire et à l'Occitanie.

Or les jeunes sont particulièrement nombreux à débiter dans ce métier et représentent, selon les régions, entre 32 % (Île-de-France) et 23 % (Nouvelle-Aquitaine) de l'effectif 2019. Si les décisions d'orientation des jeunes restaient identiques au passé, leur nombre anticipé dépasserait les besoins sur tout le territoire métropolitain. Les techniciens de la banque et des assurances sont aussi des professionnels qui rejoignent les régions de l'Ouest et du Sud où ils pourraient contribuer à accentuer le surplus de main-d'œuvre.

Il convient toutefois de rappeler que l'exercice ne tient pas compte des mobilités ascendantes : certains salariés qui occupent aujourd'hui ces métiers seront probablement promus pour combler les besoins en cadres ce qui, *in fine*, pourrait contribuer à maintenir les tensions de recrutement actuelles dans ce métier. Par ailleurs, l'orientation des jeunes débutants pourrait se modifier à mesure que le métier devient moins attractif.

¹ Dares (2022), « [Portraits statistiques des métiers](#) », septembre.

Graphique 13 – Le déséquilibre potentiel en pourcentage pour les techniciens de la banque et des assurances dans chaque région (2019-2030) et leur niveau de tension en 2019



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Pays de la Loire, le déséquilibre potentiel pour les techniciens de la banque et des assurances, entre les 11 % de besoins de recrutement (soit 25 % de départs en fin de carrière moins 14 % de destructions nettes d'emplois) et les 26 % de ressources en main-d'œuvre (24 % de jeunes débutants et 2 % de travailleurs en provenance d'autres régions), représenterait -15 % des emplois de ce métier dans la région en 2019, soit un surplus de main-d'œuvre de 2 000 candidats à ces postes. Les tensions étant très fortes sur les recrutements dans ce métier en Pays de la Loire en 2019, elles risquent de se réduire d'ici 2030.

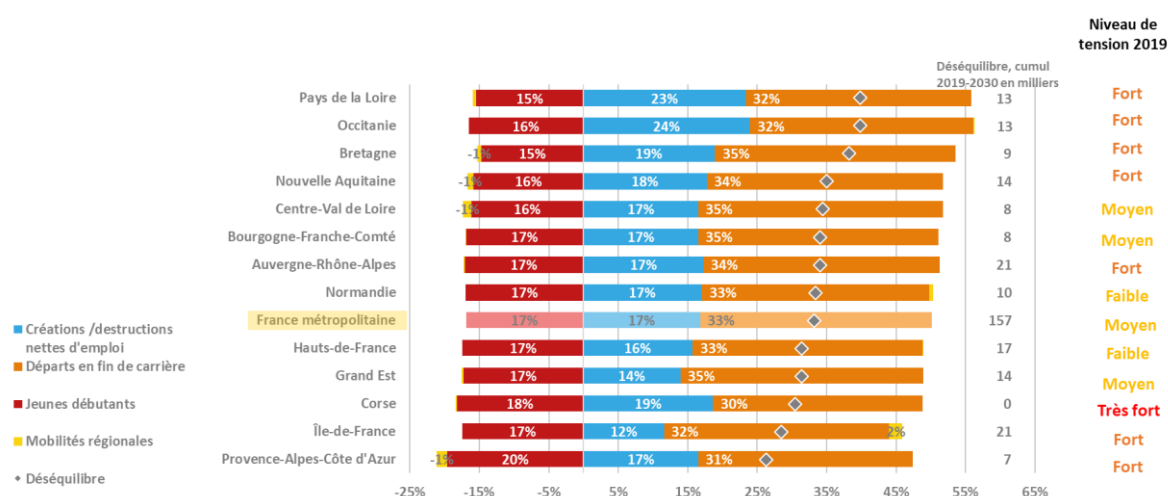
Source : projections France Stratégie/Dares

Les ouvriers qualifiés de la manutention

Au niveau national, les ouvriers qualifiés de la manutention ont un niveau de tension modéré en 2019. Les recrutements sont néanmoins déjà difficiles dans les régions dynamiques de l'Ouest et du Sud et en Île-de-France. D'ici 2030, ces tensions pourraient s'accroître ou apparaître dans les territoires à faible difficulté de recrutement (Graphique 14). Ce métier figure, en effet, parmi les plus créateurs d'emplois en projection. Le taux de croissance de l'emploi s'étagerait, selon les régions, entre 14 % et 23 %, et serait particulièrement élevé dans l'ouest de la France. Les jeunes débutants et les mobilités régionales entrantes ne suffiraient pas à combler les forts besoins de recrutement, accentués par de nombreux départs en fin de carrière dans toutes les régions.

Ce métier pourrait néanmoins bénéficier d'une mobilité ascendante des ouvriers peu qualifiés comme du recrutement de chômeurs et d'immigrés.

Graphique 14 – Le déséquilibre potentiel en pourcentage pour les ouvriers qualifiés de la manutention dans chaque région (2019-2030) et leur niveau de tension en 2019



Champ : France métropolitaine.

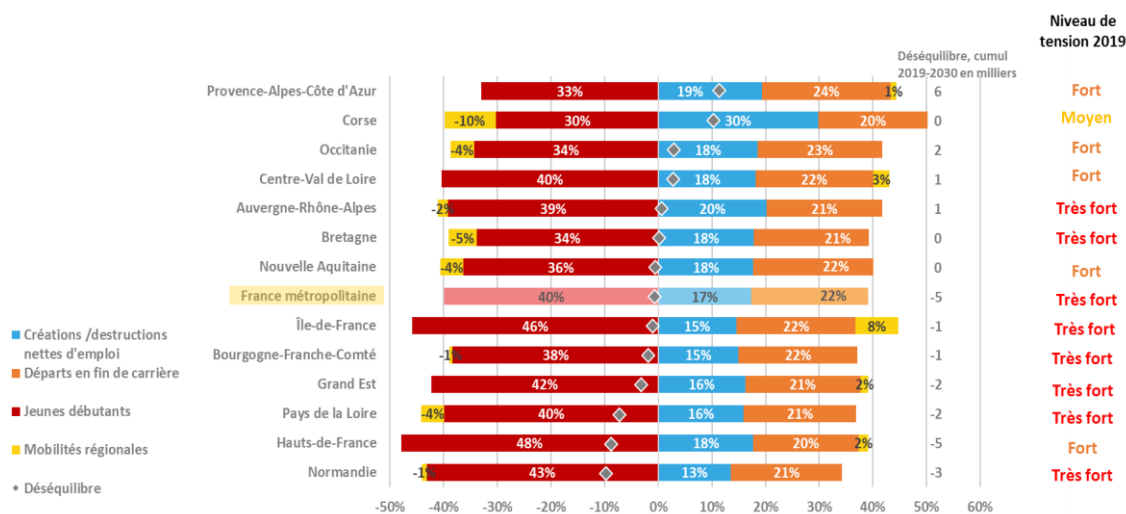
Lecture : entre 2019 et 2030, en Bretagne, le déséquilibre potentiel pour les ouvriers qualifiés de la manutention, entre les 54 % de besoins de recrutement (soit 35 % de départs en fin de carrière et 19 % de créations nettes d'emplois) et les 16 % de ressources en main-d'œuvre (15 % de jeunes débutants et 1 % de travailleurs en provenance d'autres régions), représenterait 38 % des emplois de ce métier dans la région en 2019, soit 9 000 postes non pourvus par les jeunes débutants ou les nouveaux travailleurs résidents. Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Bretagne en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les infirmiers et sages-femmes

Les infirmiers et sages-femmes sont en très forte tension actuellement au niveau national. Ce métier très dynamique afficherait un grand nombre de postes à pourvoir d'ici 2030 mais les jeunes débutants et l'arrivée de travailleurs en provenance d'autres régions suffiraient à pourvoir ces postes (Graphique 15). La tension déjà forte resterait donc au même niveau en 2030 dans la plupart des régions, sauf en Corse et en Provence-Alpes-Côte d'Azur où elle augmenterait légèrement. Par ailleurs, elle pourrait diminuer en Normandie, en Hauts-de-France et les Pays de la Loire, où l'arrivée de jeunes dans le métier serait plus que suffisante pour combler les besoins. En Île-de-France, le nombre important de jeunes débutants ne permettrait pas de réduire la tension pour les infirmiers et sages-femmes car une partie de ces professionnels libérerait des postes en allant exercer dans une autre région (soit 8 % des effectifs 2019 de ce métier dans la région).

Graphique 15 – Le déséquilibre potentiel en pourcentage pour les infirmiers et sages-femmes dans chaque région (2019-2030) et leur niveau de tension en 2019



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Occitanie, le déséquilibre potentiel pour les aides à domicile, entre les 41 % de besoins de recrutement (soit 23 % de départs en fin de carrière et 18 % de créations nettes d'emplois) et les 38 % de ressources en main-d'œuvre (34 % de jeunes débutants et 4 % de travailleurs en provenance d'autres régions), représenterait 3 % des emplois de ce métier dans la région en 2019, soit 2 000 postes non pourvus par les jeunes débutants ou les nouveaux travailleurs résidents. Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Occitanie en 2019, elles risquent de se maintenir d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

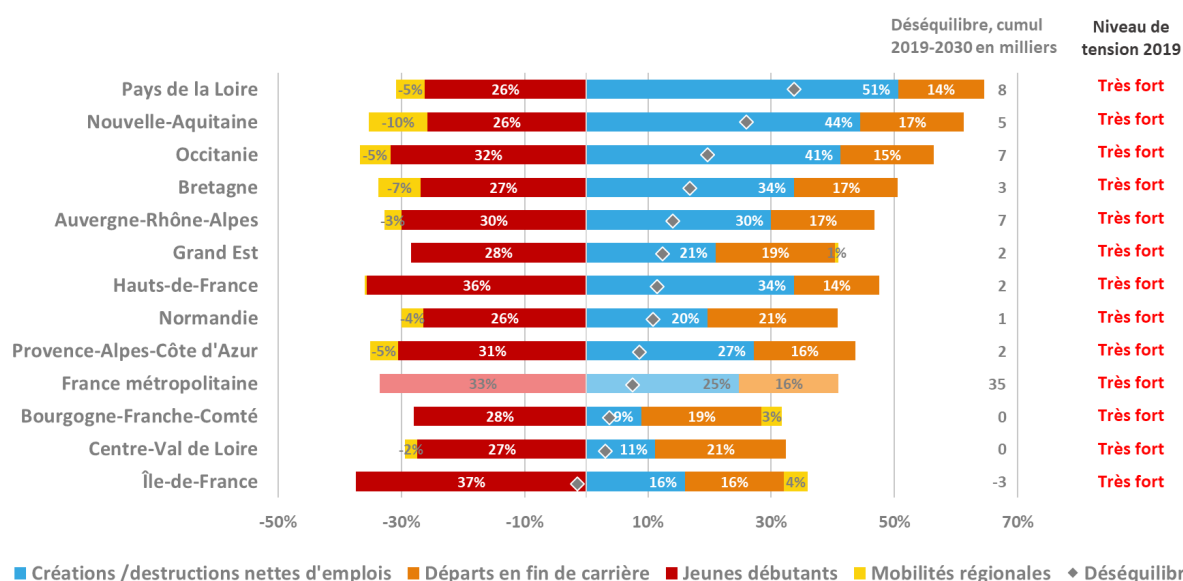
Les ingénieurs en informatique

Si les ressorts de ces difficultés de recrutement sont différents de ceux des infirmiers et sages-femmes, les ingénieurs en informatique sont également en très forte tension au niveau national en 2019. Le déséquilibre anticipé entre les besoins et les ressources en main-d'œuvre rapporté aux effectifs en emploi y est modéré (Graphique 16) en moyenne métropolitaine. Les difficultés de recrutement actuelles pourraient par conséquent se maintenir si rien n'est fait pour y répondre. Cette configuration n'est cependant pas la même selon les régions.

Les régions de la façade atlantique (Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire et Bretagne) et l'Occitanie affichent un déséquilibre relatif important. Pour ces régions attractives, l'arrivée d'ingénieurs en informatique en provenance d'autres régions – notamment depuis l'Île-de-France – ne permet pas de combler les besoins élevés qui découlent d'une croissance de l'emploi particulièrement dynamique, bien supérieure à celle observée sur l'ensemble du territoire métropolitain. Dans ces régions, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient encore s'accroître d'ici 2030.

À l'inverse, les autres régions présentent un déséquilibre modéré, voire nul dans le cas de la région francilienne. Pourtant renforcés par le départ d'ingénieurs en informatique vers d'autres régions, les besoins modérés de la région capitale seraient comblés par un important flux de jeunes débutants dans ce métier. Avec les Hauts-de-France, c'est le plus élevé du territoire puisqu'il atteint environ 37 % de l'emploi régional.

Graphique 16 – Le déséquilibre potentiel en pourcentage pour les ingénieurs en informatique dans chaque région (2019-2030) et leur niveau de tension en 2019



Note : pour la Corse, les ingénieurs en informatique ont été regroupés avec tout le domaine « Informatique » car l'emploi de 2019 de la région était inférieur à 1 000 personnes pour ce métier (voir l'Annexe 3).

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Nouvelle-Aquitaine, le déséquilibre potentiel pour les ingénieurs en informatique entre les 61 % de besoins de recrutement (soit 17 % de départs en fin de carrière et 44 % de créations nettes d'emplois) et les 36 % de ressources en main-d'œuvre (26 % de jeunes débutants et 10 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 26 % des emplois de ce métier dans la région en 2019, soit 5 000 postes non pourvus par les jeunes débutants ou les nouveaux travailleurs résidents. Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Nouvelle-Aquitaine en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares



Panorama prospectif des métiers par région

Le panorama chiffré des perspectives régionales de recrutement par métier ne pouvait faire l'économie d'un diagnostic exhaustif des résultats par région.

Pour chaque région métropolitaine, l'ampleur des flux anticipés sur le marché du travail est d'abord mise en regard des projections nationales. On est alors en mesure de situer chacune d'entre elle par rapport à la dynamique de l'emploi sur le territoire métropolitain et à la démographie sur le marché du travail. Le diagnostic prospectif est ensuite affiné par métier : quels seraient les métiers les plus dynamiques d'ici 2030 ? Compte tenu des départs en fin de carrière, lesquels feraient face aux plus forts besoins de recrutement ? Enfin, quels seront les métiers où les déséquilibres entre les viviers et les ressources en main-d'œuvre seraient les plus élevés, c'est-à-dire ceux pour lesquels les recrutements deviendraient potentiellement plus difficiles ?

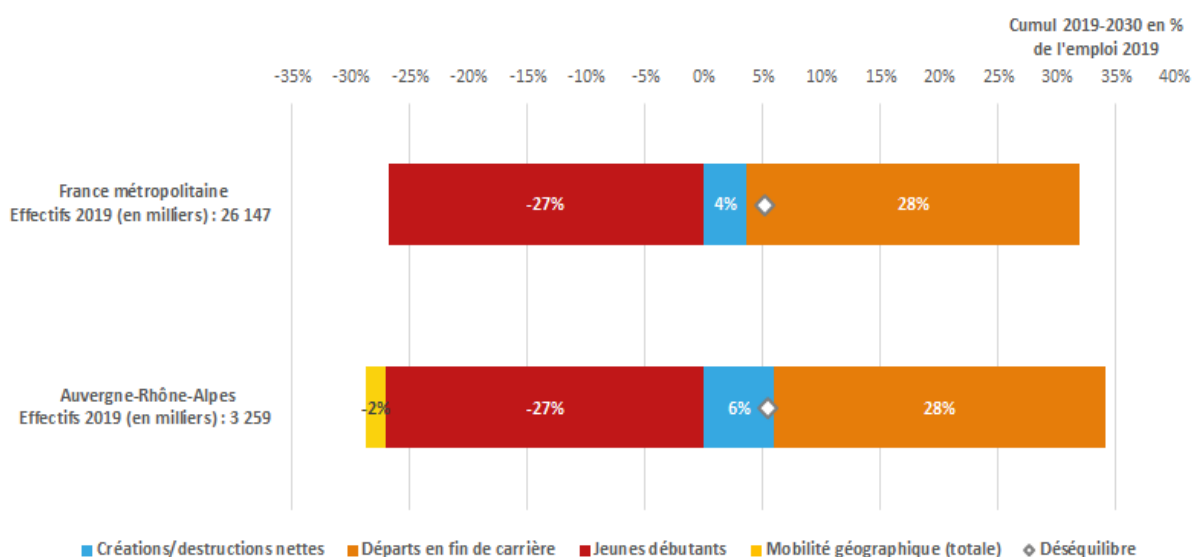
Ce premier panorama met déjà en valeur les métiers dont les perspectives de recrutement diffèrent de la moyenne nationale. Pour aller plus loin, on s'intéresse ensuite aux métiers qui sont spécifiques à la région (part dans l'emploi régional supérieure au reste du territoire), reflétant des spécialisations géographiques agricoles, industrielles ou de services. En fonction de la dynamique de recrutement et des candidats à ces métiers, des difficultés potentielles de recrutement sont identifiées.

Enfin, la confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine pour chaque région une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique.

Auvergne-Rhône-Alpes

En 2019, 3,3 millions de personnes sont en emploi en Auvergne-Rhône-Alpes, soit 12 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 34 % de l'emploi de 2019, une proportion supérieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour l'Auvergne-Rhône-Alpes entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Auvergne-Rhône-Alpes, le déséquilibre potentiel entre les 34 % de besoins de recrutement (soit 28 % de départs en fin de carrière et 6 % de créations nettes d'emplois) et les 29 % de ressources en main-d'œuvre (27 % de jeunes débutants et 2 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 5 % des 3,3 millions d'emplois de la région en 2019.

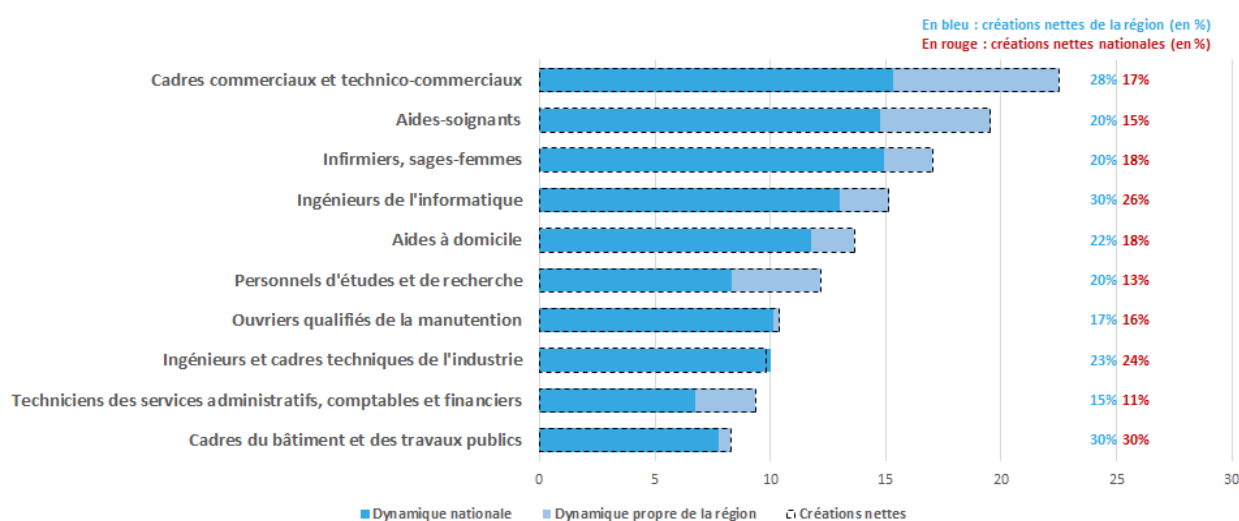
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet plus dynamique en projection : les créations nettes d'emplois totaliseraient dans la décennie à venir 6 % de l'emploi de 2019, contre 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient équivalents à la moyenne métropolitaine (28 % de l'emploi de 2019) et représenteraient huit postes à pourvoir sur dix. La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait également équivalente à la moyenne hexagonale (27 %). Ce vivier de recrutement serait accentué par des arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (2 % de l'emploi de 2019). Au total, 5 % des postes seraient non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées d'actifs en emploi

dans la région et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d'activité ou les immigrants qui ne sont pas pris en compte ici.

En 2030, les métiers d'ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient les plus créateurs d'emplois en Auvergne-Rhône-Alpes (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. Les cadres commerciaux, les personnels d'études et de recherche ainsi que les aides-soignants seraient nettement plus créateurs d'emplois en Auvergne-Rhône-Alpes qu'en France métropolitaine, tendance observée par le passé (2009-2018) et prolongée en projection.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d'emplois en Auvergne-Rhône-Alpes entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

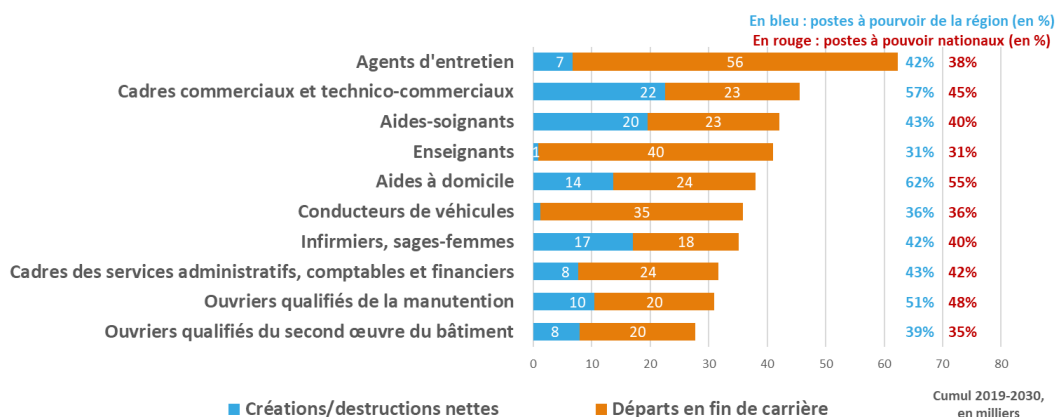
Lecture : entre 2019 et 2030, 22 000 emplois seraient créés parmi les cadres commerciaux et technico-commerciaux en Auvergne-Rhône-Alpes. Ces créations représentent 28 % de l'emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d'emplois parmi les cadres commerciaux et technico-commerciaux correspondent à 17 % de l'emploi métropolitain.

Parmi les 22 000 créations d'emplois attendues chez les cadres commerciaux et technico-commerciaux en Auvergne-Rhône-Alpes, 15 000 correspondent à la dynamique nationale du métier et 7 000 emplois seraient liés à l'augmentation tendancielle de la part de l'Auvergne-Rhône-Alpes dans le métier.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Auvergne-Rhône-Alpes sont principalement ceux déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d'entre eux, comme les agents d'entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules sont peu dynamiques en termes d'emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d'autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d'emplois que par des départs en fin de carrière, à l'instar des cadres commerciaux, des aides-soignants ou des infirmiers et sages-femmes.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Auvergne-Rhône-Alpes (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 63 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 56 000 dus aux départs en fin de carrière et 7 000 aux créations nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 42 % de l'emploi de 2019 de ce métier en Auvergne-Rhône-Alpes et 38 % de l'emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres potentiels positifs les plus élevés d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les assistants maternels et les professions intermédiaires de la fonction publique, qui ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Auvergne-Rhône-Alpes, afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d'autres régions (fort déséquilibre positif). Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière et qui attirent peu les jeunes.

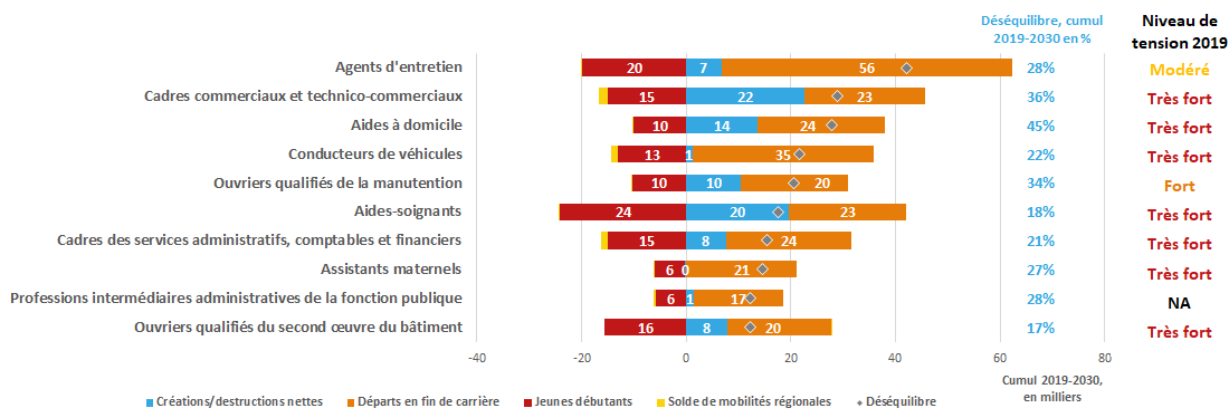
La majorité de ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030. Seul métier qui n'est pas aujourd'hui confronté à des difficultés de recrutement, les agents d'entretien seraient très nombreux à partir en retraite dans la décennie à venir et les postes vacants ne seraient que très partiellement pourvus par les jeunes débutants, peu enclins à rejoindre cette profession. Des tensions nouvelles pourraient dès lors apparaître dans le recrutement des agents d'entretien.

Ces déséquilibres pourraient de surcroît être accentués par le travail transfrontalier, les pays voisins aux plus fortes rémunérations, en particulier la Suisse francophone, attirant de nombreux actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes².

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

² Debouzy I. et Simon A. (2020), « [Le travail frontalier en forte croissance : 115 000 habitants de la région employés en Suisse](#) », *Insee Analyses – Auvergne-Rhône-Alpes*, n° 101, juillet.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Auvergne-Rhône-Alpes (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les aides-soignants en Auvergne-Rhône-Alpes, le déséquilibre potentiel entre les 43 000 besoins de recrutement (soit 23 000 départs en fin de carrière plus 20 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (24 000) serait de 19 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (18 %). Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Auvergne-Rhône-Alpes en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

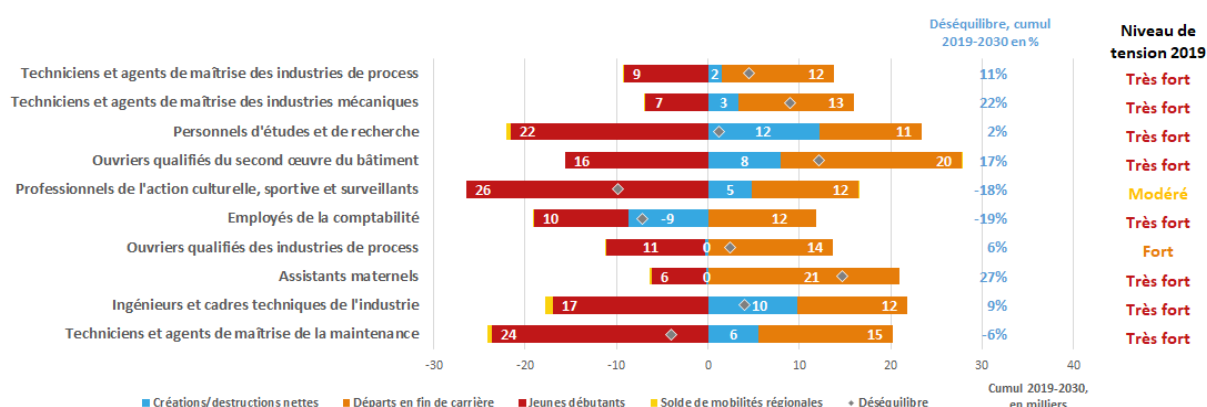
Les métiers surreprésentés en Auvergne-Rhône-Alpes sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part en France métropolitaine (Graphique 5). Cette spécificité est néanmoins moins marquée qu'ailleurs, le tissu économique local étant le plus diversifié et le plus comparable à la moyenne métropolitaine. Cette région se caractérise néanmoins par un poids plus élevé des métiers de cadres de conception et de recherche (personnels d'études et de recherche, ingénieurs et cadres de l'industrie) dont le scénario de référence anticipe une croissance de l'emploi, en raison de l'importance de l'industrie de pointe dans ces territoires et de l'implantation d'usines européennes¹. D'une manière générale, l'industrie est très diversifiée et son emploi régional par métiers est dynamique en projection, en raison du poids des plus qualifiés (techniciens, ingénieurs et cadres de l'industrie) dont la part dans l'emploi s'accroît. En Rhône-Alpes, le dynamisme démographique (part des moins de 20 ans supérieure à la moyenne métropolitaine) et la pluralité des centres de formation universitaires ou secondaires expliquent la surreprésentation des assistants maternels et des professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants qui interviennent en milieu éducatif.

Dans la majorité des métiers spécifiques à l'Auvergne-Rhône-Alpes, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s'accroître ou se maintenir d'ici 2030 (déséquilibre positif, faiblement négatif ou nul). C'est en particulier le cas des ouvriers qualifiés des

¹ Debouzy I., Giraud C-J. et Reffet-Rochas A. (2021), « Une concentration géographique de l'emploi renforcée pour les multinationales étrangères », *Insee Analyses – Auvergne-Rhône-Alpes*, n° 130, septembre.

industries de process, des techniciens industriels (mécanique, process, maintenance), des ingénieurs et cadres de l'industrie ou des personnels d'études et de recherche. Ces métiers devraient néanmoins bénéficier de la montée en qualification des ouvriers et des techniciens qui pourront occuper une partie des postes. Les assistants maternels dont les recrutements sont déjà très difficiles afficheraient des déséquilibres particulièrement élevés en 2030. Ces métiers vieillissants attirent peu de jeunes pour remplacer les départs définitifs des seniors du marché du travail. Comme par le passé, les recruteurs devront attirer des femmes en reprise d'activité, une main-d'œuvre immigrée ou des demandeurs d'emploi. Enfin, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants n'auraient pas de difficultés potentielles de recrutements dans la décennie à venir. Ce sont des métiers jeunes avec peu de départs en fin de carrière et dont l'emploi est peu dynamique. Néanmoins, ces métiers s'exercent en général sur une durée limitée et beaucoup de jeunes qui y commencent leur carrière le quitte pour rejoindre une autre profession. Ces changements de métier qui ne sont pas ici pris en compte pourraient accroître sensiblement les besoins de recrutement et les difficultés d'embauche.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Auvergne-Rhône-Alpes (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les techniciens et agents de maîtrise des industries de process en Auvergne-Rhône-Alpes, le déséquilibre potentiel entre les 14 000 besoins de recrutement (soit 12 000 départs en fin de carrière plus 2 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (9 000) serait de 5 000. Ces besoins non couverts représenteraient un emploi de 2019 sur dix de ce métier (11 %). Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Auvergne-Rhône-Alpes en 2019, elles risquent de se maintenir d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Typologie des métiers en Auvergne-Rhône-Alpes en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

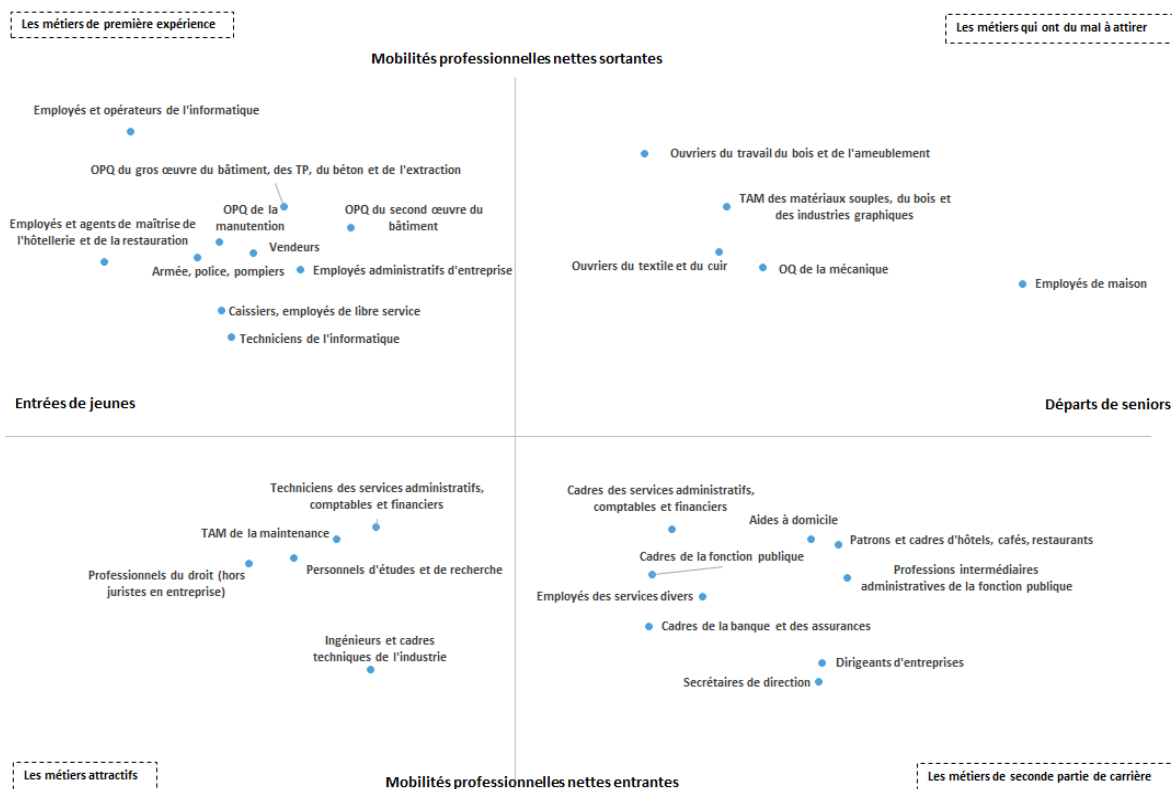
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Auvergne-Rhône-Alpes



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Auvergne-Rhône-Alpes.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Auvergne-Rhône-Alpes (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Auvergne-Rhône-Alpes (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

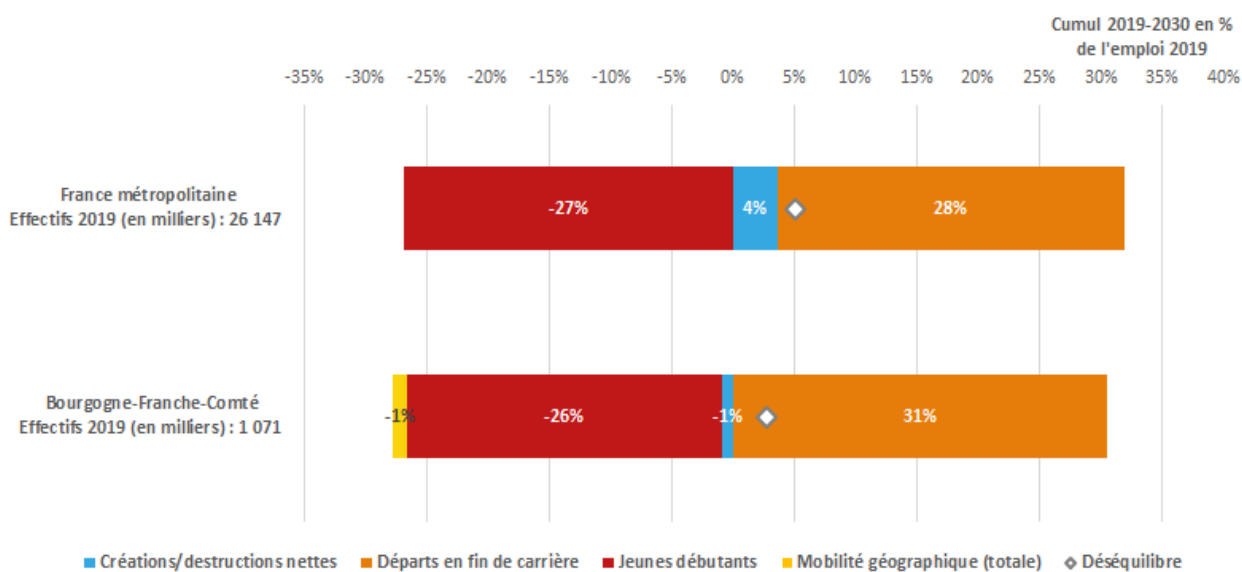
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Bourgogne-Franche-Comté

En 2019, 1,1 million de personnes sont en emploi en Bourgogne-Franche-Comté, soit 4 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 30 % du stock d'emploi de 2019, une proportion inférieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour la Bourgogne-Franche-Comté entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Bourgogne-Franche-Comté, le déséquilibre potentiel entre les 30 % de besoins de recrutement (soit 31 % de départs en fin de carrière moins 1 % de destructions nettes d'emplois) et les 27 % de ressources en main-d'œuvre (26 % de jeunes débutants et 1 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 3 % des 1 million d'emplois de la région en 2019.

