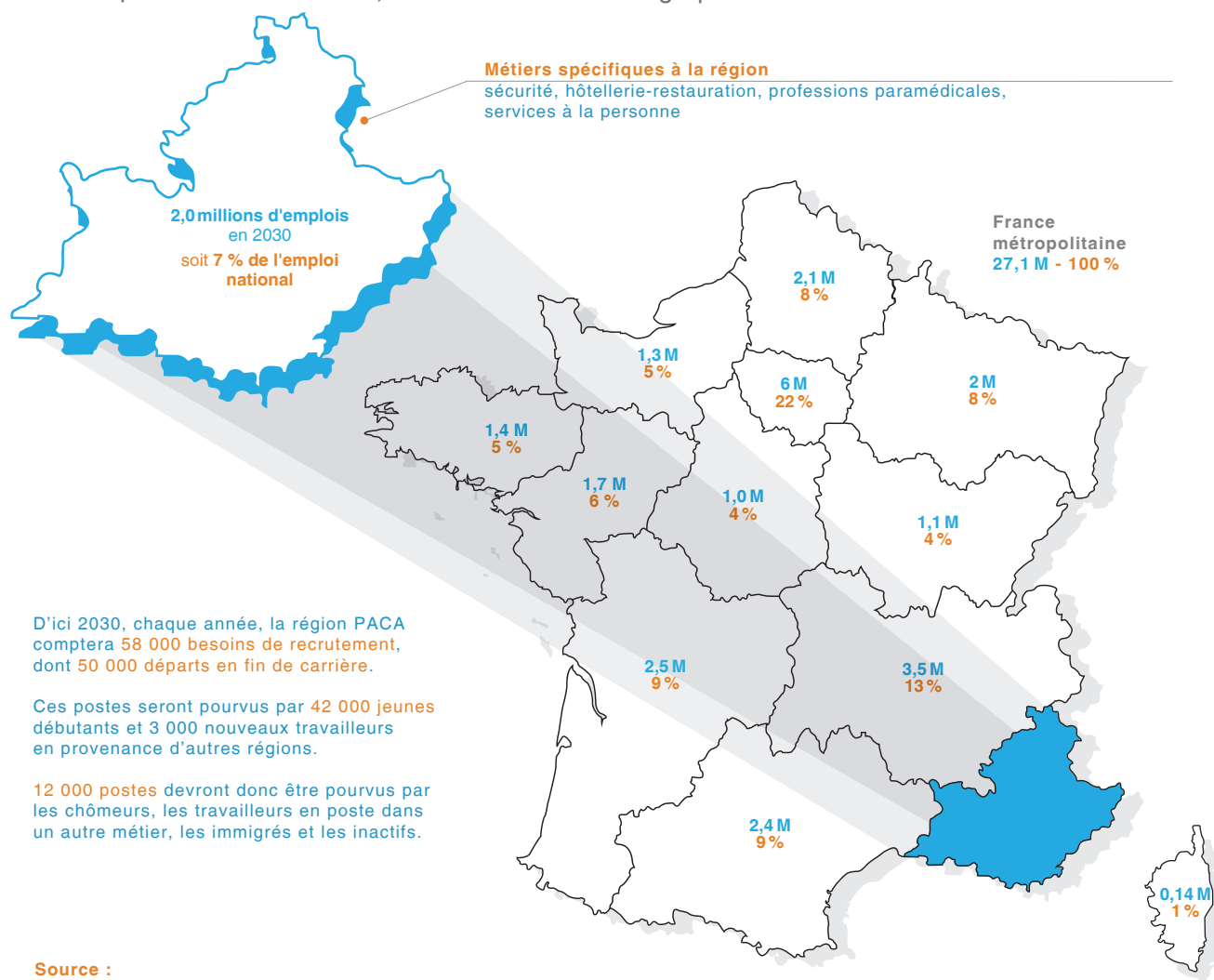


Quelles perspectives de recrutement en Provence-Alpes-Côte d'Azur ?

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.



