



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 ?

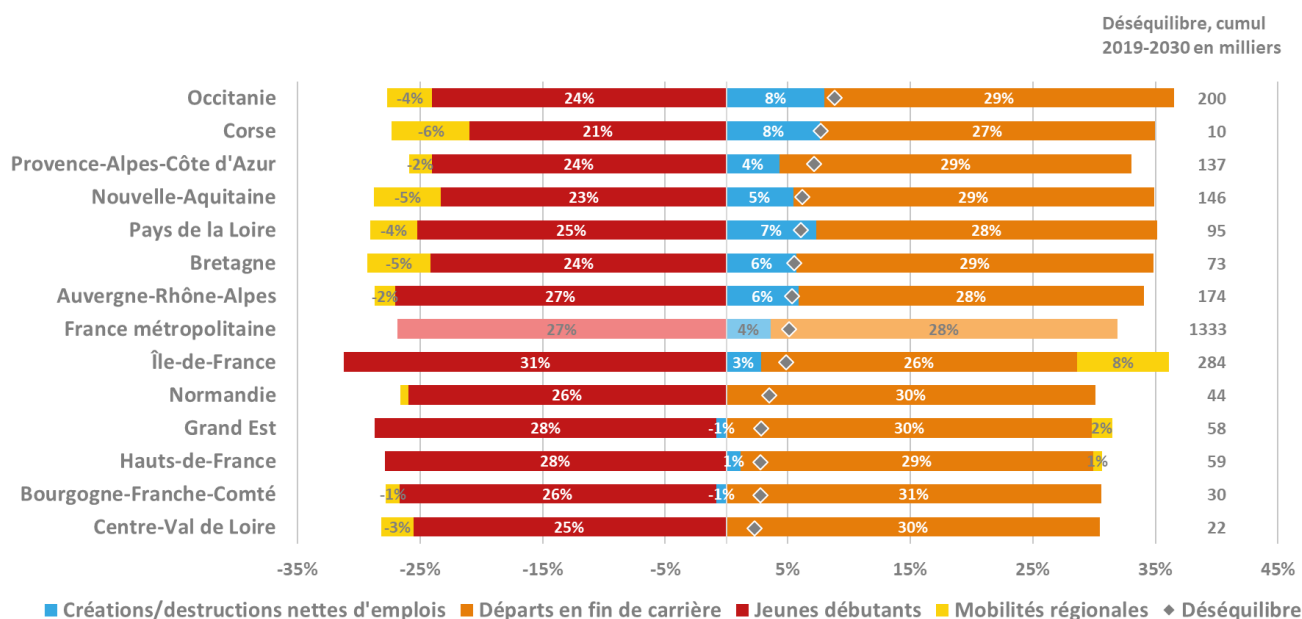
Au niveau national, 5 % des besoins de recrutement ne seraient pas spontanément pourvus par les jeunes débutant sur le marché du travail à l'horizon de 2030. Qu'en est-il au niveau régional ?

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.