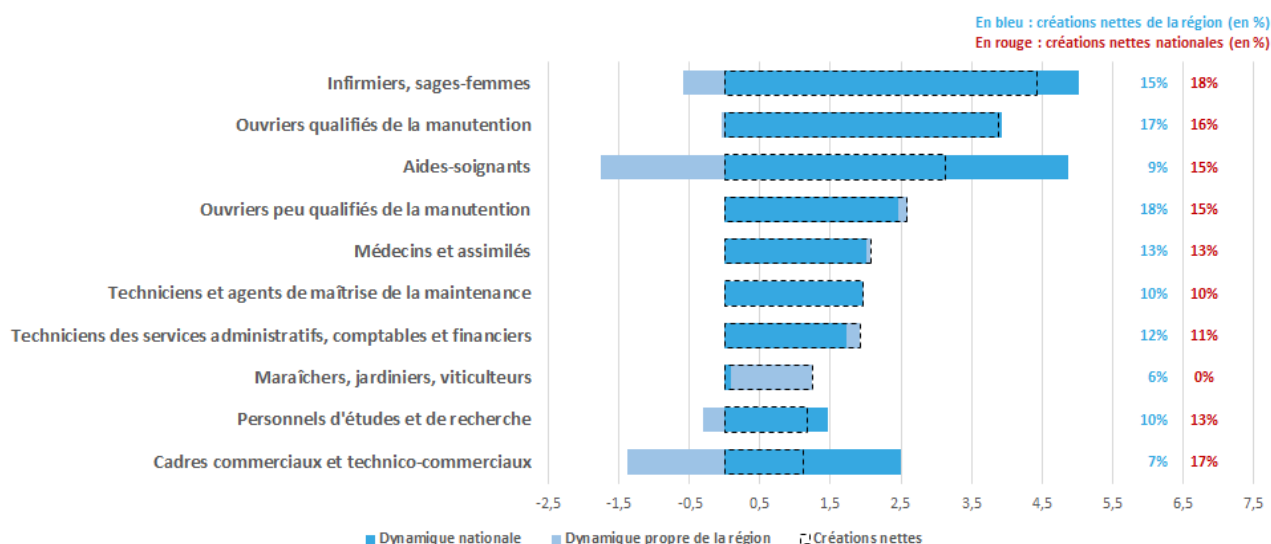
Source : projections France Stratégie/Dares

La Bourgogne-Franche-Comté serait l'une des deux régions les moins dynamiques, avec une contraction de l'emploi de 1 % dans la décennie à venir. Les départs en fin de carrière y seraient proportionnellement les plus nombreux (31 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La totalité des postes à pourvoir serait ainsi liée au remplacement des seniors qui partent en fin de carrière. La proportion de jeunes débutant leur carrière pour occuper ces postes en Bourgogne-Franche-Comté est proche de la moyenne métropolitaine (26 % de l'emploi de 2019, contre 27 % au niveau national). Ce vivier de recrutement serait accentué par des arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (1 % de l'emploi de 2019). Au total, 3 % des postes

seraient non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées d’actifs en emploi dans la région et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants qui ne sont pas pris en compte ici.

En 2030, les métiers du *care* (aide et soin), de la manutention et certains métiers de techniciens et de cadres seraient les plus créateurs d’emplois en Bourgogne-Franche-Comté (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. Les infirmiers ou sages-femmes, les aides-soignants, les personnes d’études et de recherche et les cadres commerciaux seraient moins dynamiques en Bourgogne-Franche-Comté qu’en France métropolitaine, en raison de la baisse tendancielle de la part de la région dans l’emploi de ces métiers par le passé (2009-2018), prolongée en projection.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Bourgogne-Franche-Comté entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 4 000 emplois seraient créés parmi les infirmiers et sages-femmes en Bourgogne-Franche-Comté. Ces créations représentent 15 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les infirmiers et sages-femmes en France métropolitaine correspondent à 18 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 4 000 créations d’emplois attendues chez les infirmiers et sages-femmes en Bourgogne-Franche-Comté, 5 000 proviennent de la dynamique nationale du métier et -1 000 seraient liés à la baisse tendancielle de la part de la Bourgogne-Franche-Comté dans le métier d’infirmiers et sages-femmes.

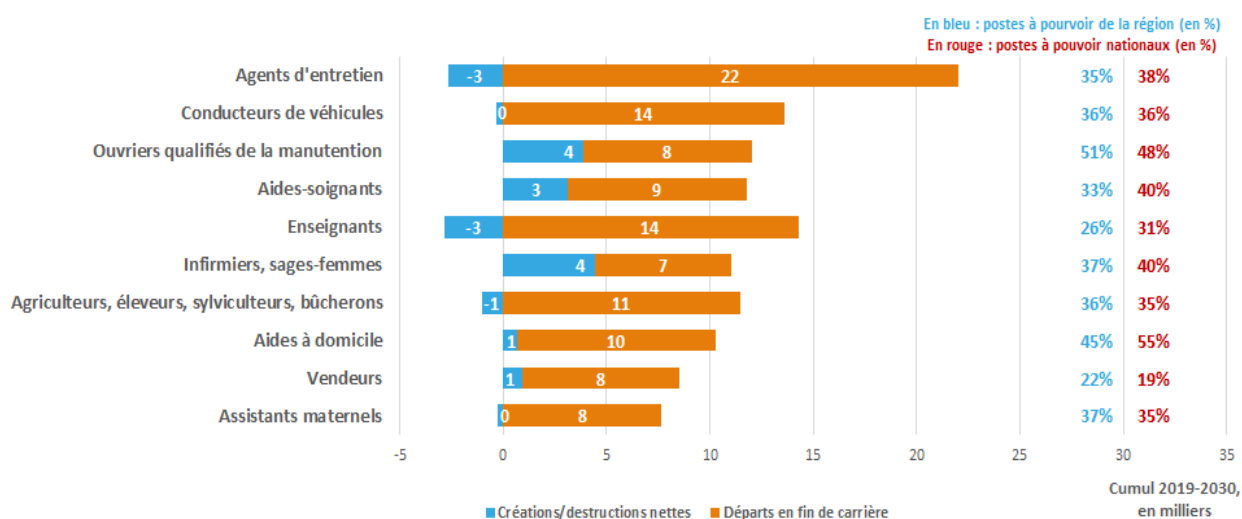
Source : projections France Stratégie/Dares

Les maraîchers, jardiniers, viticulteurs figurent parmi les métiers les plus dynamiques sur le territoire bourguignon et franc-comtois alors que ce n’est pas le cas au niveau national. La part de cette région vinicole de premier plan dans l’emploi de ces métiers reste, en effet, croissante.

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Bourgogne-Franche-Comté sont principalement ceux déjà présents aux premières places dans la hiérarchie

nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). En raison du faible dynamisme de l'emploi régional, la plupart d'entre eux, comme les agents d'entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules, voient leur emploi se contracter mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Seuls les postes à pourvoir des aides-soignants, des infirmiers ou sages-femmes et des ouvriers qualifiés de la manutention seraient partiellement alimentés par la dynamique de l'emploi. Sur ce territoire, la dynamique de l'emploi dans les professions de la santé renvoie à l'augmentation tendancielle de l'emploi dans la fonction publique hospitalière observée sur la dernière décennie¹.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Bourgogne-Franche-Comté (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 19 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, soit 22 000 départs en fin de carrière moins 3 000 emplois détruits. Ces postes à pourvoir représenteraient 35 % de l'emploi bourguignon et franc-comtois de ce métier en 2019 et 38 % de l'emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

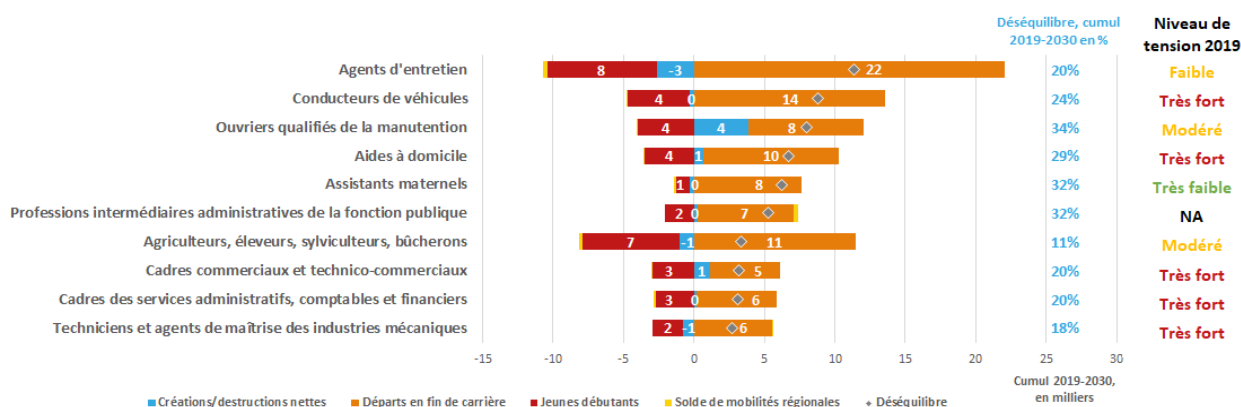
Deux professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour la Bourgogne-Franche-Comté. Les postes à pourvoir chez les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons comme chez les assistants maternels seraient ainsi particulièrement élevés, en raison de nombreux départs en fin de carrière et ce, en dépit d'un recul ou d'une stagnation de l'emploi.

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les professions intermédiaires de la fonction publique, les cadres commerciaux et technico-

¹ Loones F. et Pialle M.-F. (2022), « Six nouveaux agents de la fonction publique sur dix sont contractuels », Insee Analyses – Bourgogne-Franche-Comté, n° 95, mai.

commerciaux, les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques et les cadres des services administratifs, comptables et financiers ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Bourgogne-Franche-Comté. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d'autres régions (fort déséquilibre positif). Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière et/ou qui attirent peu les jeunes.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Bourgogne-Franche-Comté (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d'entretien en Bourgogne-Franche-Comté, le déséquilibre potentiel entre les 19 000 besoins de recrutement (soit 22 000 départs en fin de carrière moins 3 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (8 000) serait de 11 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (20 %). Des tensions, faibles sur les recrutements dans ce métier en Bourgogne-Franche-Comté en 2019, risquent d'apparaître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

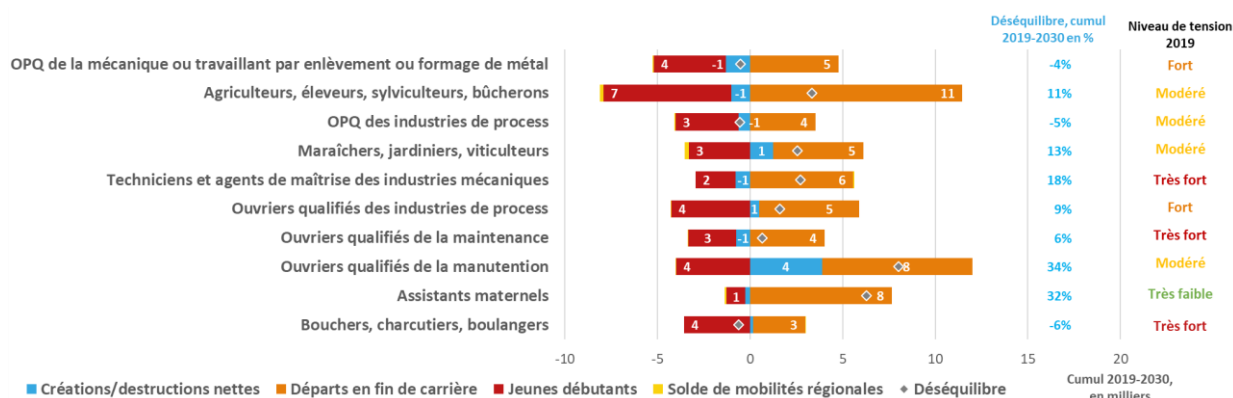
La moitié de ces métiers en forts déséquilibres sont actuellement en très forte tension sur le marché du travail. Les difficultés de recrutement des conducteurs de véhicules, des aides à domicile, des cadres commerciaux ou administratifs et financiers, des techniciens des industries mécaniques risquent donc de s'accroître d'ici 2030. D'autres professions (hors métiers de l'administration publique¹), à l'instar des agents d'entretien, des ouvriers qualifiés de la manutention ou des assistants maternels, ne sont pas aujourd'hui en tension (indicateur de tension de modéré à très faible) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d'ici 2030.

Les métiers surreprésentés en Bourgogne-Franche-Comté sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part en France métropolitaine (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'agriculture et de l'agro-alimentaire (secteur dans lequel sont recrutés les ouvriers et techniciens des industries de *process* mais aussi les boulangers, bouchers, charcutiers). L'industrie de *process* n'est pas la seule présente

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

sur le territoire : les industries mécaniques ou encore de la métallurgie sont aussi particulièrement présentes dans la région où elles constituent l'un des segments de la filière automobile locale¹.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Bourgogne-Franche-Comté (en milliers)



OPQ : ouvriers peu qualifiés.

*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques en Bourgogne-Franche-Comté, le déséquilibre potentiel entre les 5 000 besoins de recrutement (soit 6 000 départs en fin de carrière moins 1 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (2 000) serait de 3 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (18 %). Les tensions, très fortes sur les recrutements dans ce métier en Bourgogne-Franche-Comté en 2019, risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Pour la moitié des métiers spécifiques à la Bourgogne-Franche-Comté, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s'accroître ou se maintenir d'ici 2030 (déséquilibre positif ou nul). Les difficultés d'embauche des techniciens des industries mécaniques pourraient ainsi s'aggraver dans la décennie à venir. Pour les ouvriers peu qualifiés de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal, les ouvriers peu qualifiés des industries de process, les ouvriers qualifiés de la maintenance ou encore les bouchers, charcutiers, boulangers, les tensions actuelles se maintiendraient. De nouvelles difficultés pourraient apparaître dans le recrutement des ouvriers qualifiés de la manutention et des assistants maternels si rien n'est fait pour les corriger.

¹ Ovieve F., Rossignol P., Dubois S., Rouot C. et Vivas É. (2022), « Une filière automobile déjà en pleine mutation à l'aube de la crise sanitaire », *Insee Analyses – Bourgogne-Franche-Comté*, n° 96, mai.

Typologie des métiers en Bourgogne-Franche-Comté en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

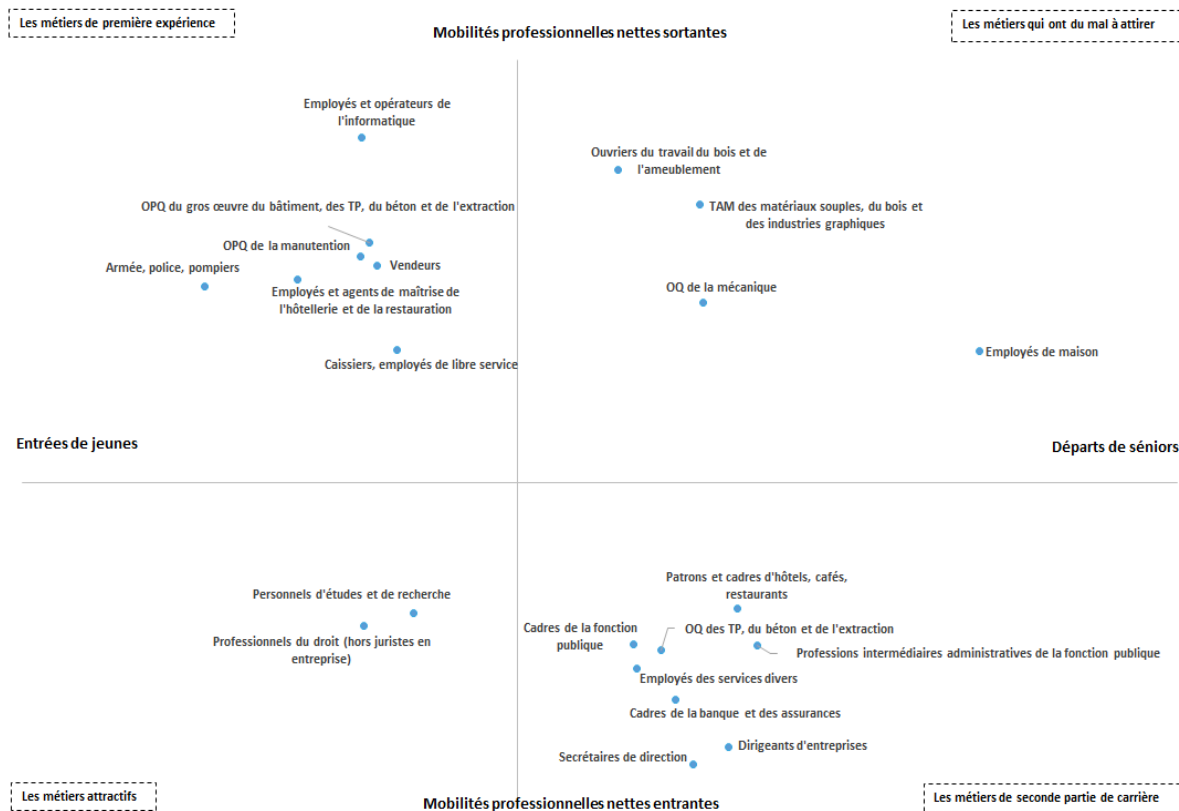
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Bourgogne-Franche-Comté



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Bourgogne-Franche-Comté.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Bourgogne-Franche-Comté (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Bourgogne-Franche-Comté (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier en Bourgogne-Franche-Comté (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

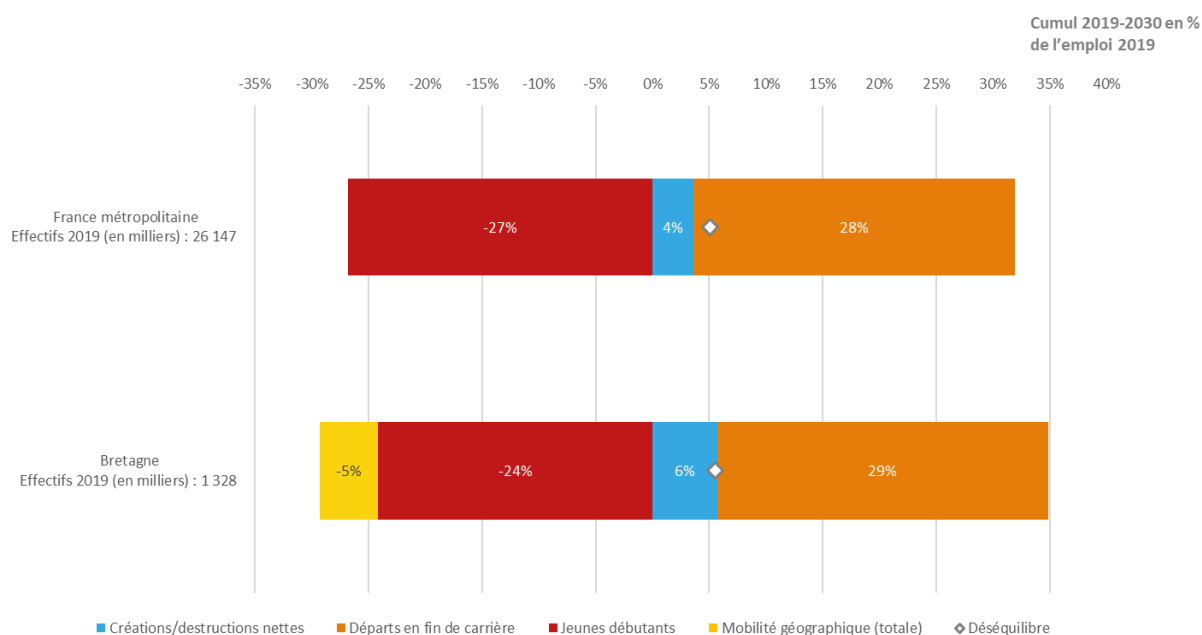
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier en Bourgogne-Franche-Comté (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Bretagne

En 2019, 1,3 million de personnes sont en emploi en Bretagne, soit 5 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 35 % de l'emploi de 2019, une proportion supérieure de 3 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour la Bretagne entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Bretagne, le déséquilibre potentiel entre les 35 % de besoins de recrutement (soit 29 % de départs en fin de carrière et 6 % de créations nettes d'emplois) et les 29 % de ressources en main-d'œuvre (24 % de jeunes débutants et 5 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 6 % des 1,3 million d'emplois de la région en 2019.

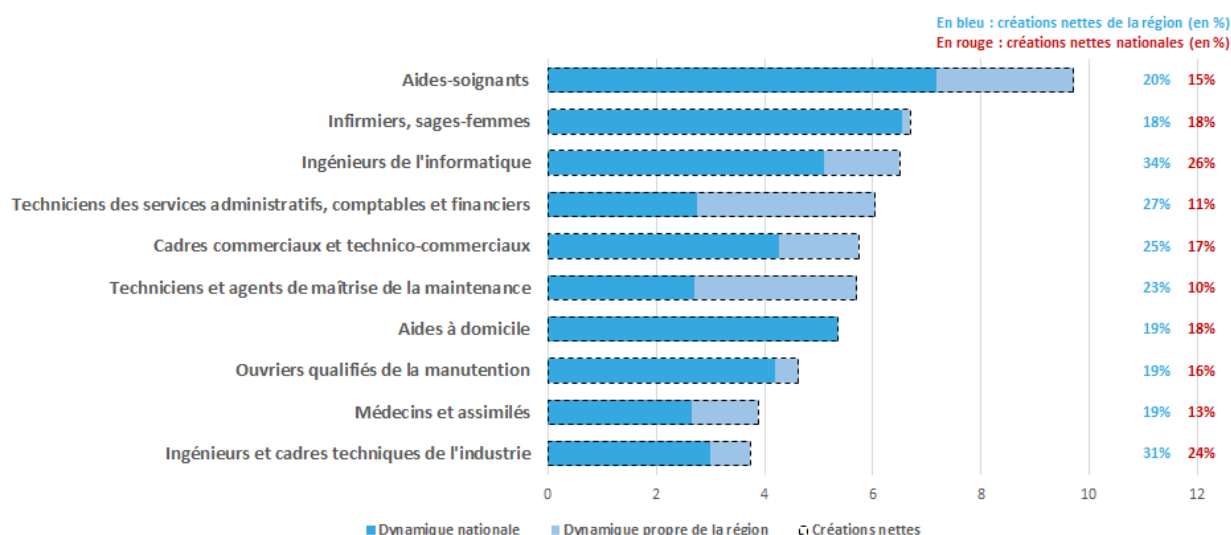
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet plus dynamique en projection : les créations nettes d'emplois totaliseraient dans la décennie à venir 6 % de l'emploi de 2019, contre 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient légèrement supérieurs à la moyenne métropolitaine (29 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone) et représenteraient huit postes à pourvoir sur dix. Peu de jeunes débutent leur carrière en Bretagne pour occuper ces postes créés ou laissés vacants par les seniors, une proportion inférieure de 3 points de pourcentage à la moyenne hexagonale. Ce vivier de

recrutement serait accentué par des arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (5 % de l’emploi de 2019). Au total, 6 % des postes seraient non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées d’actifs en emploi dans la région et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants qui ne sont pas pris en compte ici.

En 2030, les métiers d’ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient les plus créateurs d’emplois en Bretagne (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. En dehors des infirmiers et des aides à domicile dont la croissance est similaire au niveau national, ces métiers sont nettement plus créateurs d’emplois en Bretagne qu’en France métropolitaine, en particulier les techniciens des services administratifs, comptables et financiers et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance. Cela traduit une part croissante de la Bretagne dans l’emploi de ces métiers par le passé (2009-2018), prolongée en projection.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Bretagne entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 10 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Bretagne. Ces créations représentent 20 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les aides-soignants en France métropolitaine correspondent à 15 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 10 000 créations d’emplois attendues chez les aides-soignants en Bretagne, 7 000 correspondent à la dynamique nationale du métier et 3 000 emplois seraient liés à l’augmentation tendancielle de la part de la Bretagne dans le métier d’aides-soignants.

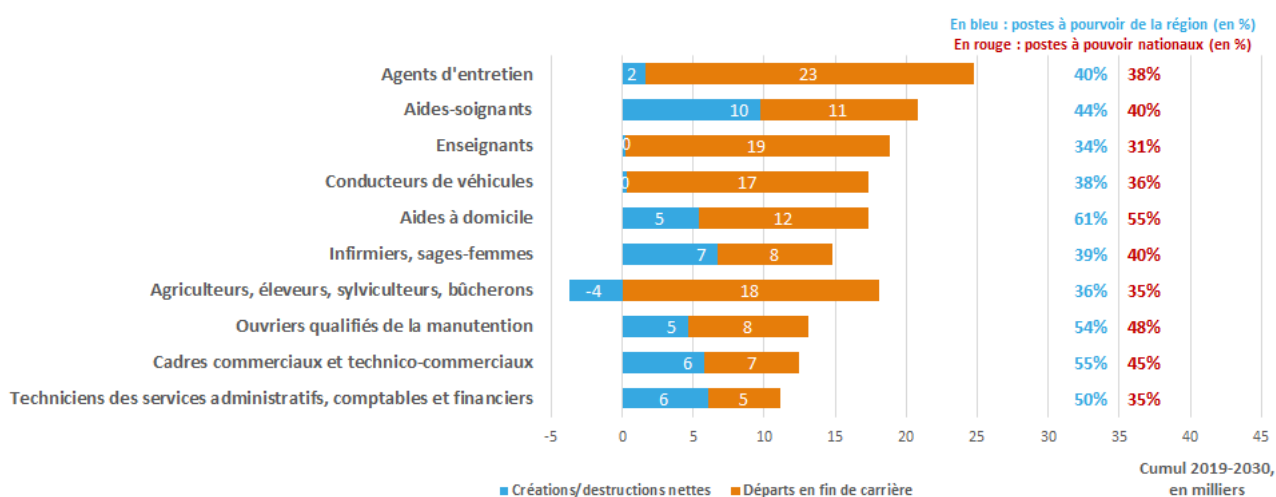
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Bretagne sont principalement ceux déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d’entre eux,

comme les agents d’entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules sont peu dynamiques en termes d’emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d’autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d’emplois que par des départs en fin de carrière, à l’instar des aides-soignants ou des infirmiers/sages-femmes.

Les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour la Bretagne. Les postes à pourvoir seraient particulièrement élevés parmi eux, en raison de nombreux départs en fin de carrière et ce, en dépit d’un recul de l’emploi.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Bretagne (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 25 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d’entretien, dont 23 000 dus aux départs en fin de carrière et 2 000 aux créations nettes d’emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 40 % de l’emploi breton de ce métier en 2019 et 38 % de l’emploi national.

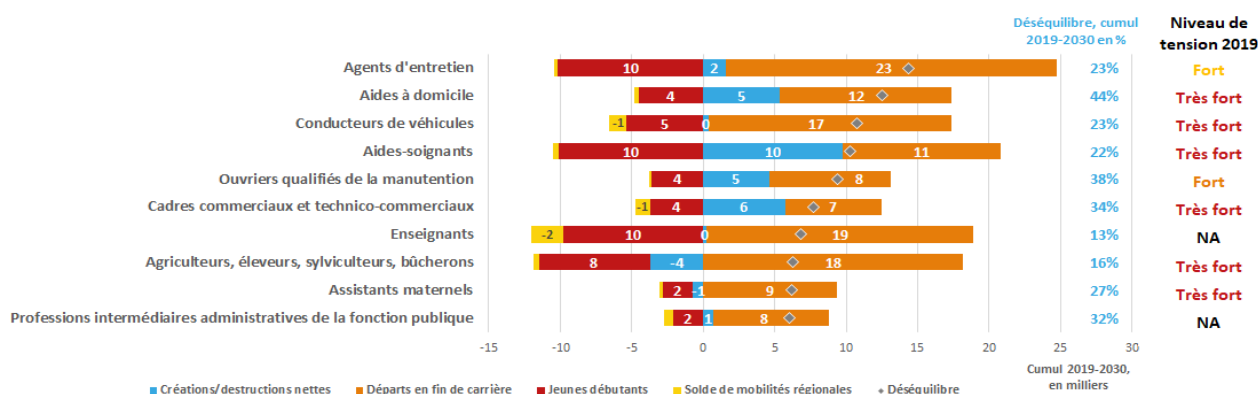
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés d’ici 2030 (c’est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Le nombre de jeunes débutants ne serait donc pas suffisant pour pourvoir les postes dans ces métiers en Bretagne. Les assistants maternels et les professions intermédiaires de la fonction publique ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Bretagne. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d’autres régions (fort déséquilibre positif), en raison d’un très faible afflux de jeunes

débutants dans ces métiers. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière et qui attirent peu les jeunes.

Tous ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Bretagne (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les aides-soignants en Bretagne, le déséquilibre potentiel entre les 21 000 besoins de recrutement (soit 11 000 départs en fin de carrière plus 10 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (10 000) serait de 10 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (22 %). Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Bretagne en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers surreprésentés en Bretagne sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part en France métropolitaine (voir Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'agriculture et de l'agro-alimentaire (secteur dans lequel sont recrutés les ouvriers et techniciens des industries de *process* mais aussi les boulangers, bouchers, charcutiers)². La présence de bases militaires importantes (Brest étant le deuxième port militaire derrière Toulon) explique également la surreprésentation de la famille professionnelle « Armée, police, pompiers ».

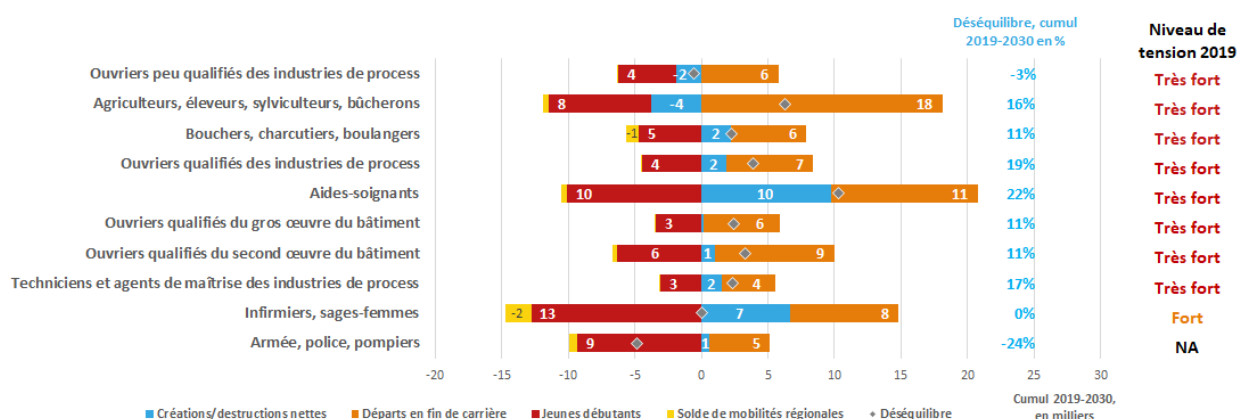
Dans la majorité des métiers spécifiques à la Bretagne, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s'accroître ou se maintenir d'ici 2030 (déséquilibre positif, nul ou faiblement négatif). Elles s'aggravaient particulièrement pour les ouvriers

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

² Bovi H. et Le Strat F. (2020), « L'économie des zones d'emploi bretonnes tournée vers l'agroalimentaire et le tourisme », *Insee Analyses – Bretagne*, n° 90, septembre.

qualifiés et techniciens des industries de process, les aides-soignants et les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons. Pour les infirmiers ou sages-femmes, les ouvriers qualifiés du BTP (gros œuvre et second œuvre) comme pour les bouchers, charcutiers, boulangers, les tensions actuelles se maintiendraient. Enfin, les militaires, policiers et pompiers seraient les seules professions qui n’auraient pas de difficultés potentielles de recrutements dans la décennie à venir. Ce sont des métiers jeunes avec peu de départs en fin de carrière et dont l’emploi est peu dynamique. Néanmoins, ces métiers s’exercent en général sur une durée limitée et beaucoup de jeunes qui y commencent leur carrière le quittent pour rejoindre une autre profession. Ces changements de métier qui ne sont pas ici pris en compte pourraient accroître sensiblement les besoins de recrutement et les difficultés d’embauche.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Bretagne (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu’il rassemble plus de 1 % de l’emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons en Bretagne, le déséquilibre potentiel entre les 14 000 besoins de recrutement (soit 18 000 départs en fin de carrière moins 4 000 destructions nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (8 000) serait de 6 000. Ces besoins non couverts représenteraient plus d’un emploi de 2019 sur dix de ce métier (16 %). Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Bretagne en 2019, elles risquent de s’accroître ou se maintenir d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Typologie des métiers en Bretagne en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

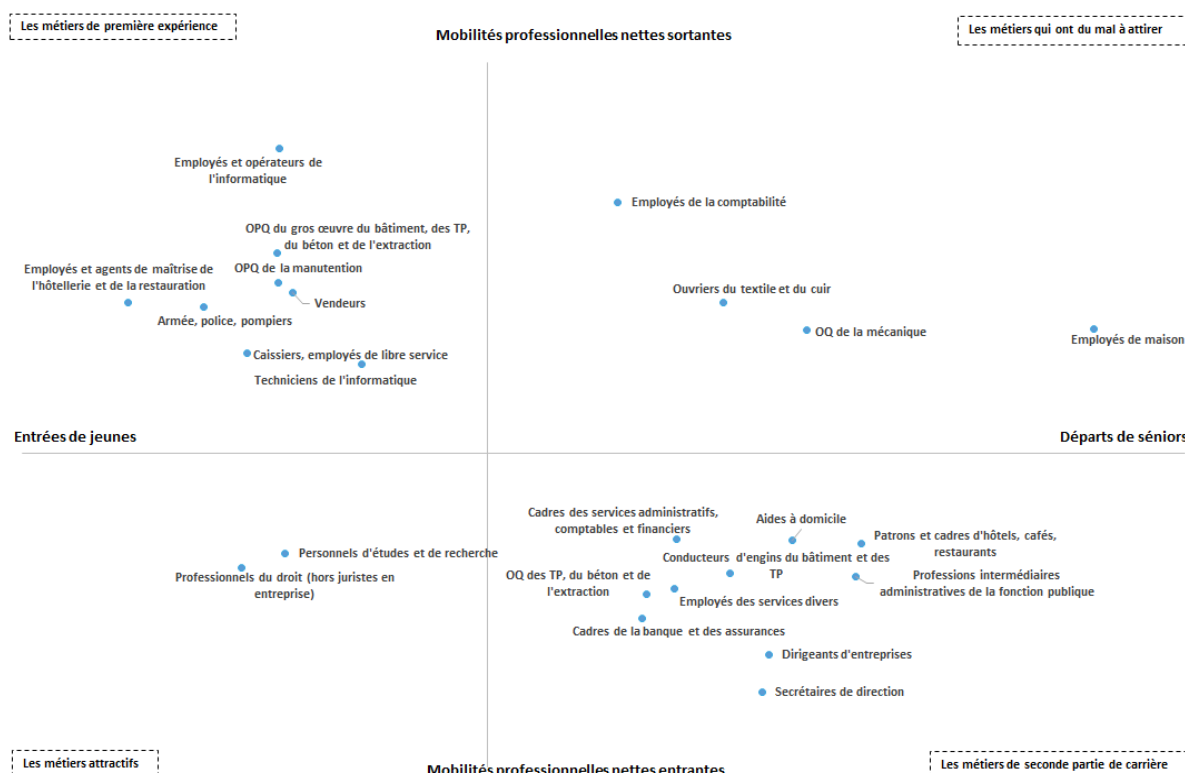
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Bretagne



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Bretagne.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Bretagne (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Bretagne (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier en Bretagne (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

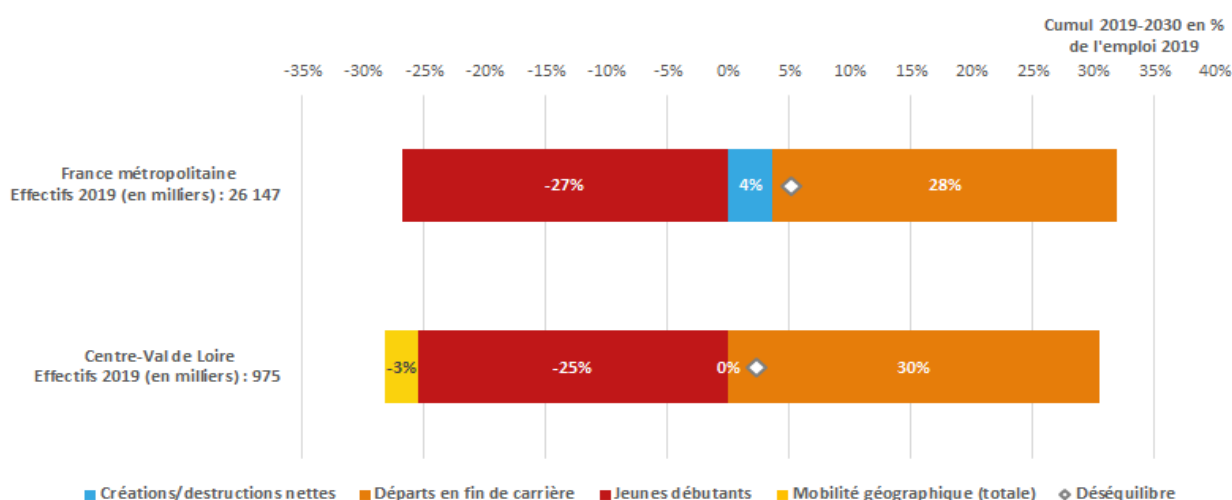
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier en Bretagne (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Centre-Val de Loire

En 2019, près d'1 million de personnes sont en emploi en Centre-Val de Loire, soit 4 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 30 % du stock d'emploi de 2019, une proportion inférieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour le Centre-Val de Loire entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Centre-Val de Loire, le déséquilibre potentiel entre les 30 % de besoins de recrutement (soit 30 % de départs en fin de carrière et 0 % de créations nettes d'emplois) et les 28 % de ressources en main-d'œuvre (25 % de jeunes débutants et 3 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 2 % des 1 million d'emplois de la région en 2019.

Source : projections France Stratégie/Dares

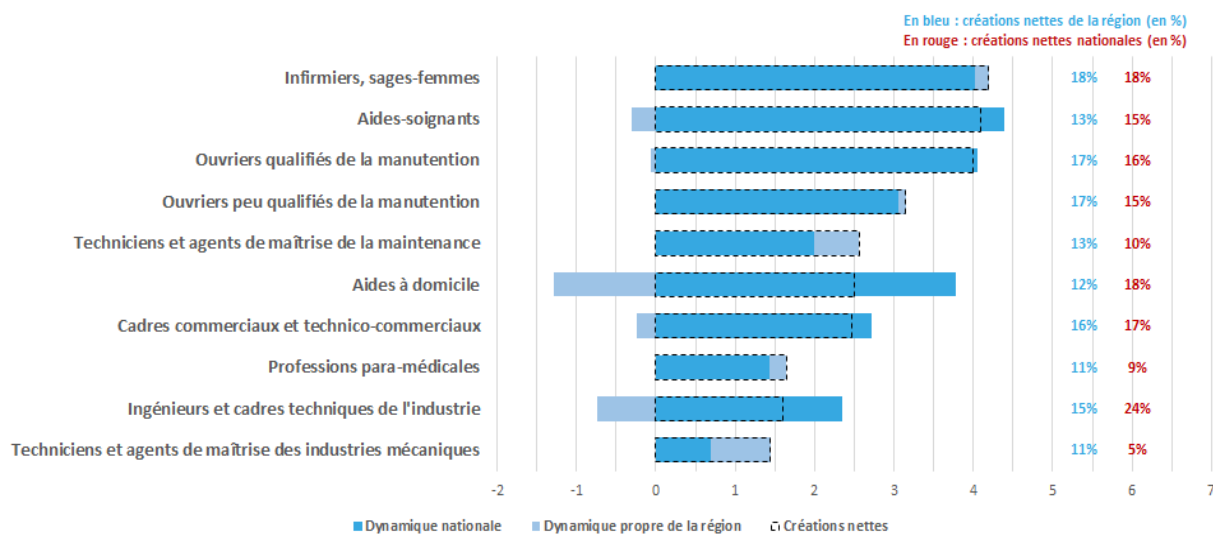
Dans cette région, l'emploi est en effet moins dynamique en projection, stable dans la décennie à venir, alors qu'il croît de 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient proportionnellement plus nombreux (30 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La proportion de jeunes débutant leur carrière pour occuper ces postes en Centre-Val de Loire est inférieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (25 % de l'emploi de 2019, contre 27 % au niveau national). Ce vivier de recrutement serait accentué par des arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (3 % de l'emploi de 2019) dans cette région limitrophe des Pays de la Loire et de l'Île-de-France, qui sont plus dynamiques. Au total, 2 % des postes seraient non pourvus par

les jeunes débutants et les arrivées d’actifs en emploi dans la région et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les nouveaux immigrants qui ne sont pas pris en compte ici. C’est le déséquilibre potentiel anticipé le plus faible de toutes les régions hexagonales.

