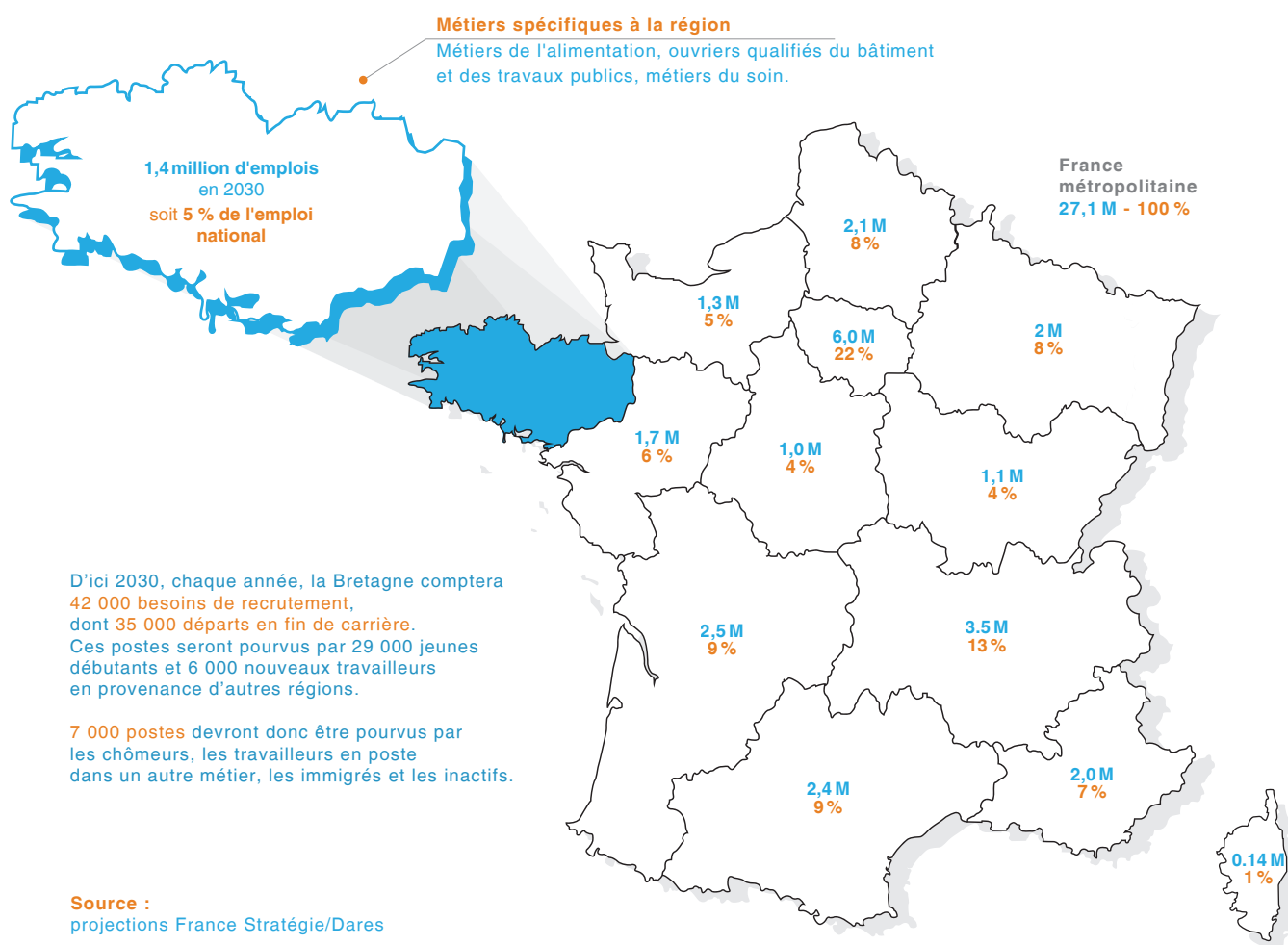


Quelles perspectives de recrutement en Bretagne ?

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 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)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 la Bretagne. 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, 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).

