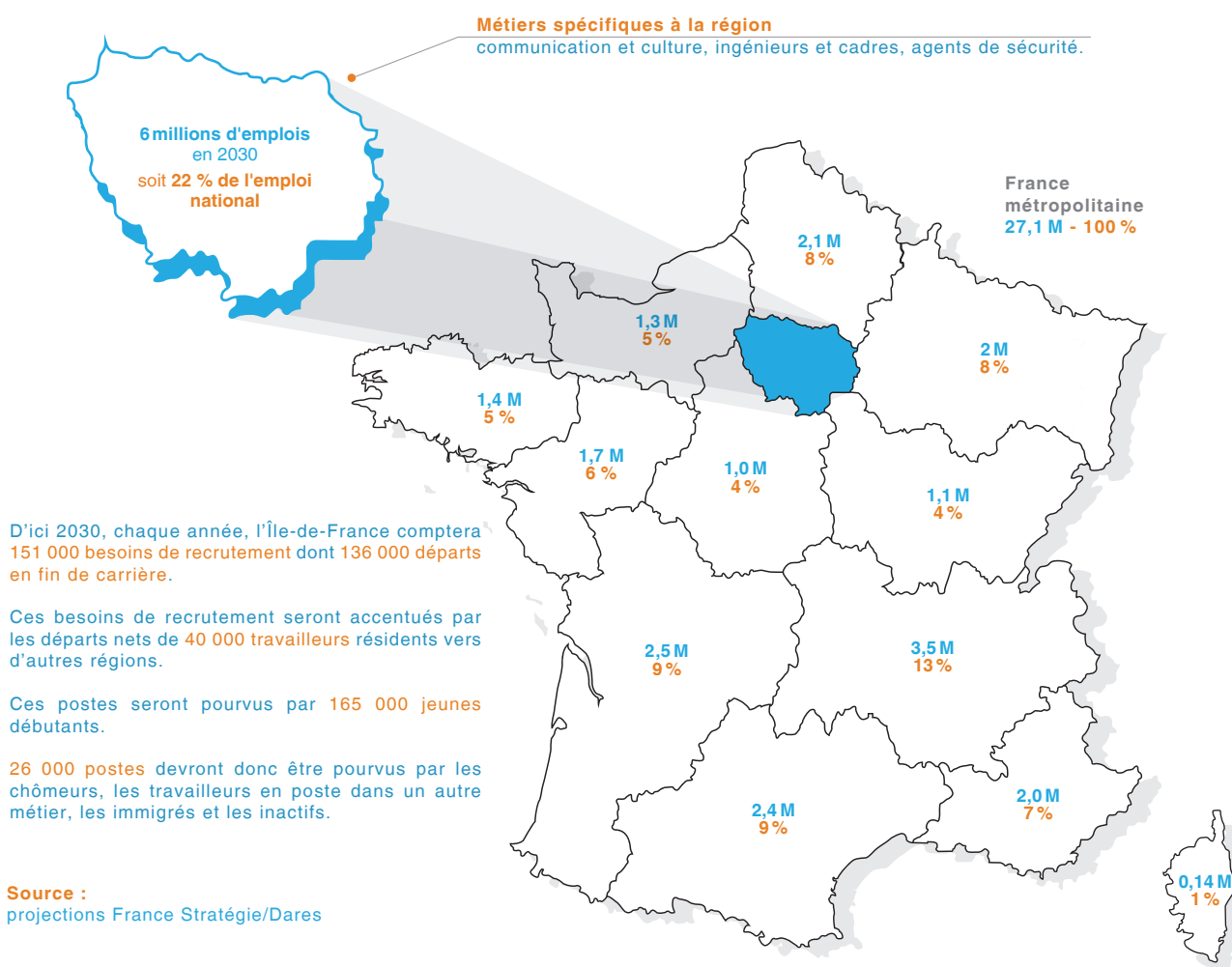


Quelles perspectives de recrutement en Île-de-France ?

Les *Métiers en 2030* dresse un panorama des dynamiques de recrutement dans la décennie à venir en France. Ces projections sont déclinées sur les treize régions métropolitaines, en tenant compte de leurs spécificités de métiers, d'activités et de démographie¹.



1. Voir France Stratégie et Dares (2022), *Métiers 2030. Quels métiers en 2030 ?*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars, 198 pages. Et France Stratégie et Dares (2023), *Les métiers en 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ?*, rapport du groupe PMQ, janvier, 196 pages.