En 2030, les métiers du *care* (aide et soin), de la manutention ou encore certains métiers de techniciens et cadres de l’industrie seraient les plus créateurs d’emplois en Centre-Val de Loire (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. Les aides à domicile comme les cadres et ingénieurs de l’industrie seraient moins dynamiques en Centre-Val de Loire qu’en France métropolitaine, tendance observée par le passé (2009-2018), prolongée en projection.

Les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques figurent parmi les plus dynamiques sur le territoire alors que ce n’est pas le cas au niveau national. La part de cette région de sous-traitance automobile reste, en effet, croissante dans l’emploi de ces métiers.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Centre-Val de Loire entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 4 200 emplois seraient créés parmi les infirmiers et sages-femmes en Centre-Val de Loire. Ces créations représentent 18 % de l’emploi du métier en 2019, soit la même proportion qu’en France métropolitaine.

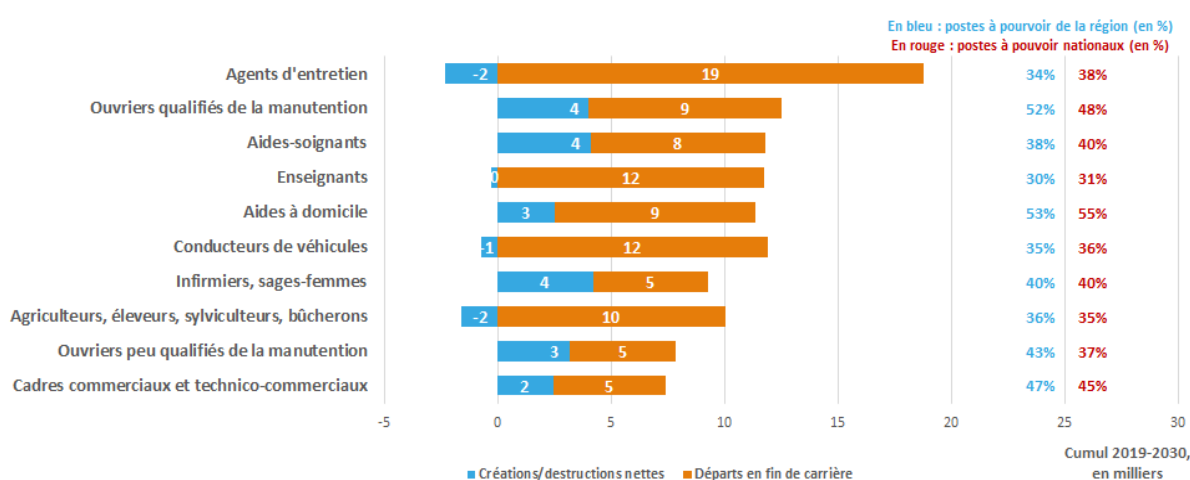
Parmi les 4 200 créations d’emplois attendues chez les infirmiers et sages-femmes en Centre-Val de Loire, 4 000 proviennent de la dynamique nationale du métier et 200 seraient liés à la hausse tendancielle de la part du Centre-Val de Loire dans le métier d’infirmiers et sages-femmes.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Centre-Val de Loire sont principalement ceux déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3).

Deux professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour le Centre-Val de Loire. Les postes à pourvoir chez les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons comme chez les ouvriers peu qualifiés de la manutention seraient ainsi particulièrement élevés, en raison de nombreux départs en fin de carrière pour les premiers et d’une forte croissance de l’emploi pour les seconds.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Centre-Val de Loire (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

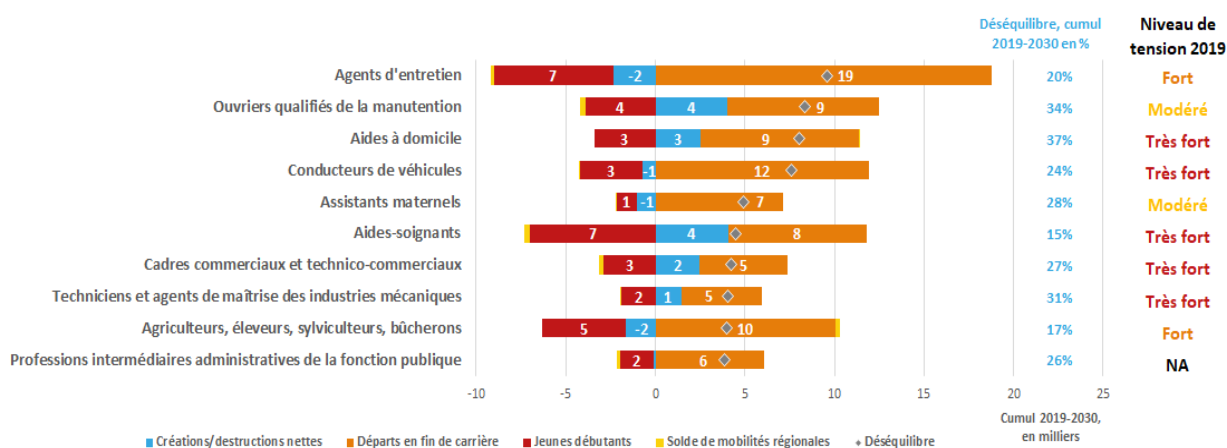
Lecture : entre 2019 et 2030, 17 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d’entretien, soit 19 000 départs en fin de carrière moins 2 000 emplois détruits. Ces postes à pourvoir représenteraient 34 % de l’emploi régional de ce métier en 2019 et 38 % de l’emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés d’ici 2030 (c’est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les professions intermédiaires de la fonction publique, les assistants maternels et les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Centre-Val de Loire. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d’autres régions (fort déséquilibre positif). Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière et qui attirent peu les jeunes.

La majorité de ces métiers en forts déséquilibres sont actuellement en très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030. D'autres professions (hors métiers de l'administration publique¹), à l'instar des ouvriers qualifiés de la manutention ou des assistants maternels, ne sont pas aujourd'hui en tension (indicateur de tension modéré) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d'ici 2030.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Centre-Val de Loire (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d'entretien en Centre-Val de Loire, le déséquilibre potentiel entre les 17 000 besoins de recrutement (soit 19 000 départs en fin de carrière moins 2 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (7 000) serait de 10 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (20 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Centre-Val de Loire en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

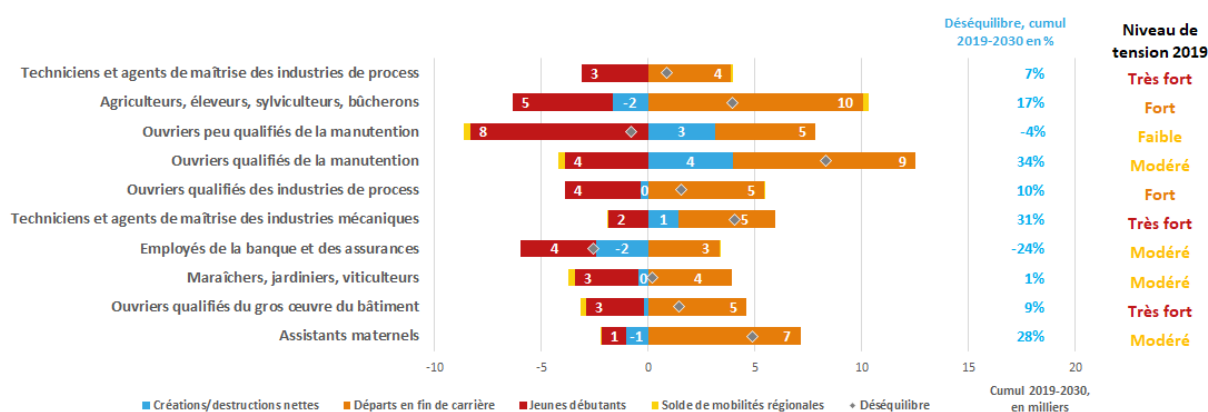
Les métiers surreprésentés en Centre-Val de Loire sont les métiers dont la part dans la région est supérieure au reste du territoire métropolitain (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'industrie (agroalimentaire, produits électriques et informatiques, chimie-pharmacie et sous-traitants automobiles dont Michelin²), de l'agriculture et de la logistique.

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

² Le Goff F. (2021), « En 30 ans, l'économie régionale se tertiarise, sans perdre ses secteurs d'activité traditionnels », Insee Analyses – Centre-Val de Loire, n° 77, juillet.

Pour la moitié des métiers spécifiques en Centre-Val de Loire, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s'accroître ou se maintenir d'ici 2030 (déséquilibre positif ou nul). C'est en particulier le cas des techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques et des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons. Des tensions nouvelles pourraient apparaître parmi les ouvriers qualifiés de la manutention et les assistants maternels. Les recrutements dans ces professions ont néanmoins bénéficié par le passé de la montée en qualification des ouvriers peu qualifiés de la manutention pour les premiers et de reconversions professionnelles d'autres professions peu qualifiées pour les seconds.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Centre-Val de Loire (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons en Centre-Val de Loire, le déséquilibre potentiel entre les 8 000 besoins de recrutement (soit 10 000 départs en fin de carrière moins 2 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (5 000) serait de 3 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (17 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Centre-Val de Loire en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Typologie des métiers en Centre-Val de Loire en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

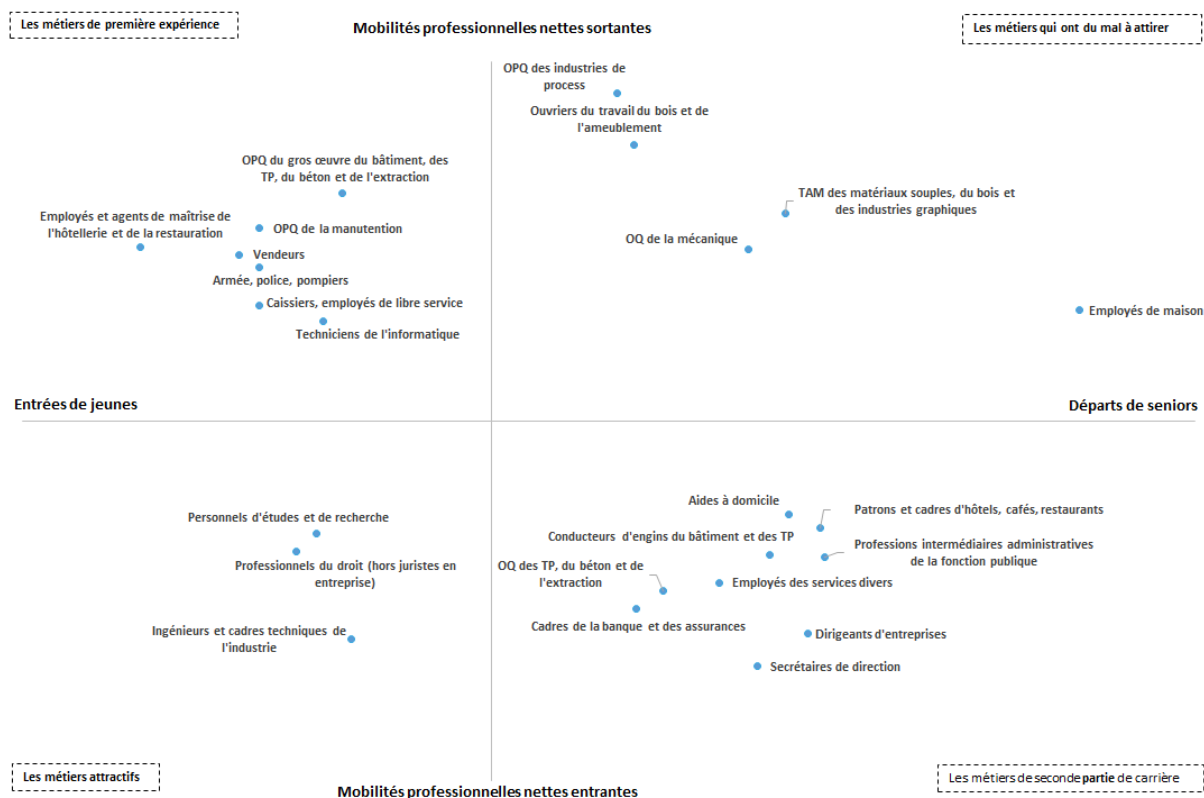
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Centre-Val de Loire



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Centre-Val de Loire.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Centre-Val de Loire (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Centre-Val de Loire (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

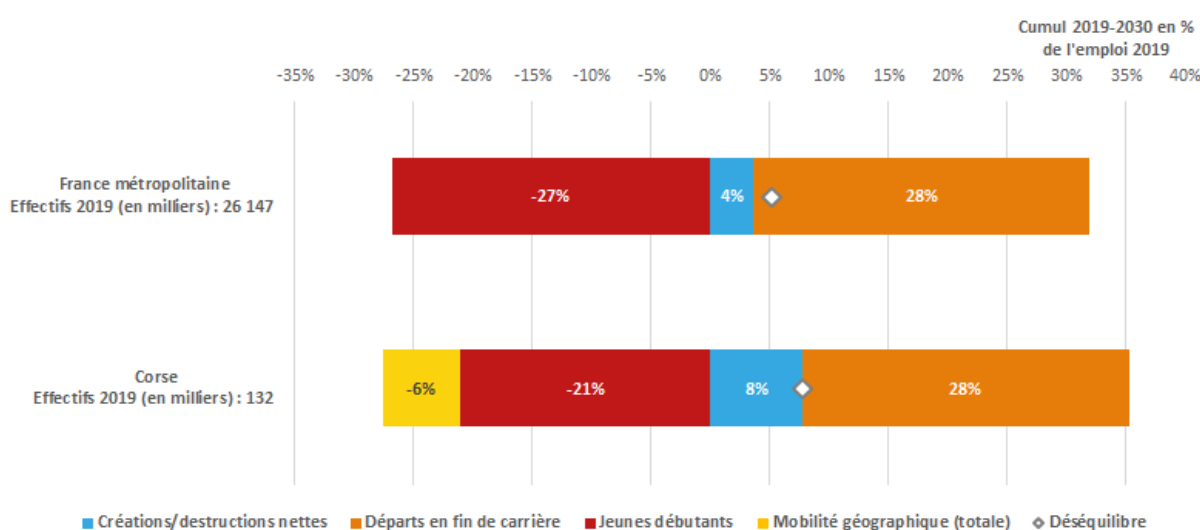
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Corse

En 2019, 132 000 personnes sont en emploi en Corse, soit 0,5 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 36 % de l'emploi de 2019, une proportion bien supérieure à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour la Corse entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 36 % de besoins de recrutement (soit 28 % de départs en fin de carrière et 8 % de créations nettes d'emplois) et les 27 % de ressources en main-d'œuvre (21 % de jeunes débutants et 6 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 6 % des 132 000 emplois de la région en 2019.

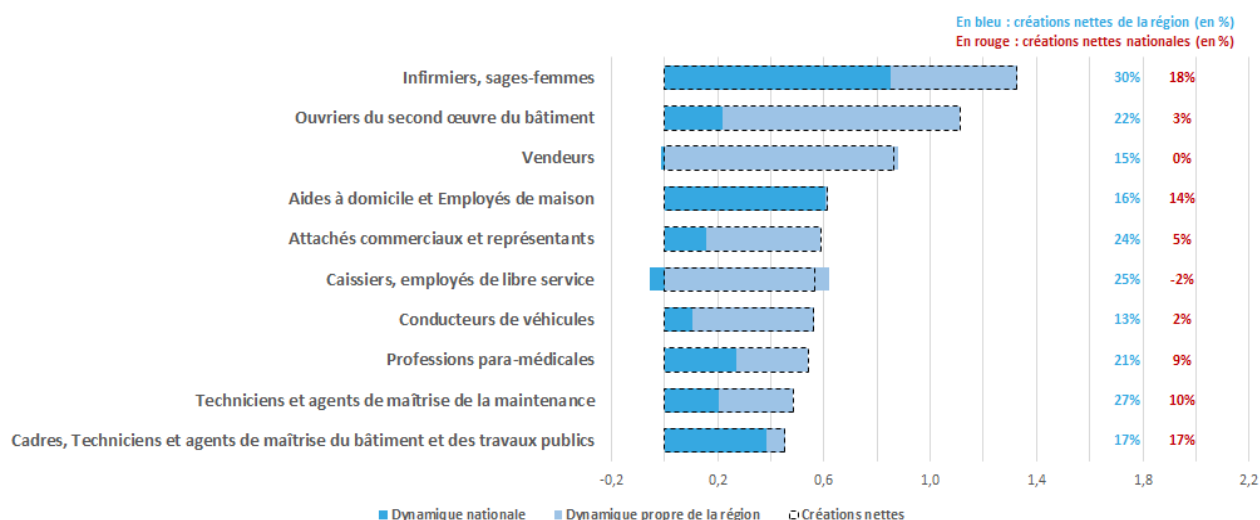
Source : projections France Stratégie/Dares

La Corse serait la région la plus dynamique en termes d'emplois : les créations nettes d'emplois augmenteraient dans la décennie à venir de 8 %, contre 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient comparables à la moyenne métropolitaine (28 % de l'emploi de 2019). Ainsi, la Corse se hisse en troisième position des régions à forte proportion de postes à pourvoir. La part des jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors y serait la plus faible de l'Hexagone (21 % contre 27 % en moyenne métropolitaine). Ce vivier de recrutement serait accentué par d'importantes arrivées

nettes de nouveaux travailleurs résidents (6 % de l’emploi de 2019). Au total, 8 % des postes seraient non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées d’actifs en emploi dans la région et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants récents qui ne sont pas pris en compte ici.

En 2030, les métiers du *care* (aide et soin) et du commerce dominent le classement des métiers les plus créateurs d’emplois en Corse (Graphique 2). Les premiers sont également parmi les professions les plus créatrices d’emplois sur le territoire métropolitain. Les seconds sont plus dynamiques en Corse qu’en moyenne métropolitaine, en raison d’une forte activité touristique qui stimule le commerce dans la région¹. Cette spécialisation régionale s’est traduite, par le passé (2009-2018), par une part croissante de la Corse dans l’emploi des métiers de vendeurs, d’attachés commerciaux et de représentants et de caissiers, une tendance prolongée en projection.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Corse entre 2019 et 2030 (en milliers)



Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d’assurer la robustesse des résultats (voir l’Annexe 3). Les cadres du BTP ont, ici, été regroupés avec les techniciens et agents de maîtrise du BTP.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 1 300 emplois seraient créés parmi les infirmiers et sages-femmes en Corse. Ces créations représentent 30 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les infirmiers et sages-femmes en France métropolitaine correspondent à 18 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 1 300 créations d’emplois attendues chez les infirmiers et sages-femmes en Corse, 800 correspondent à la dynamique nationale du métier et 500 seraient liés à l’augmentation tendancielle de la part de la Corse dans le métier d’infirmiers et sages-femmes.

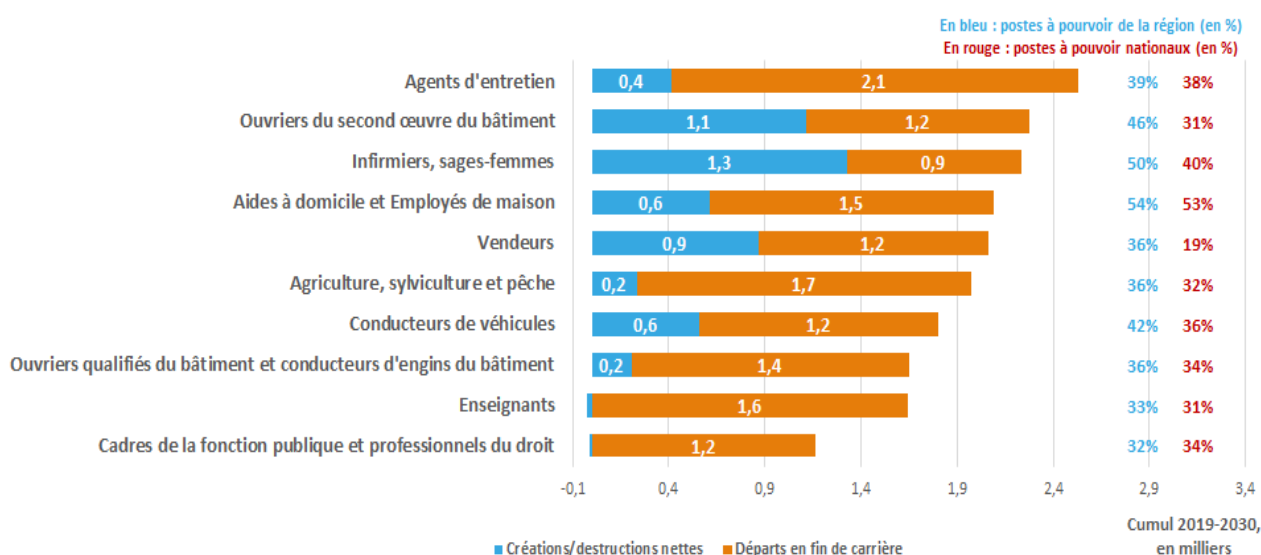
Source : projections France Stratégie/Dares

¹ Insee (2021), « La Corse en bref. Édition 2021 », Insee Dossier, n° 17, décembre.

La moitié des métiers qui affichent le plus de postes à pourvoir en Corse sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d’entre eux, comme les agents d’entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules sont peu dynamiques en termes d’emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d’autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d’emplois que par des départs en fin de carrière, à l’instar des infirmiers/sages-femmes.

Cinq professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour la Corse, attestant le caractère présentiel (ouvriers du bâtiment, infirmiers, vendeurs) de l’économie corse mais aussi la persistance d’une spécialisation agricole.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Corse (en milliers)



Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d’assurer la robustesse des résultats (voir l’Annexe 3). Les cadres de la fonction publique ont, ici, été regroupés avec les professionnels du droit ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d’engins du BTP ont également été regroupés.

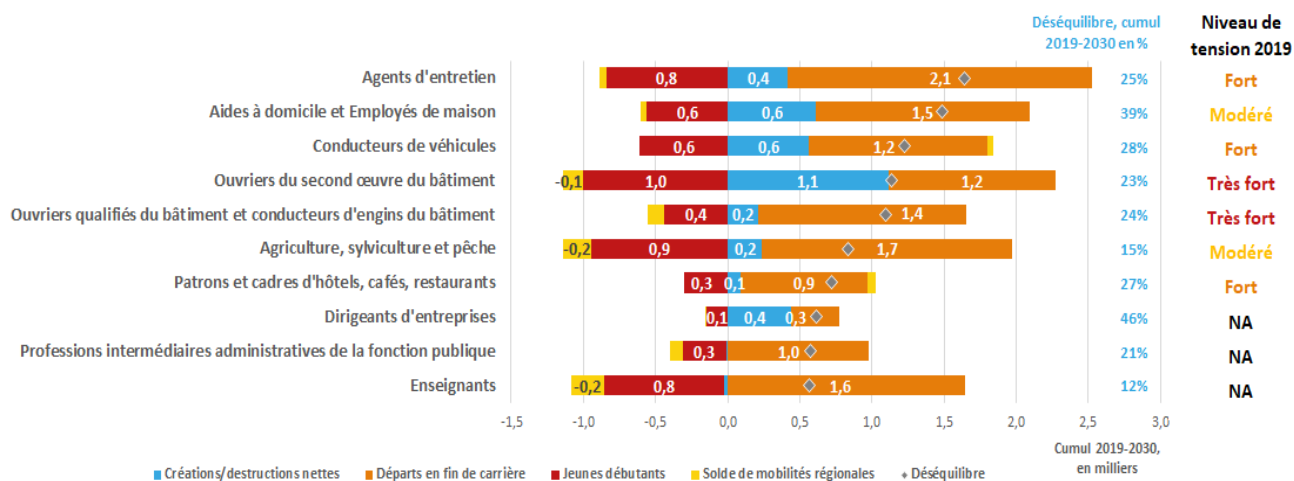
Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 2 500 postes seraient à pourvoir parmi les agents d’entretien, soit 2 100 départs en fin de carrière plus 400 emplois créés. Ces postes à pourvoir représenteraient 39 % de l’emploi régional de ce métier en 2019 et 38 % de l’emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés d’ici 2030 (c’est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les patrons et cadres d’hôtels, cafés, restaurants, les dirigeants d’entreprises et les professions intermédiaires administratives de la fonction publique ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Corse. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d’autres régions (fort déséquilibre positif). Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière (peu de jeunes débutants) qui pourront bénéficier de la montée en qualification des professionnels de leur domaine.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Corse (en milliers)



Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d’assurer la robustesse des résultats (voir l’Annexe 3). Les aides à domicile ont, ici, été regroupées avec les employés de maison ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d’engins du BTP ont également été regroupés ; tous les métiers du domaine professionnel « Agriculture, sylviculture et pêche » sont enfin regroupés.

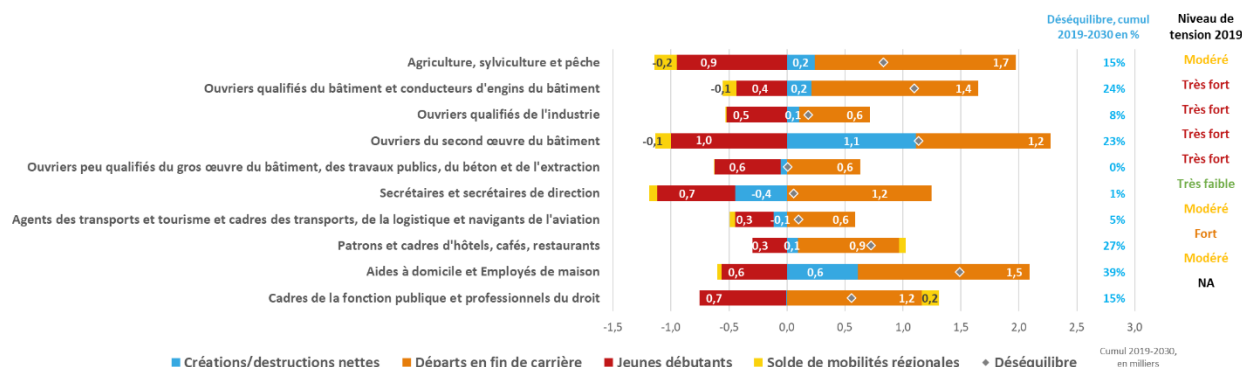
Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d’entretien en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 2 500 besoins de recrutement (soit 2 100 départs en fin de carrière plus 400 créations nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (800) serait de 1 500. Ces besoins non couverts représenteraient un quart des emplois de 2019 de ce métier (25 %). Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s’accroître d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

La majorité de ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030.

Graphique 5 – Les déséquilibres pour les dix métiers surreprésentés en Corse (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Note : pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d'assurer la robustesse des résultats (voir l'Annexe 3). Les aides à domicile ont, ici, été regroupées avec les employés de maison ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d'engins du BTP ont également été regroupés, de même que les cadres de la fonction publique et les professionnels du droit, et que les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigateurs de l'aviation ; tous les métiers du domaine professionnel « Agriculture, sylviculture et pêche » sont enfin regroupés.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agriculteurs, sylviculteurs et pêcheurs en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 1 900 besoins de recrutement (soit 1 700 départs en fin de carrière plus 200 créations nettes d'emplois) et les 1 100 viviers de recrutement (soit 900 jeunes débutants plus 200 entrées régionales nettes) serait de 800. Ces besoins non couverts représenteraient plus d'un emploi de 2019 sur dix de ce métier (15 %). Les tensions étant modérées sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

D'autres professions ne sont pas aujourd'hui en tension (indicateur de tension modéré à très faible) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d'ici 2030, à l'instar des aides à domicile et employés de maison.

Les métiers surreprésentés en Corse sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part sur le territoire métropolitain (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'agriculture¹ – notamment la viticulture et l'arboriculture – et de l'agro-alimentaire (secteur dans lequel sont recrutés les ouvriers et techniciens des industries de *process*).

Les métiers du bâtiment et des travaux publics restent spécifiques à la Corse malgré une baisse de la construction de logements neufs depuis 2020. Ils sont marqués par des tensions très fortes en 2019 qui risquent de s'accroître pour les ouvriers qualifiés du bâtiment et conducteurs d'engins du bâtiment comme pour les ouvriers du second œuvre du bâtiment. Elles pourraient se maintenir pour les ouvriers peu qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction.

Enfin, le secteur du tourisme est particulièrement développé en Corse. La tension déjà forte pour les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants s'accroîtrait d'ici 2030 alors qu'elle resterait modérée pour les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation.

¹ Insee (2021), « [La Corse en bref. Édition 2021](#) », *op. cit.*

Typologie des métiers en Corse en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Corse



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Corse.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

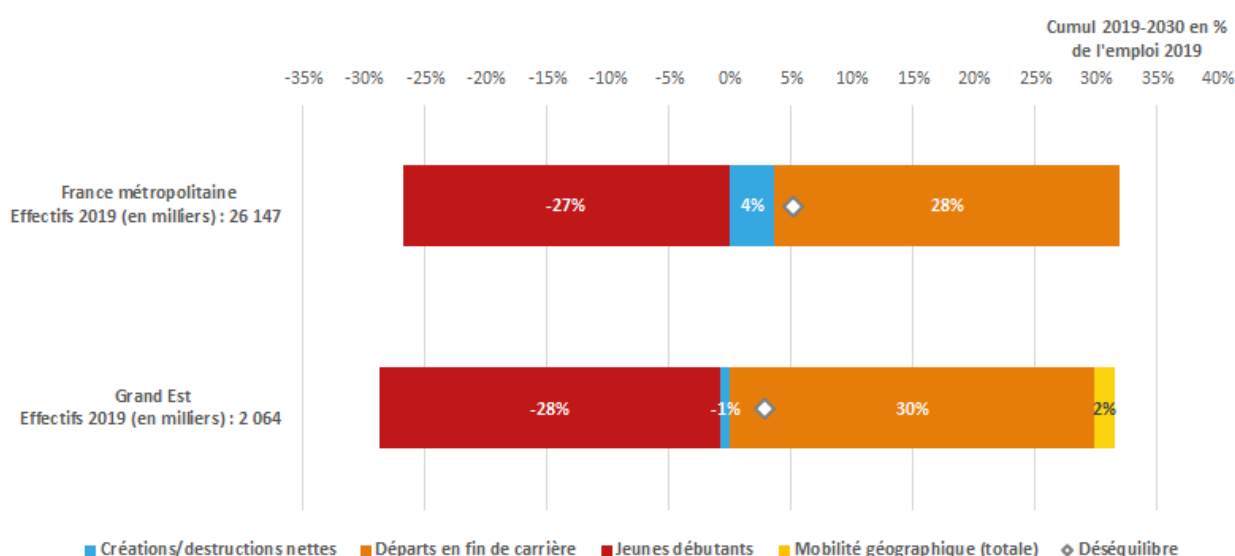
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier en Corse (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Grand Est

En 2019, 2 millions de personnes sont en emploi en Grand Est, soit 8 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 29 % de l'emploi de 2019, une proportion inférieure de 3 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour le Grand Est entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Grand Est, le déséquilibre potentiel entre les 31 % de besoins de recrutement (soit 30 % de départs en fin de carrière et 2 % de départs d'actifs en emploi vers d'autres régions moins 1 % de destructions nettes d'emplois) et les 28 % de ressources en main-d'œuvre, uniquement constitués de jeunes débutants, représenterait 3 % des 2 millions d'emplois de la région en 2019.

Source : projections France Stratégie/Dares

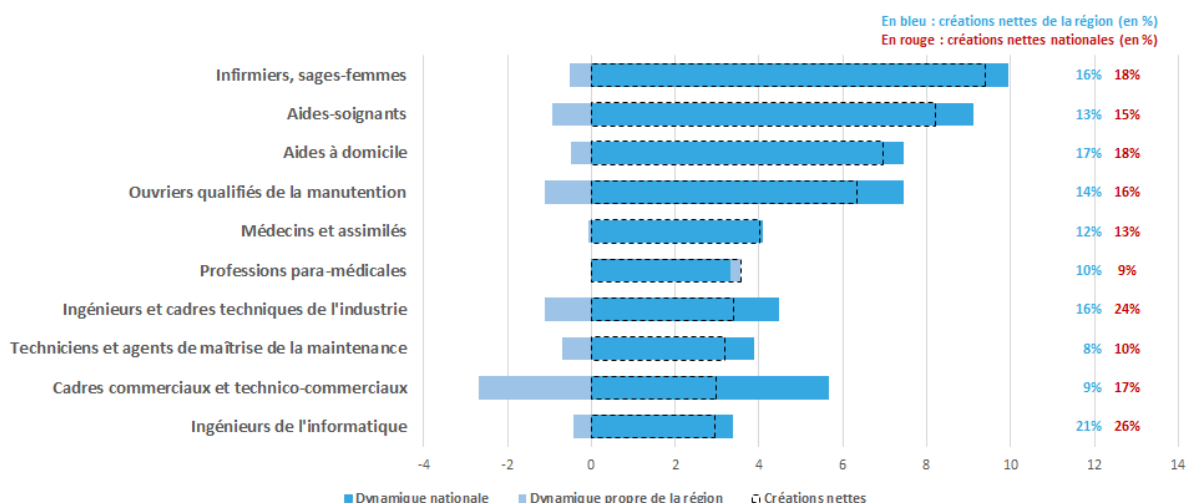
Le Grand Est serait l'une des deux régions les moins dynamiques, avec une contraction de l'emploi de 1 % dans la décennie à venir. Les départs en fin de carrière y seraient proportionnellement plus nombreux (30 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La part de jeunes débutant leur carrière pour occuper ces postes serait légèrement supérieure à la moyenne hexagonale (28 % contre 27 %) dans cette région estudiantine¹. Les besoins de recrutement seraient accentués par les sorties nettes des

¹ Ducharne T. et Eichwald A. (2020), « Les jeunes du Grand Est : une multitude de profils et des conditions de logement hétérogènes selon les territoires », *Insee Analyses – Grand Est*, n° 114, juillet.

travailleurs résidents (2 % de l’emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants dans la région représenteraient 3 % de l’emploi actuel en Grand Est et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants qui ne sont pas pris en compte ici.

En 2030, les métiers d’ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient les plus créateurs d’emplois en Grand Est (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. La dynamique d’emploi des métiers de cadre du privé serait néanmoins moindre que dans l’Hexagone, traduisant la part décroissante de la région dans ces professions par le passé (2009-2018), prolongée en projection. En revanche, les créations d’emplois dans les métiers du *care* (médecins, infirmiers, aides-soignants et aides à domicile) seraient d’ampleur comparable à la moyenne métropolitaine. Ces professions bénéficient, en effet, de la socialisation des dépenses de santé et sont donc moins affectées par les différences de dynamisme régional.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Grand Est entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 8 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Grand Est. Ces créations représentent 13 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les aides-soignants en France métropolitaine correspondent à 15 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 8 000 créations d’emplois attendues chez les aides-soignants en Grand Est, 9 000 proviennent de la dynamique nationale du métier et -1 000 emplois seraient liés à la baisse tendancielle de la part du Grand Est dans le métier d’aides-soignants.

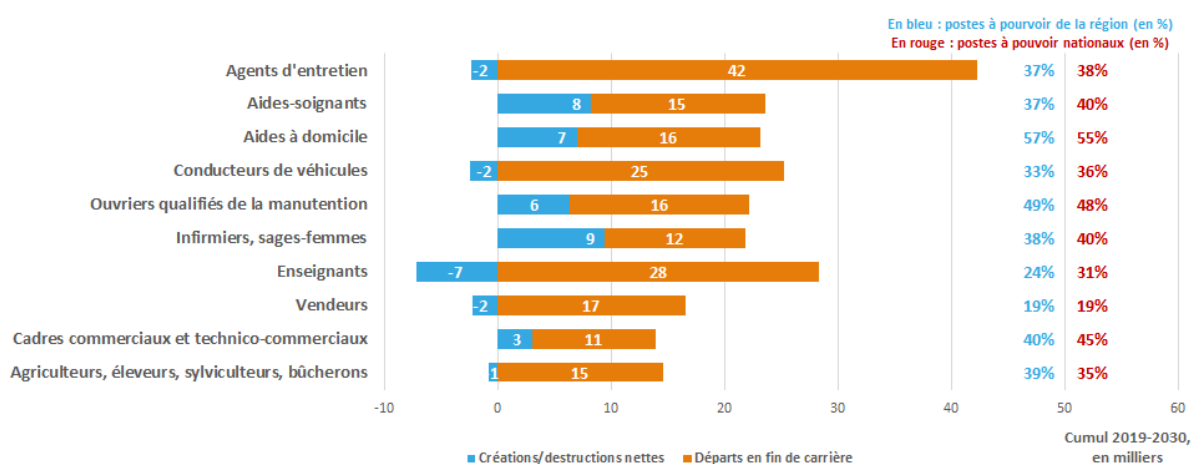
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Grand Est sont principalement ceux déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d’entre eux, comme les agents d’entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules sont peu dynamiques en termes d’emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la

décennie à venir. Dans d'autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d'emplois que par des départs en fin de carrière, à l'instar des infirmiers/sages-femmes.