Source : projections France Stratégie/Dares

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 métiers 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 Provence-Alpes-Côte d'Azur. 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 DYNAMIQUE AVEC DE FORTS DÉFICITS DE MAIN-D'ŒUVRE

UNE DYNAMIQUE DÉMOGRAPHIQUE PLUS IMPORTANTE QU'AU NIVEAU NATIONAL

En 2019, 1,9 million de personnes sont en emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit 7 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 33 % du stock d'emploi de 2019, une proportion proche de la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Dans cette région, l'emploi est en effet aussi dynamique que dans l'ensemble de l'Hexagone, soit 4 % de l'emploi de 2019. Les départs en fin de carrière y seraient légèrement supérieurs à la moyenne métropolitaine (29 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait en revanche inférieure à la moyenne hexagonale (24 % contre 27 %). Les besoins de recrutement seraient atténués par les arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (2 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants et les arrivées d'actifs en emploi dans la région représenteraient 7 % de l'emploi actuel en Provence-Alpes-Côte d'Azur et devraient alors être alimentés par les sorties du

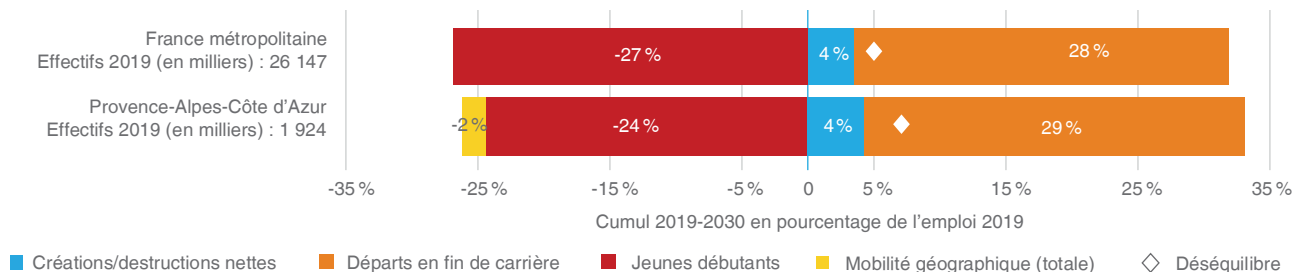
chômage, les reprises d'activité ou les immigrants qui ne sont pas pris en compte ici.

LES MÉTIERS LES PLUS CRÉATEURS D'EMPLOIS

À l'horizon de 2030, les métiers d'ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient parmi les plus créateurs d'emplois en Provence-Alpes-Côte d'Azur (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. En revanche, alors que les ouvriers qualifiés du second œuvre et les agents d'entretien figureraient parmi les métiers les plus dynamiques sur le territoire azuréen, ce ne serait pas le cas sur le territoire national.

Dans la région azurée, la croissance de l'emploi serait supérieure à celle de la France métropolitaine pour quatre des dix métiers les plus dynamiques d'ici 2030 : cadres commerciaux, aides à domicile, ouvriers qualifiés du second œuvre et agents d'entretien. Pour les autres, tels les ouvriers qualifiés de la manutention, la croissance serait similaire. Cette région se caractérise par une plus forte implantation de la logistique portuaire et maritime⁴ et par des emplois industriels plus qualifiés (22 % de cadres contre 15 % dans les autres régions métropolitaines, hors Île-de-France)⁵. Ces tendances prolongent celles observées dans le passé (2009-2018).

Graphique 1 – Total des flux pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de 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.

