

# MÉTIERS

## 2030

Conférence Loire atlantique

## QUELLES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT PUBLIC ET PRIVÉ D'ICI 2030 ?

13 décembre 2023

Cécile Jolly et Emmanuelle Prouet  
France Stratégie

# UN EXERCICE DE PROSPECTIVE QUANTIFIÉ ET CONCERTÉ

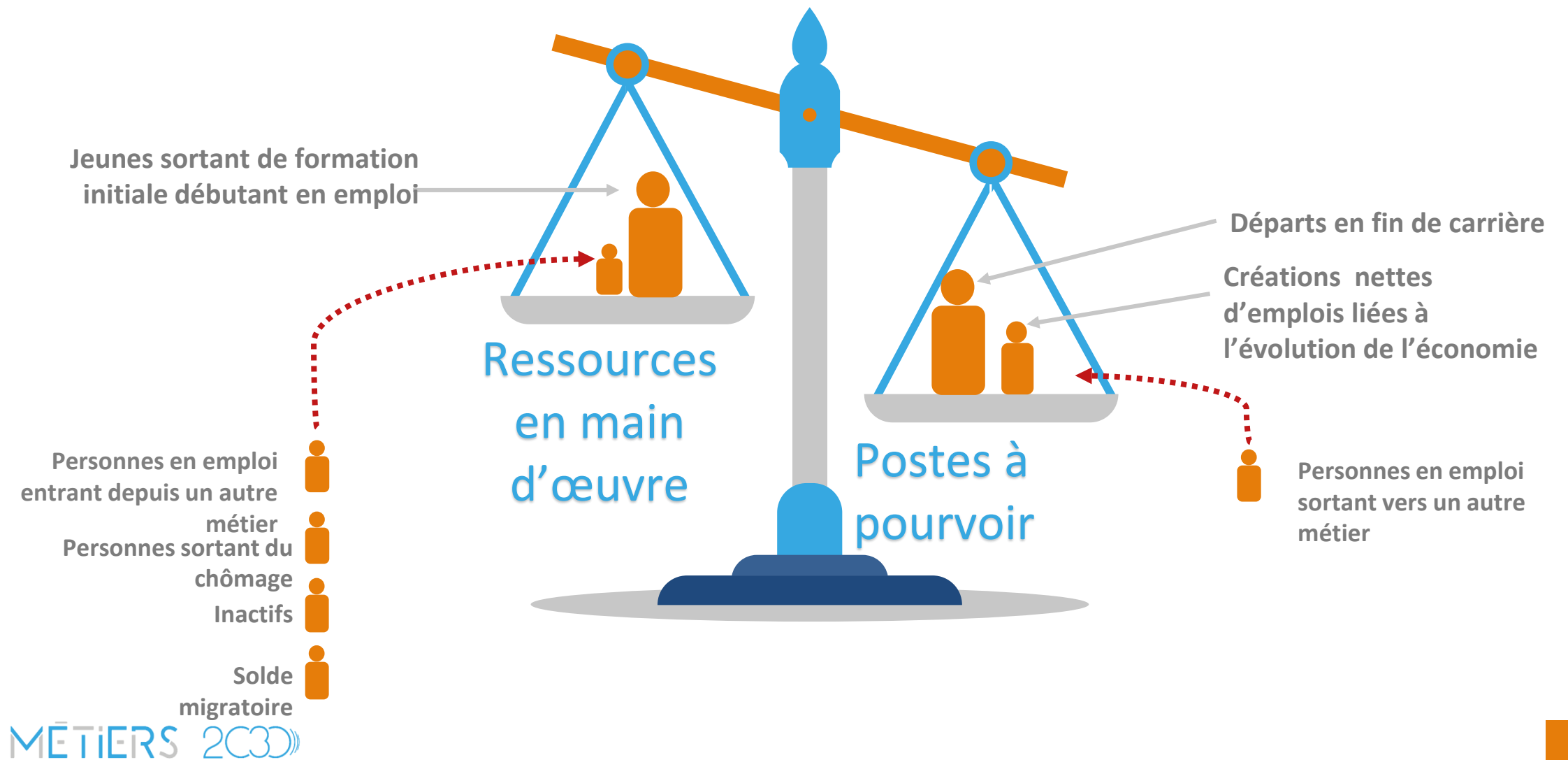
- **Les métiers en 2030** : quatrième exercice de prospective (après *Les métiers en 2010, 2015, 2022*) publié en mars 2022
  - Un **panorama chiffré** des perspectives de recrutement par métiers à horizon de 10 ans
  - Un exercice largement **concerté** : mobilisation d'un Comité d'orientation réunissant des représentants de branche, des administrations, des partenaires sociaux, en particulier les observatoires régionaux emploi-formation (CARIF-OREF) ;
  - Un **outil d'aide à la décision** à destination des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, des entreprises et des citoyens
- Pour la première fois, une **déclinaison régionale** de cet exercice national
  - Régionalisation du **scénario de référence**
  - **Les outre-mer** n'ont pu être intégrés dans cette **déclinaison régionale**, les données rétrospectives étant trop limitées pour assurer la **robustesse des résultats**
  - Régionalisation du **scénario bas carbone pour les métiers du bâtiment**