Les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons, qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement, apparaissent pour le Grand Est. Les postes à pourvoir dans ces métiers seraient ainsi particulièrement élevés, en raison de nombreux départs en fin de carrière, tandis que le recul de leur emploi serait moins prononcé dans cette région encore très agricole.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Grand Est (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 40 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 42 000 départs en fin de carrière moins 2 000 destructions nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 37 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Grand Est et 38 % de l'emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les cadres administratifs et financiers et les professions intermédiaires de la fonction publique ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Grand Est. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants, qui sont peu nombreux à rejoindre ces professions. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière, après une montée en qualification notamment.

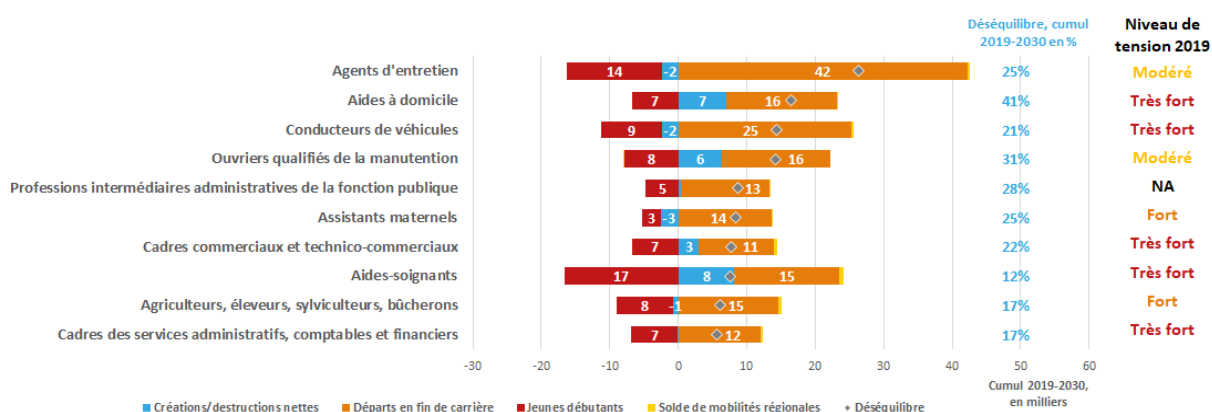
La majorité de ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres potentiels sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre. Les ouvriers qualifiés de la manutention et les agents d'entretien ne sont pas en tension aujourd'hui en Grand Est et leur déséquilibre anticipé pourrait induire l'apparition de difficultés nouvelles de recrutement. Peu de jeunes débutants rejoignent ces métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière. Les recrutements dans ces professions ont néanmoins bénéficié par le passé de la montée en qualification des ouvriers peu qualifiés de la manutention pour les premiers et de reconversions professionnelles d'autres professions peu qualifiées pour les seconds : ces mobilités professionnelles pourraient combler une partie des besoins.

Ces déséquilibres pourraient de surcroît être accentués par le travail transfrontalier, les pays voisins aux plus fortes rémunérations, en particulier le Luxembourg francophone, attirant de nombreux actifs du Grand Est¹.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Grand Est (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les aides-soignants en Grand Est, le déséquilibre potentiel entre les 23 000 besoins de recrutement (soit 15 000 départs en fin de carrière plus 8 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (17 000) serait de 6 000. Ces besoins non couverts représenteraient un emploi de 2019 sur dix de ce métier (12 %). Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Grand Est en 2019, elles pourraient le rester d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

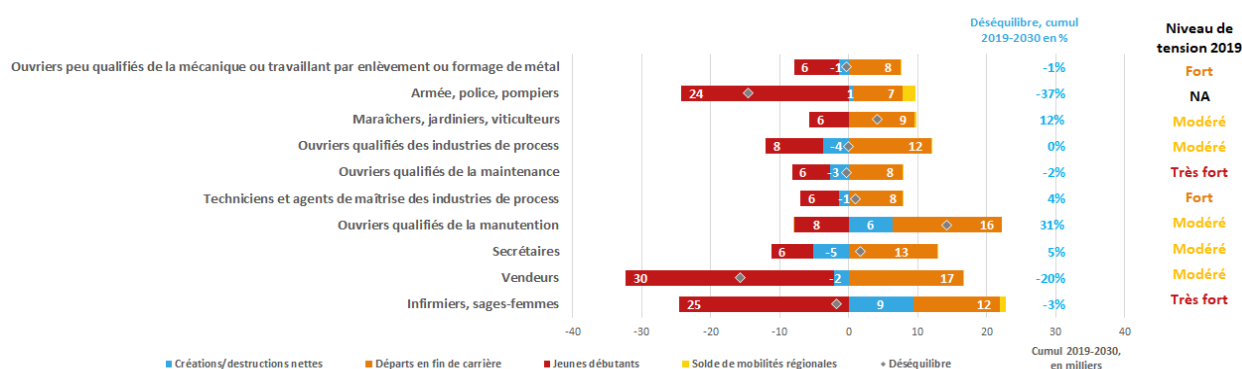
Les métiers surreprésentés en Grand Est sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur l'ensemble de la France métropolitaine (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'industrie (fabrication d'équipements et de machines, agroalimentaire et fabrication d'autres produits industriels)², de l'agriculture et des services publics. Le poids de

¹ Dreets Grand Est (2021), *Portrait de territoires – Grand Est 2021*, Préfecture de la région Grand Est.

² Martini T. et Rousseau L. (2022), « La croissance du Grand Est décroche depuis 1998 », *Insee Flash – Grand Est*, n° 56, février.

l'agroalimentaire et des biens d'équipements dans l'emploi industriel régional explique en particulier la surreprésentation des ouvriers et techniciens des industries de *process* comme des ouvriers de la mécanique et travaillant par enlèvement de métal ou ceux de la maintenance. Les maraîchers, jardiniers, viticulteurs illustrent la forte spécificité viticole du Grand Est. Les activités logistiques bénéficient du positionnement géographique favorable de la région entre l'Europe et l'Île-de-France. Les ouvriers de la manutention y sont donc plus nombreux que dans le reste de l'Hexagone. La présence de l'armée et des centres hospitaliers régionaux, y compris militaires, induisent quant à eux un poids supérieur à la moyenne métropolitaine des métiers de la défense et des infirmiers/sages-femmes.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Grand Est (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les ouvriers qualifiés de la manutention en Grand Est, le déséquilibre potentiel entre les 22 000 besoins de recrutement (soit 16 000 départs en fin de carrière plus 6 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (8 000) serait de 14 000. Ces besoins non couverts représenteraient un tiers des emplois de 2019 de ce métier (31 %). Les tensions étant modérées sur les recrutements dans ce métier en Hauts-de-France en 2019, elles pourraient s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Dans la majorité des métiers spécifiques au Grand Est, les recrutements ne sont pas aujourd'hui difficiles (tension modérée) sauf pour les ouvriers ou techniciens industriels et les infirmiers. Le niveau de ces tensions devrait se maintenir à l'avenir. En revanche, des tensions nouvelles pourraient apparaître sur le recrutement des ouvriers qualifiés de la manutention. Ces métiers très créateurs d'emplois en projection devraient néanmoins bénéficier de la montée en qualification des ouvriers peu qualifiés de la manutention, parmi lesquels les jeunes débutants sont très nombreux.

Typologie des métiers en Grand Est en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (graphique 6).

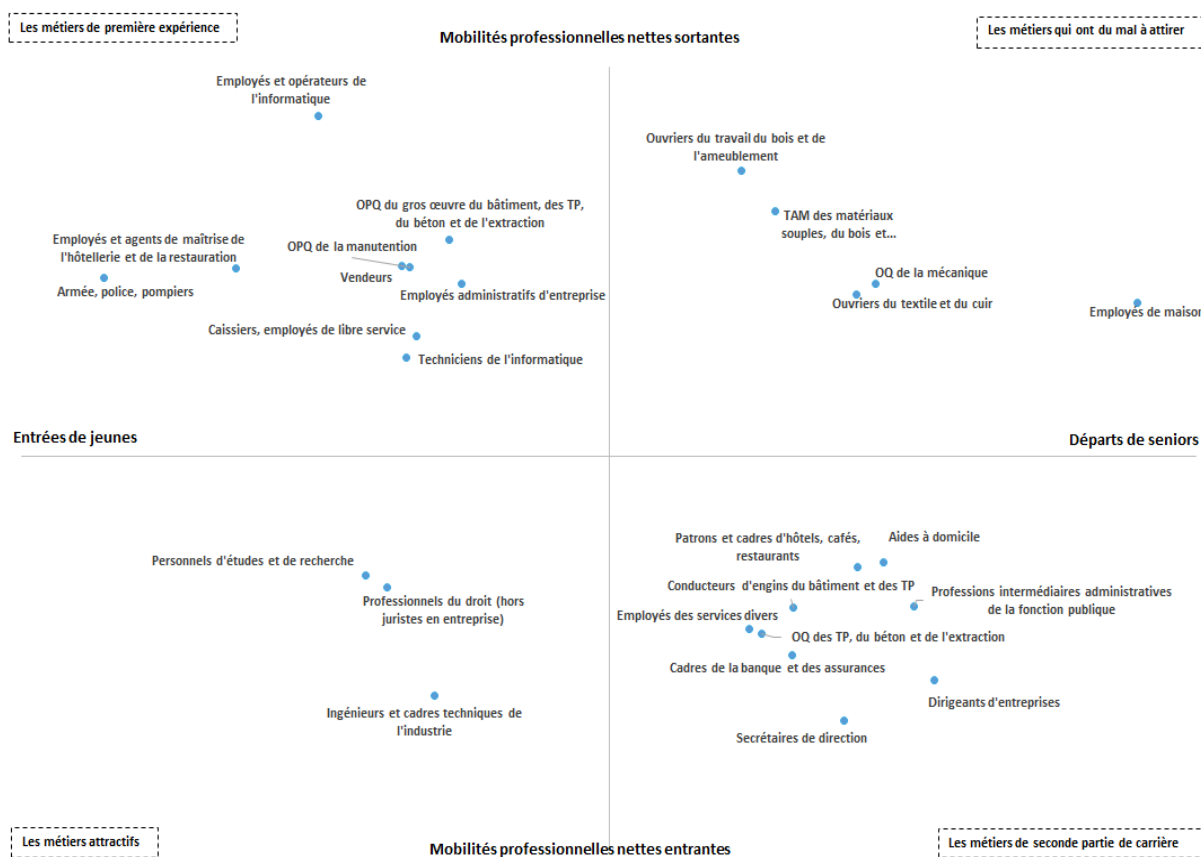
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Grand Est



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Grand Est.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Grand Est (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Grand Est (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

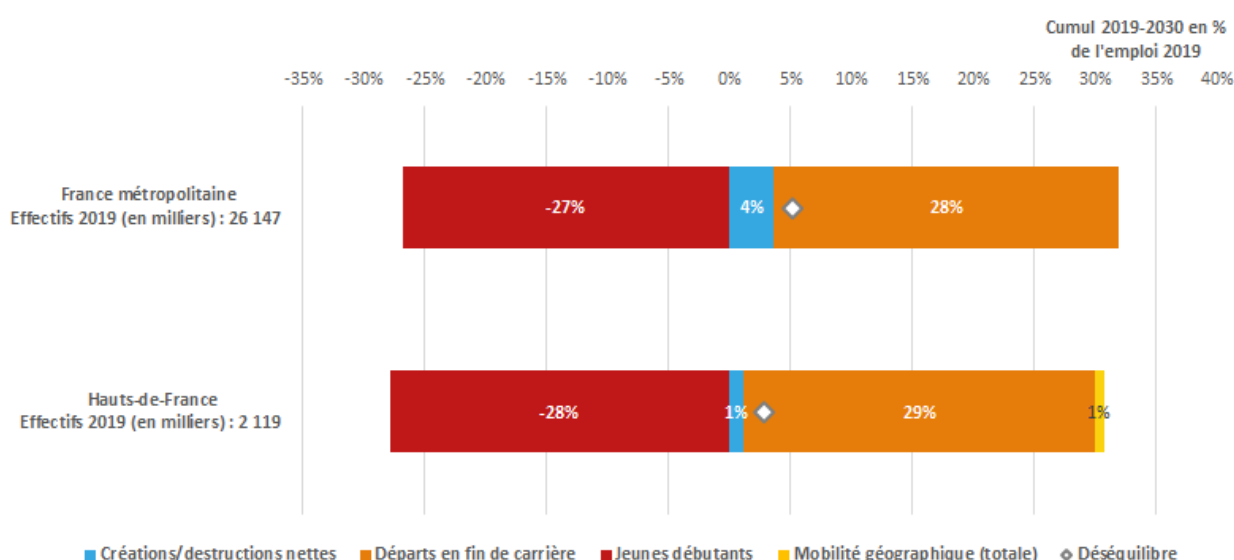
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Hauts-de-France

En 2019, 2,1 millions de personnes sont en emploi en Hauts-de-France, soit 8 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 30 % de l'emploi de 2019, une proportion inférieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour les Hauts-de-France entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Hauts-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 31 % de besoins de recrutement (soit 29 % de départs en fin de carrière, 1 % de créations nettes d'emplois et 1 % de départs d'actifs en emploi vers d'autres régions) et les 28 % de ressources en main-d'œuvre, uniquement constitués de jeunes débutants, représenterait 3 % des 2,1 millions d'emplois de la région en 2019.

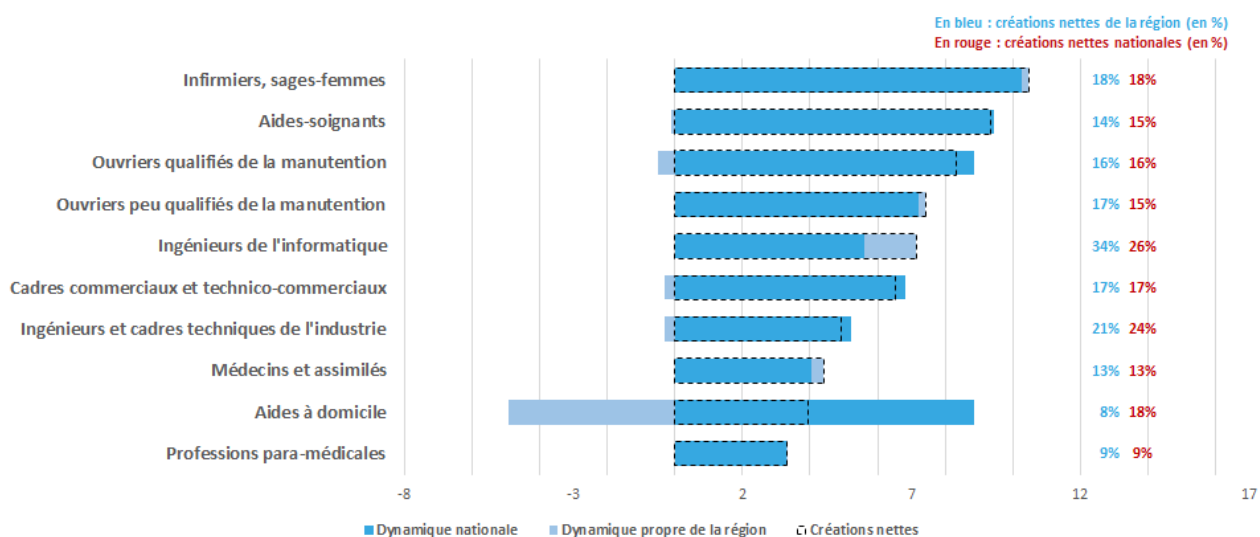
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet moins dynamique en projection : dans la décennie à venir les créations nettes d'emplois augmenteraient de 1 % par rapport à 2019, contre 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient légèrement supérieurs à la moyenne métropolitaine (29 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait très proche de la moyenne hexagonale (28 % contre 27 %). Les besoins de recrutement seraient accentués par les sorties nettes des travailleurs résidents (1 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes

non pourvus par les jeunes débutants dans la région représenteraient 3 % de l’emploi actuel des Hauts-de-France et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants récents qui ne sont pas pris en compte ici.

En 2030, les métiers d’ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient les plus créateurs d’emplois en Hauts-de-France (Graphique 2) comme sur le territoire métropolitain. Les ingénieurs en informatique seraient nettement plus créateurs d’emplois en Hauts-de-France qu’en France métropolitaine alors que la dynamique serait bien moindre pour les aides à domicile. Cela traduit une part croissante des Hauts-de-France dans l’emploi des ingénieurs en informatique et décroissante dans celui des aides à domicile. Ces tendances correspondent à celles observées dans le passé (2009-2018), prolongées en projection.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Hauts-de-France entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 9 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Hauts-de-France. Ces créations représentent 14 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les aides-soignants en France métropolitaine correspondent à 15 % de l’emploi métropolitain.

Les 9 000 créations d’emplois attendues chez les aides-soignants en Hauts-de-France correspondent à la dynamique nationale du métier.

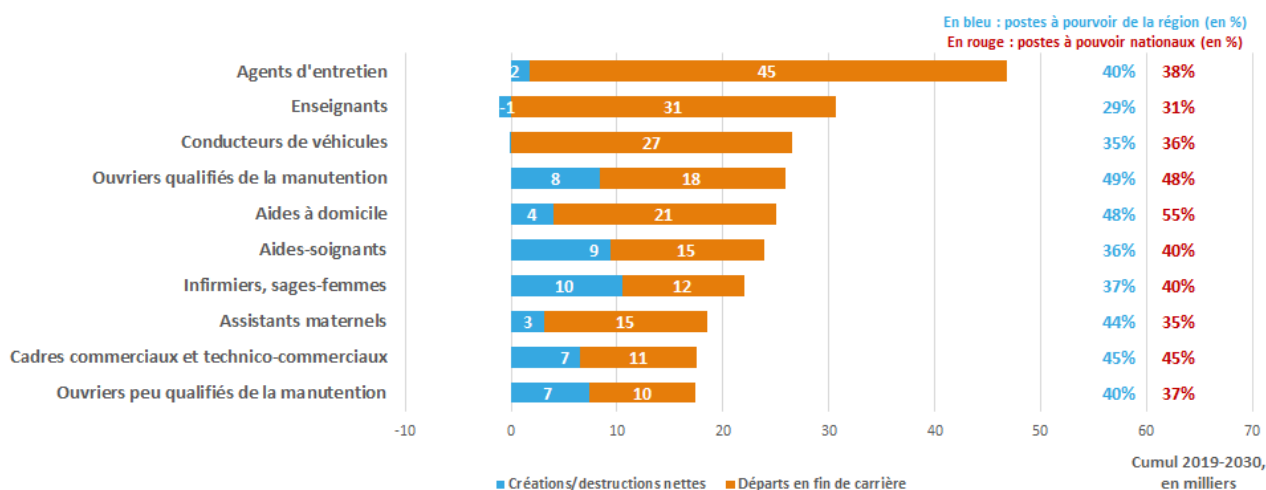
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Hauts-de-France sont principalement ceux déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d’entre eux, comme les agents d’entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules sont peu dynamiques en termes d’emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d’autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes

d'emplois que par des départs en fin de carrière, à l'instar des infirmiers/sages-femmes et des cadres commerciaux.

Deux professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent en Hauts-de-France. Les postes à pourvoir parmi les ouvriers peu qualifiés de la manutention et les assistants maternels seraient ainsi particulièrement élevés. Pour les premiers, cette dynamique est alimentée tant par les créations nouvelles de postes que par les départs en fin de carrière. Pour les seconds, les postes laissés vacants par les seniors qui partent en fin de carrière expliquent ces forts besoins de recrutement.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Hauts-de-France (en milliers)



Lecture : entre 2019 et 2030, 47 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 45 000 dus aux départs en fin de carrière et 2 000 aux créations nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 40 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Hauts-de-France et 38 % de l'emploi national.

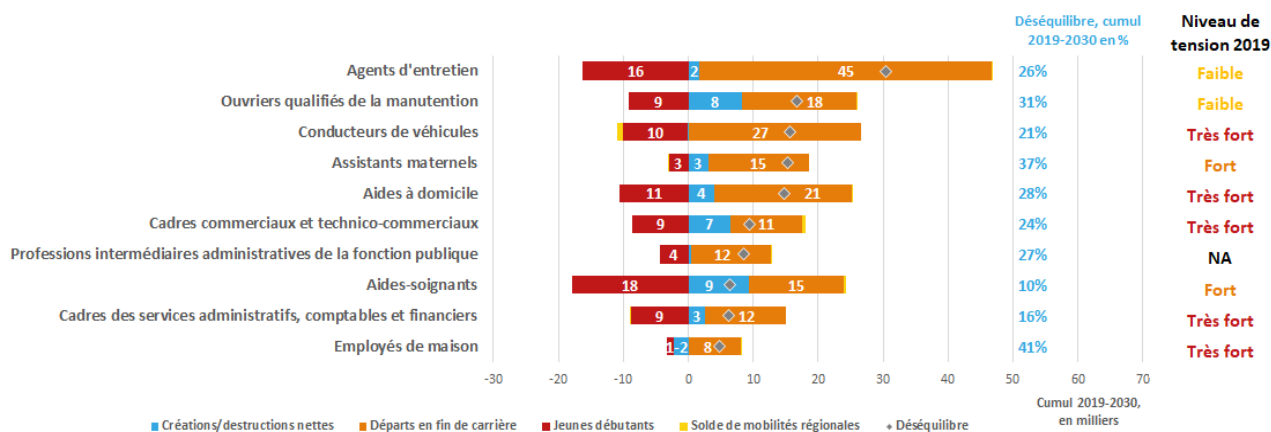
Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres potentiels les plus élevés d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les cadres administratifs et financiers, les professions intermédiaires de la fonction publique et les employés de maison ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Hauts-de-France. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants, qui sont peu nombreux à rejoindre ces professions. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière, après une montée en qualification ou à la suite d'une reprise d'activité de femmes ayant élevé leurs enfants pour les employés de maison.

Une majorité de ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre. Des difficultés nouvelles dans le recrutement des agents d'entretien et des ouvriers qualifiés de la manutention pourraient apparaître d'ici 2030.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Hauts-de-France (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les aides-soignants en Hauts-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 24 000 besoins de recrutement (soit 15 000 départs en fin de carrière plus 9 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (18 000) serait de 6 000. Ces besoins non couverts représenteraient un emploi de 2019 sur dix de ce métier (10 %). Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Hauts-de-France en 2019, elles pourraient s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers surreprésentés en Hauts-de-France sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'industrie (automobile, métallurgie, textile)², de la logistique et des services publics³. Le poids de l'agroalimentaire et de la métallurgie dans l'emploi industriel régional explique en particulier la surreprésentation des ouvriers et techniciens des industries de *process* comme des ouvriers de la mécanique ou travaillant par enlèvement de métal. Les activités logistiques bénéficient du positionnement géographique favorable de la région et représentent près d'un emploi sur dix en Hauts-de-France⁴. Les ouvriers de la manutention

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

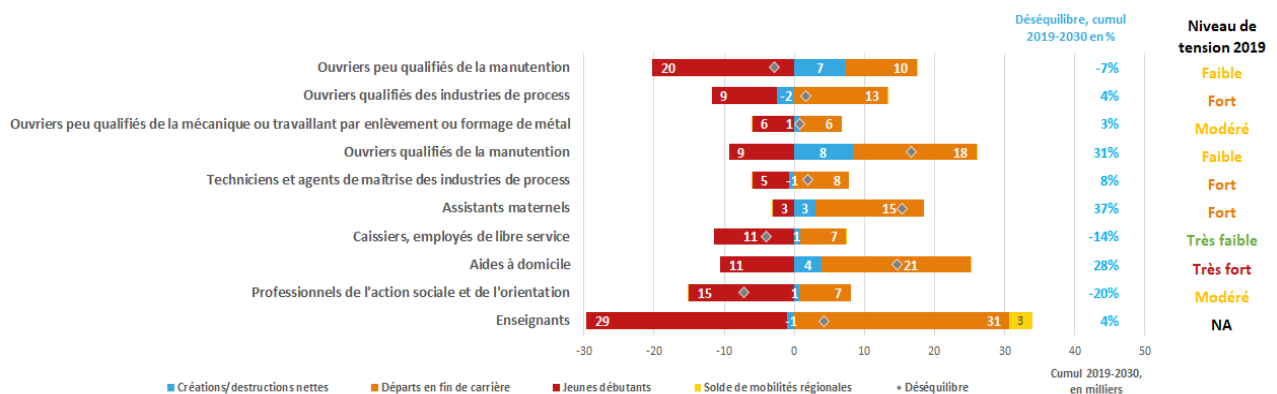
² Borey G., Dufeutrelle F. et Leroy L. (2018), « En 15 ans, l'économie régionale se tertiarise, tout en maintenant des spécificités industrielles », *Insee Analyses – Hauts-de-France*, n° 85, octobre.

³ Insee (2022), *Région des Hauts-de-France : chiffres détaillés*, décembre.

⁴ Bréfort M. et Gicquiaux C. (2022), « Une géographie des activités dominantes en Hauts-de-France », *Insee Analyses – Hauts-de-France*, n° 134, février.

y sont donc plus nombreux que dans le reste de l’Hexagone. Région où les moins de 20 ans sont nombreux, les Hauts-de-France accueillent, enfin, une proportion d’enseignants et de professionnels de l’orientation supérieure à la moyenne métropolitaine.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Hauts-de-France (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu’il rassemble plus de 1 % de l’emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les ouvriers qualifiés de la manutention en Hauts-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 26 000 besoins de recrutement (soit 18 000 départs en fin de carrière moins 8 000 créations nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (9 000) serait de 17 000. Ces besoins non couverts représenteraient un tiers des emplois de 2019 de ce métier (31 %). Les tensions étant faibles sur les recrutements dans ce métier en Hauts-de-France en 2019, elles pourraient le rester d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Dans la moitié des métiers spécifiques aux Hauts-de-France, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient se maintenir d’ici 2030 (déséquilibre faible ou nul). C’est en particulier le cas des ouvriers qualifiés et techniciens des industries de process et des ouvriers peu qualifiés de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal. En revanche, des tensions pourraient apparaître parmi les ouvriers qualifiés de la manutention. Ces métiers très créateurs d’emplois en projection devraient néanmoins bénéficier de la montée en qualification des ouvriers peu qualifiés de la manutention, parmi lesquels les jeunes débutants sont très nombreux. Enfin, les postes d’assistants maternels et d’aides à domicile pourraient être toujours plus difficiles à pourvoir dans la décennie à venir. Ces professions attirent peu de jeunes et d’importants départs en fin de carrière sont anticipés. Elles sont très souvent exercées par des femmes en seconde partie de carrière après une période d’inactivité. Ce sont également des professions qui par le passé ont bénéficié d’entrées nettes depuis une autre profession (aides-soignants, agents d’entretien). Ces retours en emploi et ces changements de métier qui ne sont pas ici pris en compte pourraient combler sensiblement les besoins de recrutement attendus et atténuer les difficultés d’embauche.

Typologie des métiers en Hauts-de-France en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

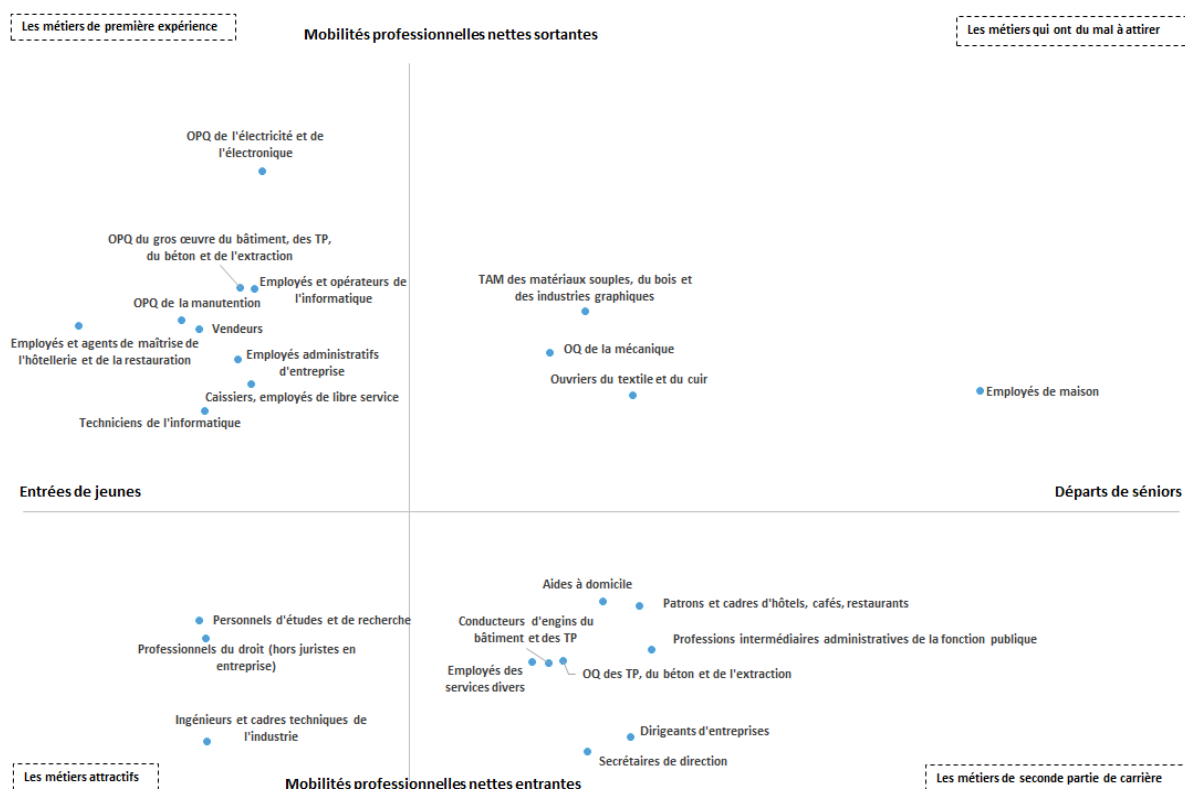
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Hauts-de-France



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Hauts-de-France.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Hauts-de-France (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Hauts-de-France (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier en Hauts-de-France (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

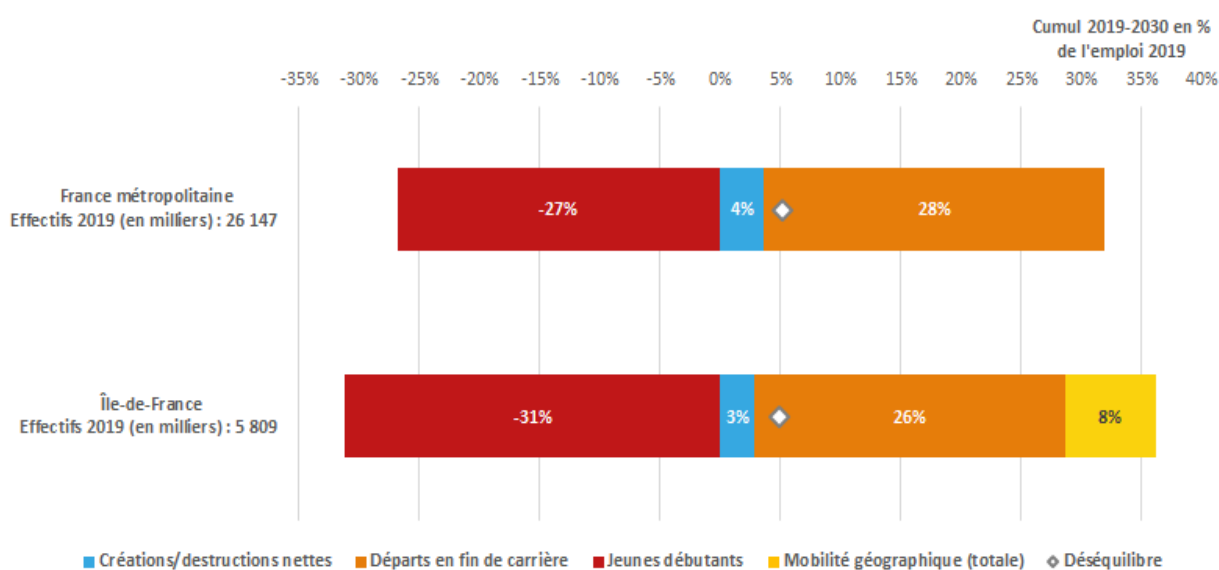
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier en Hauts-de-France (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Île-de-France

En 2019, 5,8 millions de personnes sont en emploi en Île-de-France, soit 22 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 29 % du stock d'emploi de 2019, une proportion inférieure de 3 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour l'Île-de-France entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Île-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 37 % de besoins de recrutement (soit 26 % de départs en fin de carrière, 3 % de créations nettes d'emplois et 8 % de départs nets du territoire) et les 31 % de ressources en main-d'œuvre, uniquement constitués de jeunes débutants, représenterait 5 % des 5,8 millions d'emplois de la région en 2019.

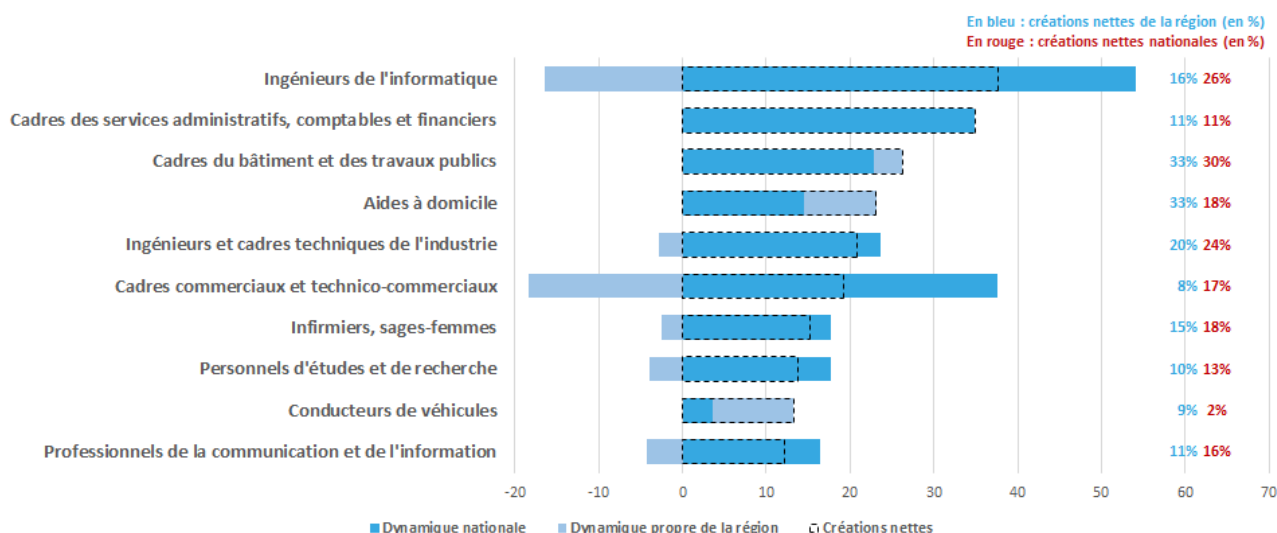
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet un peu moins dynamique en projection : dans la décennie, les créations nettes d'emplois augmenteraient 3 % par rapport à 2019, contre 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient légèrement inférieurs à la moyenne métropolitaine (26 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait supérieure à la moyenne hexagonale (31 % contre 27 % dans l'Hexagone). Cette situation renvoie aux conditions favorables du marché du travail francilien ainsi qu'à l'offre d'enseignement supérieur très riche qui y est proposée :

l’insertion professionnelle des jeunes Franciliens les plus diplômés y est meilleure qu’en province¹. Les besoins de recrutement seraient accentués par les sorties nettes des travailleurs résidents (8 % de l’emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants dans la région représenteraient 5 % de l’emploi actuel de l’Île-de-France, comme au niveau national, et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants récents qui ne sont pas pris en compte ici.

À l’horizon de 2030, la création d’emploi francilienne (+ 3 %) tient surtout à la structure de son tissu économique orienté vers les métiers qui sont les plus dynamiques au niveau national. En 2030, les métiers d’ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient les plus créateurs d’emplois en Île-de-France (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. En revanche, les conducteurs de véhicules et les professionnels de la communication et de l’information figurent parmi les plus dynamiques sur le territoire francilien alors que ce n’est pas le cas sur le territoire national.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Île-de-France entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 38 000 emplois seraient créés parmi les ingénieurs en informatique en Île-de-France. Ces créations représentent 16 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les ingénieurs en informatique en France métropolitaine correspondent à 26 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 38 000 créations d’emplois attendues chez les ingénieurs en informatique en Île-de-France, 54 000 correspondent à la dynamique nationale du métier et -16 000 seraient liés à la baisse tendancielle de la part de la région Île-de-France dans l’emploi de ce métier.

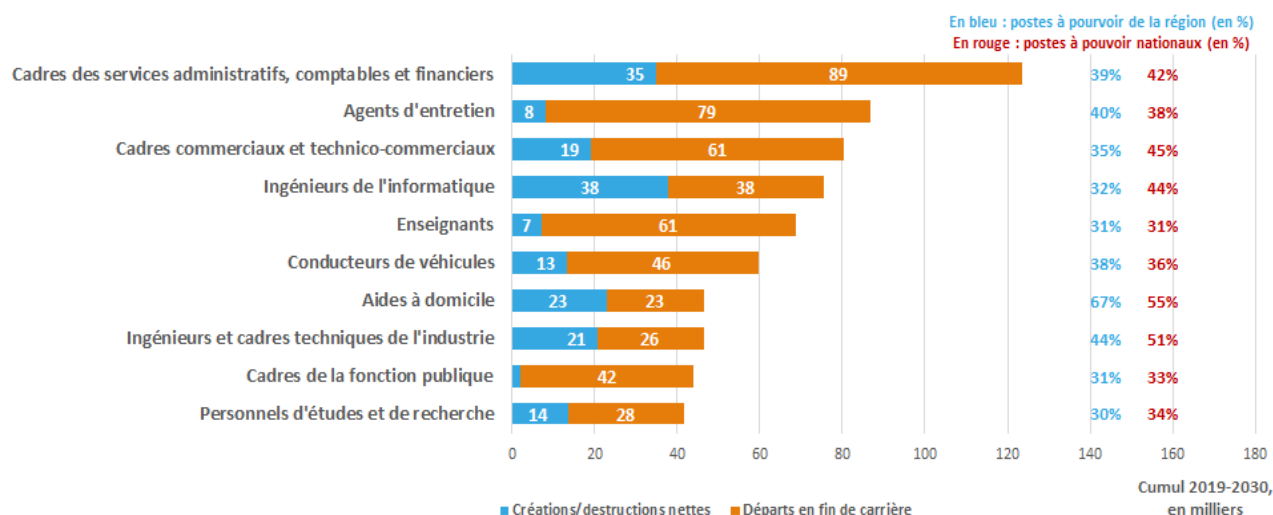
Source : projections France Stratégie/Dares

¹ Bayardin V., Mosny E. et Tissot I. (2020), « L’insertion professionnelle des jeunes en Île-de-France : meilleure qu’en province pour les plus diplômés, moins bonne pour les détenteurs du seul bac », *Insee Analyses – Île-de-France*, n° 116, mai.

