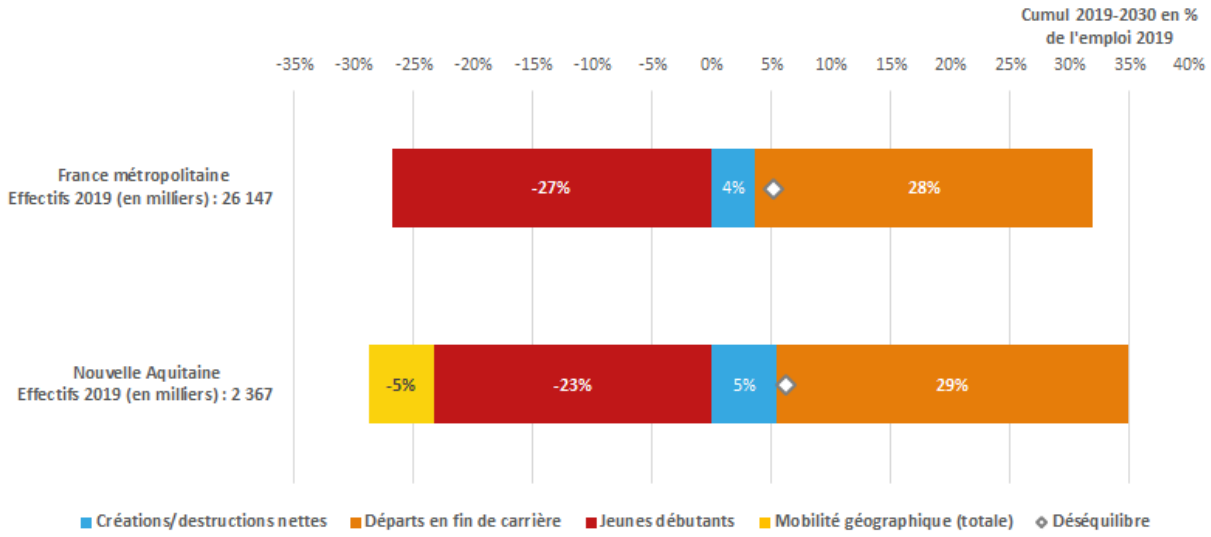
Nouvelle-Aquitaine

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).

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 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 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.

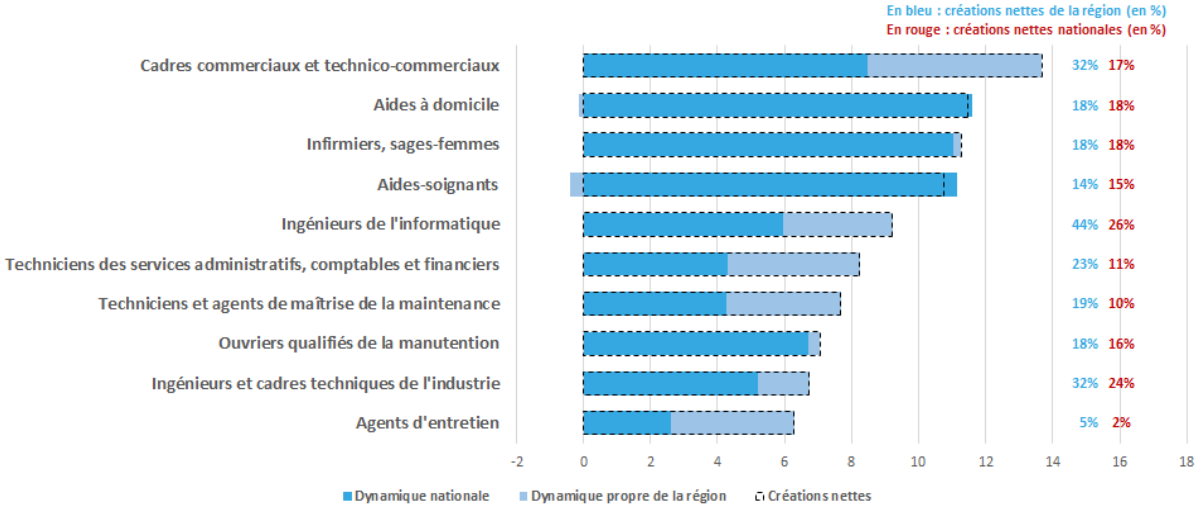
Source : projections France Stratégie/Dares

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.

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 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.