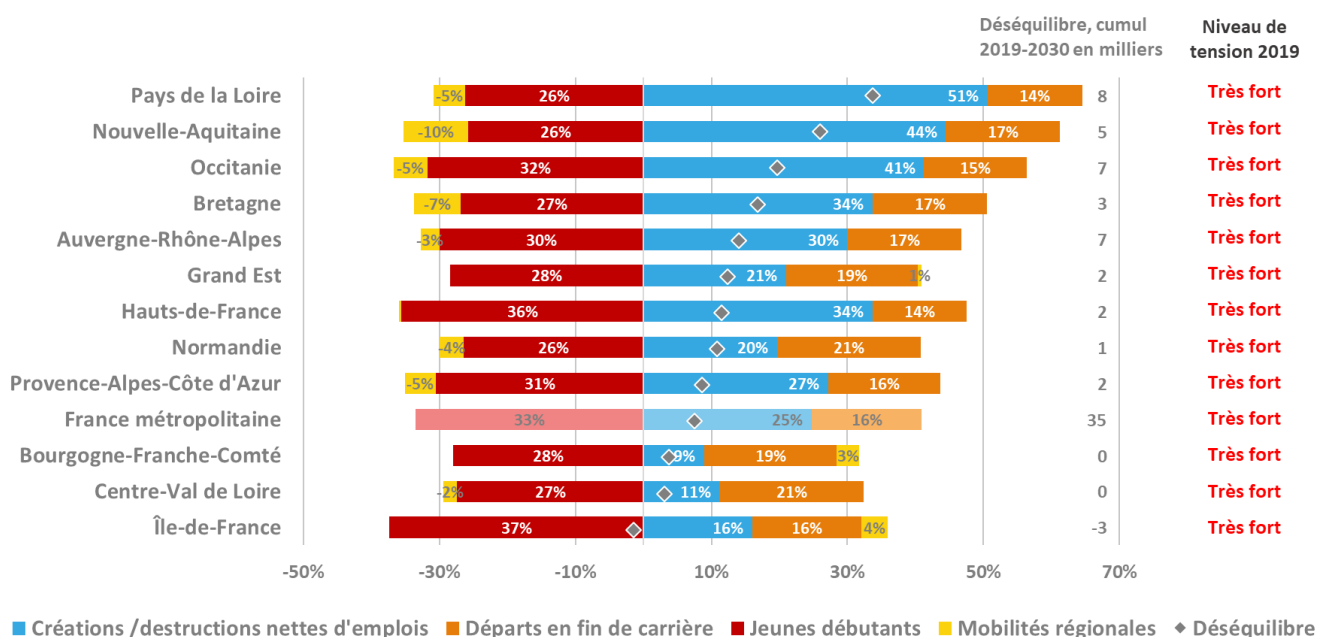
À l'instar des agents d'entretien et des employés de maison, les aides à domicile figurent parmi les métiers pour lesquels le déficit potentiel de main-d'œuvre serait élevé dans l'ensemble des régions : d'ici 2030, les postes non pourvus par les jeunes débutants et les travailleurs en provenance d'autres 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.

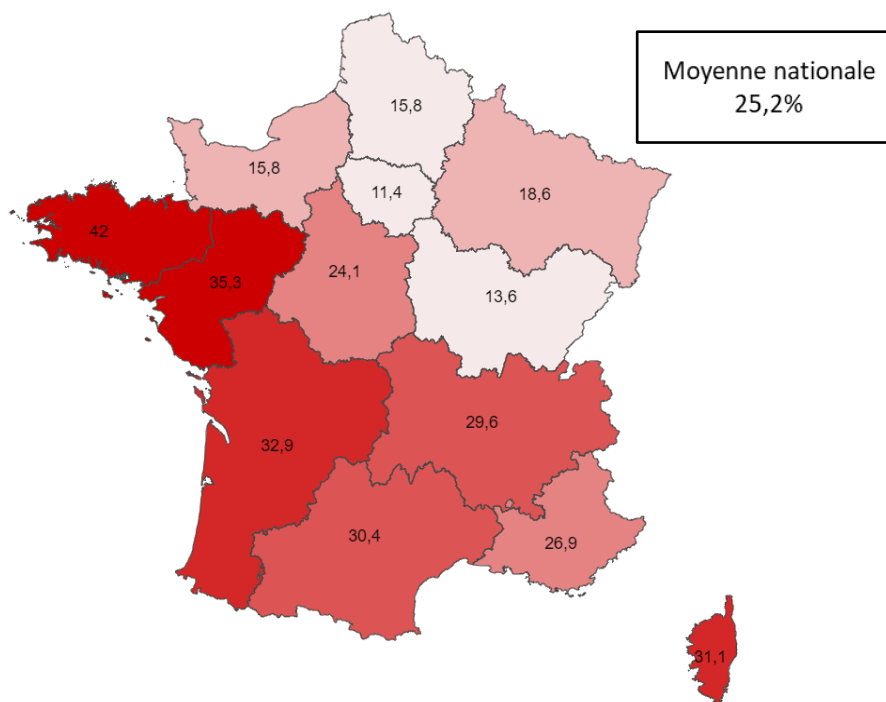
Cette aggravation des tensions serait néanmoins plus marquée dans les territoires du Sud et de l'Ouest dont le marché du travail est déjà très tendu. C'est en particulier le cas en Pays de la Loire, en Nouvelle-Aquitaine et en Bretagne (Carte I). Ces trois régions sont à la fois agricoles et industrielles 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.