Les aides à domicile et les conducteurs de véhicules seraient nettement plus créateurs d'emplois en Île-de-France qu'en France métropolitaine¹ alors que parmi les ingénieurs en informatique et les cadres commerciaux la dynamique serait bien moindre. Ces tendances correspondent à celles observées dans le passé (2009-2018), prolongées en projection.

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Île-de-France sont principalement ceux déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d'entre eux, comme les agents d'entretien et les enseignants, sont peu dynamiques en termes d'emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d'autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d'emplois que par des départs en fin de carrière, à l'instar des ingénieurs en informatique, des aides à domicile et des ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Île-de-France (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 87 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 79 000 dus aux départs en fin de carrière et 8 000 aux créations nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 40 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Île-de-France et 38 % de l'emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

Deux professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent en Île-de-France. Les postes à pourvoir parmi les cadres de

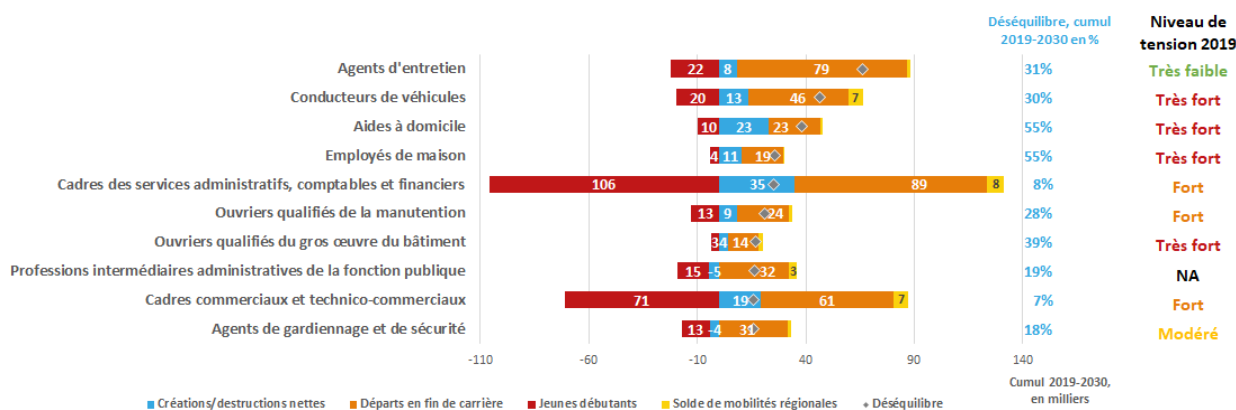
¹ Dans cette région, ils sont nombreux à être conducteurs routiers, de transport en commun ou livreur. Voir Acs M., Jabot D. et Tissot I. (2022), « En Île-de-France, seulement 13 % des ouvriers travaillent dans l'industrie », Insee Analyses – Île-de-France, n° 149, février.

la fonction publique et les personnels d'études et de recherche seraient ainsi particulièrement élevés. Pour les premiers, cette dynamique est alimentée uniquement par les départs en fin de carrière. Pour les seconds, les créations nettes d'emplois contribuent pour un tiers à ces forts besoins de recrutement.

Parmi les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés en Île-de-France d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles), cinq font aussi partie de ceux qui auraient les plus forts besoins de recrutement : agents d'entretien, conducteurs de véhicules, aides à domicile, cadres transverses (commerciaux, administratifs et financiers) (Graphique 4).

Les employés de maison (dont font partie les personnels de ménage), les ouvriers qualifiés de la manutention, les professions intermédiaires de la fonction publique, les ouvriers qualifiés du gros œuvre et les agents de gardiennage et de sécurité ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Île-de-France. Pour autant, ils afficheraient également un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants, qui sont peu nombreux à rejoindre ces professions. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière ou qui ont du mal à attirer en raison de conditions de travail contraignantes ou qui sont accessibles après une montée en qualification.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Île-de-France (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

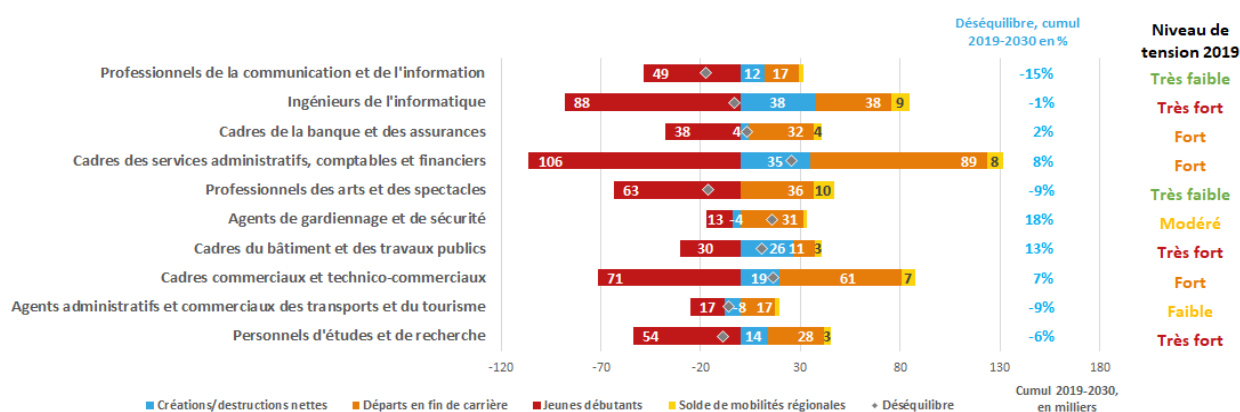
Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d'entretien en Île-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 89 000 besoins de recrutement (soit 79 000 départs en fin de carrière, 8 000 créations nettes d'emplois plus 2 000 départs vers une autre région) et le nombre de jeunes débutants (22 000) serait de 66 000. Ces besoins non couverts représenteraient un tiers des emplois de 2019 de ce métier (31 %). Les tensions sur les recrutements dans ce métier étant faibles en Île-de-France en 2019, elles pourraient s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Hormis chez les agents d’entretien et les agents de gardiennage et de sécurité, tous ces métiers¹ en fort déséquilibre sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s’accroître d’ici 2030 si rien n’est fait pour y répondre compte tenu du déséquilibre anticipé, à l’exception des cadres transverses (commerciaux, administratifs et financiers).

Les métiers surreprésentés en Île-de-France sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur l’ensemble de la France métropolitaine (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine des activités de services à forte valeur ajoutée, notamment les activités de l’information et de la communication, les activités financières et d’assurance et les activités scientifiques et de soutien (juridiques, comptables, sièges sociaux, recherche et développement)².

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Île-de-France (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu’il rassemble plus de 1 % de l’emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les cadres des services administratifs et financiers en Île-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 132 000 besoins de recrutement (soit 89 000 départs en fin de carrière plus 35 000 créations nettes d’emplois plus 8 000 départs vers une autre région) et le nombre de jeunes débutants (106 000) serait de 25 000. Ces besoins non couverts représenteraient près d’un emploi de 2019 sur dix de ce métier (8 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Île-de-France en 2019, elles pourraient le rester d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

¹ L’administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

² Biju-Duval S. et Herbet J. (2022), « L’Île-de-France concentre plus de la moitié des salariés français du secteur “information et communication” », Insee Flash – Île-de-France, n° 69, juin.

Pour la majorité des métiers spécifiques à la région francilienne, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient se maintenir d'ici 2030 (déséquilibre faible ou nul). C'est en particulier le cas des ingénieurs en informatique, des cadres (banque et assurance, services administratifs et financiers, commerciaux, bâtiment) et des personnels d'études et de recherche. Les besoins importants dans ces métiers qualifiés sont renforcés par le départ des professionnels vers d'autres régions. Ces postes qualifiés pourraient comme par le passé être pourvus par des actifs déjà en poste après une promotion (passage de techniciens à cadre) : c'est par exemple un mode de gestion de la main-d'œuvre pratiqué dans le domaine de la banque et des assurances.

Le métier d'agent de gardiennage et de sécurité présente un déséquilibre élevé ce qui pourrait accroître les difficultés de recrutement des employeurs actuellement modérées. Pour combler les besoins de recrutement attendus et éviter que les tensions ne deviennent fortes, l'appel à d'autres actifs peut là aussi être un levier (armée, police, pompiers, professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants).

Enfin, les professionnels de l'information, de la communication et les professionnels des arts et spectacles ne présentent pas de difficultés potentielles de recrutement à l'horizon de 2030. Leur léger excès de main-d'œuvre pourra être réduit comme par le passé par le départ de ces professionnels vers un autre métier de qualification supérieure (cadres des services ou de la fonction publique par exemple).

Typologie des métiers en Île-de-France en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Île-de-France



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Île-de-France.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Île-de-France (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Île-de-France (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier en Île-de-France (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

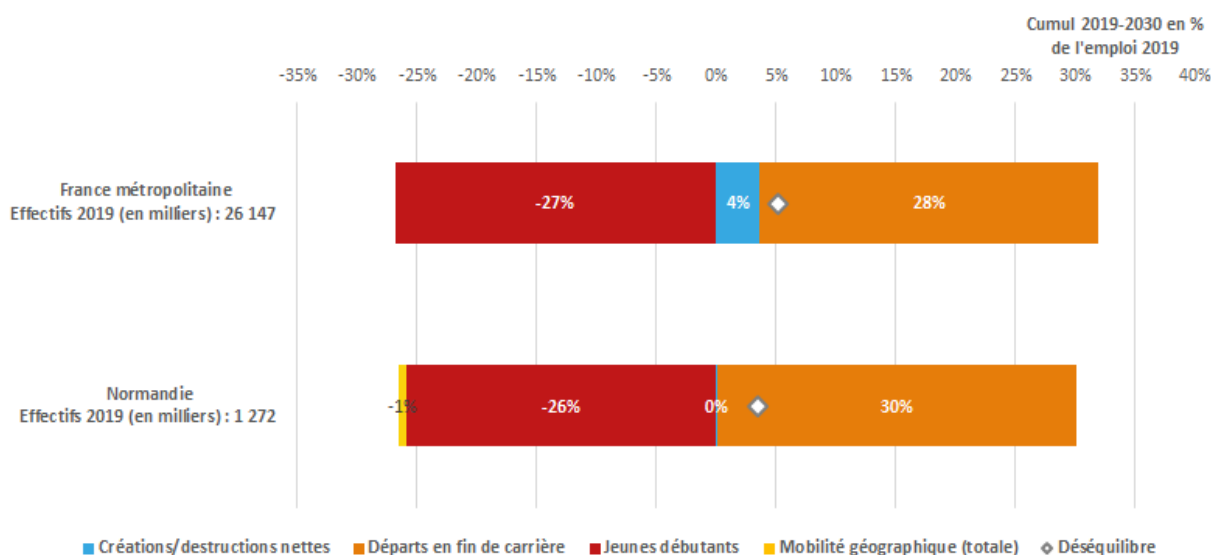
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier en Île-de-France (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Normandie

En 2019, 1,3 million de personnes sont en emploi en Normandie, soit 5 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 30 % du stock d'emploi de 2019, une proportion légèrement inférieure à la moyenne métropolitaine (Graphique 1), alors même que l'emploi de cette région resterait stable d'ici 2030 (contre +4 % en France métropolitaine).

Graphique 1 – Total des flux pour la Normandie entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Normandie, le déséquilibre potentiel entre les 30 % de besoins de recrutement (soit 30 % de départs en fin de carrière et des créations nettes d'emplois nulles) et les 27 % de ressources en main-d'œuvre (26 % de jeunes débutants et 1 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 3 % des 1,3 million d'emplois de la région en 2019.

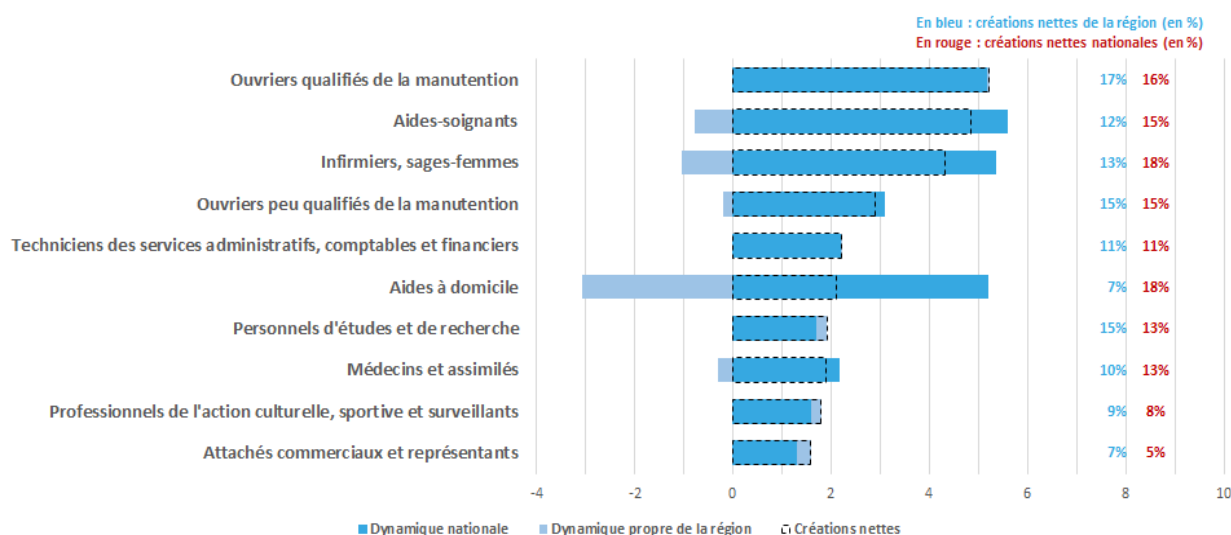
Source : projections France Stratégie/Dares

En effet, les départs en fin de carrière y seraient supérieurs à la moyenne métropolitaine (30 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes laissés vacants par les seniors correspondrait à celle observée dans l'Hexagone (26 % contre 27 %). Les besoins de recrutement seraient atténués par les arrivées nettes de professionnels en provenance d'autres régions (1 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants dans la région et les travailleurs nouvellement

résidents représenteraient 3 % de l’emploi actuel de la région Normandie et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants qui ne sont pas pris en compte ici.

À l’horizon de 2030, les métiers d’ouvriers de la manutention, d’ingénieurs et cadres du privé, et les professionnels du *care* (aide et soin) seraient parmi les plus créateurs d’emplois en Normandie (Graphique 2) à l’instar du territoire métropolitain. En revanche, les professionnels de l’action culturelle, sportive et surveillants ainsi que les attachés commerciaux figureraient parmi les plus dynamiques sur le territoire normand alors que ce n’est pas le cas sur le territoire métropolitain.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Normandie entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 5 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Normandie. Ces créations représentent 12 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les aides-soignants en France métropolitaine correspondent à 15 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 5 000 créations d’emplois attendues chez les aides-soignants en Normandie, 6 000 proviennent de l’évolution de l’emploi national et -1 000 sont liés à la baisse tendancielle de la part de la région Normandie dans l’emploi de ce métier.

Source : projections France Stratégie/Dares

Dans la région normande, la croissance de l’emploi serait légèrement supérieure à celle de la France métropolitaine pour quatre des dix métiers les plus dynamiques d’ici 2030 : les ouvriers qualifiés de la manutention, les personnels d’études et de recherche, les professionnels de l’action culturelle, sportive et surveillants ainsi que les attachés commerciaux. Pour les autres, la progression de l’emploi serait systématiquement moins forte. Ce moindre dynamisme par rapport au reste du territoire ne doit pas masquer une tendance structurelle : la montée en qualification des emplois. Ainsi, la part des emplois

de cadres et de professions intermédiaires est passée respectivement de 7 % en 1982 à 12 % en 2014 et de 16 % en 1982 à 25 % en 2014¹. Ces tendances, observées par le passé (2009-2018), sont prolongées en projection.

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Normandie sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d'entre eux, comme les enseignants et les conducteurs de véhicules, ne sont pas créateurs d'emplois mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d'autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d'emplois que par des départs en fin de carrière, à l'instar des aides-soignants et des infirmiers/sages-femmes. La région normande se caractérise par un poids plus important de la fonction publique hospitalière dans l'emploi public local que le reste du territoire métropolitain (hors Île-de-France)². Comme au niveau national, les métiers de services à la personne, en particulier les aides à domicile, pourraient être confrontés à d'importants besoins en main-d'œuvre liés au vieillissement démographique, en particulier dans les départements de l'Eure et du Calvados³. D'ores et déjà, et quel que soit l'âge, le taux de recours aux services à la personne est plus élevé en Normandie qu'en France de province.

Certains des métiers aux plus forts besoins de recrutement en Normandie n'apparaissent pas dans le classement national. On pense aux agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons, aux assistants maternels et aux professions intermédiaires de la fonction publique. Dans ces métiers à la pyramide des âges élevés, la dynamique des besoins de recrutement est exclusivement tirée par les départs en fin de carrière.

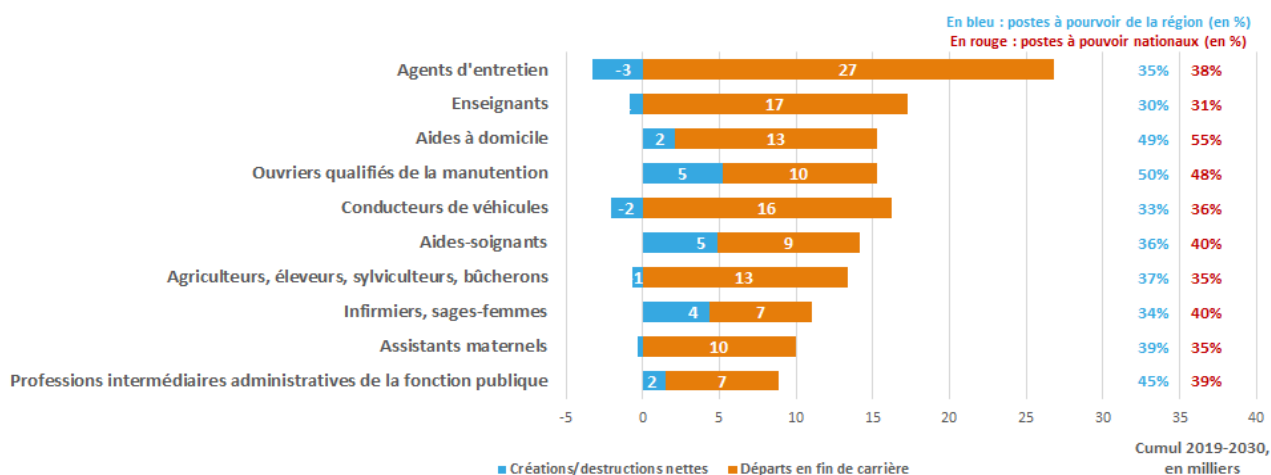
Les métiers qui afficheraient les déséquilibres potentiels les plus élevés en Normandie d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) font majoritairement partie de ceux qui auraient les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Un tiers des besoins de recrutement des ouvriers qualifiés de la manutention et des aides-soignants est porté par les créations nettes d'emplois. Pour toutes les autres professions à fort déséquilibre, ce sont uniquement les départs en fin de carrière qui alimentent les postes à pourvoir.

¹ Moisan M. (2018), « [Les emplois de plus en plus qualifiés en Normandie](#) », *Insee Analyses – Normandie*, n° 40, janvier.

² Horvais A.-S., Merel A. et Poupet C. (2022), « [310 000 emplois dans la fonction publique](#) », *Insee Analyses – Normandie*, n° 105, juillet.

³ Hurard C., Mura B., Bérard C. et Keromnes B. (2018), « [En Normandie, le vieillissement de la population pourrait entraîner une forte croissance des services à la personne](#) », *Insee Analyses – Normandie*, n° 54, décembre.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Normandie (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 24 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 27 000 dus aux départs en fin de carrière et -3 000 à la contraction de l'emploi. Ces postes à pourvoir représenteraient 35 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Normandie et 38 % de l'emploi national.

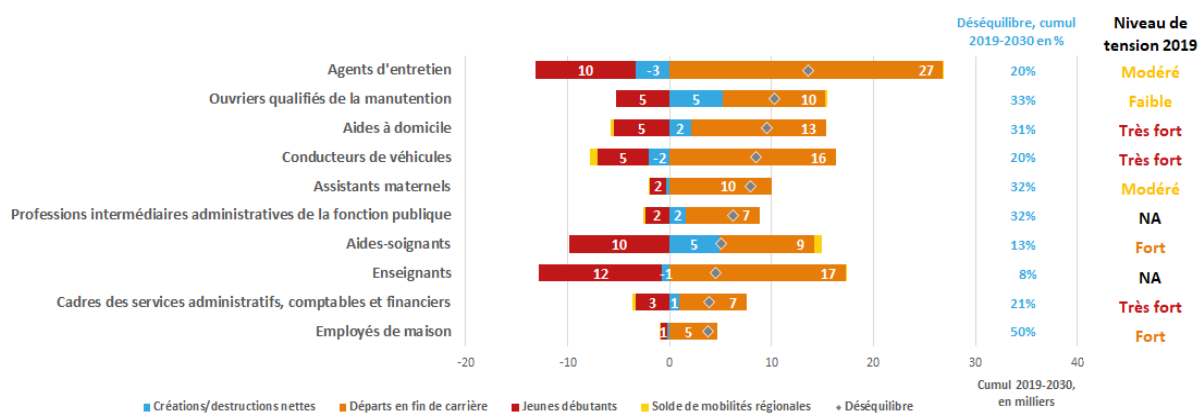
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans les métiers aux déséquilibres potentiels positifs les plus élevés, le nombre de jeunes débutants n'y serait pas suffisant pour pourvoir les postes anticipés, y compris pour les aides à domicile, les conducteurs de véhicules et les cadres administratifs et financiers qui pourraient bénéficier de ressources additionnelles de travailleurs en provenance d'autres régions.

Hormis chez les ouvriers qualifiés de la manutention, les agents d'entretien et les assistants maternels, tous ces métiers¹ aux plus forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre. Pour beaucoup de ces métiers, l'appel à d'autres travailleurs déjà en poste ou la montée en qualification de ceux appartenant au même domaine professionnel pourraient, comme par le passé, venir combler les postes qui resteraient non pourvus par les jeunes débutants.

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Normandie (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d'entretien en Normandie, le déséquilibre potentiel entre les 24 000 besoins de recrutement (soit 27 000 départs en fin de carrière moins 3 000 destructions d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (10 000) serait de 14 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (20 %). Les tensions étant modérées sur les recrutements dans ce métier en Normandie en 2019, elles pourraient se renforcer d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre.

Source : projections France Stratégie/Dares

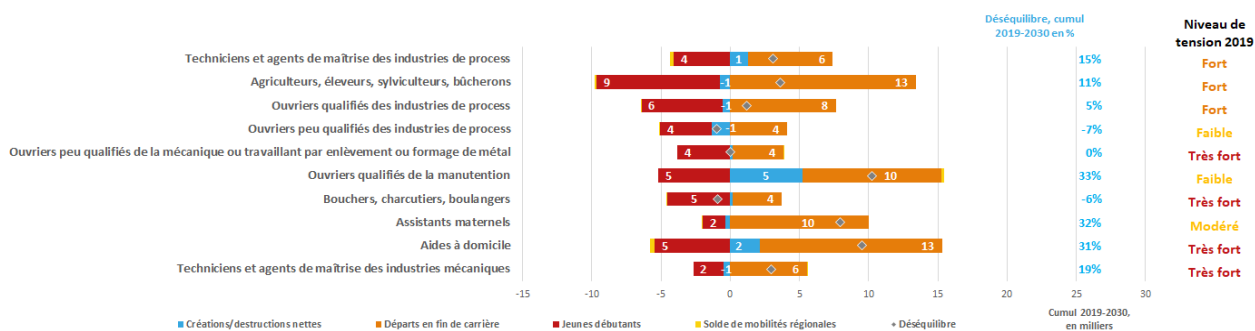
Les métiers surreprésentés en Normandie sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé des activités agricoles et industrielles. L'industrie agroalimentaire est particulièrement implantée dans cette région à la fois du fait du poids de l'agriculture dans l'économie locale – via notamment l'industrie laitière – mais aussi parce qu'elle est très liée à l'activité portuaire et à la transformation de produits d'importation (café, thé, chocolat...)¹. Ainsi, parmi les métiers spécifiques à la région, on retrouve les professions agricoles (agriculteurs, éleveurs) et des industries de *process*, dont fait partie l'agroalimentaire (techniciens et ouvriers notamment). La surreprésentation des ouvriers qualifiés de la manutention tient notamment à la présence de deux complexes industrialo-portuaires (Rouen et Le Havre) au sein desquels les professions de dockers, conducteurs de chariots élévateurs ou caristes sont représentés². La Normandie fait également partie des régions qui jouent un rôle important dans la production nationale d'électricité d'origine nucléaire : avec leurs huit réacteurs, les trois centrales normandes génèrent

¹ Boniou C., Dardaillon B., Duclos V. et Gourlaouen Y. (2016), « La filière viande en Normandie, une part importante de l'agriculture régionale et de nombreux emplois dans les territoires ruraux », *Insee Analyses – Normandie*, n° 3, février.

² Poupet C., Roger P. et Silvestre É. (2019), « Des conditions d'emploi favorables dans les complexes portuaires de Rouen et du Havre », *Insee Analyses – Normandie*, n° 63, juillet.

environ 15 % de l'électricité d'origine nucléaire en France¹. L'importance de cette industrie peut expliquer la surreprésentation des métiers d'ouvriers travaillant par formage de métal (soudeurs nucléaires) ou des techniciens et des ouvriers des industries de *process* dans cette région.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Normandie (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons en Normandie, le déséquilibre potentiel entre les 12 000 besoins de recrutement (soit 13 000 départs en fin de carrière moins 1 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (9 000) serait de 4 000. Ces besoins non couverts représenteraient un emploi de 2019 sur dix de ce métier (11 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Normandie en 2019, elles pourraient se maintenir d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre.

Source : projections France Stratégie/Dares

Pour la majorité des métiers spécifiques à la région, les tensions actuelles sont fortes à très fortes. Compte tenu du niveau de déséquilibre anticipé, les difficultés sur les recrutements pourraient se maintenir d'ici 2030 dans toutes les professions, hormis chez les techniciens des industries mécaniques, les ouvriers qualifiés de la manutention, les assistants maternels et les aides à domicile où elles pourraient se renforcer en raison d'un déséquilibre positif important. Une partie de ces postes non pourvus par les jeunes débutants en emploi pourraient l'être comme par le passé par des actifs déjà en poste après une promotion (services à la personne, ouvriers qualifiés de la manutention et techniciens des industries mécaniques et de *process*).

¹ Gosselin S., Louza T. et Mura B. (2022), « Plus de 6 000 emplois générés par l'activité des centrales nucléaires normandes », *Insee Analyses – Normandie*, n° 104, juillet.

Typologie des métiers en Normandie en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

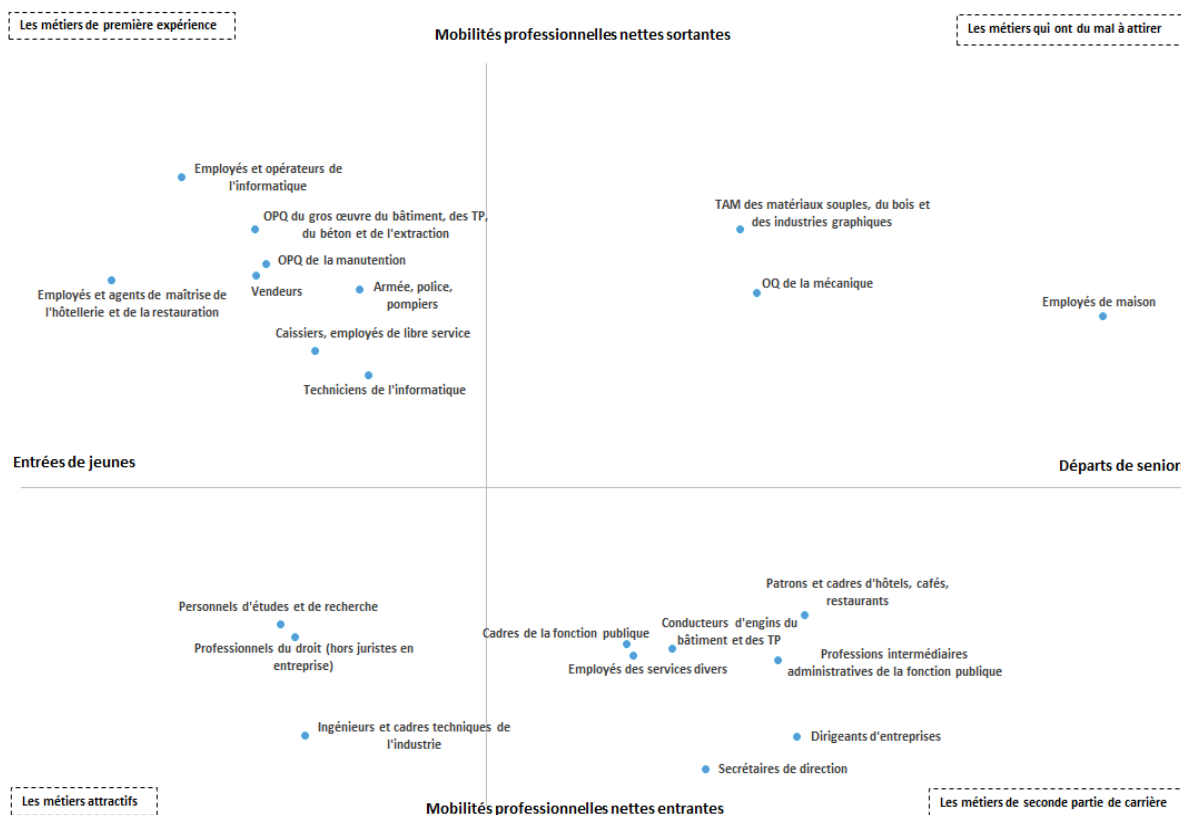
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Normandie



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Normandie.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Normandie (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Normandie (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

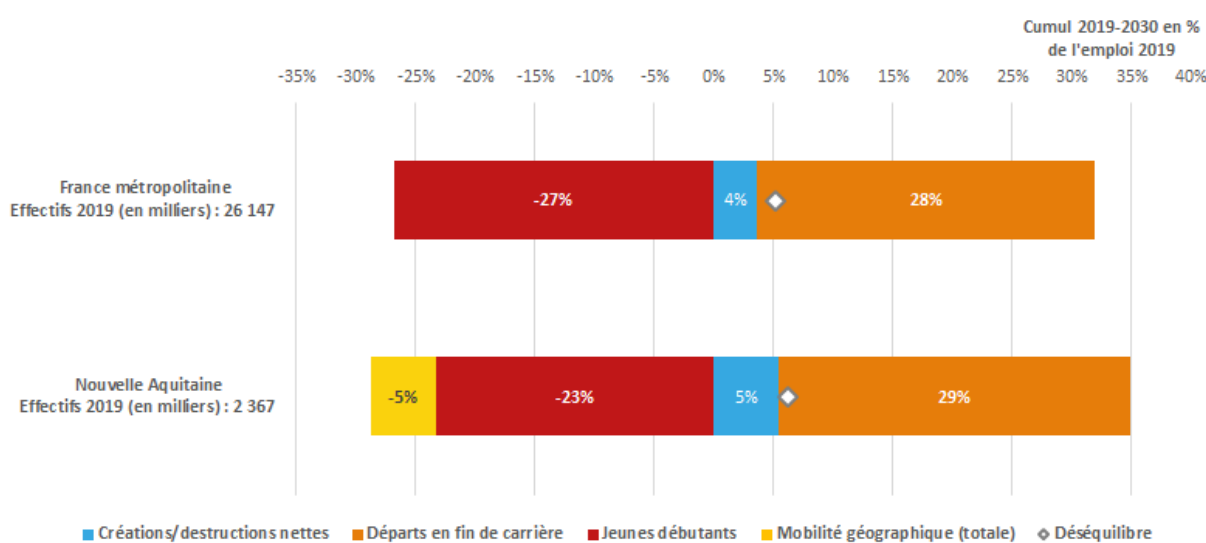
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Nouvelle-Aquitaine

En 2019, 2,4 millions de personnes sont en emploi en Nouvelle-Aquitaine, soit 9 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 34 % de l'emploi de 2019, une proportion supérieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour la Nouvelle-Aquitaine entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Nouvelle-Aquitaine, le déséquilibre potentiel entre les 34 % de besoins de recrutement (soit 29 % de départs en fin de carrière et 5 % de créations nettes d'emplois) et les 28 % de ressources en main-d'œuvre (23 % de jeunes débutants et 5 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 6 % des 2,4 millions d'emplois de la région en 2019.

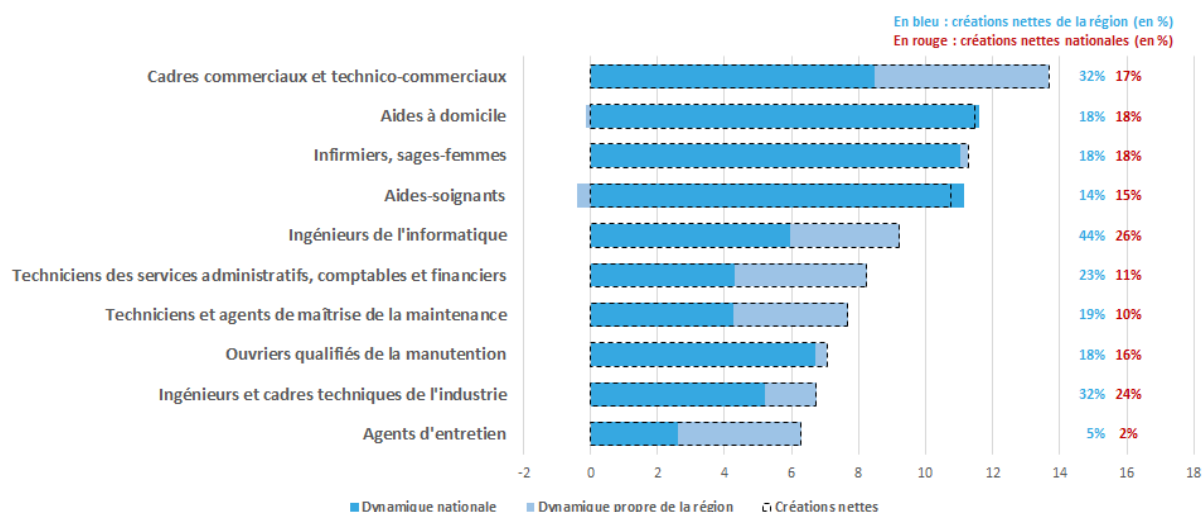
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet plus dynamique en projection (soit 5 % de créations nettes d'emplois dans la décennie à venir, contre 4 % dans l'Hexagone), tout comme les départs en fin de carrière y seraient plus fréquents (29 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). Peu de jeunes débutent leur carrière en Nouvelle-Aquitaine pour occuper ces postes créés ou laissés vacants par les seniors, une proportion inférieure de 4 points de pourcentage à la moyenne hexagonale. Ce vivier de recrutement serait complété par des arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (5 % de l'emploi de 2019). Au total, 6 % des postes seraient non pourvus par

les jeunes débutants et les arrivées d’actifs en emploi dans la région et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants qui ne sont pas pris en compte ici.

En 2030, les métiers d’ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient les plus créateurs d’emplois en Nouvelle-Aquitaine (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. Les ingénieurs et cadres du privé de même que les techniciens seraient nettement plus créateurs d’emplois en Nouvelle-Aquitaine qu’en France métropolitaine, tendance observée par le passé (2009-2018) et prolongée en projection.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Nouvelle-Aquitaine entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 13 700 emplois seraient créés parmi les cadres commerciaux et technico-commerciaux en Nouvelle-Aquitaine. Ces créations représentent 32 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les cadres commerciaux et technico-commerciaux en France métropolitaine correspondent à 17 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 13 700 créations d’emplois attendues chez les cadres commerciaux et technico-commerciaux en Nouvelle-Aquitaine, 8 500 correspondent à la dynamique nationale du métier et 5 200 emplois seraient liés à l’augmentation tendancielle de la part de la Nouvelle-Aquitaine dans l’emploi des cadres commerciaux.

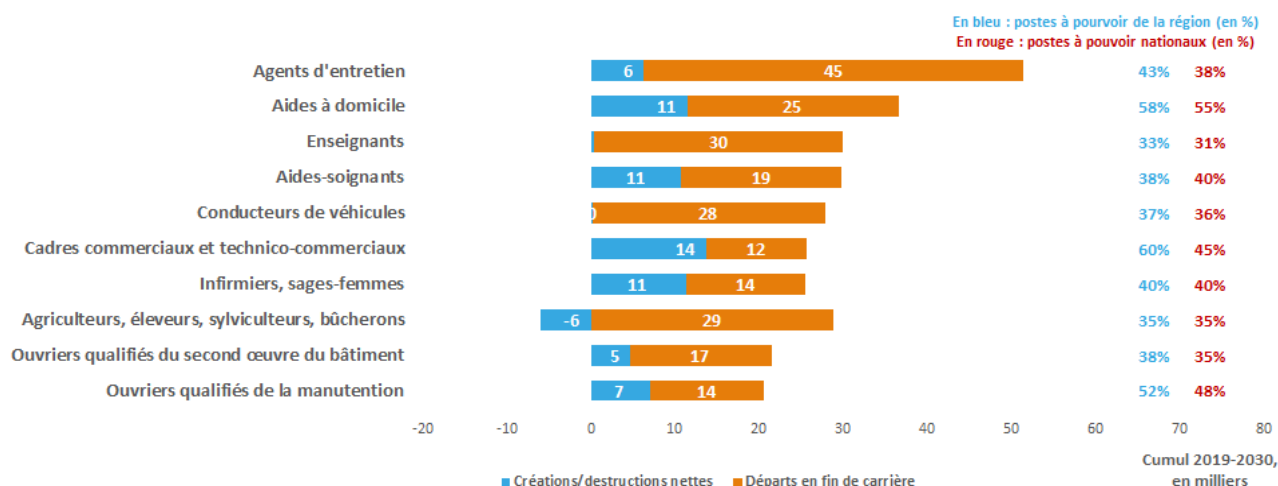
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Nouvelle-Aquitaine sont principalement ceux déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d’entre eux, comme les enseignants ou les conducteurs de véhicules sont peu dynamiques en termes d’emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d’autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d’emplois que par des départs en fin de carrière, à l’instar des aides-soignants ou des infirmiers/sages-femmes.