---

# PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT EN FRANCE ET EN PAYS DE LA LOIRE

---

MÉTIER  
2030



# DES SCÉNARIOS ALTERNATIFS POUR TENIR COMPTE DES INCERTITUDES

## RÉFÉRENCE

Télétravail modéré  
A mesures climat existantes

1 million d'emplois créés entre  
2019 et 2030 dont :

- +1,8 million chez les diplômés du supérieur
- -800 000 chez les non-diplômés du supérieur

## BAS CARBONE

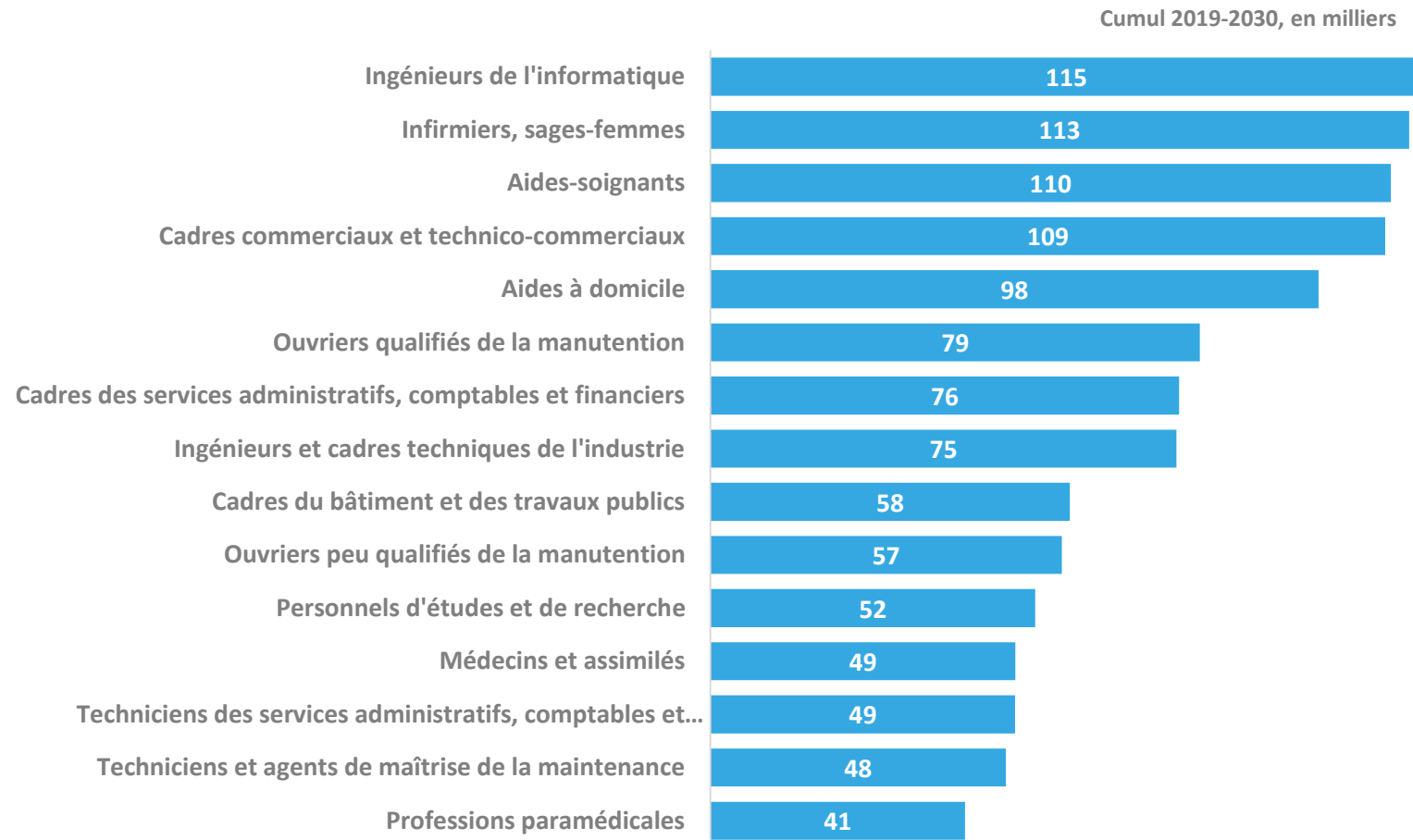
Télétravail modéré  
Atteinte des objectifs de la SNBC  
en 2030 (Stratégie nationale bas carbone)