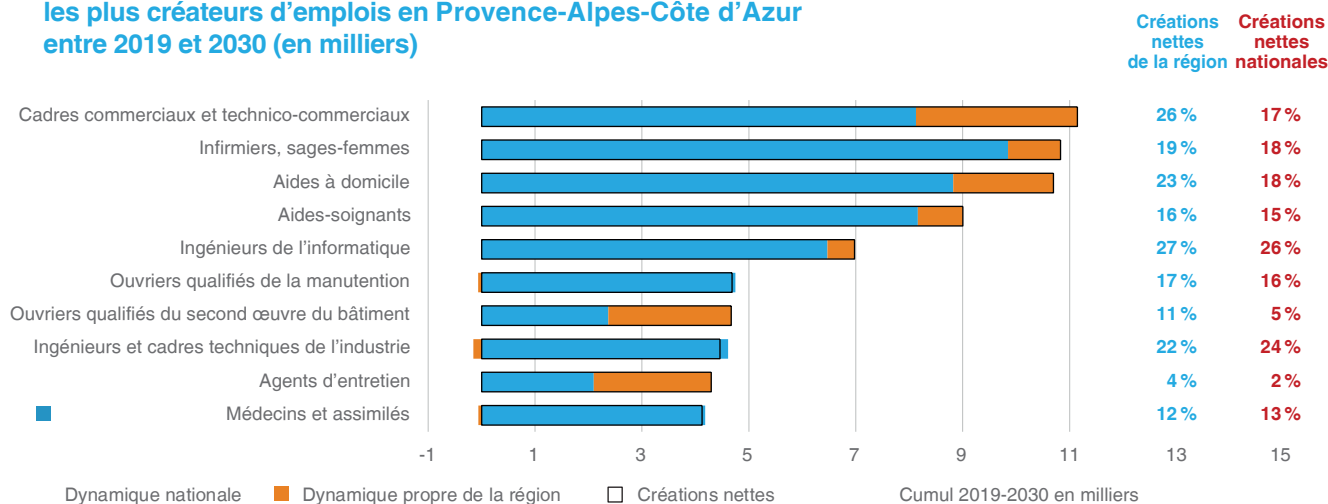
Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le déséquilibre potentiel entre les 33 % de besoins de recrutement (soit 29 % de départs en fin de carrière et 4 % de créations nettes d'emplois) et les 26 % de ressources en main-d'œuvre (24 % de jeunes débutants et 2 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 7 % des 1,9 million d'emplois de la région en 2019.

Source : projections France Stratégie/Dares

- Lassagne T., Rouaud P. et Terseur B. (2018), « Les métiers de la logistique sont exercés en majorité hors du secteur logistique », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d'Azur*, n° 61, juin.
- Michaïlesco F., Rouaud P. et Sauviac M. (2021), « Une industrie moins présente mais plus résiliente », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d'Azur*, n° 94, avril.

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



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 9 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ces créations représentent 16 % de l'emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d'emplois parmi les aides-soignants en France métropolitaine correspondent à 15 % de l'emploi métropolitain.

Parmi les 9 000 créations d'emplois attendues chez les aides-soignants en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 8 000 proviennent de l'évolution de l'emploi national et 1 000 sont liées à l'augmentation tendancielle de la part de la région dans l'emploi de ce métier.

Source : projections France Stratégie/Dares

LES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT

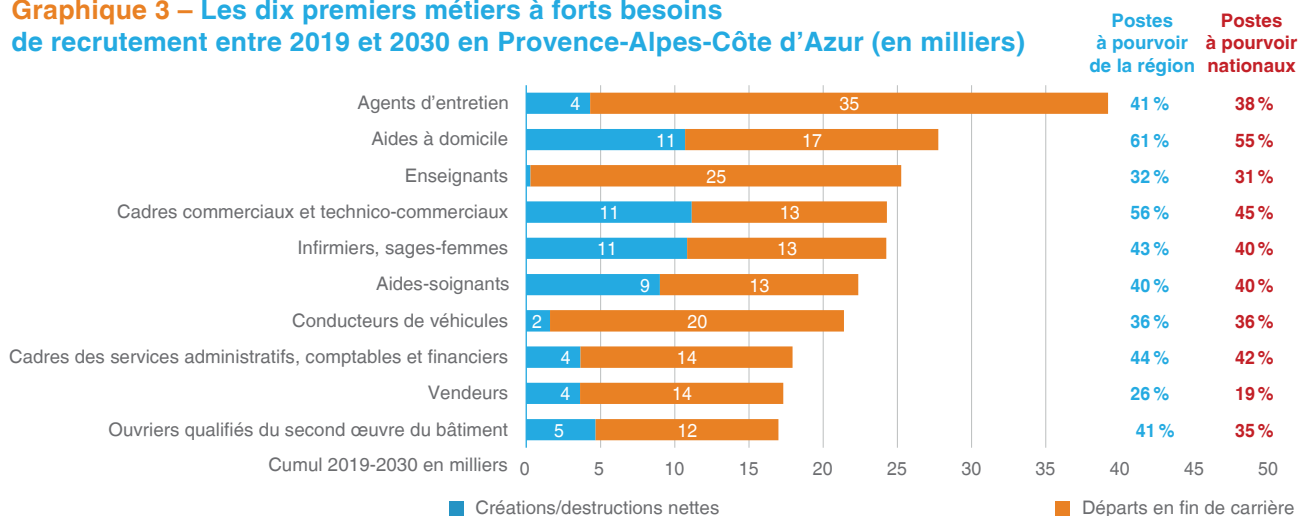
Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Provence-Alpes-Côte d'Azur sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). Certains d'entre eux, comme les enseignants et les conducteurs de véhicules, ne sont pas ou peu créateurs d'emplois, mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Dans d'autres professions, les forts besoins de recrutement seraient