Les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons figureraient parmi les métiers à plus forts besoins de recrutement sur le territoire néo-aquitain alors que ce n'est pas le cas sur le territoire métropolitain. Les postes à pourvoir seraient particulièrement élevés dans ces métiers, en raison de nombreux départs en fin de carrière et ce, en dépit d'un recul de l'emploi.

Pour l'ensemble des métiers à forts besoins de recrutement, la part des postes à pourvoir en Nouvelle-Aquitaine serait proche de celle de l'ensemble du territoire, à l'exception des cadres commerciaux et technico-commerciaux. Pour cette profession, les postes à pourvoir représenteraient 60 % de l'effectif 2019 d'ici 2030 en Nouvelle-Aquitaine - soit 15 points de plus que ce qui est anticipé en France métropolitaine - en raison d'une plus forte dynamique de l'emploi.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Nouvelle-Aquitaine (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 51 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien en Nouvelle-Aquitaine, dont 45 000 dus aux départs en fin de carrière et 6 000 aux créations nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 43 % de l'emploi de 2019 de ce métier en Nouvelle-Aquitaine et 38 % de l'emploi national.

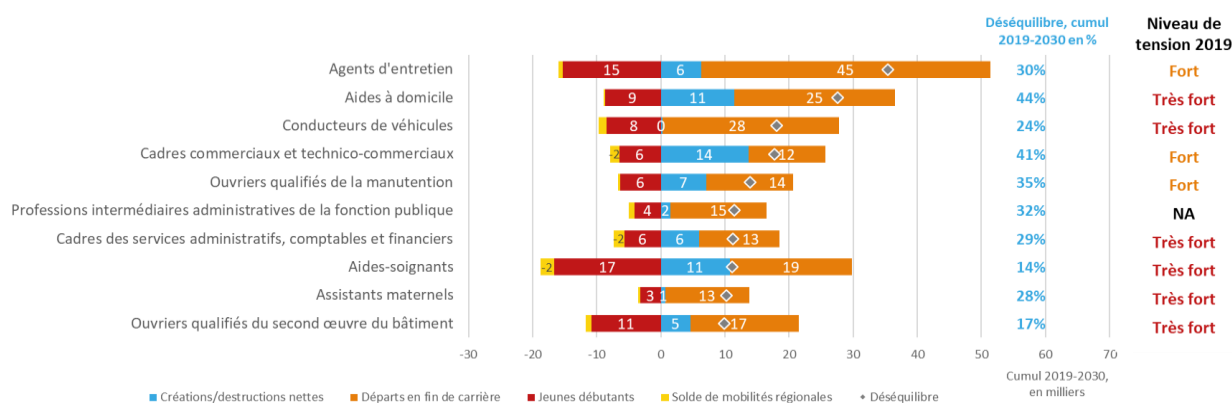
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres potentiels les plus élevés d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les assistants maternels, les cadres des services administratifs, comptables et financiers et les professions intermédiaires de la fonction publique ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Nouvelle-Aquitaine. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d'autres régions. En effet, les assistants

maternels et les professions intermédiaires de la fonction publique sont des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière et attirent peu les jeunes.

Tous ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître ou de se maintenir d'ici 2030.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Nouvelle-Aquitaine (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les cadres commerciaux et technico-commerciaux en Nouvelle-Aquitaine, le déséquilibre potentiel entre les 26 000 besoins de recrutement (soit 12 000 départs en fin de carrière plus 14 000 créations nettes d'emplois) et les pourvoyeurs d'emplois (soit 6 000 jeunes débutants plus 2 000 entrées nettes dans la région provenant d'autres régions) serait de 18 000. Ces besoins non couverts représenteraient quatre emplois de 2019 sur dix de ce métier (41 %). Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Nouvelle-Aquitaine en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers surreprésentés en Nouvelle-Aquitaine sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part en France métropolitaine (Graphique 5). Première région agricole française, la Nouvelle-Aquitaine se caractérise par la grande diversité de ses productions viticoles (Bordeaux, Cognac), céréalières, d'élevage, de maraîchage mais aussi de pêche/ostréiculture, particulièrement en Gironde². Le couvert forestier y est également le plus vaste de l'Hexagone. Autre spécificité, la fonction publique est surreprésentée en Nouvelle-Aquitaine, à la fois en raison d'une implantation militaire ancienne (forte emprise des bases aériennes et de l'aéronautique militaire)³ et d'un maillage territorial très vaste. Le taux d'administration y est ainsi plus élevée que la moyenne métropolitaine (87 salariés de la fonction publique pour 1 000 résidents néo-

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

² Dalla-Longa M. (2016), « La Gironde à grands traits », Insee Analyses – Nouvelle-Aquitaine, n° 16, mars.

³ Secrétariat général pour l'administration (2022 « Le ministère des Armées en Nouvelle-Aquitaine »).

aquitains), proche de celui de la Provence-Alpes-Côte d'Azur¹. Région très attractive pour les actifs en emploi et les retraités, la construction (neuve et rénovation) y est très dynamique et le poids régional des métiers de ce domaine professionnel (ouvriers qualifiés et techniciens du BTP) y est plus élevé qu'en moyenne métropolitaine. Enfin, la Nouvelle-Aquitaine est la région la plus âgée de France, un vieillissement qui va se poursuivre entraînant un accroissement de besoins en accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie, nécessitant toujours plus de recrutements d'aides-soignants et d'aides à domicile².

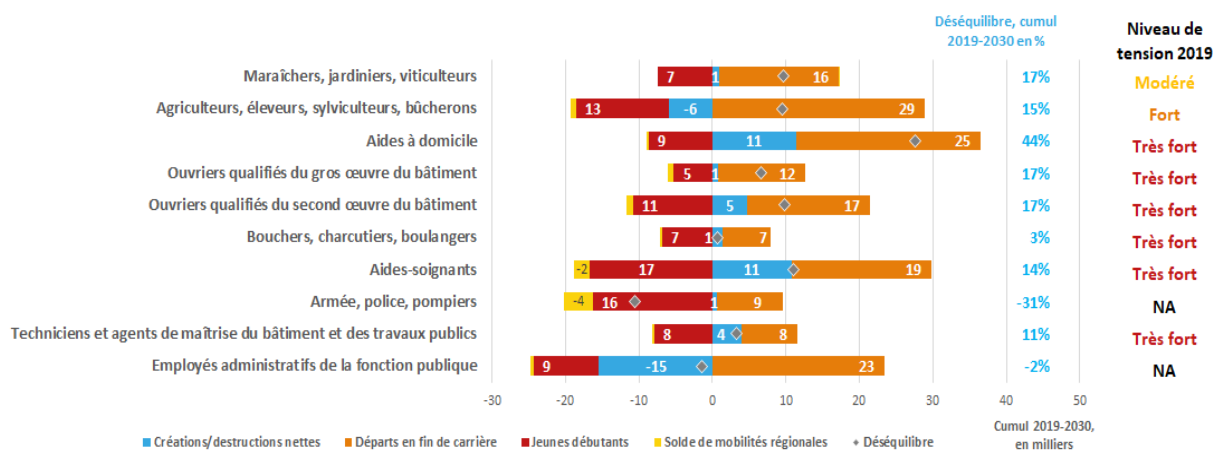
Dans la moitié des métiers spécifiques à la Nouvelle-Aquitaine, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s'accroître d'ici 2030 (déséquilibre fortement positif). C'est en particulier le cas des ouvriers qualifiés du bâtiment (gros œuvre et second œuvre) et des aides à domicile. Pour les bouchers, charcutiers, boulangers comme pour les techniciens et les agents de maîtrise du BTP, les aides-soignants ou les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons, les tensions actuelles se maintiendraient (déséquilibre faible ou nul). Des tensions nouvelles sur le recrutement des maraîchers, jardiniers, viticulteurs pourraient apparaître. En dépit de la déprise agricole, des emplois continueraient d'être créés dans ces métiers, du fait d'une forte présence en Nouvelle-Aquitaine d'appellations d'origine contrôlée et de cultures bio plus riches en main-d'œuvre. Or comme dans l'ensemble des professions agricoles, non seulement les départs en fin de carrière nécessiteront de nombreux remplacements, mais les jeunes sont peu nombreux à le rejoindre en début de carrière.

Enfin, les militaires, policiers et pompiers et les employés administratifs de la fonction publique seraient les seules professions spécifiques dont les besoins de recrutement à l'horizon de 2030 seraient largement couverts par les jeunes débutants et les travailleurs venus d'autres régions. Les militaires, policiers et pompiers sont des métiers jeunes et très mobiles géographiquement avec peu de départs en fin de carrière et dont l'emploi est peu dynamique. Néanmoins, ces métiers s'exercent en général sur une durée limitée et beaucoup de jeunes qui y commencent leur carrière le quitte pour rejoindre une autre profession. Ces changements de métier qui ne sont pas ici pris en compte pourraient accroître sensiblement les besoins de recrutement et les difficultés d'embauche. Les employés de la fonction publique sont, quant à eux, plus âgés mais l'automatisation d'une partie de leurs tâches conduit à anticiper, comme par le passé, une contraction de leurs effectifs. Au total, six départs en fin de carrière sur dix ne seraient pas remplacés et le nombre de jeunes candidats serait suffisant pour pourvoir les postes.

¹ Piot F. (2017), « [Les effectifs de la fonction publique régionale se stabilisent en 2017](#) », *Insee Analyses – Nouvelle-Aquitaine*, n° 88, mai.

² Dumartin S. et Labarthe G. (2021), « [En Nouvelle-Aquitaine, des personnes âgées dépendantes toujours plus nombreuses d'ici 2030](#) », *Insee Analyses – Nouvelle-Aquitaine*, n° 85, janvier.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Nouvelle-Aquitaine (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu’il rassemble plus de 1 % de l’emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons en Nouvelle-Aquitaine, le déséquilibre potentiel entre les 23 000 besoins de recrutement (soit 29 000 départs en fin de carrière moins 6 000 destructions nettes d’emplois) et les 14 000 candidats à ces postes (soit 13 000 jeunes débutants et 1 000 professionnels en provenance d’autres régions) serait de 9 000. Ces besoins non couverts représenteraient plus d’un emploi de 2019 sur dix de ce métier (15 %). Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Nouvelle-Aquitaine en 2019, elles risquent de se maintenir d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Typologie des métiers en Nouvelle-Aquitaine en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

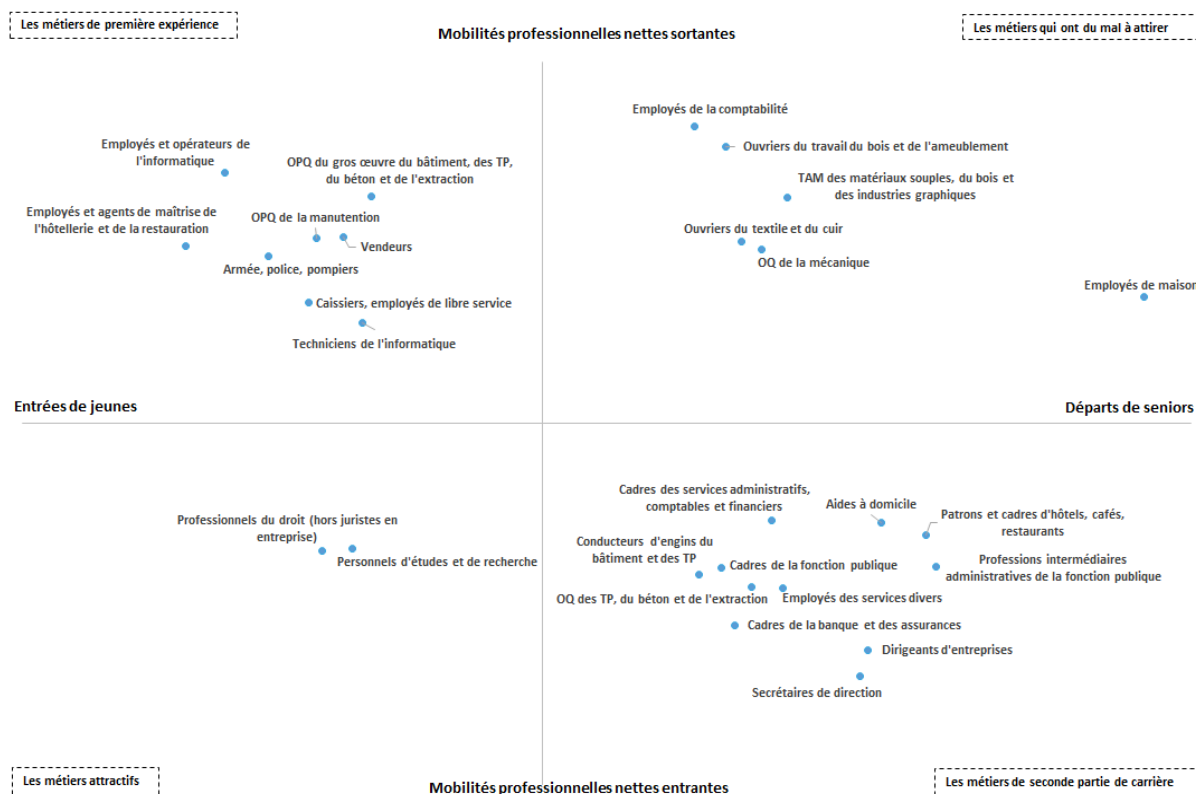
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Nouvelle-Aquitaine



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Nouvelle-Aquitaine.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Nouvelle-Aquitaine (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Nouvelle-Aquitaine (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

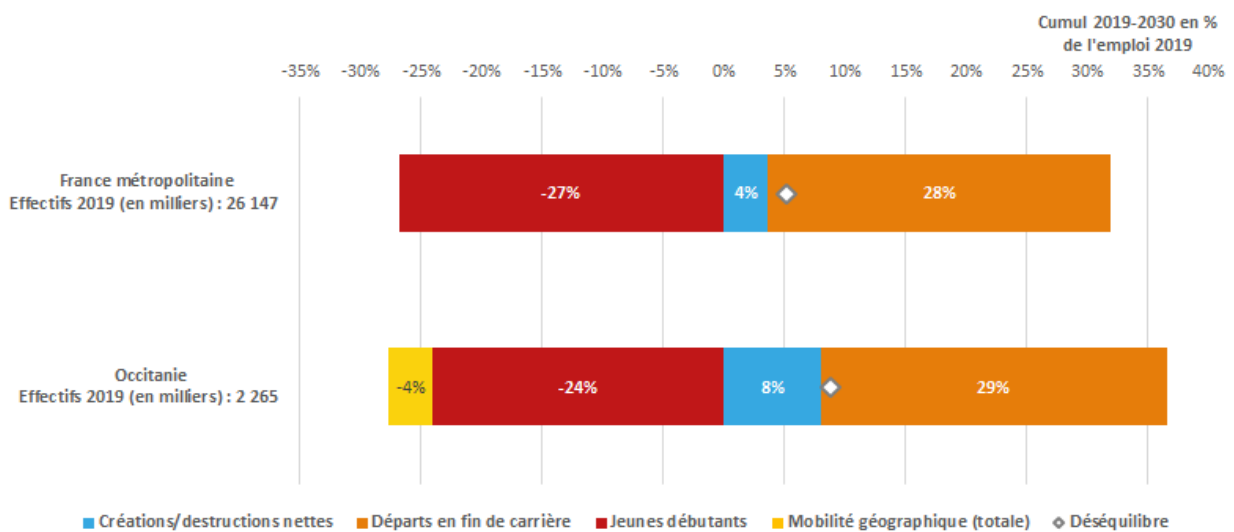
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Occitanie

En 2019, 2,3 millions de personnes sont en emploi en Occitanie, soit 9 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 37 % du stock d'emploi de 2019, une proportion supérieure de 5 % à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour l'Occitanie entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Occitanie, le déséquilibre potentiel entre les 37 % de besoins de recrutement (soit 29 % de départs en fin de carrière et 8 % de créations nettes d'emplois) et les 28 % de ressources en main-d'œuvre (24 % de jeunes débutants et 4 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 9 % des 2,3 millions d'emplois de la région en 2019.

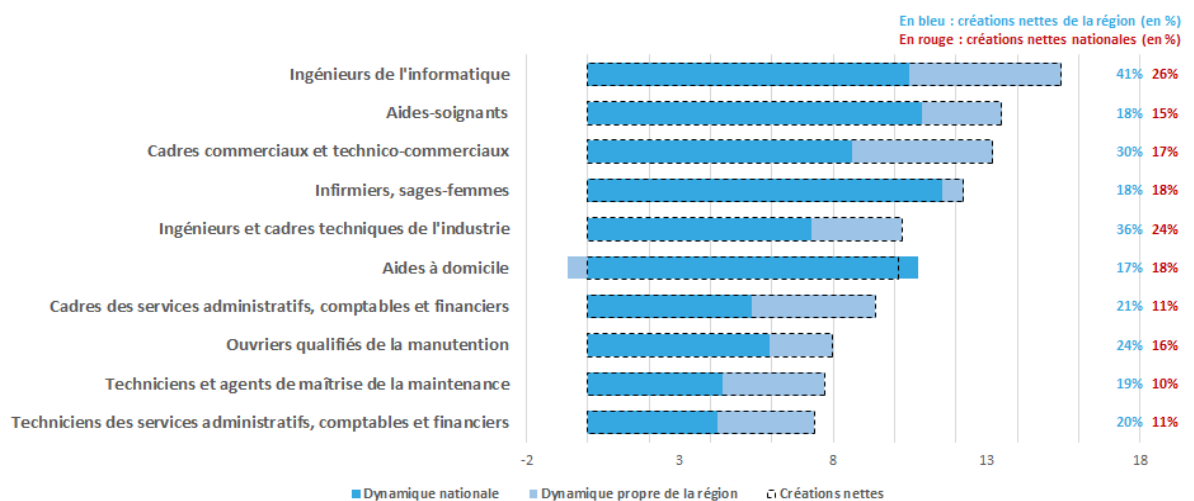
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet deux fois plus dynamique que dans l'Hexagone, soit 8 % de l'emploi de 2019. Les départs en fin de carrière y seraient légèrement supérieurs à la moyenne métropolitaine (29 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone) et représenteraient quatre postes à pourvoir sur cinq. La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait inférieure à la moyenne hexagonale (24 % contre 27 %). Les besoins de recrutement seraient atténués par les arrivées nettes des travailleurs résidents d'autres régions (4 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus

par les jeunes débutants et les arrivées nettes dans la région représenteraient 9 % de l’emploi actuel de la région Occitanie et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants récents qui ne sont pas pris en compte ici. Dans cette région qui combine dynamique de l’emploi et taux de chômage élevés, le vivier potentiel de chômeurs y est important, en particulier dans les territoires où se cumulent les difficultés sociales¹.

À l’horizon de 2030, les métiers d’ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient parmi les plus créateurs d’emplois en Occitanie (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. Les créations d’emplois chez les ingénieurs en informatique, les cadres commerciaux et technico-commerciaux et les cadres des services administratifs, comptables et financiers seraient nettement plus créateurs d’emplois en Occitanie qu’en France métropolitaine (près de deux fois plus), tendance observée par le passé (2009-2018) et prolongée en projection. En effet, l’Occitanie est une région particulièrement attractive pour les cadres et est spécialisée dans des activités à forte valeur ajoutée (aéronautique, spatial, santé, ingénierie R&D...)².

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Occitanie entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 13 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Occitanie. Ces créations représentent 18 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les aides-soignants en France métropolitaine correspondent à 15 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 13 000 créations d’emplois attendues chez les aides-soignants en Occitanie, 11 000 proviennent de l’évolution de l’emploi national et 3 000 sont liés à l’augmentation tendancielle de la part de l’Occitanie dans l’emploi de ce métier.

Source : projections France Stratégie/Dares

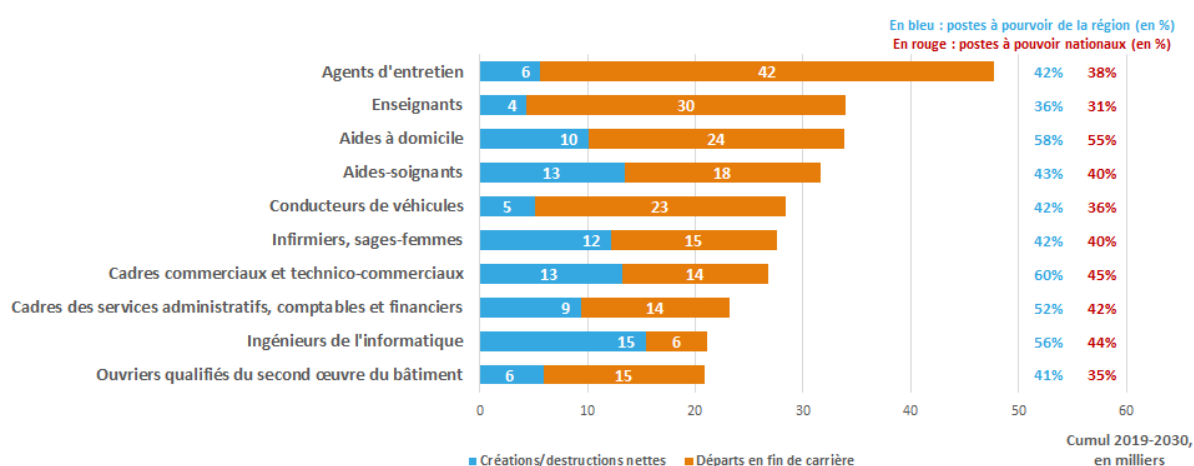
¹ Hild F., Steinmetz F., Brossier P. et Ledent C. (2019), « Dans les territoires, des fragilités face au chômage malgré un emploi souvent dynamique », *Insee Analyses – Occitanie*, n° 85, novembre.

² Apec (2022), « Attractivité des entreprises et emplois cadres en Occitanie », novembre.

Deux métiers de techniciens font aussi partie des métiers les plus dynamiques : les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et les techniciens des services administratifs, comptables et financiers. Déjà dynamiques en métropole, ils le seraient deux fois plus en Occitanie, comme par le passé.

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Occitanie sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d’entre eux, comme les enseignants et les conducteurs de véhicules, sont peu créateurs d’emplois mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d’autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d’emplois que par des départs en fin de carrière, à l’instar des aides à domicile, des cadres commerciaux, des infirmiers/sages-femmes.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Occitanie (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 48 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d’entretien, dont 42 000 dus aux départs en fin de carrière et 6 000 aux créations nettes d’emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 42 % de l’emploi de ce métier en 2019 en Occitanie et 38 % de l’emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

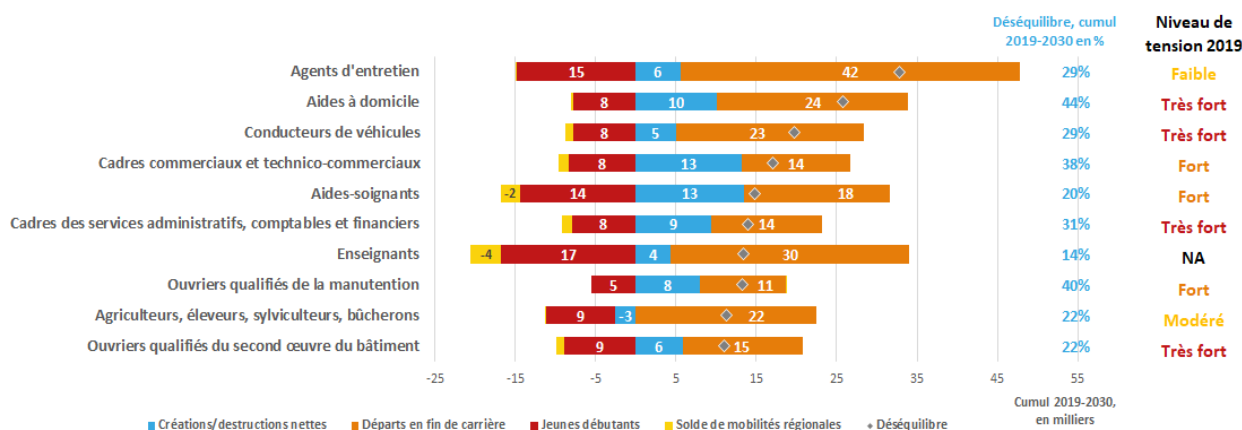
Les métiers qui afficheraient les déséquilibres les plus élevés en Occitanie d’ici 2030 (c’est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les ouvriers qualifiés de la manutention et les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Occitanie. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus. Ce sont en effet des métiers dont la moyenne d’âge est élevée, que peu de jeunes rejoignent. Les métiers d’ouvriers de la manutention, plutôt exercés en seconde partie

de carrière, sont très créateurs d’emplois en projection ; ils devraient néanmoins bénéficier de la montée en qualification des ouvriers peu qualifiés de la manutention qui ne sont pas pris en compte ici. Les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons sont, à l’inverse, peu dynamiques en projection et souffrent d’un déficit d’attractivité pour les jeunes comme pour les actifs en emploi : leurs départs en fin de carrière très nombreux pourraient être difficiles à remplacer.

La plupart de ces métiers¹ en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s’accroître d’ici 2030 si rien n’est fait pour y répondre.

D’autres professions ne sont pas aujourd’hui en tension (indicateur de tension modéré ou faible) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d’ici 2030, à l’instar des agents d’entretien et des agriculteurs.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Occitanie (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

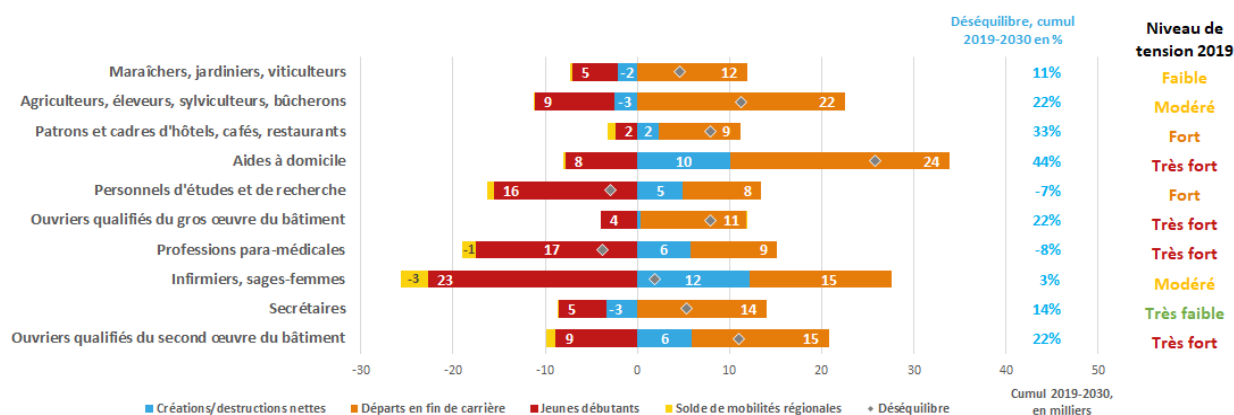
Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d’entretien en Occitanie, le déséquilibre potentiel entre les 48 000 besoins de recrutement (soit 42 000 départs en fin de carrière plus 6 000 créations nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (15 000) serait de 33 000. Ces besoins non couverts représenteraient trois emplois de 2019 sur dix de ce métier (29 %). Les tensions étant faibles sur les recrutements dans ce métier en Occitanie en 2019, elles pourraient se renforcer d’ici 2030 si rien n’est fait pour y répondre.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers surreprésentés en Occitanie sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire (Graphique 5). Trois catégories ressortent de ce classement : les métiers du secteur agricole, les métiers du soin et deux métiers d’ouvriers qualifiés du bâtiment.

¹ L’administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Occitanie (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les aides à domicile en Occitanie, le déséquilibre potentiel entre les 34 000 besoins de recrutement (soit 24 000 départs en fin de carrière plus 10 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (8 000) serait de 26 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur cinq de ce métier (44 %). Les tensions étant très fortes sur les recrutements dans cette profession en Occitanie en 2019, elles pourraient s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

L'Occitanie se caractérise en effet par un poids élevé de l'agriculture dans l'emploi : c'est, en particulier, la seconde région qui recrute le plus de salariés agricoles¹. Les métiers d'agriculteurs, de maraîchers, jardiniers, viticulteurs et de marins pêcheurs y comptent pour 4,5 % de l'emploi de 2019 contre 3,2 % sur l'ensemble du territoire métropolitain. Les métiers d'aide à la personne (aides à domicile) et de soin (infirmiers, professions paramédicales) sont également surreprésentés en Occitanie, dont les littoraux accueillent de nombreux retraités. La part des personnes de plus de 75 ans y est particulièrement élevée² et renforce les besoins de santé et d'aide à la personne, déjà structurellement orientés à la hausse par le vieillissement de la population.

¹ Chambre d'agriculture Occitanie (2021), « Agriscopie 2021 – La démographie et l'emploi ».

² Selon le Recensement de la population, la part des 75 ans et plus en Occitanie est égale à 10,7 % en 2018 (Observatoire des territoires), une proportion parmi les plus élevées des régions françaises.

Dans cette région dont la population résidente croît et qui est la mieux dotée en résidences secondaires¹, les besoins en construction sont importants et le poids régional des métiers du bâtiment (ouvriers qualifiés du gros œuvre et du second œuvre) y est plus élevé qu'en moyenne métropolitaine. Enfin, la surreprésentation des personnels d'études et de recherche et des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants renvoie à la spécialisation aéronautique de l'aire toulousaine et au caractère touristique du Languedoc-Roussillon.

La moitié des métiers spécifiques à l'Occitanie sont aujourd'hui confrontés à des difficultés de recrutement (tensions fortes à très fortes en 2019). Ces tensions devraient s'accroître en 2030 (fort déséquilibre anticipé) pour l'embauche des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants, des aides à domicile et des ouvriers qualifiés du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment. Les nombreux départs en retraite des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants supposeront des transmissions d'entreprises qui ont déjà du mal à trouver preneur. Les autres professions sont souvent exercées après une montée en qualification (ouvriers qualifiés du bâtiment) ou une période d'inactivité (aides à domicile), et souffrent de conditions de travail et de rémunération peu attractives pour les jeunes. Ce sont néanmoins des métiers qui recrutent beaucoup de chômeurs ou d'immigrés récemment arrivés sur le territoire qui pourraient combler une partie des postes non pourvus par les jeunes débutants.

Les tensions devraient se maintenir (déséquilibre faible ou nul) sur le recrutement des personnels d'études et de recherche, des professions paramédicales et des infirmiers, qui bénéficieraient d'un afflux de jeunes débutants suffisant pour couvrir les besoins supplémentaires à moyen terme sans résoudre les difficultés actuelles. Enfin, les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons qui ne sont pas en tension aujourd'hui pourraient être confrontés à des difficultés nouvelles de recrutement dans la décennie à venir.

¹ Bonzi A., De Palmas J.-P. et Péalapat C. (2021), « [L'Occitanie, première région française pour le nombre de résidences secondaires](#) », *Insee Analyses – Occitanie*, n° 107, juillet.

Typologie des métiers en Occitanie en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

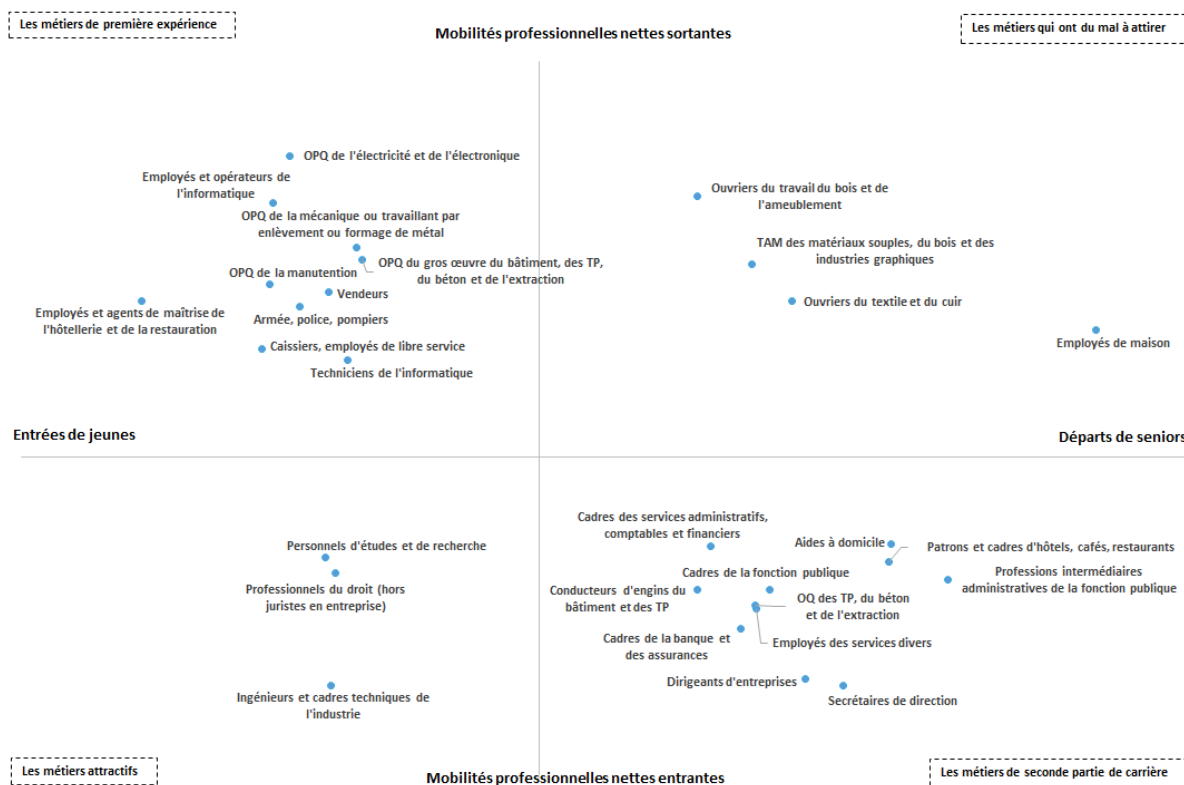
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Occitanie



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Occitanie.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Occitanie (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Occitanie (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

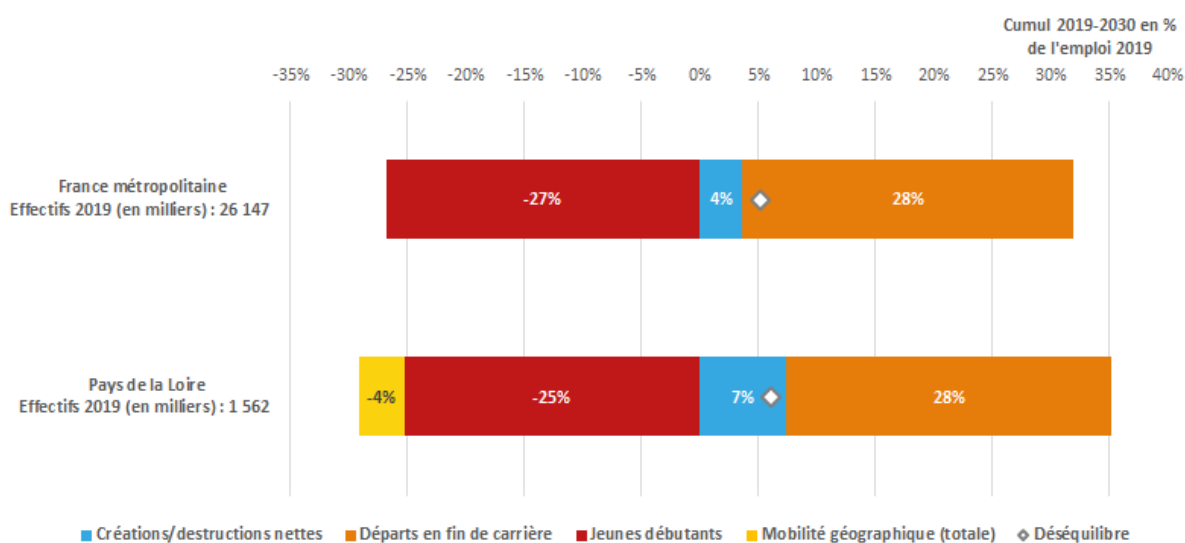
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Pays de la Loire

En 2019, 1,6 million de personnes sont en emploi en Pays de la Loire, soit 6 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 35 % du stock d'emploi de 2019, une proportion supérieure de 3 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour les Pays de la Loire entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Pays de la Loire, le déséquilibre potentiel entre les 35 % de besoins de recrutement (soit 28 % de départs en fin de carrière et 7 % de créations nettes d'emplois) et les 29 % de ressources en main-d'œuvre (25 % de jeunes débutants et 4 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 6 % des 1,6 million d'emplois de la région en 2019.