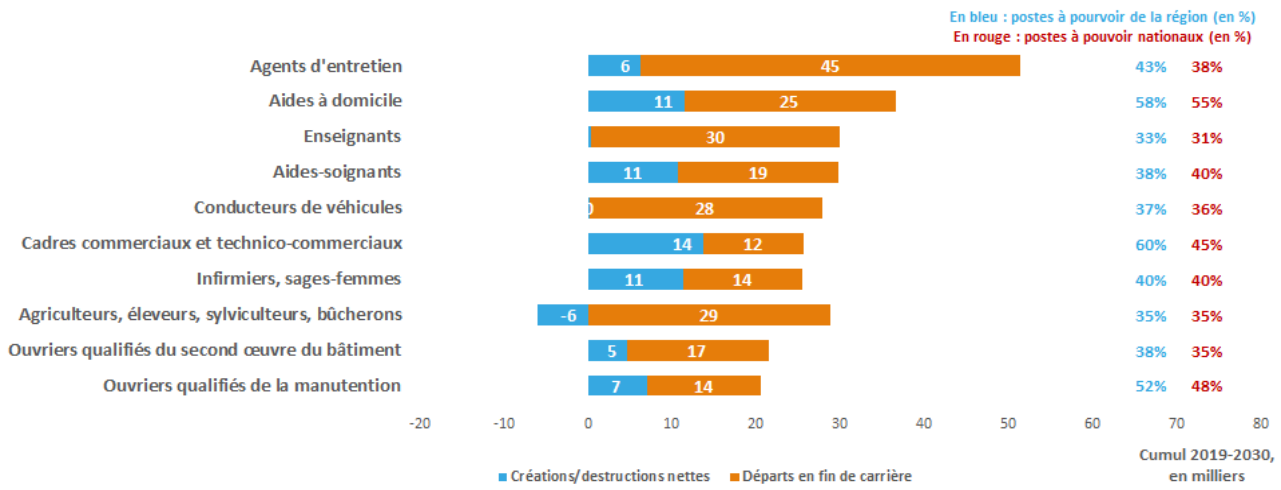
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers 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)



Champ : France métropolitaine.

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.

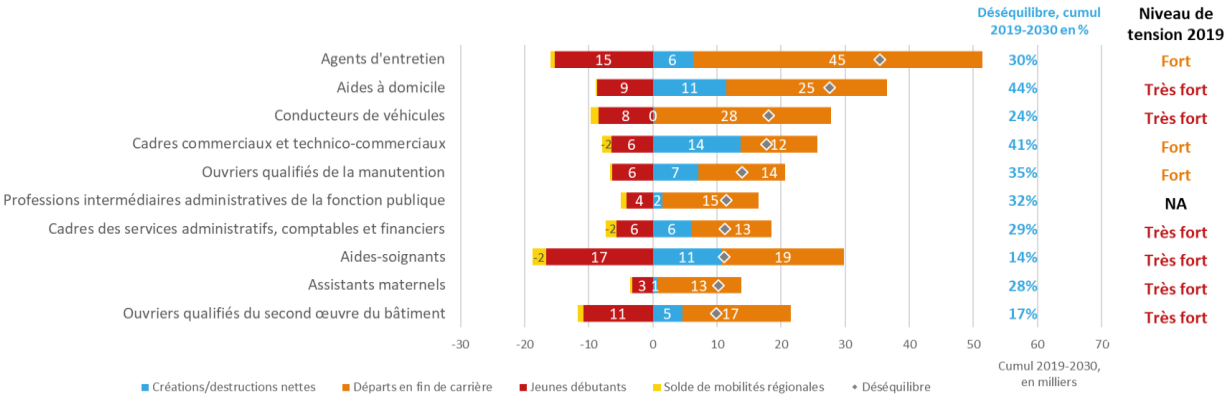
Source : projections France Stratégie/Dares

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[1]) en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accentuer ou se maintenir d'ici 2030.

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'accentuer d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

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 vinicoles (Bordeaux, Cognac), céréalières, d'élevage, de maraîchage mais aussi de pêche/ostréiculture, particulièrement en Gironde [2]. 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)[3] 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-

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

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

[3] Secrétariat général pour l'administration (2022 « Le ministère des Armées en Nouvelle-Aquitaine ».

aquitains), proche de celui de la Provence-Alpes-Côte d'Azur[1]. 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. 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[2].