DÉFINITIONS ET MÉTHODES

Après avoir dressé en 2022 le panorama des dynamiques de recrutement en France d'ici 2030, France Stratégie et la Dares ont décliné ces projections pour les treize régions métropolitaines, en tenant compte de leurs spécificités de métiers, d'activités et de démographie. Quels seront dans chaque région les métiers les plus dynamiques ? Ceux qui connaîtront les plus forts besoins de recrutement, compte tenu des départs en fin de carrière ? Ceux pour lesquels les déséquilibres entre les viviers et les ressources en main-d'œuvre seront les plus élevés ?

UN EXERCICE ORIGINAL

Depuis les années 1990, la prospective des métiers 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 entre eux, à partir d'une méthode et d'une projection macroéconomique cohérentes. C'est désormais chose faite avec la régionalisation des *Métiers en 2030*. Cette régionalisation des projections est néanmoins restreinte à la France métropolitaine, les données rétrospectives étant trop limitées pour assurer la robustesse des simulations dans les territoires ultramarins.

BESOINS DE RECRUTEMENT VERSUS RESSOURCES EN MAIN-D'ŒUVRE

Comme au niveau national, les besoins de recrutement ou postes à pourvoir par région – les deux expressions sont utilisées ici indifféremment – sont la somme des créations ou destructions nettes d'emplois et du nombre de départs en fin de carrière. S'y ajoutent, au niveau régional, les départs nets des actifs en emploi qui déménagent dans une autre région. Pour occuper ces postes, le vivier de recrutement par région est

constitué des jeunes débutant en emploi et des mobilités géographiques nettes entrantes de professionnels ayant rejoint la région. La confrontation de ces deux flux fait ainsi apparaître des risques d'inadéquation entre les besoins de recrutement anticipés dans les différentes régions et le vivier potentiel de candidats à ces postes. Ces déséquilibres potentiels indiquent que, sans être toujours les plus créateurs d'emplois nets, des métiers pourraient manquer de main-d'œuvre (agents d'entretien, aides à domicile, aides-soignants, ouvriers qualifiés de la manutention, cadres commerciaux et technico-commerciaux par exemple) ; ou qu'à l'inverse, dans d'autres métiers, les ressources en main-d'œuvre seraient supérieures aux besoins des employeurs (employés de l'hôtellerie-restauration, ouvriers peu qualifiés de la manutention, militaires, policiers et pompiers par exemple).

Les écarts 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, mesurée au début de la période de projection (2019)². Si le déséquilibre anticipé en 2030 est fortement positif, la tension risquerait de s'accroître ou d'apparaître ; s'il est fortement négatif, la tension pourrait se réduire ; si le déséquilibre est faible, alors le niveau de tension actuel resterait identique.

En dehors des incertitudes inhérentes aux projections, les déséquilibres identifiés ne signifient pas que les postes resteront non pourvus, mais que, 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.

2. 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.

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.

QUID DES DÉMÉNAGEMENTS D'UNE RÉGION À UNE AUTRE ?

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 nationale³ ont été répartis entre les régions en prolongeant les tendances passées. Les migrations interrégionales des travailleurs – qui libéreront un poste dans une région pour occuper un nouvel emploi dans une autre – sont modélisées à partir des déménagements identifiés dans le recensement. Elles ne tiennent pas compte des déménagements les plus récents qui ont pu s'accroître depuis la pandémie de Covid-19, dans la mesure où le recul manque pour déterminer leur ampleur et leur caractère structurel. Le travail transfrontalier n'est pas davantage intégré dans les migrations interrégionales et pourrait accroître les difficultés de recrutement, en particulier dans les régions Grand Est et Auvergne-Rhône-Alpes.

PORTRAITS STATISTIQUES : UNE MISE AU POINT EN PLUSIEURS ÉTAPES

Pour synthétiser ce diagnostic prospectif par région, des portraits statistiques sont proposés 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 chaque région par rapport à la dynamique d'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 ?

Des spécificités se font jour pour l'Île-de-France. 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, une typologie des métiers se dessine pour la région. 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.