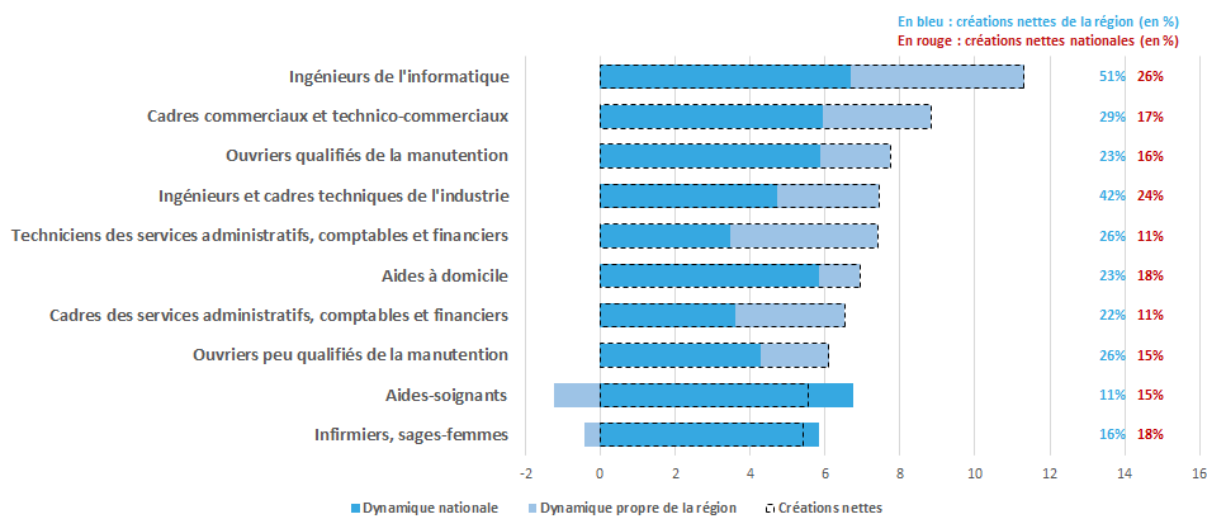
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet nettement plus dynamique en projection : la croissance de l'emploi y serait presque deux fois plus élevée que dans l'Hexagone (7 % contre 4 % de l'emploi de 2019), tandis que les départs en fin de carrière y seraient similaires (28 % de l'emploi de 2019). La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait inférieure à la moyenne hexagonale (25 % contre 27 %). Les besoins de recrutement seraient néanmoins atténués par l'arrivée nette de nouveaux travailleurs résidents (4 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants et

les actifs en emploi venus d'autres régions représenteraient 6 % de l'emploi actuel de la région Pays de la Loire et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d'activité ou les immigrants récents qui ne sont pas pris en compte ici.

À l'horizon de 2030, les métiers d'ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient parmi les plus créateurs d'emplois en Pays de la Loire (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. Dans la région ligérienne, la croissance de l'emploi serait supérieure à celle de la France métropolitaine pour huit des dix métiers les plus dynamiques d'ici 2030. Pour les aides-soignants et les infirmiers/sages-femmes, la croissance serait proche de la moyenne nationale. Cette région se caractérise depuis quarante ans par une forte croissance des emplois à orientation présentielle, c'est-à-dire ceux destinés à la satisfaction de la demande locale et touristique¹. Elle provient essentiellement des emplois de la santé, de l'action sociale et des services de proximité (assistantes maternelles, aides à domicile)². Ces tendances correspondent à celles observées dans le passé (2009-2018).

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d'emplois en Pays de la Loire entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 6 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Pays de la Loire. Ces créations représentent 11 % de l'emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d'emplois parmi les aides-soignants en France métropolitaine correspondent à 15 % de l'emploi métropolitain.

Parmi les 6 000 créations d'emplois attendues chez les aides-soignants en Pays de la Loire, 7 000 proviennent de l'évolution de l'emploi national et -1 000 sont liés à la baisse tendancielle de la part de la région Pays de la Loire dans l'emploi de ce métier.

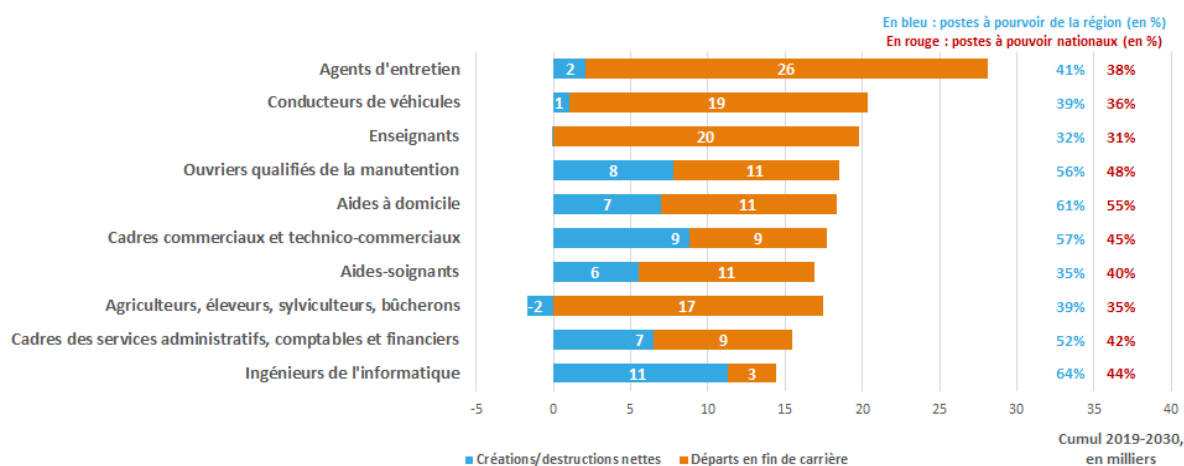
Source : projections France Stratégie/Dares

¹ Voir la [définition](#) issue de la typologie proposée par l'Insee.

² Féfeu L. et Hervy C. (2022), « [En 40 ans, forte croissance des emplois métropolitains et présentiels](#) », *Insee Flash – Pays de la Loire*, n° 128, septembre.

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Pays de la Loire sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement, hormis les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons (Graphique 3). Pour ces derniers, comme pour les agents d’entretien, les enseignants et les conducteurs de véhicules, leurs nombreux besoins de recrutement seraient exclusivement régis par les départs en fin de carrière dans la décennie à venir. Dans d’autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d’emplois que par des départs en fin de carrière, à l’instar des ouvriers qualifiés de la manutention, des aides à domicile et des cadres transverses aux activités (commerciaux, administratifs et financiers).

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Pays de la Loire (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 28 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d’entretien, dont 26 000 dus aux départs en fin de carrière et 2 000 aux créations nettes d’emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 41 % de l’emploi de ce métier en 2019 en Pays de la Loire et 38 % de l’emploi national.

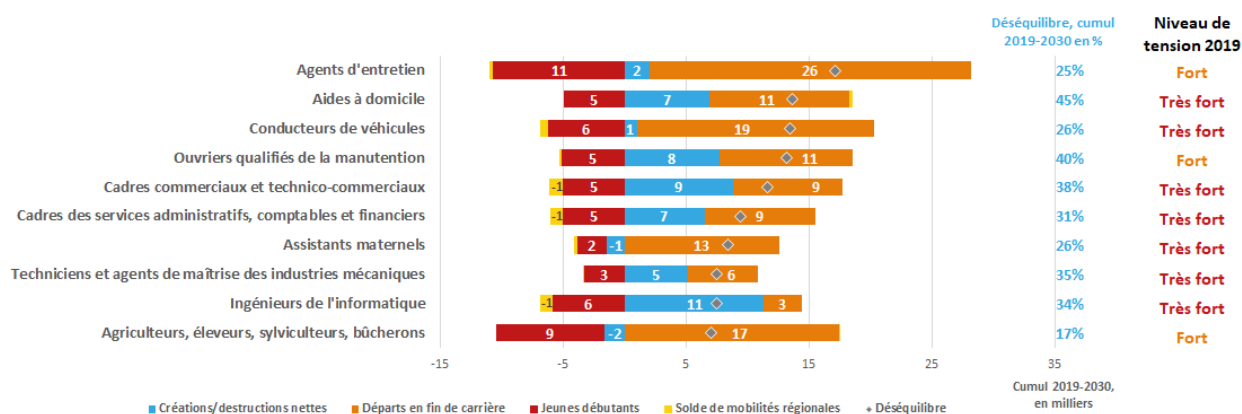
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés en Pays de la Loire d’ici 2030 (c’est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) font aussi partie de ceux qui auraient les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Dans ces métiers aux déséquilibres positifs les plus élevés, le nombre de jeunes débutants n’y serait pas suffisant pour pourvoir les postes anticipés, y compris pour les conducteurs de véhicules, les professions de cadres transverses (commerciaux, administratifs et

financiers) et les ingénieurs en informatique qui pourraient bénéficier de ressources additionnelles de travailleurs en provenance d'autres régions¹.

Tous ces métiers en fort déséquilibre sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre. Pour tous ces métiers, à l'exception des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons, les mobilités professionnelles entrantes pourraient venir combler les postes non pourvus par les jeunes débutants, si comme par le passé l'arrivée de travailleurs ayant une plus faible qualification (promotion) ou exerçant d'autres métiers (reconversion par exemple) était majoritaire.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Pays de la Loire (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, pour les agents d'entretien en Pays de la Loire, le déséquilibre potentiel entre les 28 000 besoins de recrutement (soit 26 000 départs en fin de carrière plus 2 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (11 000) serait de 17 000. Ces besoins non couverts représenteraient un quart de l'emploi de 2019 de ce métier (25 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Pays de la Loire en 2019, elles pourraient se renforcer d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers surreprésentés en Pays de la Loire sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire (Graphique 5). La région ligérienne se caractérise par un poids plus élevé des activités de production concrète (fabrication, bâtiment et agriculture) que le reste de la France (hors Île-de-France)². Ainsi, parmi les métiers spécifiques à la région, on retrouve les professions de l'agroalimentaire (ouvriers des industries de *process*, bouchers, charcutiers, boulangers) – qui seront

¹ Chesnel H. et Féfeu L. (2022), « La croissance démographique portée par les arrivées dans la région », *Insee Flash – Pays de la Loire*, n° 116, janvier.

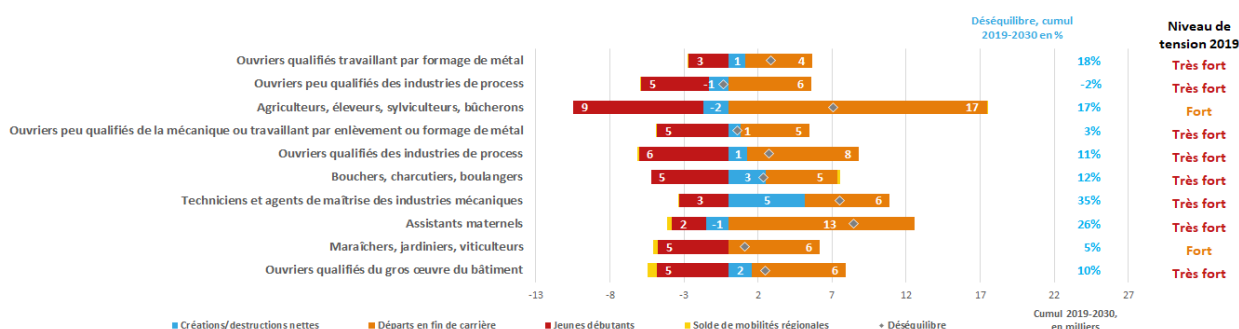
² Féfeu L. et Hervy C. (2022), « En 40 ans, forte croissance des emplois métropolitains et présents », *op.cit.*

confrontés à de forts renouvellements de main-d'œuvre¹ –, les professions agricoles (agriculteurs, maraîchers et viticulteurs) ou celles de l'industrie (métallurgie et mécanique) qui sont très présentes dans le noyau de la filière aéronautique, particulièrement implanté sur le territoire ligérien².

Pour la majorité des métiers spécifiques à la région, les tensions actuelles sont fortes à très fortes. Compte tenu du niveau de déséquilibre anticipé chez les ouvriers qualifiés de la métallurgie, les agriculteurs, les éleveurs, les techniciens des industries mécaniques et les assistants maternels, les difficultés actuelles de recrutements de ces professions pourraient se renforcer d'ici 2030 (fort déséquilibre anticipé).

Dans les autres métiers spécifiques, ces tensions pourraient se maintenir au regard du niveau de déséquilibre attendu d'ici 2030 (faible ou nul). Chez les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, les besoins importants seraient pourtant partiellement comblés par l'afflux additionnel de professionnels en provenance d'autres régions. De plus, ces postes pourraient comme par le passé être pourvus par des actifs déjà en poste après une promotion (passage d'employés à cadre) ou des travailleurs immigrés arrivés récemment dans la région.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Pays de la Loire (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu'il rassemble plus de 1 % de l'emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les ouvriers qualifiés des industries de process en Pays de la Loire, le déséquilibre potentiel entre les 9 000 besoins de recrutement (soit 8 000 départs en fin de carrière plus 1 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (6 000) serait de 3 000. Ces besoins non couverts représenteraient un emploi de 2019 sur dix de ce métier (11 %). Les tensions étant très fortes sur les recrutements dans ce métier en Pays de la Loire en 2019, elles pourraient se maintenir d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

¹ Besnard S., Delhomme I. et Loiret M. (2019), « Les métiers de l'agroalimentaire face à des enjeux de renouvellement », *Insee Analyses – Pays de la Loire*, n° 76, octobre.

² Delhomme I. et Loizeau P. (2021), « Une forte implantation de l'aéronautique, une sortie de crise difficile », *Insee Analyses – Pays de la Loire*, n° 100, décembre.

Typologie des métiers en Pays de la Loire en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

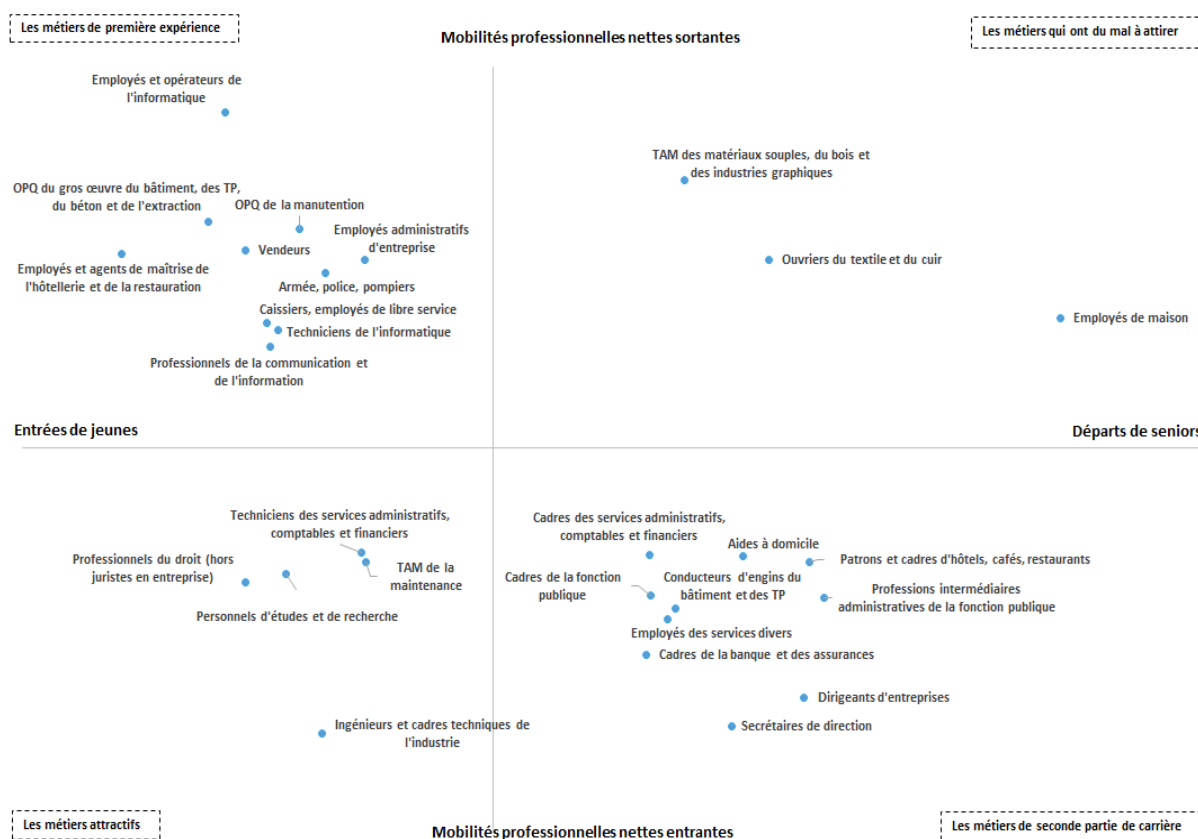
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Pays de la Loire



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les vendeurs ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes sortantes. Ils sont donc considérés comme des métiers de première expérience en Pays de la Loire.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Pays de la Loire (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Pays de la Loire (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

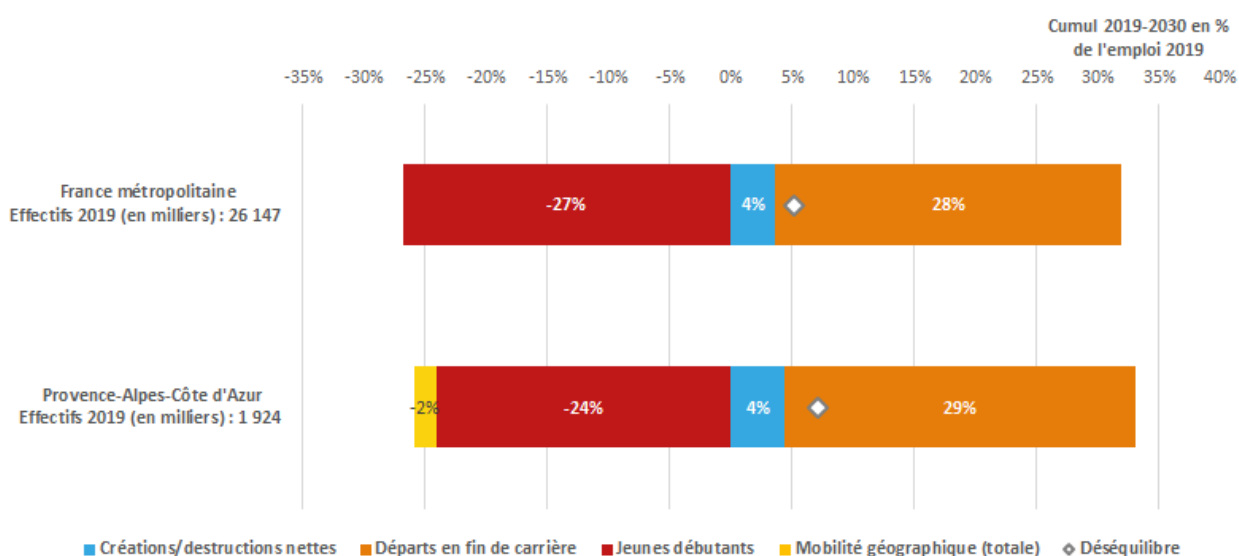
En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

Provence-Alpes-Côte d'Azur

En 2019, 1,9 million de personnes sont en emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit 7 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 33 % du stock d'emploi de 2019, une proportion proche de la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso facto, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le déséquilibre potentiel entre les 33 % de besoins de recrutement (soit 29 % de départs en fin de carrière et 4 % de créations nettes d'emplois) et les 26 % de ressources en main-d'œuvre (24 % de jeunes débutants et 2 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 7 % des 1,9 million d'emplois de la région en 2019.

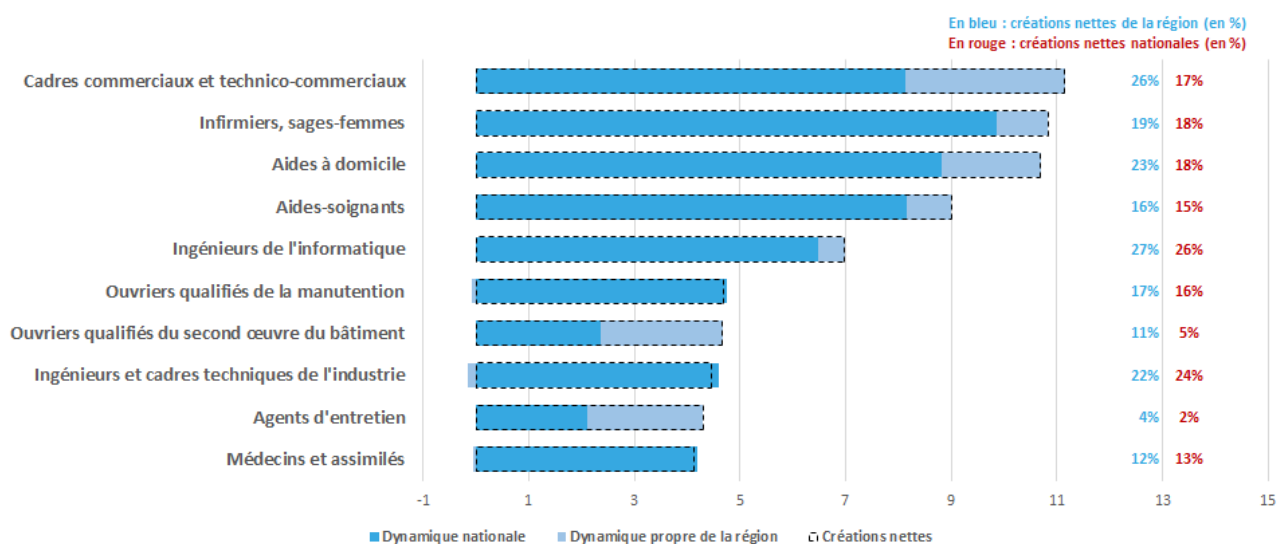
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet aussi dynamique que dans l'Hexagone, soit 4 % de l'emploi de 2019. Les départs en fin de carrière y seraient légèrement supérieurs à la moyenne métropolitaine (29 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait en revanche inférieure à la moyenne hexagonale (24 % contre 27 %). Les besoins de recrutement seraient atténués par les arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (2 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées d'actifs en emploi dans

la région représenteraient 7 % de l’emploi actuel en Provence-Alpes-Côte d’Azur et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants qui ne sont pas pris en compte ici.

À l’horizon de 2030, les métiers d’ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient parmi les plus créateurs d’emplois en Provence-Alpes-Côte d’Azur (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. En revanche, les ouvriers qualifiés du second œuvre et les agents d’entretien figureraient parmi les plus dynamiques sur le territoire azuréen, alors que ce n’est pas le cas sur le territoire national.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Provence-Alpes-Côte d’Azur entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 9 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Provence-Alpes-Côte d’Azur. Ces créations représentent 16 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les aides-soignants en France métropolitaine correspondent à 15 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 9 000 créations d’emplois attendues chez les aides-soignants en Provence-Alpes-Côte d’Azur, 8 000 proviennent de l’évolution de l’emploi national et 1 000 sont liés à l’augmentation tendancielle de la part de la région dans l’emploi de ce métier.

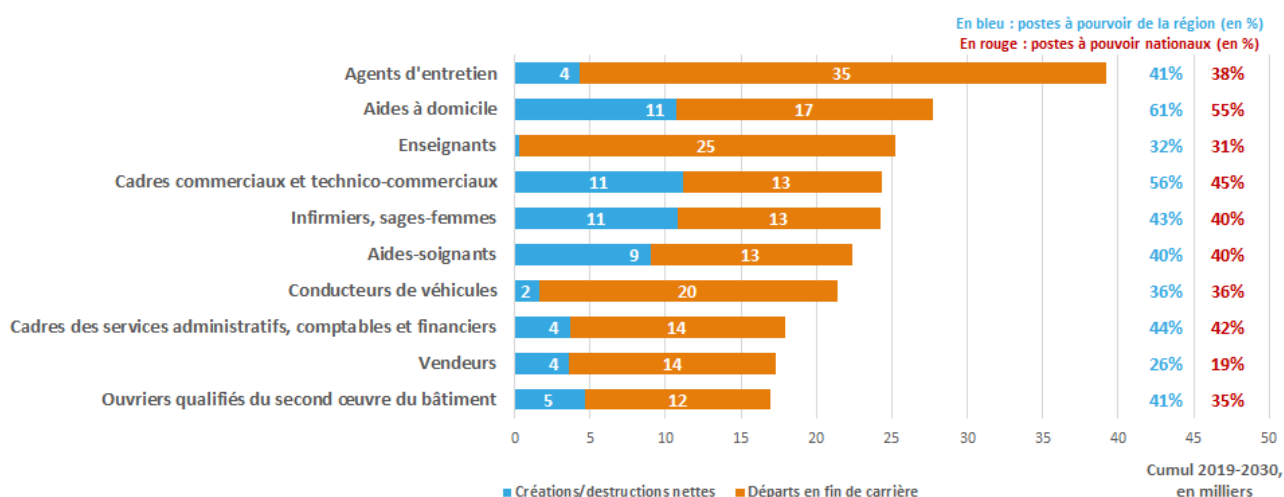
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans la région azurée, la croissance de l’emploi serait supérieure à celle de la France métropolitaine pour quatre des dix métiers les plus dynamiques d’ici 2030 : cadres commerciaux, aides à domicile, ouvriers qualifiés du second œuvre et agents d’entretien. Pour les autres, tels les ouvriers qualifiés de la manutention, la croissance serait similaire. Cette région se caractérise par une plus forte implantation de la

logistique portuaire et maritime¹ et par des emplois industriels plus qualifiés (22 % de cadres contre 15 % dans les autres régions métropolitaines, hors Île-de-France)². Ces tendances prolongent celles observées dans le passé (2009-2018).

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Provence-Alpes-Côte d’Azur sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d’entre eux, comme les enseignants et les conducteurs de véhicules, ne sont pas ou peu créateurs d’emploi mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d’autres professions, les forts besoins de recrutement seraient alimentés aussi bien par des créations nettes d’emplois que par des départs en fin de carrière, à l’instar des aides à domicile, des cadres commerciaux et des infirmiers/sages-femmes.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Provence-Alpes-Côte d’Azur (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 39 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d’entretien, dont 35 000 dus aux départs en fin de carrière et 4 000 aux créations nettes d’emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 41 % de l’emploi de ce métier en 2019 en Provence-Alpes-Côte d’Azur et 38 % de l’emploi national.

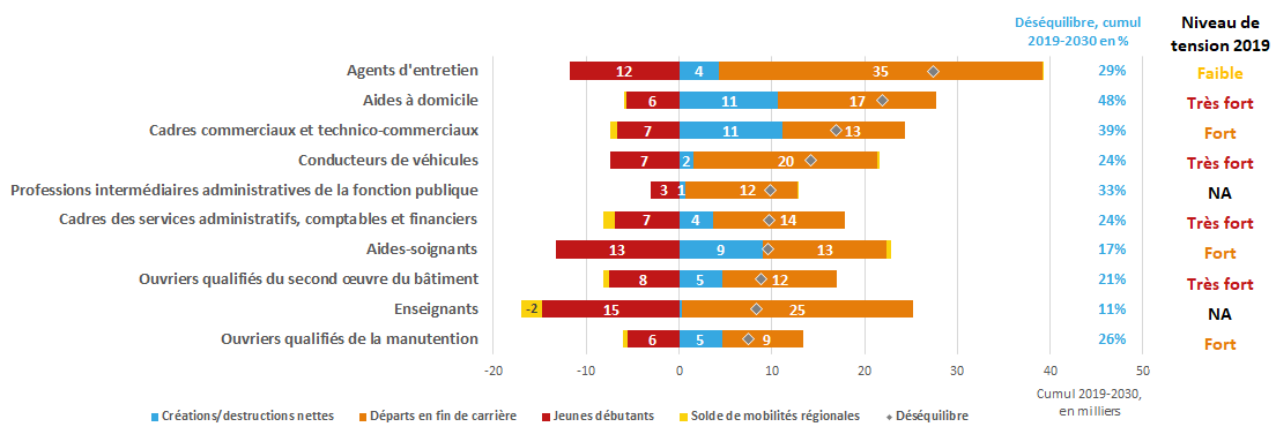
Source : projections France Stratégie/Dares

¹ Lassagne T., Rouaud P. et Terseur B. (2018), « Les métiers de la logistique sont exercés en majorité hors du secteur logistique », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d’Azur*, n° 61, juin.

² Michaillesco F., Rouaud P. et Sauviac M. (2021), « Une industrie moins présente mais plus résiliente », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d’Azur*, n° 94, avril.

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés en Provence-Alpes-Côte d’Azur d’ici 2030 (c’est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) font aussi partie de ceux qui auraient les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Chez les professions intermédiaires de la fonction publique et les enseignants, les départs en fin de carrière constitueraient l’essentiel des postes à pourvoir : d’importants postes seront laissés vacants par les seniors, en particulier dans la fonction publique territoriale¹. On observe la même tendance chez les conducteurs de véhicules pour lesquels l’enjeu de renouvellement de la main-d’œuvre est particulièrement prégnant chez les conducteurs routiers².

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Provence-Alpes-Côte d’Azur (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, pour les agents d’entretien en Provence-Alpes-Côte d’Azur, le déséquilibre potentiel entre les 39 000 besoins de recrutement (soit 35 000 départs en fin de carrière, 4 000 créations nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (12 000) serait de 27 000. Ces besoins non couverts représenteraient près d’un tiers des emplois de 2019 de ce métier (29 %). Les tensions étant faibles sur les recrutements dans ce métier en Provence-Alpes-Côte d’Azur en 2019, elles pourraient apparaître d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Dans les métiers aux déséquilibres positifs les plus élevés, le nombre de jeunes débutants n’y serait pas suffisant pour pourvoir les postes anticipés, y compris pour les professions d’enseignants et de cadres transverses (commerciaux, administratifs et financiers) qui pourraient bénéficier de ressources additionnelles de travailleurs en provenance d’autres régions.

¹ Rouaud P. et Zampini C. (2022), « Fonction publique : de nombreux départs en retraite à anticiper », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d’Azur*, n° 106, novembre.

² Lassagne T., Rouaud P. et Terseur B. (2018), « Les métiers de la logistique sont exercés en majorité hors du secteur logistique », *op. cit.*

Hormis chez les agents d'entretien, tous ces métiers¹ en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Compte tenu du niveau de déséquilibre attendu (fort), leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre. Des tensions nouvelles pourraient apparaître dans l'embauche des agents d'entretien dans la décennie à venir, un nombre insuffisant de jeunes venant occuper ces postes qui souffrent de conditions d'emploi et de rémunération peu attractives. Ces métiers sont néanmoins des métiers d'insertion des immigrés et de reconversion des chômeurs, qui pourraient pourvoir, comme par le passé, une partie des postes.

Les métiers surreprésentés en Provence-Alpes-Côte d'Azur sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé des activités présentielle, destinées à la satisfaction de la demande locale et touristique². Ainsi, parmi les métiers spécifiques à la région, on retrouve les professions régaliennes (armées, police et pompiers) et de la sécurité, celles de l'hôtellerie-restauration (cadres et employés) et des soins corporels (coiffeurs, esthéticiens). Cette région est en outre la plus dense en professions libérales, particulièrement dans le domaine de la santé³, ce qui peut expliquer la surreprésentation des professions paramédicales sur ce territoire. Notons par ailleurs que la famille professionnelle des secrétaires inclut les secrétaires médico-sociales.

Pour la moitié des métiers spécifiques à la région, les tensions actuelles sont faibles à modérées. Compte tenu du niveau de déséquilibre anticipé, elles devraient rester modérées d'ici 2030 (déséquilibre faible ou nul). C'est en particulier le cas des maraîchers, des jardiniers, des secrétaires et des agents de gardiennage et de sécurité. Les employés de l'hôtellerie-restauration seraient potentiellement en excès de main-d'œuvre (fort déséquilibre négatif), même si la reconduction des mobilités professionnelles nettes sortantes observées dans le passé pourrait limiter ces surplus. Ce sont, en effet, des métiers de première expérience, que les jeunes quittent rapidement pour monter en qualification ou se reconvertir. À l'inverse, des difficultés nouvelles de recrutement pourraient apparaître chez les employés de services divers⁴ dont les tensions sont actuellement faibles.

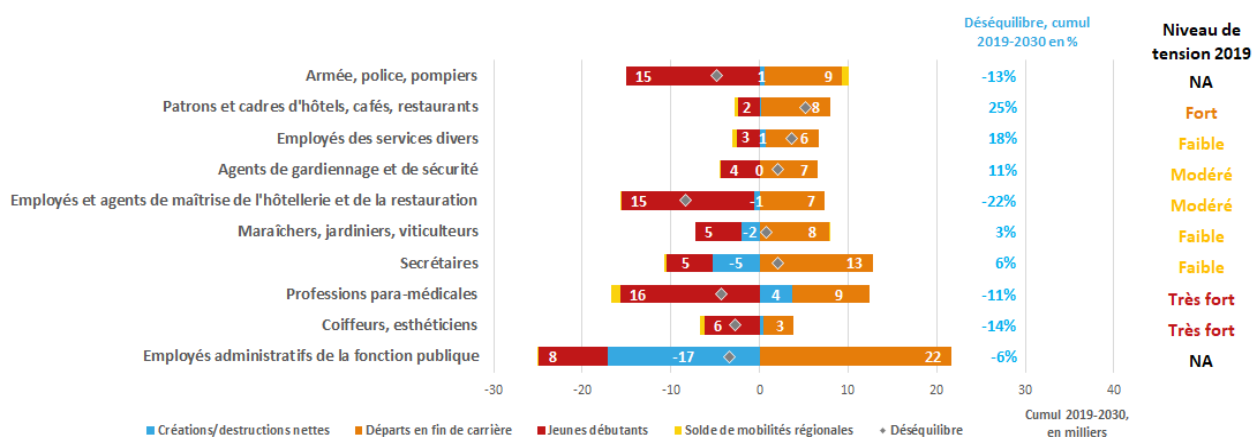
¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

² Voir la [définition](#) issue de la typologie proposée par l'Insee.

³ Monsef A., Rouaud P. et Dumortier A.-S. (2018), « [Provence-Alpes-Côte d'Azur, région de prédilection des professionnels libéraux](#) », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d'Azur*, n° 67, décembre.

⁴ Cette famille professionnelle très hétérogène regroupe des employés et indépendants rendant un service aux particuliers. On y compte notamment certains indépendants prestataires de services (surveillance, pompes funèbres, publicité, etc.).

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Provence-Alpes-Côte d’Azur (en milliers)



*Un métier est surreprésenté (ou spécifique) si son effectif est supérieur à 1 000, qu’il rassemble plus de 1 % de l’emploi régional et que sa part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, pour les patrons et cadres d’hôtels, cafés, restaurants en Provence-Alpes-Côte d’Azur, le déséquilibre potentiel entre les 8 000 besoins de recrutement (soit 8 000 départs en fin de carrière) et le nombre de jeunes débutants (3 000) serait de 5 000. Ces besoins non couverts représenteraient un quart des emplois de 2019 de ce métier (25 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Provence-Alpes-Côte d’Azur en 2019, elles pourraient se renforcer d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Trois métiers spécifiques à la Provence-Alpes-Côte d’Azur sont aujourd’hui confrontés à des tensions fortes à très fortes sur le recrutement : les patrons et cadres d’hôtels, cafés, restaurants, les professions paramédicales et les coiffeurs/esthéticiens. En raison d’un déséquilibre positif important d’ici 2030, les tensions déjà fortes chez les patrons et cadres d’hôtels, cafés, restaurants pourraient s’accroître. Les besoins importants dans ces métiers seraient pourtant partiellement comblés par l’afflux additionnel de ressources en main-d’œuvre : l’arrivée de professionnels en provenance d’autres régions. De plus, ces postes qualifiés pourraient comme par le passé être pourvus par des actifs déjà en poste après une promotion (passage d’employés à cadre).

Dans les professions paramédicales et chez les coiffeurs/esthéticiens, également en très forte tension, le déséquilibre anticipé est négatif, ce qui pourrait maintenir les difficultés actuelles de recrutement des employeurs.

Les professions régaliennes et les employés de la fonction publique afficheraient un déséquilibre négatif d’ici 2030 mais les besoins de recrutement pourraient être accentués, si comme par le passé les mobilités professionnelles sortantes restaient majoritaires.

Typologie des métiers en Provence-Alpes-Côte d'Azur en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

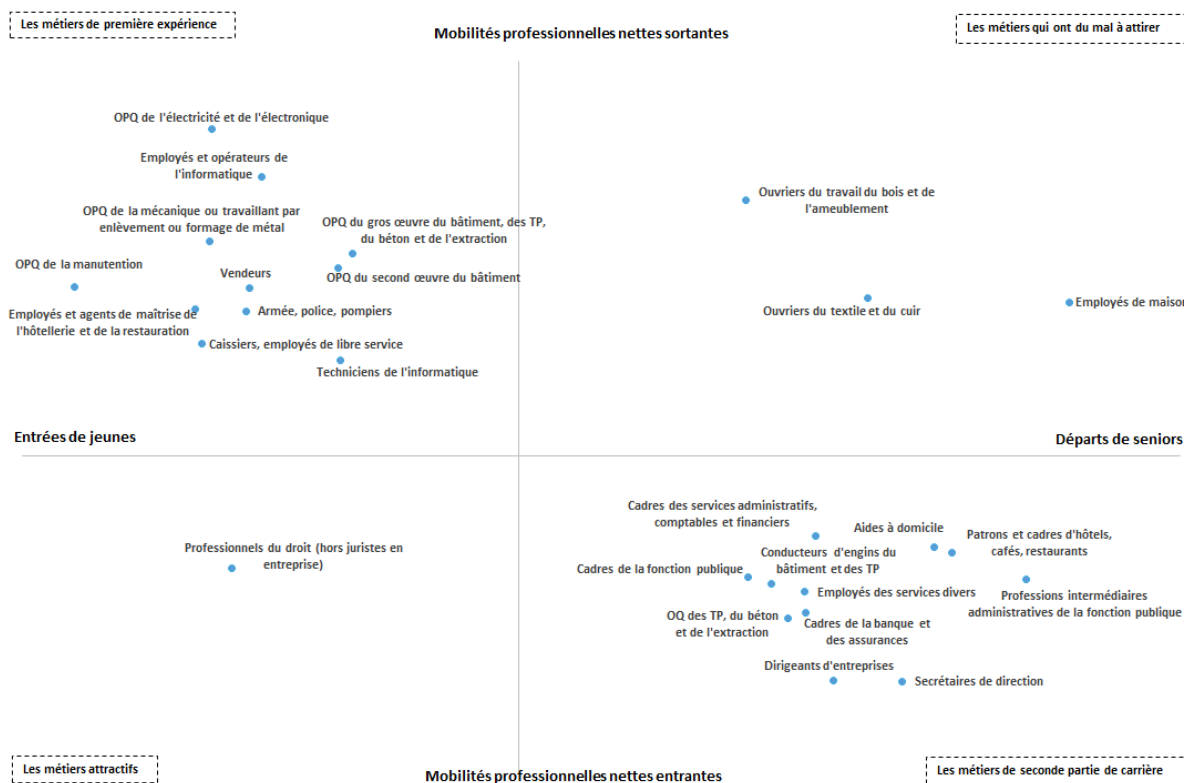
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Provence-Alpes-Côte d’Azur



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les vendeurs ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes sortantes. Ils sont donc considérés comme des métiers de première expérience en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Provence-Alpes-Côte d'Azur (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière dans le métier en Provence-Alpes-Côte d'Azur (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier en Provence-Alpes-Côte d'Azur (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier en Provence-Alpes-Côte d'Azur (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares



ANNEXES

Les perspectives de recrutement à l’horizon de 2030 portent sur la confrontation des besoins en recrutement (la demande) à une partie des pourvoyeurs d’emplois (l’offre) pour 83 métiers. Pour chacun de ces métiers, différents flux sont ainsi modélisés au niveau national¹.