alimentés aussi bien par des créations nettes d'emplois que par des départs en fin de carrière, à l'instar des aides à domicile, des cadres commerciaux et des infirmiers/sages-femmes.

LES DÉSÉQUILIBRES LES PLUS MARQUÉS

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés en Provence-Alpes-Côte d'Azur d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) font aussi partie de ceux qui auraient les plus forts besoins de recrutement

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Provence-Alpes-Côte d'Azur (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 39 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 35 000 dus aux départs en fin de carrière et 4 000 aux créations nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 41 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Provence-Alpes-Côte d'Azur et 38 % de l'emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

(Graphique 4). Chez les professions intermédiaires de la fonction publique et les enseignants, les départs en fin de carrière constitueraient l'essentiel des postes à pourvoir : d'importants postes seront laissés vacants par les seniors, en particulier dans la fonction publique territoriale⁶. On observe la même tendance chez les conducteurs de véhicules pour lesquels l'enjeu de renouvellement de la main-d'œuvre est particulièrement prégnant chez les conducteurs routiers⁷.

Dans les métiers aux déséquilibres positifs les plus élevés, le nombre de jeunes débutants n'y serait pas suffisant pour pourvoir les postes anticipés, y compris pour les professions d'enseignants et de cadres transverses (commerciaux, administratifs et financiers) qui pourraient bénéficier de ressources additionnelles de travailleurs en provenance d'autres régions.