3. Seul le scénario de référence est décliné régionalement.

UNE RÉGION TRÈS ATTRACTIVE POUR LES JEUNES

DES BESOINS EN RECRUTEMENT ACCENTUÉS PAR LES DÉPARTS DES FRANCILIENS VERS D'AUTRES RÉGIONS

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'emplois de 2019, une proportion inférieure de 3 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Dans cette région, l'emploi est en effet un peu moins dynamique en projection : dans la décennie, les créations nettes d'emplois augmenteraient de 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

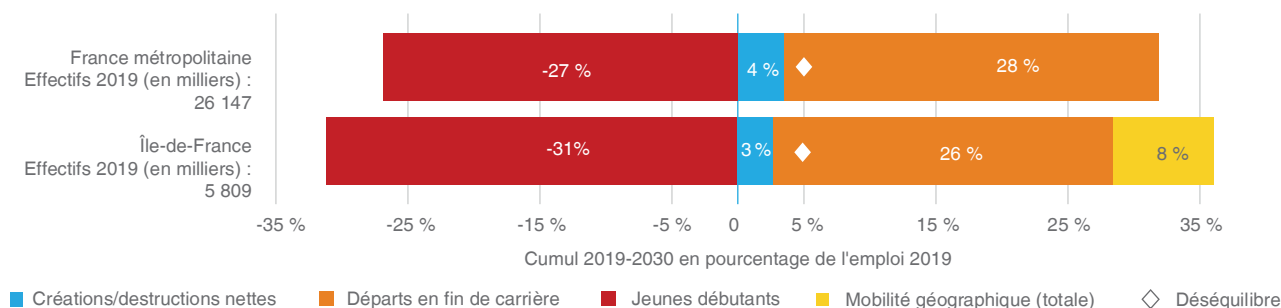
province⁴. Les besoins de recrutement seraient accentués par les sorties nettes des travailleurs résidents (8 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants dans la région représenteraient 5 % de l'emploi actuel de l'Île-de-France, comme au niveau national, et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d'activité ou les immigrants récents qui ne sont pas pris en compte ici.

LES MÉTIERS LES PLUS CRÉATEURS D'EMPLOIS

À l'horizon de 2030, la création d'emplois 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.

Les aides à domicile et les conducteurs de véhicules seraient nettement plus créateurs d'emplois en Île-de-France qu'en France métropolitaine⁵, alors que parmi les ingénieurs en

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 région des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. *Ipsa facto*, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

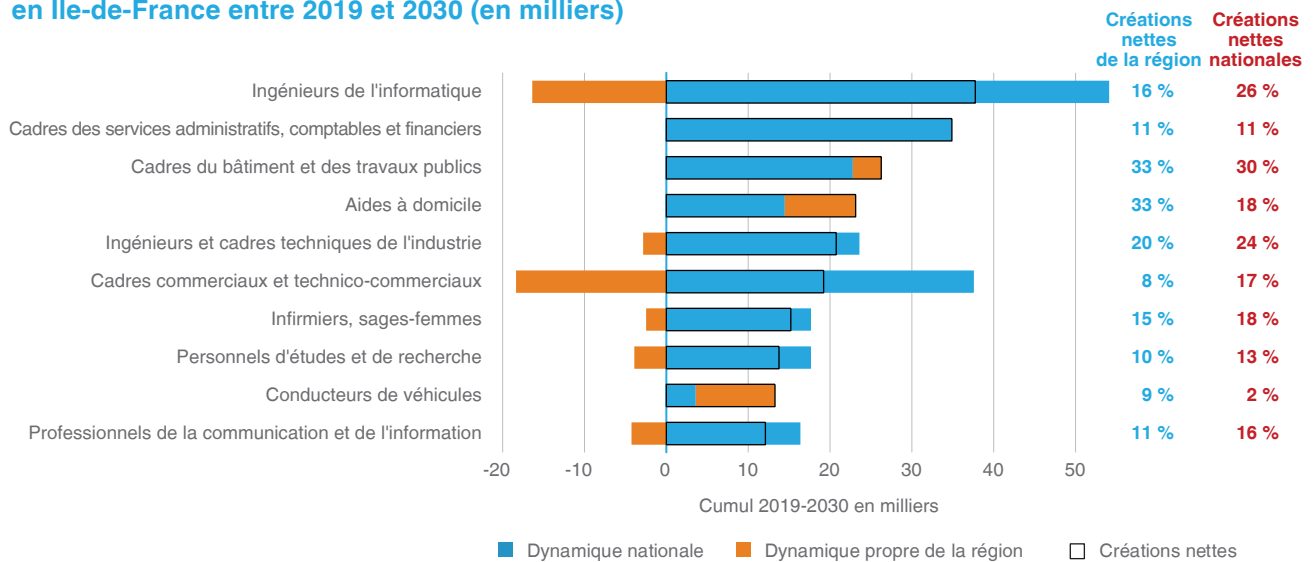
Lecture : entre 2019 et 2030, en Île-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 37 % de besoins de recrutement (soit 26 % de départs en fin de carrière, 3 % de créations nettes d'emplois et 8 % de départs nets du territoire) et les 31 % de ressources en main-d'œuvre, uniquement constituées de jeunes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

Champ : France métropolitaine. **Source :** projections France Stratégie/Dares

4. 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.