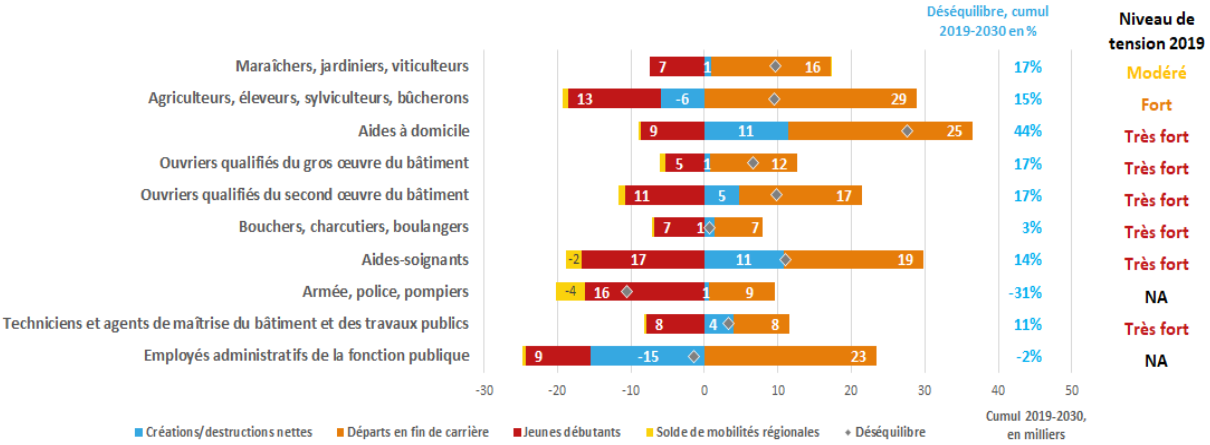
Dans la moitié des métiers spécifiques à la Nouvelle-Aquitaine, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s'accentuer d'ici 2030 (déséquilibre fortement positif). C'est en particulier le cas des ouvriers qualifiés du bâtiment (gros œuvre et second œuvre) et des aides à domicile. Pour les 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.

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

[2] 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.

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

Typologie 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 6).

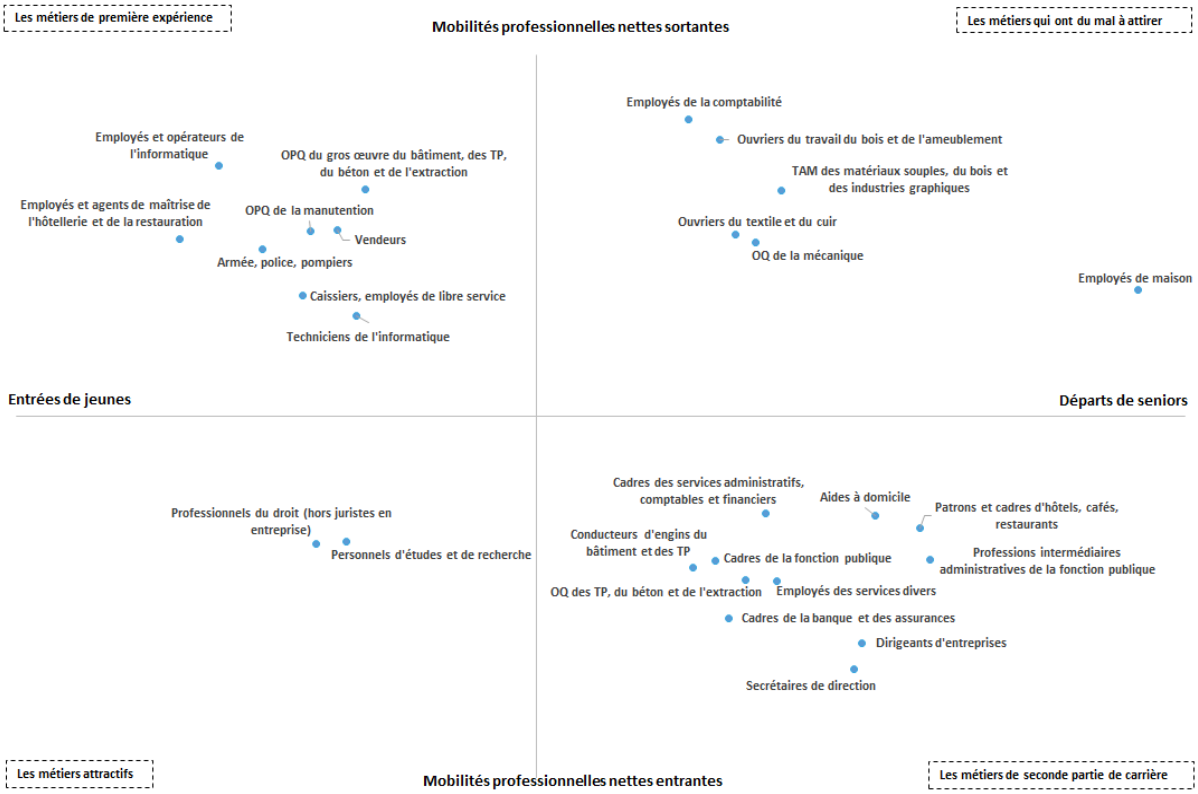
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérienc*e, 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.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Nouvelle-Aquitaine



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 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).

À droite : 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).

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