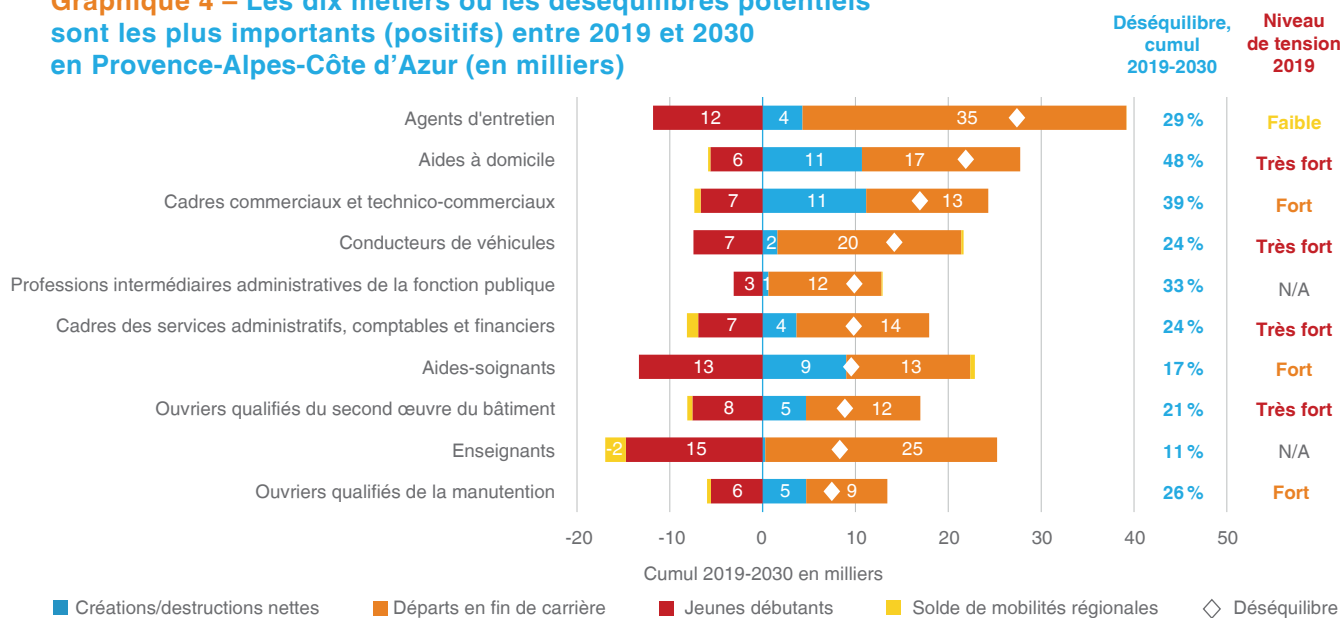
Hormis chez les agents d'entretien, tous ces métiers⁸ les plus en déséquilibre sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Compte tenu du niveau de déséquilibre attendu (fort), leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre. Des tensions nouvelles pourraient apparaître dans l'embauche

des agents d'entretien dans la décennie à venir, un nombre insuffisant de jeunes venant occuper ces postes qui souffrent de conditions d'emploi et de rémunération peu attractives. Ces métiers sont néanmoins des métiers d'insertion des immigrés et de reconversion des chômeurs, qui pourraient pourvoir, comme par le passé, une partie des postes.

LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

Les métiers surreprésentés en Provence-Alpes-Côte d'Azur sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé des activités présentes, destinées à la satisfaction de la demande locale et touristique⁹. Ainsi, parmi les métiers spécifiques à la région, on retrouve les professions régaliennes (armée, police et pompiers) et de la sécurité, celles de l'hôtellerie-restauration (cadres et employés) et des soins corporels (coiffeurs, esthéticiens). Cette région est en outre la plus dense en professions libérales, particulièrement dans le domaine de la santé¹⁰, ce qui peut expliquer la surreprésentation des professions paramédi-

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Provence-Alpes-Côte d'Azur (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, pour les agents d'entretien en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le déséquilibre potentiel entre les 39 000 besoins de recrutement (soit 35 000 départs en fin de carrière, 4 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (12 000) serait de 27 000. Ces besoins non couverts représenteraient près d'un tiers des emplois de 2019 de ce métier (29 %). Les tensions étant faibles sur les recrutements dans ce métier en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2019, elles pourraient apparaître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

- Rouaud P. et Zampini C. (2022), « Fonction publique : de nombreux départs en retraite à anticiper », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d'Azur*, n° 106, novembre.
- Lassagne T., Rouaud P. et Terseur B. (2018), « Les métiers de la logistique sont exercés en majorité hors du secteur logistique », *op. cit.*
- L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.
- Voir la définition issue de la typologie proposée par l'Insee.
- Monsef A., Rouaud P. et Dumortier A.-S. (2018), « Provence-Alpes-Côte d'Azur, région de prédilection des professionnels libéraux », *Insee Analyses – Provence-Alpes-Côte d'Azur*, n° 67, décembre.

cales sur ce territoire. Notons par ailleurs que la famille professionnelle des secrétaires inclut les secrétaires médicosociales.