5. Dans cette région, ils sont nombreux à être conducteurs routiers, de transport en commun ou livreurs. 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.

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)



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 liées à la baisse tendancielle de la part de la région Île-de-France dans l'emploi de ce métier.

Source : projections France Stratégie/Dares

informatique et les cadres commerciaux la dynamique serait bien moindre. Ces tendances correspondent à celles observées dans le passé (2009-2018), prolongées en projection.

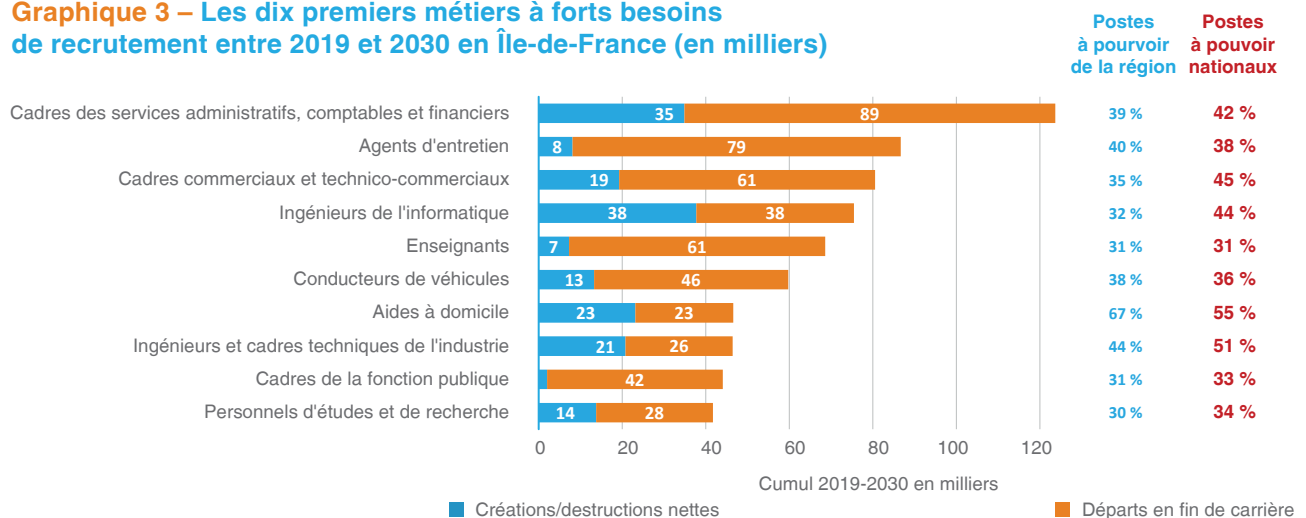
LES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT

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'en-

retien et les enseignants, sont peu dynamiques en termes 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 ingénieurs en informatique, des aides à domicile et des ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.

Deux professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent en Île-de-France.

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



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.

Champ : France métropolitaine

Source : projections France Stratégie/Dares

Les postes à pourvoir parmi les cadres de 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.

