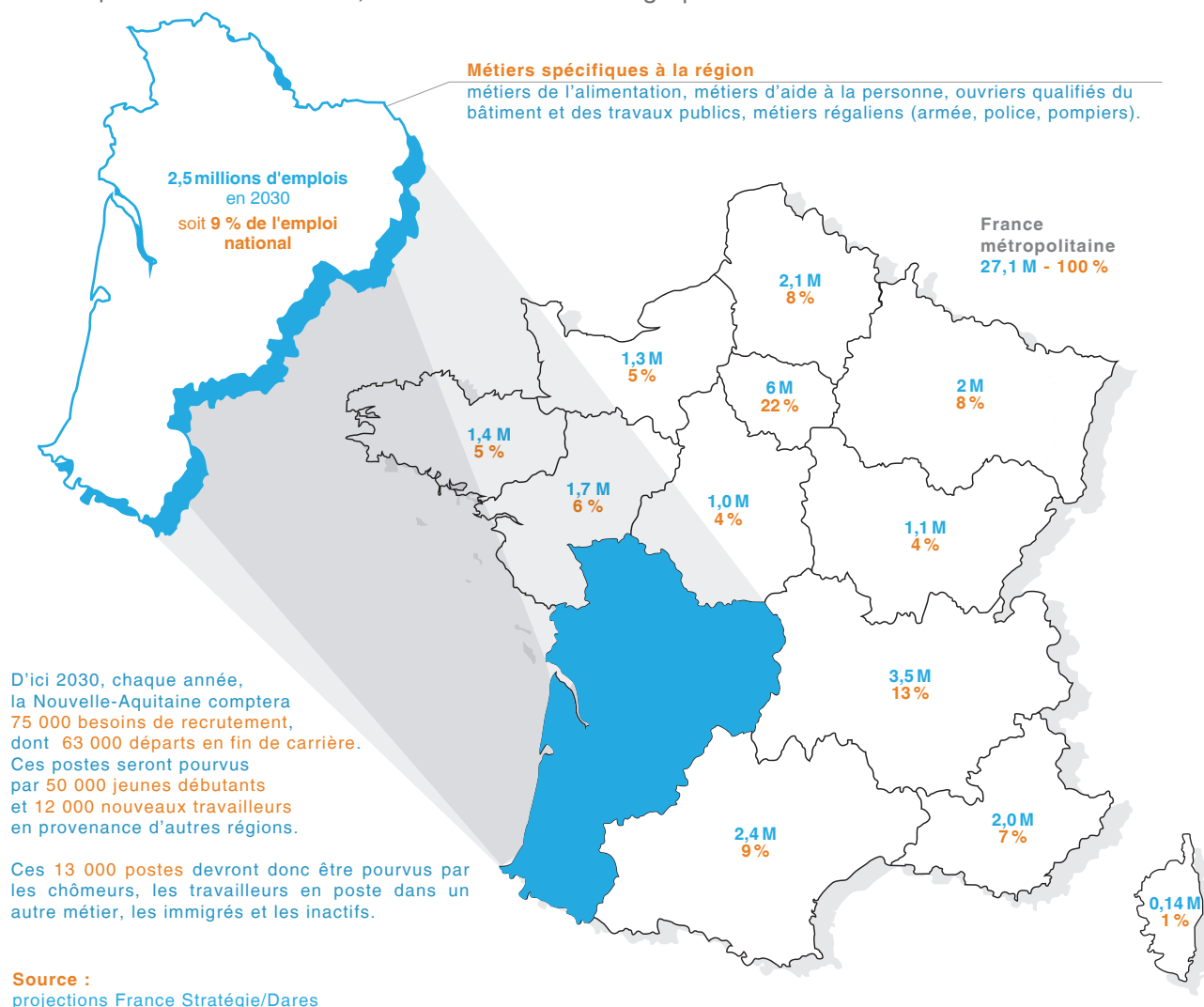


## Quelles perspectives de recrutement en Nouvelle-Aquitaine ?

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 démographie<sup>1</sup>.