Pour la moitié des métiers spécifiques à la région, les tensions actuelles sont faibles à modérées. Compte tenu du niveau de déséquilibre anticipé, elles devraient rester modérées d'ici 2030 (déséquilibre faible ou nul). C'est en particulier le cas des maraîchers, des jardiniers, des secrétaires et des agents de gardiennage et de sécurité. Les employés de l'hôtellerie-restauration seraient potentiellement en excès de main-d'œuvre (fort déséquilibre négatif), même si la reconduction des mobilités professionnelles nettes sortantes observées dans le passé pourrait limiter ces surplus. Ce sont, en effet, des métiers de première expérience, que les jeunes quittent rapidement pour monter en qualification ou se reconverter. À l'inverse, des difficultés nouvelles de recrutement pourraient apparaître chez les employés de services divers¹¹ dont les tensions sont actuellement faibles.

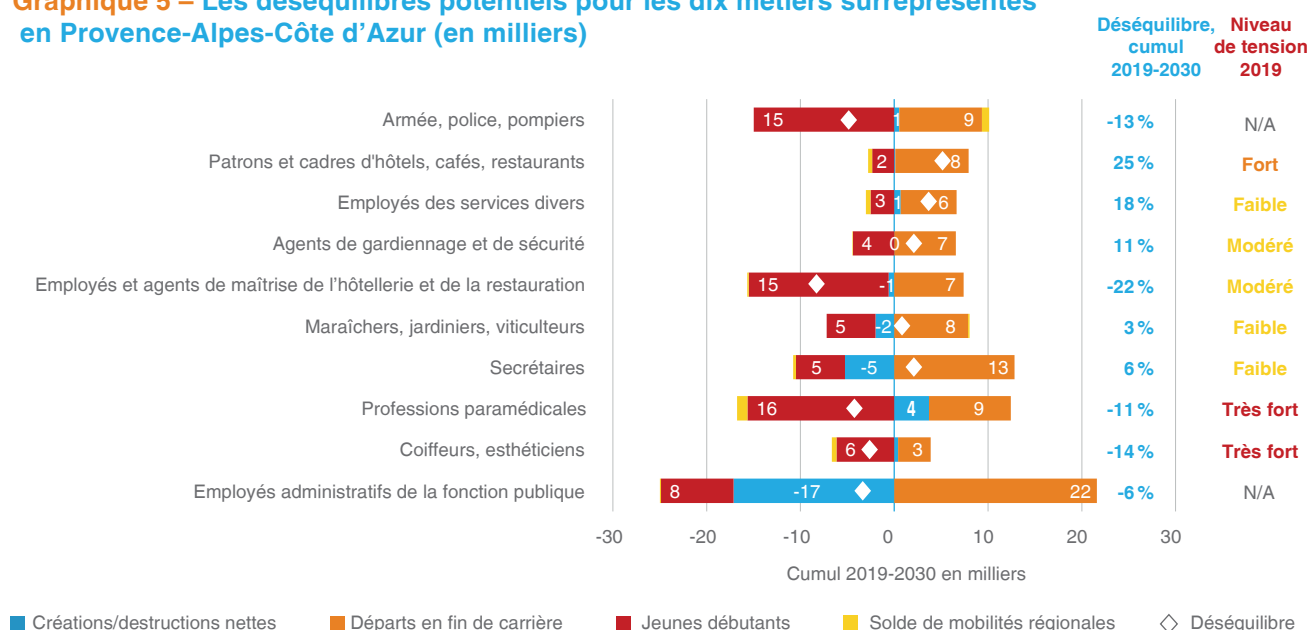
Trois métiers spécifiques à la Provence-Alpes-Côte d'Azur sont aujourd'hui confrontés à des tensions fortes à très fortes sur le recrutement :

les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants, les professions paramédicales et les coiffeurs/esthéticiens. En raison d'un déséquilibre positif important d'ici 2030, les tensions déjà fortes chez les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants pourraient s'accroître. Les besoins importants dans ces métiers seraient pourtant partiellement comblés par l'afflux additionnel de ressources en main-d'œuvre : l'arrivée de professionnels en provenance d'autres régions. De plus, ces postes qualifiés pourraient comme par le passé être pourvus par des actifs déjà en poste après une promotion (passage d'employé à cadre).

Dans les professions paramédicales et chez les coiffeurs/esthéticiens, également en très forte tension, le déséquilibre anticipé est faible, ce qui pourrait maintenir les difficultés actuelles de recrutement des employeurs.