LES DÉSÉQUILIBRES LES PLUS MARQUÉS

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 gar-

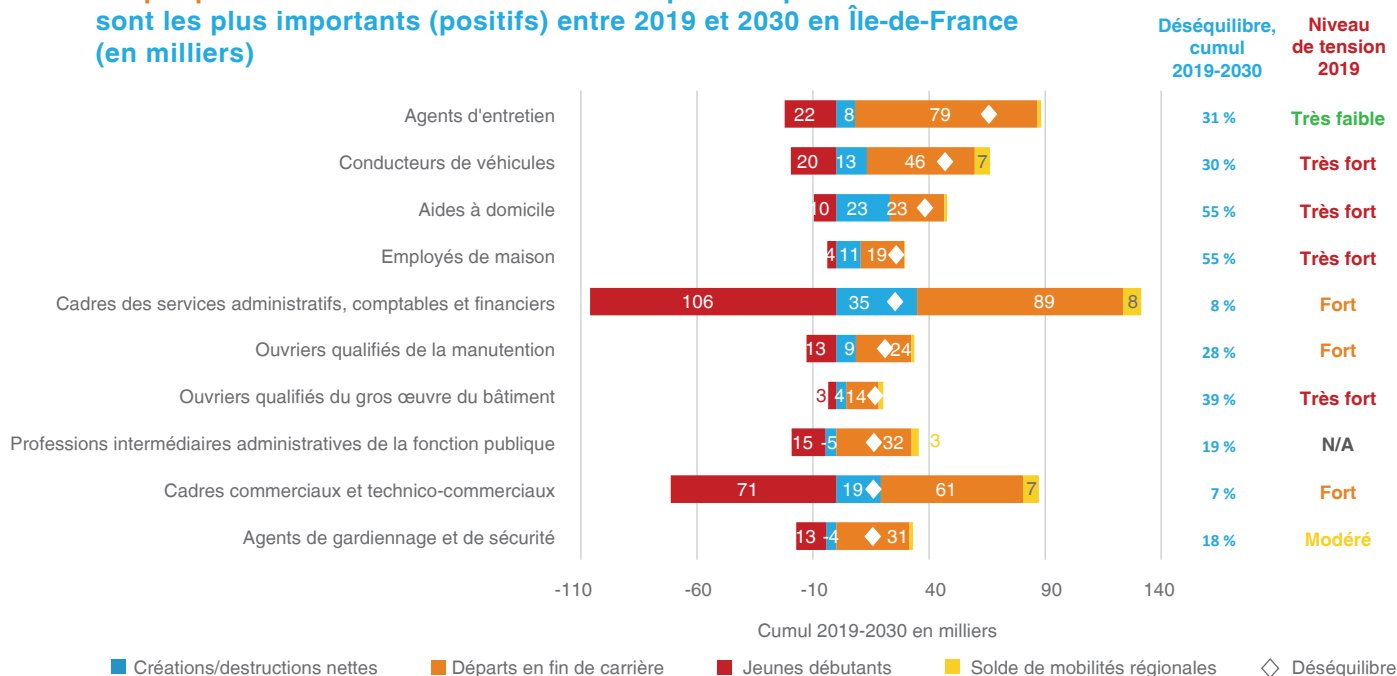
diennage et de sécurité ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Île-de-France. Pour autant, ils afficheraient également un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants, qui sont peu nombreux à rejoindre ces professions. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés 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.

Hormis chez les agents d'entretien et les agents de gardiennage et de sécurité, tous ces métiers⁶ les plus en 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 SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

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

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

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

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)⁷.

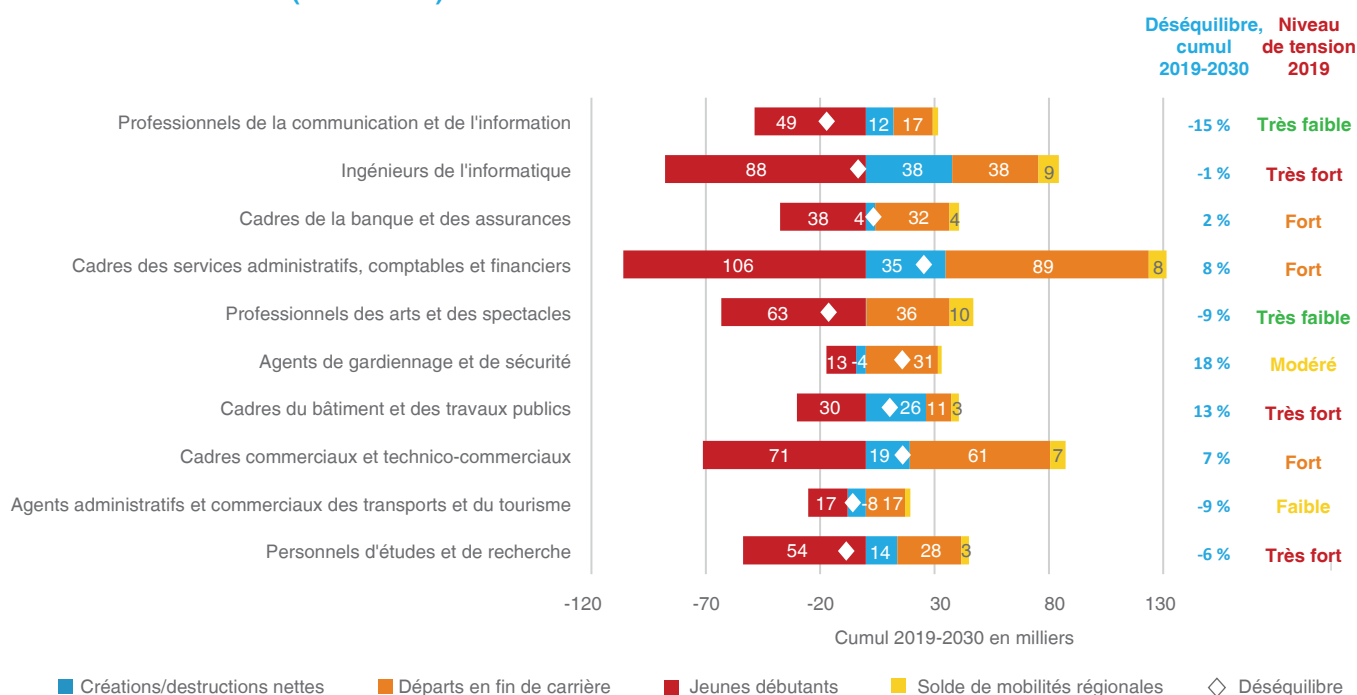
Pour la majorité des métiers spécifiques à la région francilienne, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient se maintenir d'ici 2030 (déséquilibre faible ou nul). C'est en particulier le cas des ingénieurs en informatique, des cadres (banque et assurance, services administratifs et financiers, 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).