+ 200 000 emplois par rapport au  
scénario de référence :

Scénario favorable à la construction  
(+ 120 000 emplois) et aux services  
aux entreprises

# LES INGÉNIEURS ET CADRES DU PRIVÉ ET LES MÉTIERS DU « CARE » SERAIENT LES PLUS DYNAMIQUES D'ICI 2030

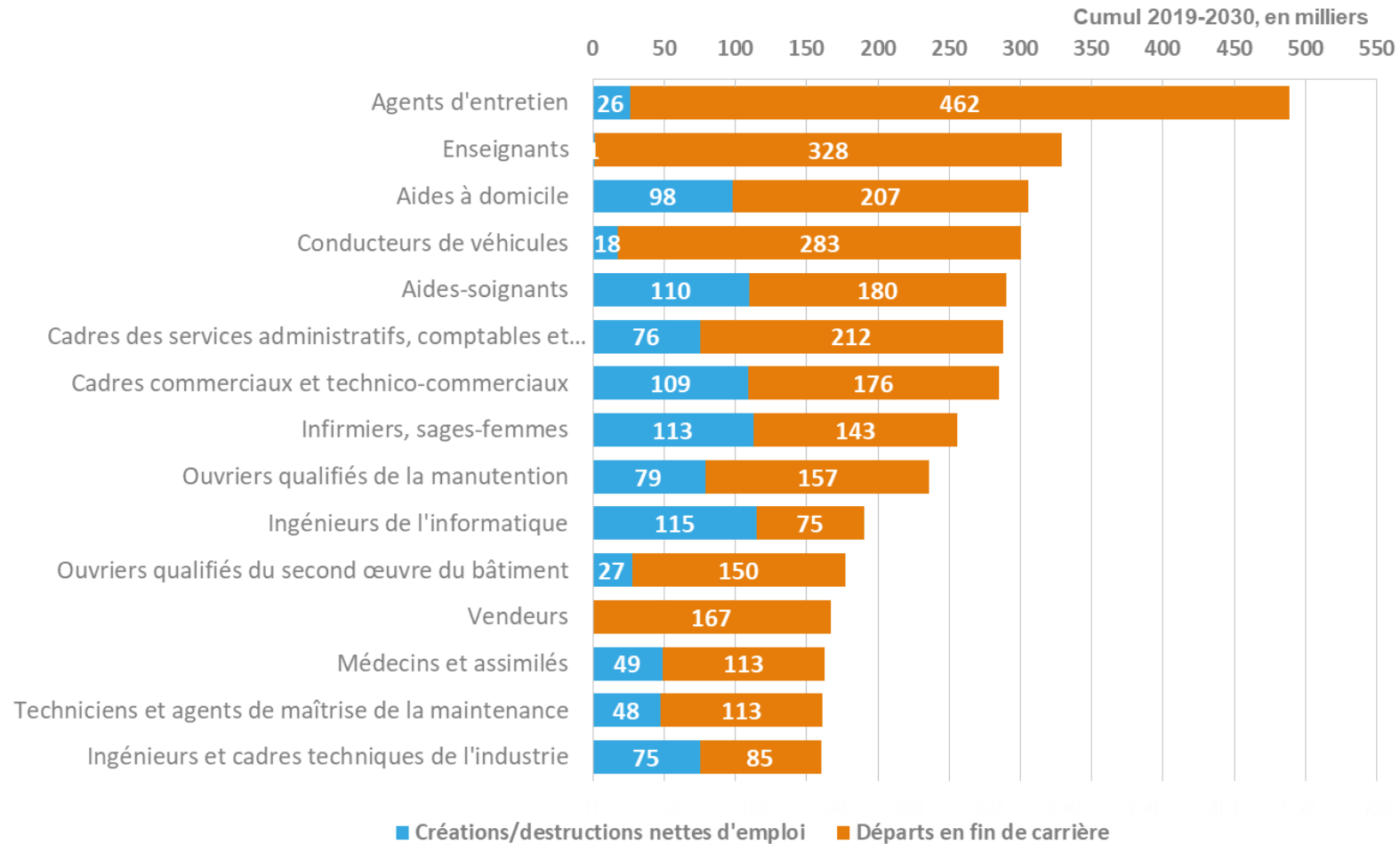
## MÉTIERS AVEC LE PLUS DE CREATIONS D'EMPLOI



Champ : France métropolitaine.