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 limitée 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)<sup>2</sup>. 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 nationale<sup>3</sup> 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 la Nouvelle-Aquitaine. 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 DYNAMIQUE, AVEC DE FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

## UN VIVIER DE MAIN-D'ŒUVRE ACCENTUÉ PAR L'ARRIVÉE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS

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).

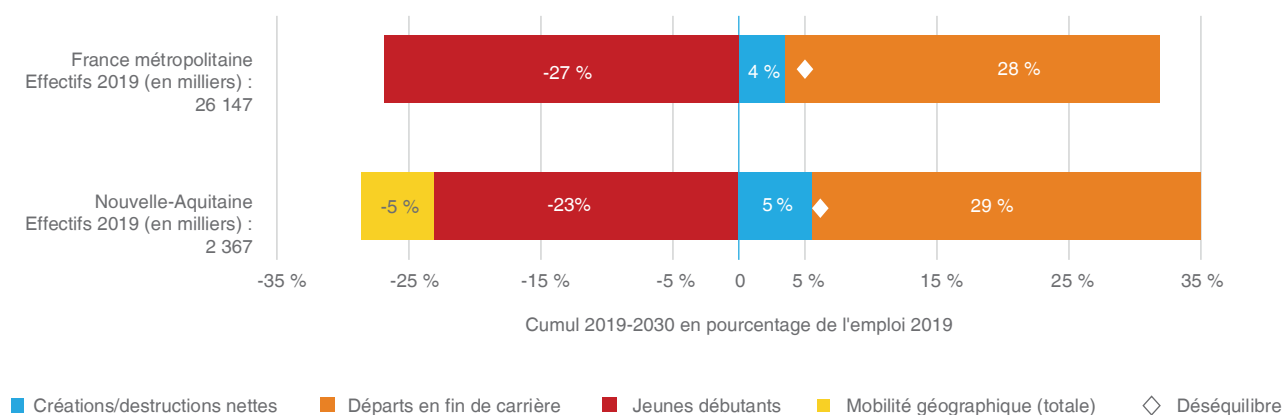
Dans cette région, l'emploi est en effet plus dynamique en projection (soit 5 % de créations nettes d'emplois dans la décennie à venir, contre 4 % dans l'Hexagone), tout comme les départs en fin de carrière y seraient plus fréquents (29 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). Peu de jeunes 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.

## LES MÉTIERS LES PLUS CRÉATEURS D'EMPLOIS

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 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)**



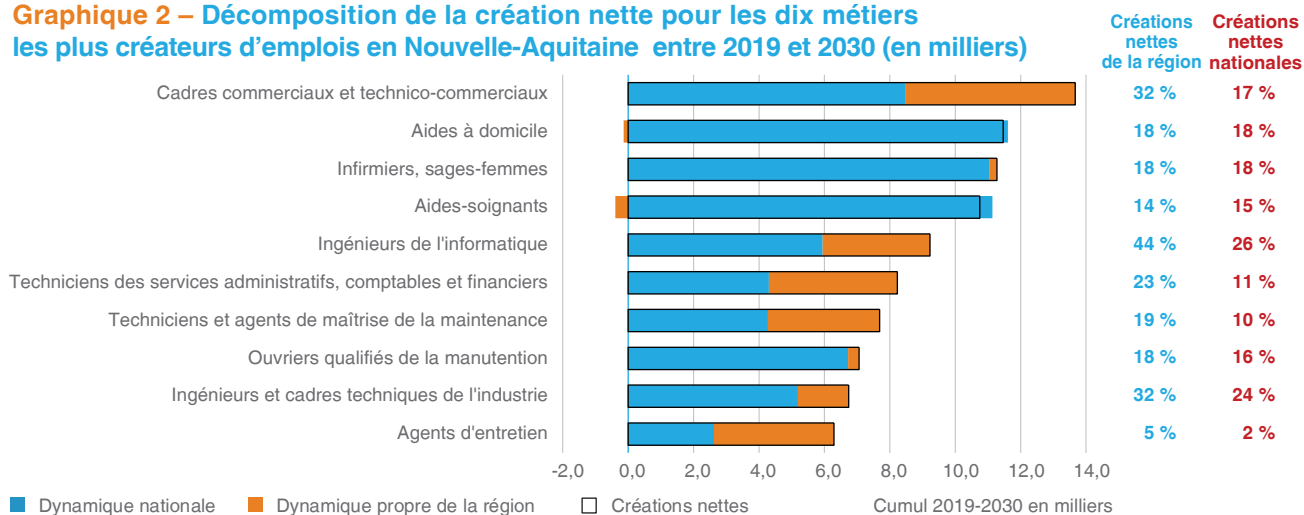
**Note :** les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de région des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. *Ipsa facto*, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