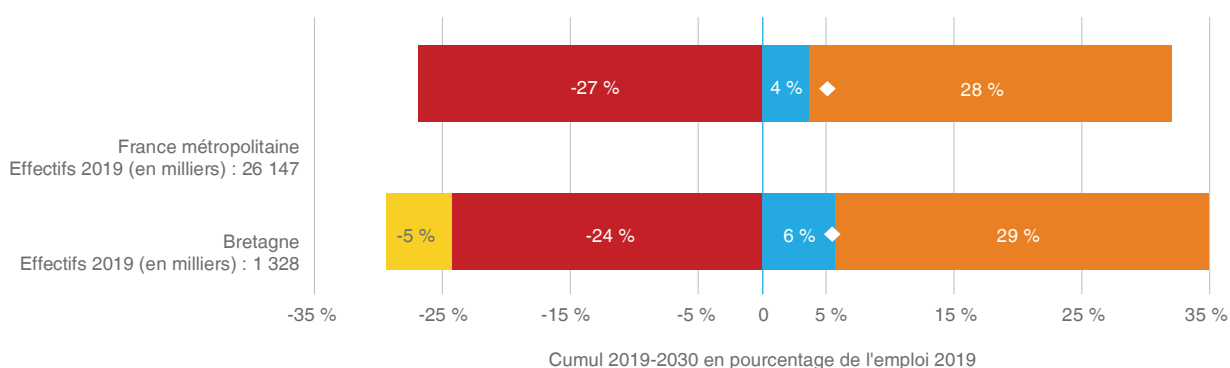
Dans cette région, l'emploi est en effet plus dynamique en projection : les créations nettes d'emplois totaliseraient dans la décennie à venir 6 % de l'emploi de 2019, contre 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient légèrement supérieurs à la moyenne métropolitaine (29 % de l'emploi 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.

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 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 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)



■ Créations/destructions nettes ■ Départs en fin de carrière ■ Jeunes débutants ■ Mobilité géographique (totale) ◇ Déséquilibre

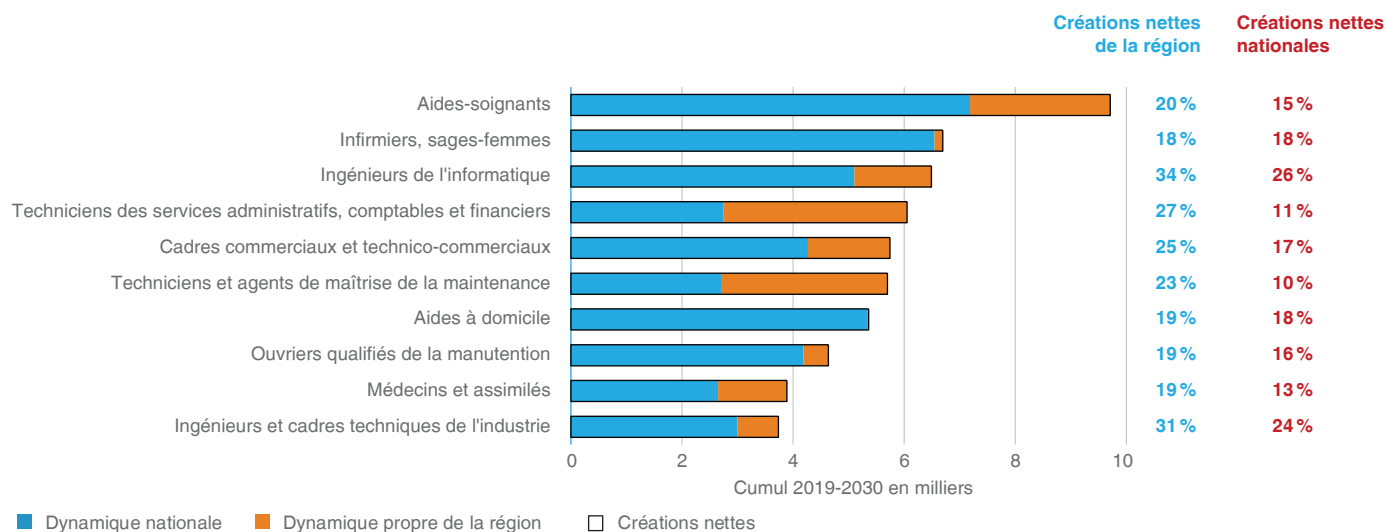
Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de région des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. *Ipsa facto*, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en 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

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.