Les professions régaliennes et les employés de la fonction publique afficheraient un déséquilibre négatif d'ici 2030, mais les besoins de recrutement pourraient être accentués si, comme par le passé, les mobilités professionnelles sortantes restaient majoritaires.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Provence-Alpes-Côte d'Azur (en milliers)



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

Champ : France métropolitaine.

Lecture : Lecture : entre 2019 et 2030, pour les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le déséquilibre potentiel entre les 8 000 besoins de recrutement (soit 8 000 départs en fin de carrière) et le nombre de jeunes débutants (3 000) serait de 5 000. Ces besoins non couverts représenteraient un quart des emplois de 2019 de ce métier (25 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2019, elles pourraient se renforcer d'ici 2030..

Source : projections France Stratégie/Dares

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

TYPLOGIE DES MÉTIERS EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

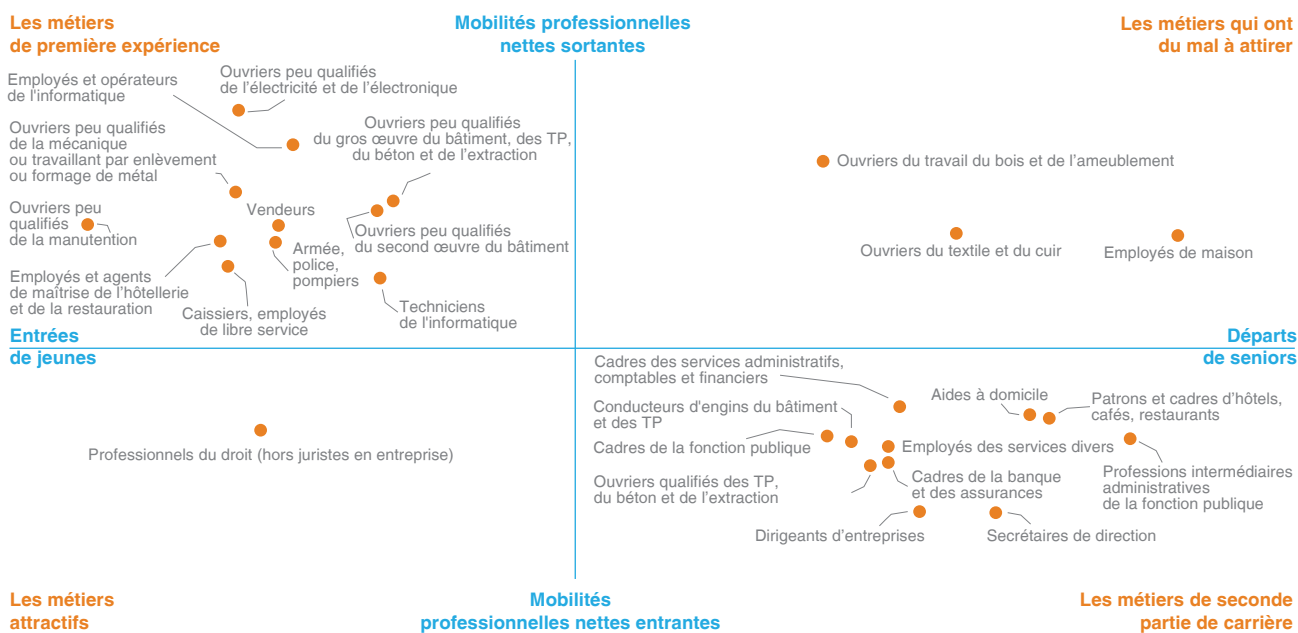
La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

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

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieur 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 –, ce qui conduit 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.



Lecture : les vendeurs ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes sortantes. Ils sont donc considérés comme des métiers de première expérience en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (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).

Champ : France métropolitaine. **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.



www.strategie.gouv.fr @Strategie_Gouv france-strategie FranceStrategie @FranceStrategie_ StrategieGouv



dares-ministère-du-travail

www.dares.travail-emploi.gouv.fr