**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

**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

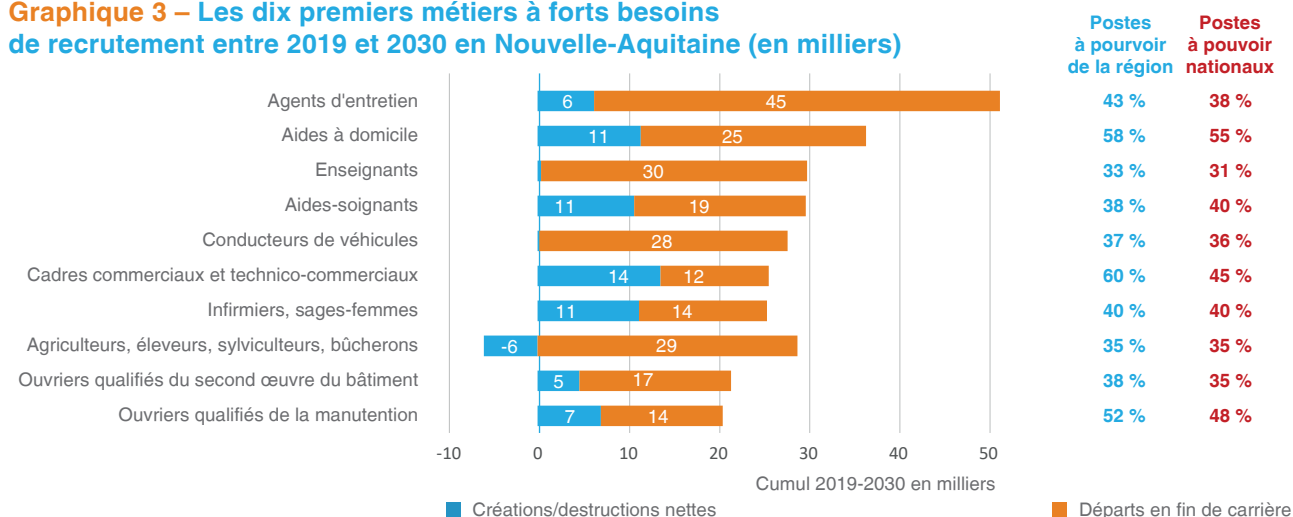
## LES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT