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 de 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

7. 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.

TYPLOGIE DES MÉTIERS EN ÎLE-DE-FRANCE

en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

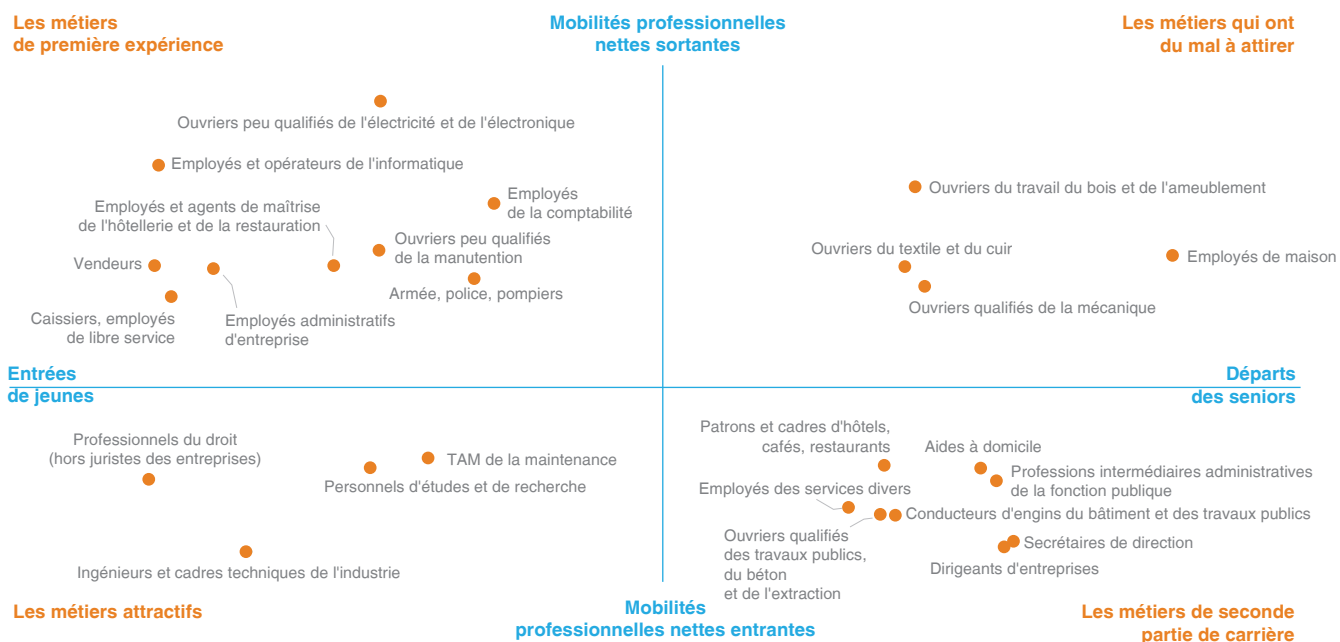
La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (voir Graphique ci-dessous).

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'emplois 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 – et 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.



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 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).

À droite : 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).

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

FRANCE STRATÉGIE : 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.

DARES : 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.