- Les besoins en recrutement (ou demande) :
 - les créations/destructions nettes d’emplois ;
 - les départs en fin de carrière.
- Les pourvoyeurs d’emplois (ou offre) :
 - Les jeunes débutants sortis récemment de formation initiale.

La déclinaison régionale de ces flux y ajoute les mobilités des travailleurs entre régions qui vont accroître ou réduire le solde entre demande et offre :

- Les besoins en recrutement (ou demande) :
 - les sorties nettes d’une région vers une autre région.
- Les pourvoyeurs d’emplois (ou offre) :
 - les entrées nettes d’une région en provenance d’une autre région.

La déclinaison régionale de ces flux est proposée pour les treize régions de la France métropolitaine. En raison de leur moindre robustesse au niveau *métier x région*, cette déclinaison des flux n’intègre pas les Outre-mer.

1. Les sources mobilisées

Le recensement de la population

Au niveau national, la projection des créations nettes d’emplois s’appuie sur une structure initiale par métier issue de l’enquête *Emploi* de l’Insee. Cette source ne peut toutefois pas être mobilisée au niveau régional. En effet, compte tenu de la taille de l’échantillon (110 000 individus interrogés chaque trimestre), certains croisements *métier x région* sont potentiellement fragiles. Dans ce contexte, le recensement de la population est mobilisé pour réaliser la régionalisation de *Métiers en 2030*.

¹ Pour plus de détails sur la modélisation de ces flux, voir les annexes méthodologiques du rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, *Les Métiers en 2030*, publié en mars 2022 par France Stratégie et la Dares.

Même si, au niveau national, les effectifs par métiers issus du recensement diffèrent de ceux mesurés par l'enquête *Emploi* (voir Encadré A1 *infra*), l'hypothèse retenue implicitement est que ces écarts ne dépendent pas de la région et que la part d'une région mesurée dans le recensement correspondrait bien à celle qui serait mesurée dans l'enquête *Emploi* si elle était représentative au niveau régional.

L'Échantillon démographique permanent (EDP)

L'Échantillon démographique permanent (EDP) est un panel formé à partir de plusieurs sources statistiques dont les enquêtes annuelles de recensement (EAR) et le panel « tous salariés » de l'Insee. Les trajectoires des individus de l'EDP ne sont étudiées que sur des périodes de cinq ans en raison du plan de sondage des EAR. Il permet ainsi de suivre les individus dans le temps et notamment de connaître le métier exercé cinq ans auparavant. Cette information n'est en revanche pas présente dans le recensement. Pour disposer d'un maximum d'observations, les données exploitées sont les EAR 2004-2019 de l'EDP, c'est-à-dire les individus interrogés en N (2009-2019) et en N-5 (2004-2014). Ainsi, le champ est restreint aux individus qui étaient en emploi en N et en N-5 et résidant en France métropolitaine en N et en N-5.

Cette source est préférée à l'enquête *Formation et qualification professionnelle* (FQP) qui a servi à mesurer les mobilités professionnelles au niveau national. Cette dernière n'est en effet pas représentative au niveau régional et porte sur un nombre plus restreint d'observations *métier x région*. L'EDP est donc mobilisé dans la section 3 *infra* afin de dissocier les mobilités régionales et professionnelles par cohérence avec le champ d'analyse retenu au niveau national.

Encadré A1 – Recours à deux sources différentes sur les plans nationaux et régionaux

Au niveau national, le nombre d'emplois est plus important dans l'enquête *Emploi* que dans le recensement de la population¹. Cet écart s'explique par les facteurs suivants :

- les deux sources ne portent pas sur le même concept d'emploi. L'enquête *Emploi* permet de mesurer l'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), en fonction de critères précis². De son côté, le recensement de la population reflète la situation vis-à-vis de l'emploi telle que déclarée spontanément par les personnes interrogées ;
- le recensement présente une mesure de l'emploi lissée sur cinq ans, alors que l'enquête *Emploi* fournit une mesure en moyenne sur une année donnée ;
- les méthodes de codage des PCS diffèrent entre les deux enquêtes.

¹ Massif J.-B. (2016), « [De quelle mesure de l'emploi le Recensement de la population est-il le nom ? La place du Recensement de la population dans le système de suivi de l'emploi](#) », *Économie et Statistique*, n° 483-484-485, avril, p. 89-120, ici p. 104.

² Une personne en emploi au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou ayant gardé un lien formel avec son emploi (congé annuel, maladie, maternité, etc.).

2. La déclinaison des différents flux nationaux

Les projections de départs en fin de carrière par région reposent sur un modèle de microsimulation réalisé par l'Insee. Les projections par région des créations nettes d'emplois et des jeunes débutants découlent des projections nationales réparties par région, selon le niveau et l'évolution de la part de chaque région par métier.

Les départs en fin de carrière

Les projections de départs en fin de carrière ont été réalisées par le Pôle de services de l'action régionale « Emploi-Population » de l'Insee (Psar). La méthodologie prend en compte l'hétérogénéité des comportements de départs (onze catégories d'actifs) et l'effet des réformes des retraites déjà engagées¹. Les cessations d'activité sont directement simulées au niveau de la région de travail.

Les probabilités de départs en fin de carrière entre individus vont différer selon leur catégorie d'actifs mais pas selon la région où ils travaillent. Néanmoins, les projections de départs en fin de carrière tiennent compte de la structure par âge et par métier de l'emploi des seniors pour chaque région. Les différences régionales sont donc à interpréter uniquement comme des effets de structure liés aux caractéristiques des seniors en emploi dans les différentes régions, et non comme des différences régionales de comportement face à la cessation d'activité.

Les créations/destructions nettes d'emplois

Les projections nationales de créations/destructions nettes d'emplois sont réparties par région au lieu de travail. Pour chaque région, on calcule sa part dans l'emploi de chaque métier. Dans la mesure où c'est le lieu de travail – et non de résidence – qui est retenu, les travailleurs transfrontaliers ne sont donc pas pris en compte dans le calcul de cette part.

Plusieurs méthodes de projection du poids régional annuel par métier sur la période 2019-2030 ont été testées. Celle retenue *in fine* vise à prendre en compte les tendances récentes du poids de chaque région dans le métier, en les prolongeant sur le futur lorsqu'elles sont suffisamment marquées (à la hausse ou à la baisse). Ces tendances correspondent à celles observées avec le recensement entre 2009 et 2018. Quand aucune tendance nette ne se dégage par le passé, le poids de la région est laissé stable à la moyenne observée sur la période 2009-2018, et ce jusqu'en 2030.

En appliquant ensuite les poids obtenus à la projection d'emploi annuel total, on obtient donc des créations/destructions nettes d'emplois régionales pour chaque métier sur la période 2019-2030.

¹ Pour plus de précisions, voir l'annexe n° 5 in France Stratégie/Dares (2022), *Les Métiers en 2030*, *op. cit.*

Les jeunes débutant en emploi

Comme pour les créations/destructions nettes d’emplois, les projections nationales de jeunes débutants¹ sont réparties par région, selon la part de chaque région par métier.

Pour régionaliser les jeunes débutants, la part de chaque région dans le métier observée sur la période 2009-2018 dans le recensement de la population est appliquée aux flux de jeunes débutant en emploi estimés entre 2019 et 2030 au niveau national à partir de la moyenne de deux années de l’enquête *Génération* (2013 et 2016)². Les cohortes de jeunes débutants étant équivalentes par an et l’élévation de leur niveau de diplôme étant linéaires sur la période de projection, ce calcul est effectué sur la somme des jeunes débutants entre 2019 et 2030 et non annuellement.

Pour estimer le poids des jeunes débutants par région, le calcul de leur part est restreint aux jeunes exerçant le métier X avec un âge compris entre +/- 3 ans autour de l’âge moyen d’entrée dans le métier X. Cet âge moyen est celui correspondant à l’entrée dans le métier X trois ans après la sortie de formation initiale. Il est obtenu à partir des enquêtes *Génération* 2013 et 2016.

Les méthodes de régionalisation adoptées pour les créations/destructions nettes d’emplois et les jeunes débutants consistent à appliquer des poids régionaux aux données nationales. La somme des composantes régionales est par construction égale au total national. À cette fin, un calage léger est effectué après prolongement du poids de chaque région dans le métier pour assurer que la somme des poids en projection fasse bien 100 % de l’effectif national.

Tableau A1 – Principales caractéristiques des flux régionaux

	Créations/ destructions d’emplois	Départs en fin de carrière	Jeunes débutants	Mobilité géographique
Champ	Personnes en emploi en N	Personnes en emploi de 50-69 ans en N-1	Jeunes sortants du système éducatif âgés de 15 à 35 ans	Personnes en emploi en N et N-1
Méthode	Déclinaison régionale	Microsimulation (par l’Insee)	Déclinaison régionale	Déclinaison régionale
Indicateur par métier	Poids de la région dans l’emploi	Flux de départs en fin de carrière	Part de jeunes ayant +/- 3 ans l’âge moyen des débutants	Part changeant de région de résidence
Région	Lieu de travail	Lieu de travail	Lieu de travail	Lieu de résidence
Source	Recensement de la population	Recensement de la population	Recensement de la population	Recensement de la population et Échantillon démographique permanent

¹ Pour plus de précisions, voir l’annexe n° 6 in France Stratégie/Dares (2022), *Les Métiers en 2030*, op. cit.

² *Ibid.*

3. La prise en compte des mobilités géographiques entre régions

La projection des mobilités régionales résulte du nombre de déménagements d'une région à une autre. Pour chaque métier, une matrice *région de départ x région d'arrivée* est construite à partir du recensement de la population de 2018. Elle est ensuite appliquée au stock d'emploi pour chaque année projetée, soit de 2019 à 2030. Le solde des mobilités régionales est la somme des soldes annuels entre les départs et les arrivées sur la période de projection.

À métier donné, seules les mobilités entre régions n'impliquant pas de changement de métier (ou mobilité professionnelle) sont retenues. En effet, dans l'exercice national les mobilités professionnelles ne sont pas quantifiées : étant en partie endogènes, il est complexe de les anticiper à l'horizon de 2030. Afin d'être cohérent avec les projections nationales, il est donc nécessaire de retirer les mobilités régionales qui sont liées à des changements de métier. Néanmoins, au niveau macrorégional, toutes les mobilités entre régions sont prises en compte.

La méthodologie pour le calcul du solde de mobilités régionales repose ainsi sur deux étapes :

- le calcul d'une matrice de taux de départs *métier (83) x région de départ (13) x région d'arrivée (13)* à partir du recensement 2018 appliquée au stock d'emploi (1) ;
- l'estimation de la proportion d'individus qui ne changent pas de métier sachant qu'ils changent de région (2).

Étape 1 : calcul des départs et arrivées régionaux à partir du recensement

Afin d'estimer le nombre de déménagements d'une région à une autre pour chaque métier, nous retenons les variables suivantes issues du recensement de la population de 2018 : le métier exercé par l'individu à la date de la collecte ainsi que le lieu de résidence de l'individu à la date de la collecte et un an auparavant¹. Le lieu de résidence est préféré au lieu de travail car l'information concernant le lieu de travail un an avant la date de collecte n'est pas renseignée. Dans le recensement, environ 3 % des personnes travaillent dans une région différente de leur région de résidence.

Le champ concerne les actifs² qui habitent en France métropolitaine à la date de la collecte et un an auparavant et qui travaillent en France métropolitaine au moment de la collecte. En 2018, près d'1,6 % des individus habitent dans une région différente de celles où ils vivaient un an auparavant.

¹ Il est possible qu'un individu ait changé de profession entre N-1 et N mais le recensement de la population ne permet pas d'identifier ces mobilités.

² Les catégories choisies sont : actif ayant un emploi exclusivement ; actif ayant un emploi s'étant déclaré chômeur ; actif ayant un emploi s'étant déclaré retraité ou préretraité ; actif ayant un emploi s'étant déclaré élève, étudiant ou stagiaire non rémunéré ; actif ayant un emploi s'étant déclaré homme ou femme au foyer ; et actif ayant un emploi s'étant déclaré en « Autre situation ».

Pour le calcul des taux de départs par région et par métier, le champ est restreint aux individus ayant un âge supérieur de trois années à l'âge moyen utilisé pour le calcul des jeunes débutants au niveau national. Cet âge moyen est différent pour chaque métier et correspond à l'âge moyen de fin d'études mesuré dans l'enquête *Emploi + 3 ans*. Ce délai de trois ans correspond à la trajectoire des jeunes sortants du système éducatif de l'enquête *Génération* utilisée pour l'observation des jeunes débutants. Au total, le champ est restreint à cet âge moyen + 3 ans pour qu'il n'y ait pas de double compte avec la régionalisation du flux des jeunes débutant en emploi.

La matrice des taux de départs par *métier (83) x région de départ (13) x région d'arrivée (13)* est appliquée au stock d'emploi pour chaque année projetée, ce qui nous donne un flux de départs annuels. Le flux d'arrivées correspond à la somme des départs calculée pour chaque région d'arrivée.

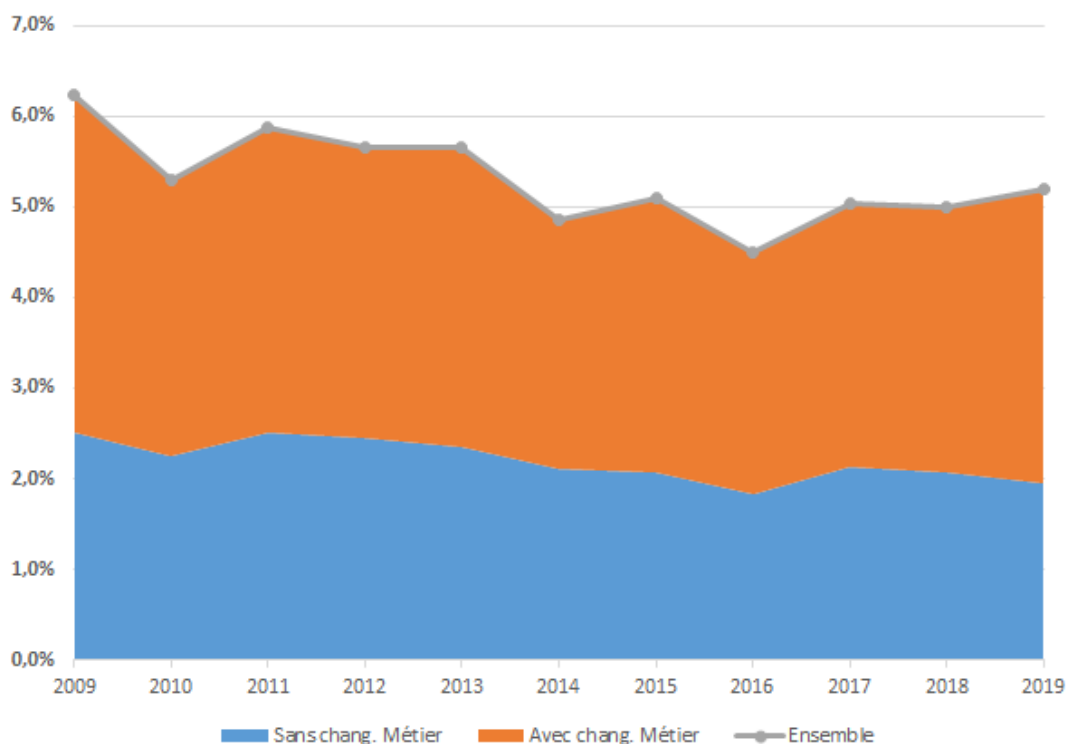
Étape 2 : dissocier les mobilités régionales et les mobilités professionnelles avec l'EDP

Les mobilités professionnelles sont dissociées des mobilités régionales à partir de l'Échantillon démographique permanent (EDP). Cette source permet de suivre la trajectoire des individus à horizon de cinq ans. Les changements de métier sont probablement surestimés dans la mesure où ils sont évalués en comparant les déclarations des individus à cinq années d'intervalle.

Afin d'avoir le maximum d'observations par *métier x région*, on exploite les données de l'EDP de 2004 à 2019 en considérant le métier et le lieu de résidence à l'année N (de 2009 à 2019) et le métier et lieu de résidence à l'année N-5 (de 2004 à 2014). Le champ est réduit aux actifs¹ en emploi à l'année N et N-5 et résidant en France métropolitaine à l'année N et N-5. Parmi ces individus, 5,1 % déménagent sur cinq ans (figure *infra*).

¹ Les catégories sélectionnées sont : les actifs en emploi, les alternants et stagiaires rémunérés et les chômeurs.

Graphique A1 – Décomposition du taux de mobilité géographique entre régions dans l'EDP (2004-2019)



Lecture : en 2019, 5,2 % des actifs habitent dans une région différente de celle où ils résidaient cinq ans avant. Parmi eux, 3,3 % ont aussi changé de métier.

Source : France Stratégie/Dares, à partir de l'EDP (Insee) - 2004-2019

À partir de l'EDP, on calcule, par métier, un taux de mobilité qui correspond aux individus qui ne changent pas de métier sachant qu'ils changent de région. Ils représentent 60 % des déménagements. Ainsi, on garde uniquement les départs et les arrivées qui ne sont pas liés à un changement de métier. Les individus dans cette situation correspondent à 2 676 observations sur un total de 6 571 personnes qui changent de région. Parmi les 83 métiers, trois ont moins de dix observations. Calculer un taux sur les familles professionnelles (FAP) où il y a peu, voire pas d'observations n'est pas très robuste. Pour ces FAP-là, le taux est calculé à un niveau moins fin, tel que le domaine professionnel (FAP 22). Pour les autres, on calcule ce taux au niveau (FAP 83).

Ces taux de mobilité géographique sans changement de métier sont des moyennes par métier : contrairement à l'étape 1, on ne distingue pas les croisements *métier x région*. On fait donc l'hypothèse que les taux de mobilités professionnelles sont les mêmes quel que soit le type de mobilité régionale. Ils sont ensuite appliqués aux départs calculés dans l'étape 1.

In fine, le solde net annuel correspond, pour chaque région, à la différence entre les départs et les arrivées pour chaque année projetée entre 2019 et 2030. La somme de ces soldes annuels sur la période de projection nous donne un solde net de mobilités régionales (hors changement de métier) sur la période 2019-2030.

Région	Regroupement	Métiers
Auvergne-Rhône-Alpes	Métiers industriels	- TAM* des industries de <i>process</i> - TAM des industries mécaniques - OQ** des industries de <i>process</i> - Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
	OQ du second œuvre	- OQ du second œuvre
	Culture	- Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants
Bourgogne-Franche-Comté	Métiers industriels	- OPQ*** de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal - OPQ des industries de <i>process</i> - TAM des industries mécaniques - OQ des industries de <i>process</i>
	Métiers de l'alimentation	- Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons - Maraîchers, jardiniers, viticulteurs - Bouchers, charcutiers, boulangers
	Maintenance	- OQ de la maintenance
	Manutention	- OQ de la manutention
Bretagne	Métiers de l'alimentation	- OPQ des industries de <i>process</i> - Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons - Bouchers, charcutiers, boulangers - OQ des industries de <i>process</i> - TAM des industries de <i>process</i>
	OQ du BTP	- OQ du gros œuvre du bâtiment - OQ du second œuvre
	Métiers du soin	- Aides-soignants - Infirmiers, sages-femmes

Région	Regroupement	Métiers
Centre-Val de Loire	Métiers de l'alimentation	- TAM des industries de <i>process</i> - Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons - OQ des industries de <i>process</i> - Maraîchers, jardiniers, viticulteurs
	Manutention	- OQ de la manutention - OPQ de la manutention
	Employés de la B & A	- Employés de la banque et des assurances
Corse	Ouvriers du BTP	- OQ du bâtiment et conducteurs d'engins du bâtiment - Ouvriers du second œuvre du bâtiment - OPQ du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction
	Agriculteurs	- Agriculture, sylviculture et pêche
	Métiers du tourisme	- Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation - Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
Grand Est	Métiers industriels	- OPQ de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal - OQ des industries de <i>process</i> - TAM des industries de <i>process</i>
	Armée, police, pompiers	- Armée, police, pompiers
	Maraîchers	- Maraîchers, jardiniers, viticulteurs
Hauts-de-France	Maintenance et Manutention	- OQ de la maintenance - OQ de la manutention
	Manutention	- OQ de la manutention - OPQ de la manutention
	Métiers industriels	- OQ des industries de <i>process</i> - OPQ de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal - TAM des industries de <i>process</i>
	Enseignement et social	- Assistants maternels - Aides à domicile - Professionnels de l'action social et de l'orientation - Enseignants
	Caissiers	- Caissiers, employés de libre-service

Région	Regroupement	Métiers
Île-de-France	Communication et culture	<ul style="list-style-type: none"> - Professionnels de la communication et de l'information - Professionnels des arts et spectacles
	Ingénieurs et cadres	<ul style="list-style-type: none"> - Ingénieurs en informatique - Cadres de la banque et des assurances - Cadres des services administratifs, comptables et financiers - Cadres du bâtiment et des travaux publics - Cadres commerciaux et technico-commerciaux - Personnels d'études et de recherche
	Sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - Agents de gardiennage et de sécurité
Normandie	Métiers de l'alimentation	<ul style="list-style-type: none"> - TAM des industries de <i>process</i> - Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons - OQ des industries de <i>process</i> - OPQ des industries de <i>process</i> - Bouchers, charcutiers, boulangers
	Métiers des industries mécaniques	<ul style="list-style-type: none"> - OPQ de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal - TAM des industries mécaniques
	Métiers d'aide à la personne	<ul style="list-style-type: none"> - Assistants maternels - Aides à domicile
Nouvelle-Aquitaine	Métiers de l'alimentation	<ul style="list-style-type: none"> - Maraîchers, jardiniers, viticulteurs - Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons - Bouchers, charcutier, boulangers
	Métiers d'aide à la personne	<ul style="list-style-type: none"> - Aides à domicile - Aides-soignants
	OQ du BTP	<ul style="list-style-type: none"> - OQ du gros œuvre du bâtiment - OQ du second œuvre
	Armée, police, pompiers	<ul style="list-style-type: none"> - Armée, police, pompiers

Région	Regroupement	Métiers
Occitanie	Agriculteurs et maraîchers	- Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons - Maraîchers, jardiniers, viticulteurs
	Hôtellerie-restauration	- Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
	Métiers du soin	- Aides à domicile - Professions paramédicales - Infirmiers, sages-femmes
	OQ du BTP	- OQ du gros œuvre du bâtiment - OQ du second œuvre
Pays de la Loire	Métiers industriels	- OQ travaillant par formage de métal - OPQ des industries de <i>process</i> - OPQ de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal - OQ des industries de <i>process</i> - TAM des industries mécaniques
	Métiers de l'alimentation	- Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons - Bouchers, charcutiers, boulangers - Maraîchers, jardiniers, viticulteurs
	Assistants maternels	- Assistants maternels
	OQ du gros œuvre	- OQ du gros œuvre
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Sécurité	- Armée, police, pompiers - Agents de gardiennage et de sécurité
	Hôtellerie-restauration	- Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants - Employés et AM de l'hôtellerie et de la restauration
	Professions paramédicales	- Professions paramédicales
	Métiers de services à la personne	- Employés de services divers - Coiffeurs, esthéticiens

* TAM : techniciens et agents de maîtrise ; **OQ : ouvriers qualifiés ; ***OPQ : ouvriers peu qualifiés.

Source : les auteurs

Regroupement	Familles professionnelles
Agriculture, sylviculture et pêche	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons
	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs
	Marins, pêcheurs, aquaculteurs
	Techniciens et cadres de l'agriculture
Banque et assurances	Cadres de la banque et des assurances
	Employés de la banque et des assurances
	Techniciens de la banque et des assurances
Informatique	Employés et opérateurs de l'informatique
	Ingénieurs en informatique
	Techniciens de l'informatique
Secrétaires et secrétaires de direction	Secrétaires
	Secrétaires de direction
Professionnels de la communication et information et des arts et spectacles	Professionnels de la communication et de l'information
	Professionnels des arts et des spectacles
Cadres de la fonction publique et professionnels du droit	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)
	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et personnels d'études et de recherche	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
	Personnels d'études et de recherche
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
	Agents d'exploitation des transports
	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation
Techniciens et agents de maîtrise de l'industrie	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique
	Techniciens et agents de maîtrise des industries de <i>process</i>
	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques
	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques

Regroupement	Familles professionnelles
Aides à domicile et employés de maison	Aides à domicile et aides ménagères
	Employés de maison
Ouvriers non qualifiés de l'industrie	Ouvriers non qualifiés de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal
	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
	Ouvriers non qualifiés des industries de <i>process</i>
Ouvriers qualifiés de l'industrie	Ouvriers des industries graphiques
	Ouvriers du textile et du cuir
	Ouvriers du travail du bois et de l'ameublement
	Ouvriers qualifiés de la mécanique
	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
	Ouvriers qualifiés des industries de <i>process</i>
	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
Cadres, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	Cadres du bâtiment et des travaux publics
	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics
Ouvriers du second œuvre du bâtiment	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment
Ouvriers qualifiés du bâtiment et conducteurs d'engins du bâtiment	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics
	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment

Source : les auteurs



Bibliographie

- Abbas H., de Lapasse B. et Prevost E. (2022), « [Un départ à la retraite sur huit se traduit par un changement de résidence](#) », *Insee Première*, n° 1891, janvier.
- Acs M., Jabot D. et Tissot I. (2022), « [En Île-de-France, seulement 13 % des ouvriers travaillent dans l'industrie](#) », *Insee Analyses – Île-de-France*, n° 149, février.
- Apec (2022), « [Attractivité des entreprises et emplois cadres en Occitanie](#) », novembre.
- Bayardin V., Mosny E. et Tissot I. (2020), « [L'insertion professionnelle des jeunes en Île-de-France : meilleure qu'en province pour les plus diplômés, moins bonne pour les détenteurs du seul bac](#) », *Insee Analyses – Île-de-France*, n° 116, mai.
- Besnard S., Delhomme I. et Loiret M. (2019), « [Les métiers de l'agroalimentaire face à des enjeux de renouvellement](#) », *Insee Analyses – Pays de la Loire*, n° 76, octobre.
- Biju-Duval S. et Herbet J. (2022), « [L'Île-de-France concentre plus de la moitié des salariés français du secteur "information et communication"](#) », *Insee Flash – Île-de-France*, n° 69, juin.
- Boniou C., Dardaillon B., Duclos V. et Gourlaouen Y. (2016), « [La filière viande en Normandie, une part importante de l'agriculture régionale et de nombreux emplois dans les territoires ruraux](#) », *Insee Analyses – Normandie*, n° 3, février.
- Bonzi A., De Palmas J.-P. et Péalapat C. (2021), « [L'Occitanie, première région française pour le nombre de résidences secondaires](#) », *Insee Analyses – Occitanie*, n° 107, juillet.
- Borey G., Dufeutrelle F. et Leroy L. (2018), « [En 15 ans, l'économie régionale se tertiarise, tout en maintenant des spécificités industrielles](#) », *Insee Analyses – Hauts-de-France*, n° 85, octobre.
- Bouba Olga O. (2022), « [Chômage et besoins de recrutement : ce que nous apprend la géographie](#) », Fondation Jean Jaurès, 7 décembre.
- Bovi H. et Le Strat F. (2020), « [L'économie des zones d'emploi bretonnes tournée vers l'agroalimentaire et le tourisme](#) », *Insee Analyses – Bretagne*, n° 90, septembre.
- Bréfort M. et Gicquiaux C. (2022), « [Une géographie des activités dominantes en Hauts-de-France](#) », *Insee Analyses – Hauts-de-France*, n° 134, février.

- Brutel C. (2019), « [La croissance démographique s’atténue dans presque toutes les régions entre 2014 et 2020](#) », *Insee Première*, n° 282, décembre.
- Cazaubiel A. et El Guendouz A. (2022), « [D’ici 2070, un tiers des régions perdraient des habitants](#) », *Insee Première*, n° 1930, novembre.
- CGET (2019), *Les mobilités résidentielles en France. Tendances et impacts territoriaux. Rapport 2018*, rapport de l’Observatoire des territoires, janvier.
- Chambre d’agriculture Occitanie (2021), « [Agriscopie 2021 – La démographie et l’emploi](#) ».
- Chauvot N. et Zampini C. (2020), « [48 “aires d’attraction des villes” en Provence-Alpes-Côte d’Azur](#) », *Insee Flash – Provence-Alpes-Côte d’Azur*, n° 66, octobre.
- Chesnel H. et Féfeu L. (2022), « [La croissance démographique portée par les arrivées dans la région](#) », *Insee Flash – Pays de la Loire*, n° 116, janvier.
- Dalla-Longa M. (2016), « [La Gironde à grands traits](#) », *Insee Analyses – Nouvelle-Aquitaine*, n° 16, mars.
- Dares (2022), « [Portraits statistiques des métiers](#) », septembre.
- Debouzy I., Giraud C.-J. et Reffet-Rochas A. (2021), « [Une concentration géographique de l’emploi renforcée pour les multinationales étrangères](#) », *Insee Analyses – Auvergne-Rhône-Alpes*, n° 130, septembre.
- Debouzy I. et Simon A. (2020), « [Le travail frontalier en forte croissance : 115 000 habitants de la région employés en Suisse](#) », *Insee Analyses – Auvergne-Rhône-Alpes*, n° 101, juillet.
- Delhomme I. et Loizeau P. (2021), « [Une forte implantation de l’aéronautique, une sortie de crise difficile](#) », *Insee Analyses – Pays de la Loire*, n° 100, décembre.
- Desjonquères A., Lhommeau B., Niang M. et Okba M. (2021), « [Quels sont les métiers des immigrés ?](#) », *Dares Analyses*, n° 36, juillet.
- Desrivierre D. (2019), « [Les façades atlantique et méditerranéenne conjuguent dynamisme de la population et de l’emploi](#) », *Insee Première*, n° 1752, avril.
- Dreets Grand Est (2021), *Portrait de territoires – Grand Est 2021*, Préfecture de la région Grand Est.
- Dubujet F., Laurent P. et Tissot I. (2022), « [Départs des Franciliens vers la province : des écarts de niveau de vie parfois importants avec leurs nouveaux voisins](#) », *Insee Analyses – Île-de-France*, n° 157, septembre.
- Ducharne T. et Eichwald A. (2020), « [Les jeunes du Grand Est : une multitude de profils et des conditions de logement hétérogènes selon les territoires](#) », *Insee Analyses – Grand Est*, n° 114, juillet.

- Dumartin S. et Labarthe G. (2021), « [En Nouvelle-Aquitaine, des personnes âgées dépendantes toujours plus nombreuses d'ici 2030](#) », *Insee Analyses – Nouvelle-Aquitaine*, n° 85, janvier.
- Féfeu L. et Hervy C. (2022), « [En 40 ans, forte croissance des emplois métropolitains et présentiels](#) », *Insee Flash – Pays de la Loire*, n° 128, septembre.
- Février M. et Tacon D. (2021), « [Les effectifs des Armées en cyberdéfense sont en forte augmentation à Rennes Métropole jusqu'en 2025](#) », *Insee Analyses – Bretagne*, n° 100, janvier.
- France Stratégie/Dares (2022), *Les Métiers en 2030*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars.
- France Stratégie/Dares (2018), *Prospective des métiers et des qualifications (PMQ). Bilan et perspectives*, février.
- France Stratégie (2017), *L'insertion professionnelle des jeunes*, rapport à la ministre du Travail, janvier.
- Genebes L. et Wojciechowski N. (2022), « [Vingt ans d'industrie néo-aquitaine](#) », *Insee Analyses – Nouvelle-Aquitaine*, n° 116, mars.
- Gosselin S., Louza T. et Mura B. (2022), « [Plus de 6 000 emplois générés par l'activité des centrales nucléaires normandes](#) », *Insee Analyses – Normandie*, n° 104, juillet.
- Hild F., Steinmetz F., Brossier P. et Ledent C. (2019), « [Dans les territoires, des fragilités face au chômage malgré un emploi souvent dynamique](#) », *Insee Analyses – Occitanie*, n° 85, novembre.
- Horvais A.-S., Merel A. et Poupet C. (2022), « [310 000 emplois dans la fonction publique](#) », *Insee Analyses – Normandie*, n° 105, juillet.
- Hurard C., Mura B., Bérard C. et Keromnes B. (2018), « [En Normandie, le vieillissement de la population pourrait entraîner une forte croissance des services à la personne](#) », *Insee Analyses – Normandie*, n° 54, décembre.
- Insee (2022), « [Estimation de la population au 1^{er} janvier 2022](#) », janvier.
- Insee (2022), *Région des Hauts-de-France : chiffres détaillés*, décembre.
- Insee (2021), « [La Corse en bref. Édition 2021](#) », *Insee Dossier*, n° 17, décembre.
- Insee (2021), *La France et ses territoires*, édition 2021, coll. « Insee Références ».
- Lainé F. et Floch J.-M. (2013), « [Les métiers et leur territoires](#) », *Insee Première*, n° 1478, décembre.

- Lassagne T., Rouaud P. et Terseur B. (2018), « [Les métiers de la logistique sont exercés en majorité hors du secteur logistique](#) », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d’Azur*, n° 61, juin.
- Le Goff F. (2021), « [En 30 ans, l’économie régionale se tertiarise, sans perdre ses secteurs d’activité traditionnels](#) », *Insee Analyses – Centre-Val de Loire*, n° 77, juillet.
- Lhommeau B. et Michel C. (2018), « [Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ?](#) », *Dares Analyses*, n° 49, novembre.
- Loones F. et Pialle M.-F. (2022), « [Six nouveaux agents de la fonction publique sur dix sont contractuels](#) », *Insee Analyses – Bourgogne-Franche-Comté*, n° 95, mai.
- Manné I., Méreau B., Michaïlesco B. et Rousseau L. (2022), « [En quarante ans, l’emploi se concentre progressivement dans les grandes zones d’emploi hors Île-de-France](#) », *Insee Première*, n° 1895, mars.
- Martini T. et Rousseau L. (2022), « [La croissance du Grand Est décroche depuis 1998](#) », *Insee Flash – Grand Est*, n° 56, février.
- Massif J.-B. (2016), « [De quelle mesure de l’emploi le Recensement de la population est-il le nom ? La place du Recensement de la population dans le système de suivi de l’emploi](#) », *Économie et Statistique*, n° 483-484-485, avril, p. 89-120.
- Michaïlesco F., Rouaud P. et Sauviac M. (2021), « [Une industrie moins présente mais plus résiliente](#) », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d’Azur*, n° 94, avril.
- Moisan M. (2018), « [Les emplois de plus en plus qualifiés en Normandie](#) », *Insee analyses – Normandie*, n° 40, janvier.
- Monsef A., Rouaud P. et Dumortier A.-S. (2018), « [Provence-Alpes-Côte d’Azur, région de prédilection des professionnels libéraux](#) », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d’Azur*, n° 67, décembre.
- Niang M., Lainé F. et Chartier F. (2021), « [Les tensions sur le marché du travail en 2020](#) », *Dares Résultats*, n° 69, Dares/Pôle emploi, novembre.
- Oref Grand Est (2022), « [Tableau de bord régional de l’emploi et de la formation](#) », décembre.
- Ovieve F., Rossignol P., Dubois S., Rouot C. et Vivas É. (2022), « [Une filière automobile déjà en pleine mutation à l’aube de la crise sanitaire](#) », *Insee Analyses – Bourgogne-Franche-Comté*, n° 96, mai.
- Piot F. (2017), « [Les effectifs de la fonction publique régionale se stabilisent en 2017](#) », *Insee Analyses – Nouvelle-Aquitaine*, n° 88, mai.

- Pôle emploi (2022), « [La moitié des demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi le font dans un domaine professionnel différent de celui initialement recherché](#) », *Éclairages et synthèses*, n° 73, juillet.
- Poupet C., Roger P. et Silvestre É. (2019), « [Des conditions d'emploi favorables dans les complexes portuaires de Rouen et du Havre](#) », *Insee Analyses – Normandie*, n° 63, juillet.
- Reynard R. et Vialette P. (2015), « [Trente ans de mutations fonctionnelles de l'emploi dans les territoires](#) », *Insee Première*, n° 1538, février.
- Rouaud P. et Zampini C. (2022), « [Fonction publique : de nombreux départs en retraite à anticiper](#) », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d'Azur*, n° 106, novembre.
- Secrétariat général pour l'administration (2022), « [Le ministère des Armées en Bretagne](#) ».
- Secrétariat général pour l'administration (2022), « [Le ministère des Armées en Nouvelle-Aquitaine](#) ».
- Secrétariat général pour l'administration (2022), « [Le ministère des Armées en Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) ».



France Stratégie

Directeur de la publication
Gilles de Margerie,
commissaire général

Directeur de la rédaction
Cédric Audenis,
commissaire général adjoint

Secrétaires de rédaction
Gladys Caré, Éléonore Hermand

Contact presse
Matthias Le Fur 01 42 75 61 37
matthias.lefur@strategie.gouv.fr



Dares

Directeur de la publication
Michel Houdebine,
directeur

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

Quelles perspectives de recrutement en région ?

MÉTIER S 2030

Prospective des métiers et des qualifications (PMQ) est un exercice conjoint réalisé par France Stratégie et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). À la suite du nouvel exercice, *Les Métiers en 2030*, publié en mars 2022, le présent ouvrage décline les dynamiques de recrutement dans la décennie à venir sur les treize régions métropolitaines, en tenant compte des spécificités de métiers, d'activités et de démographie propres à chacune d'entre elles.



Institution autonome placée auprès de la Première ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) est la direction du ministère du Travail qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.