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)**



**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.

**Champ :** France métropolitaine

**Source :** projections France Stratégie/Dares

## LES DÉSÉQUILIBRES LES PLUS MARQUÉS

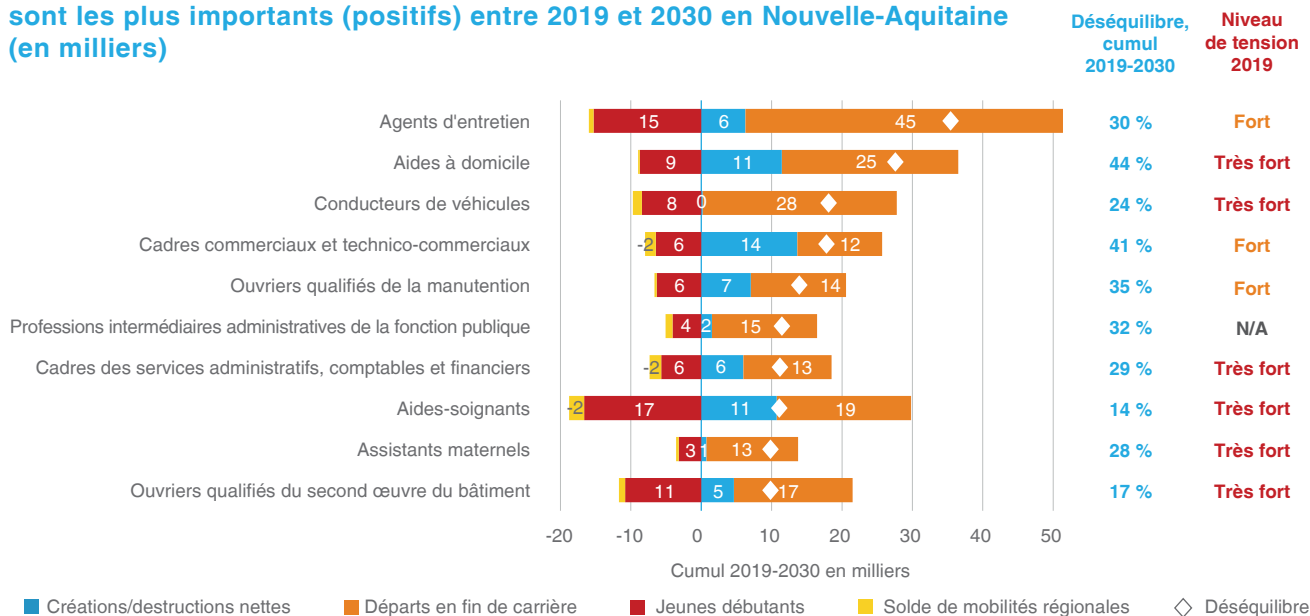
Les métiers qui afficheraient les déséquilibres potentiels les plus élevés d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les assistants maternels, les cadres 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 publique<sup>4</sup>) 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 ou de se maintenir d'ici 2030.

## LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

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 Gironde<sup>5</sup>. 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)<sup>6</sup> 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-aquitains), proche de celui de la Provence-Alpes-Côte d'Azur<sup>7</sup>. 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.

**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

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

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

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

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

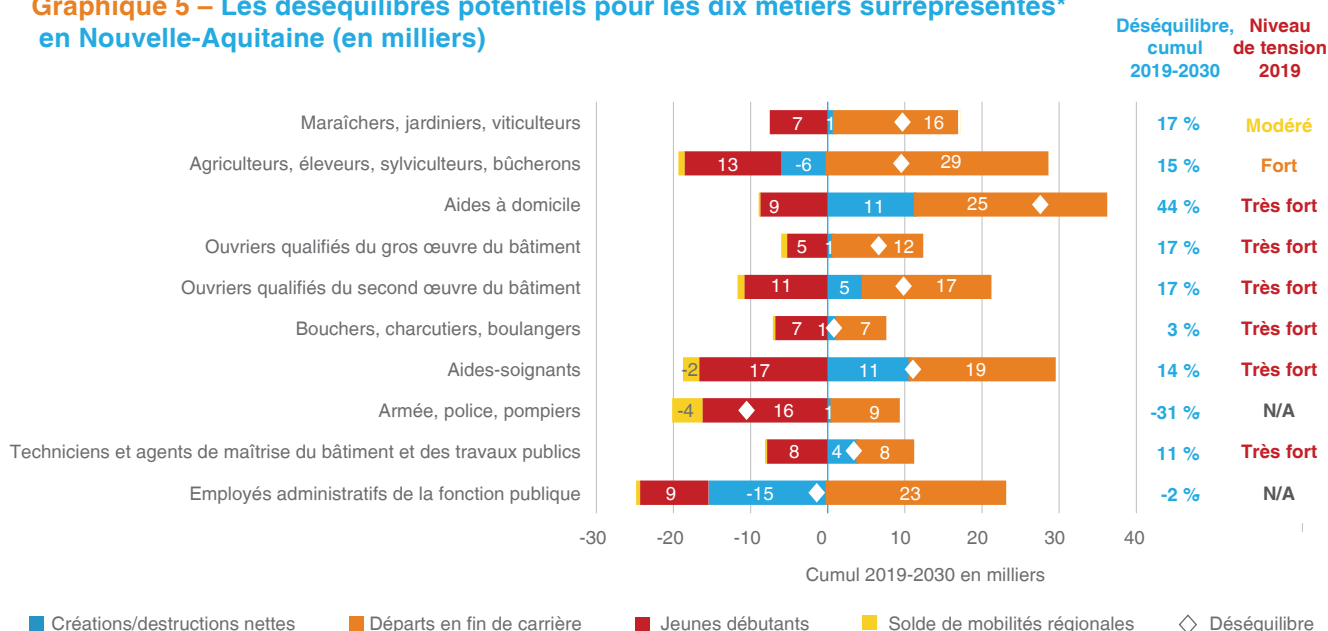
Enfin, la Nouvelle-Aquitaine est la région la plus âgée de France, un vieillissement qui va se poursuivre entraînant un accroissement de besoins en accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie, nécessitant toujours plus de recrutements d'aides-soignants et d'aides à domicile<sup>8</sup>.