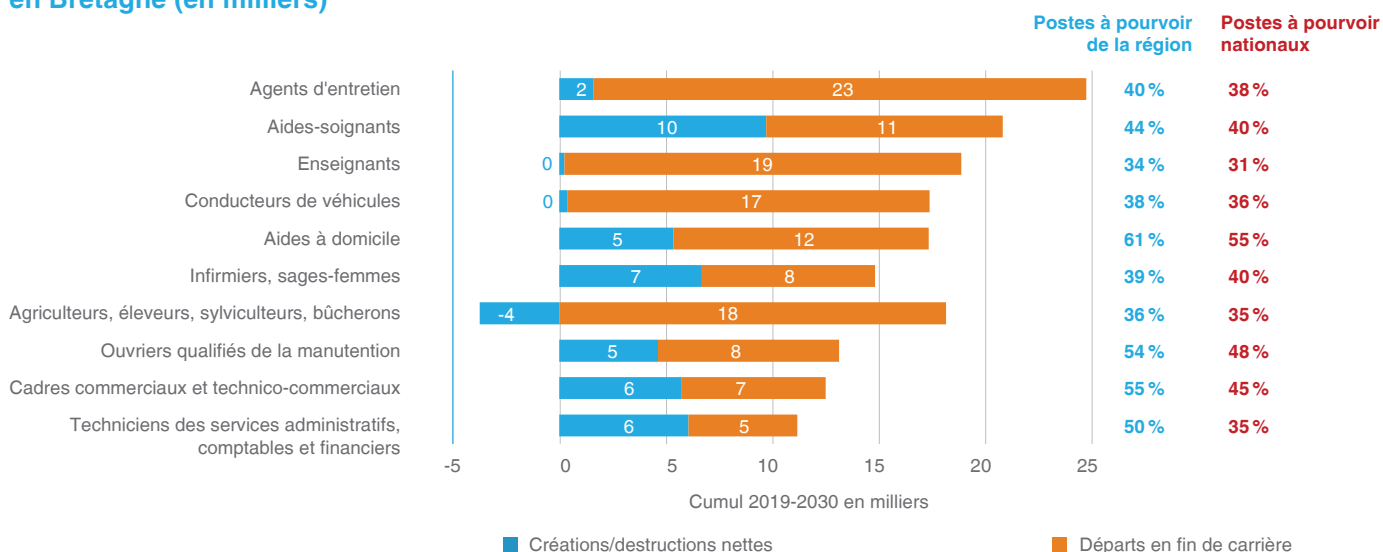
Source : projections France Stratégie/Dares

LES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT

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'en-

tretien, 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.

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 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.