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.

**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

8. 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.

# TYPLOGIE DES MÉTIERS EN NOUVELLE-AQUITAINE

## en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

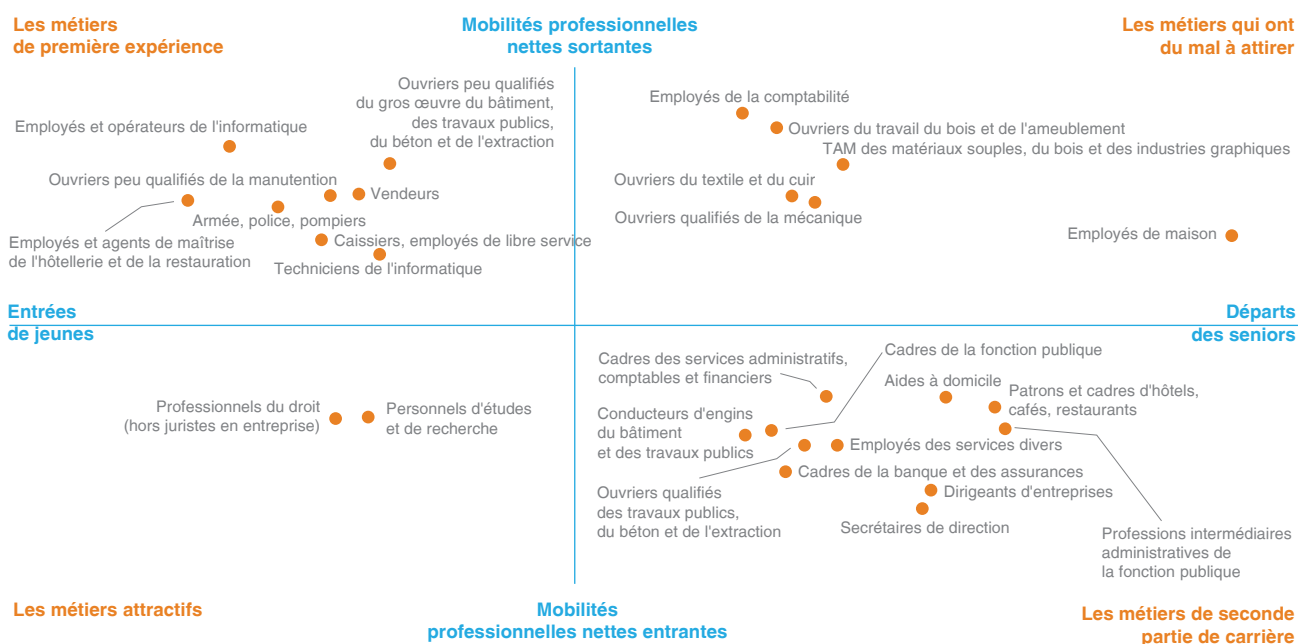
La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique ci-dessous).

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'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.



**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 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).

**À droite :** 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).

**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.