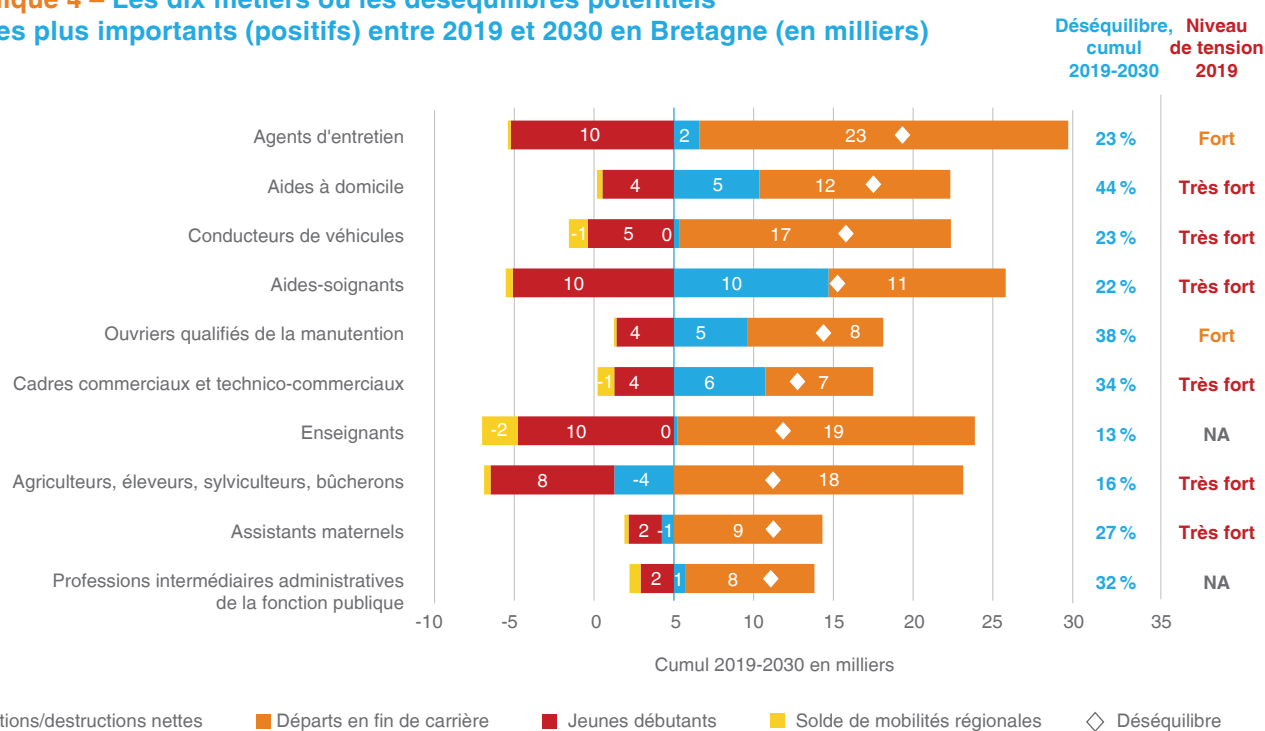
LES DÉSÉQUILIBRES LES PLUS MARQUÉS

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 publique⁴) 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.

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

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

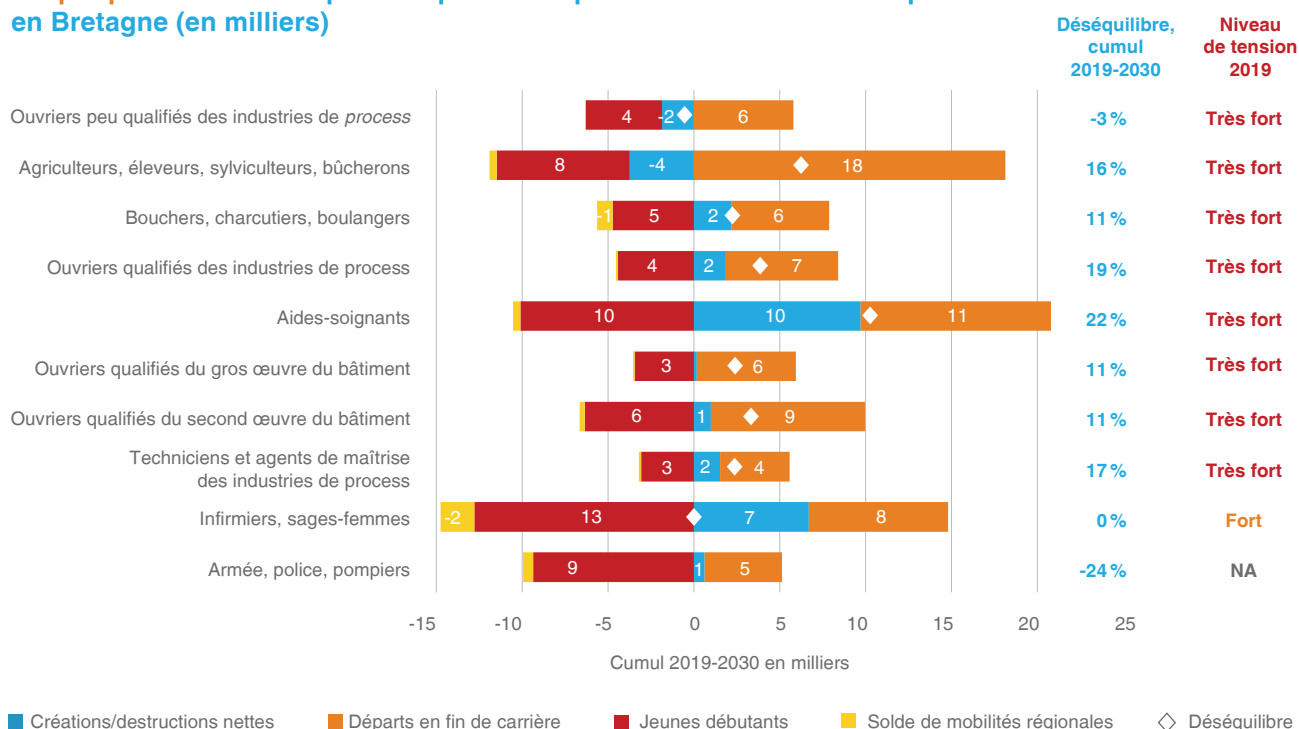
LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

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)⁵. 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 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

5. 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.

TYPOLOGIE DES MÉTIERS EN BRETAGNE

en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

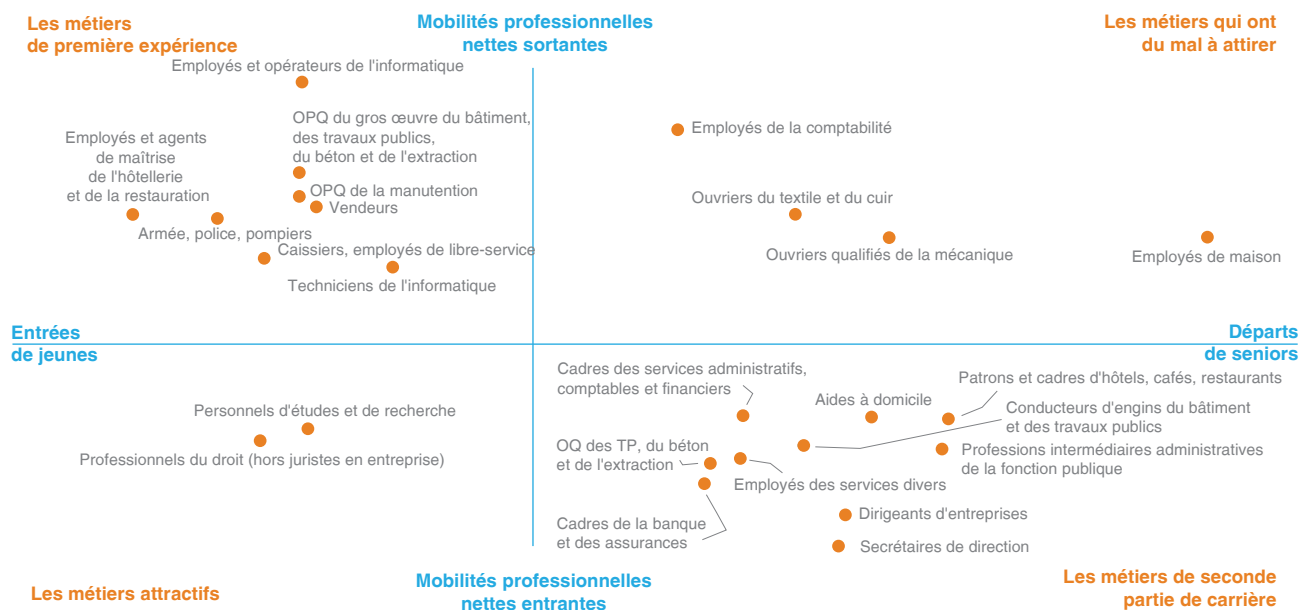
La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

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.



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 au niveau national. Ils sont donc considérés comme des métiers de première expérience en Bretagne.

À gauche : 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).

À droite : 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).

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

En bas : au niveau national, 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 du Premier 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.