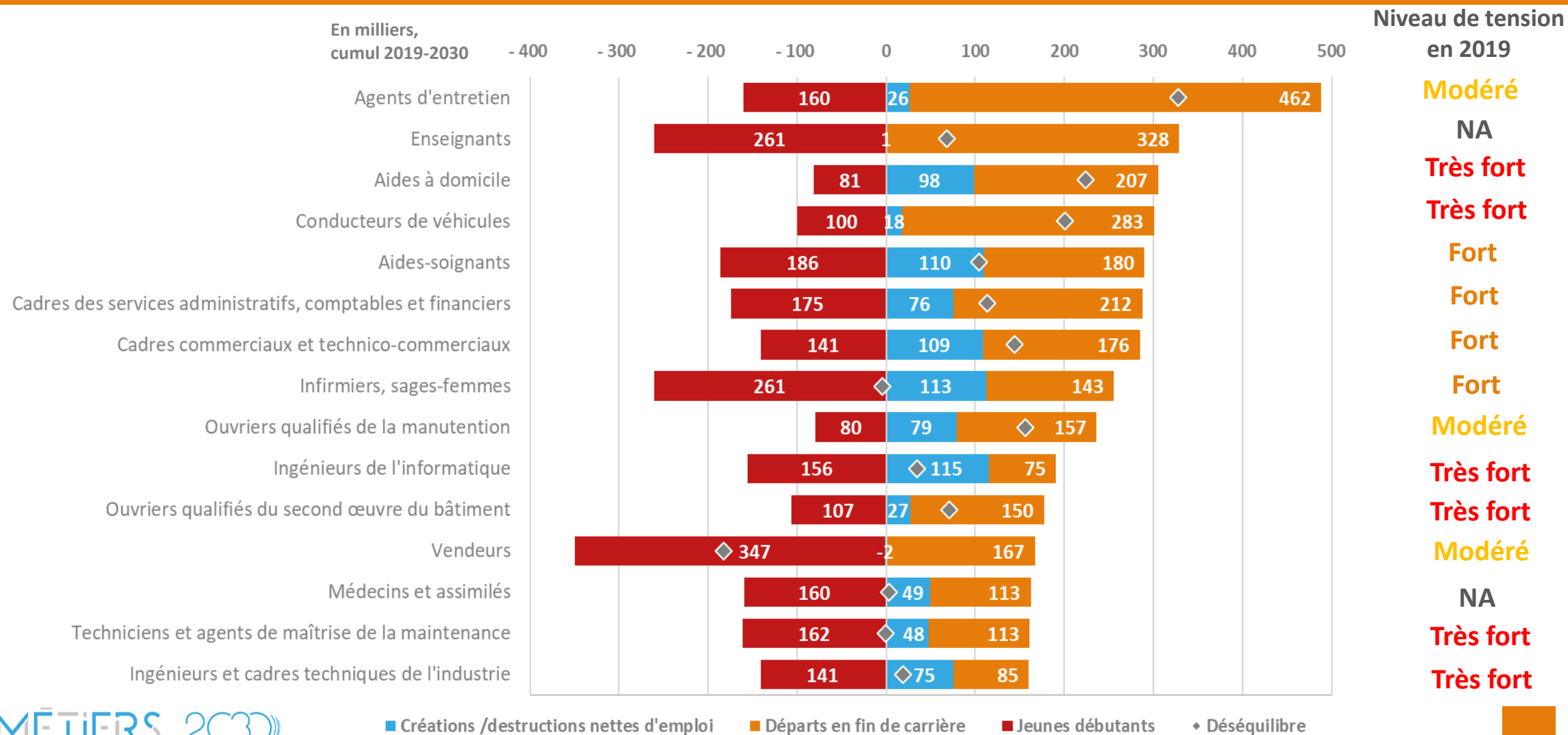
Source : projections France Stratégie/Dares

# D'ICI 2030, 800 000 POSTES À POURVOIR PAR AN DU FAIT DES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE ET DU DYNAMISME DE L'EMPLOI



**MÉTIERS AVEC LE PLUS DE POSTES À POURVOIR**

# DES DÉSÉQUILIBRES ÉLEVÉS DANS LA PLUPART DES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT





# DES DÉSÉQUILIBRES POTENTIELS QUI POURRAIENT RENFORCER OU ATTÉNUER LES DIFFICULTÉS ACTUELLES DE RECRUTEMENT

## Des tensions qui pourraient s'accroître

Aides à domicile  
Techniciens des industries mécaniques  
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment

## Des tensions qui pourraient se réduire

Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration  
Techniciens de la banque et des assurances  
Employés de la comptabilité

## Des tensions qui pourraient apparaître

Ouvriers qualifiés de la manutention  
Agents d'entretien  
Ouvriers du textile et du cuir

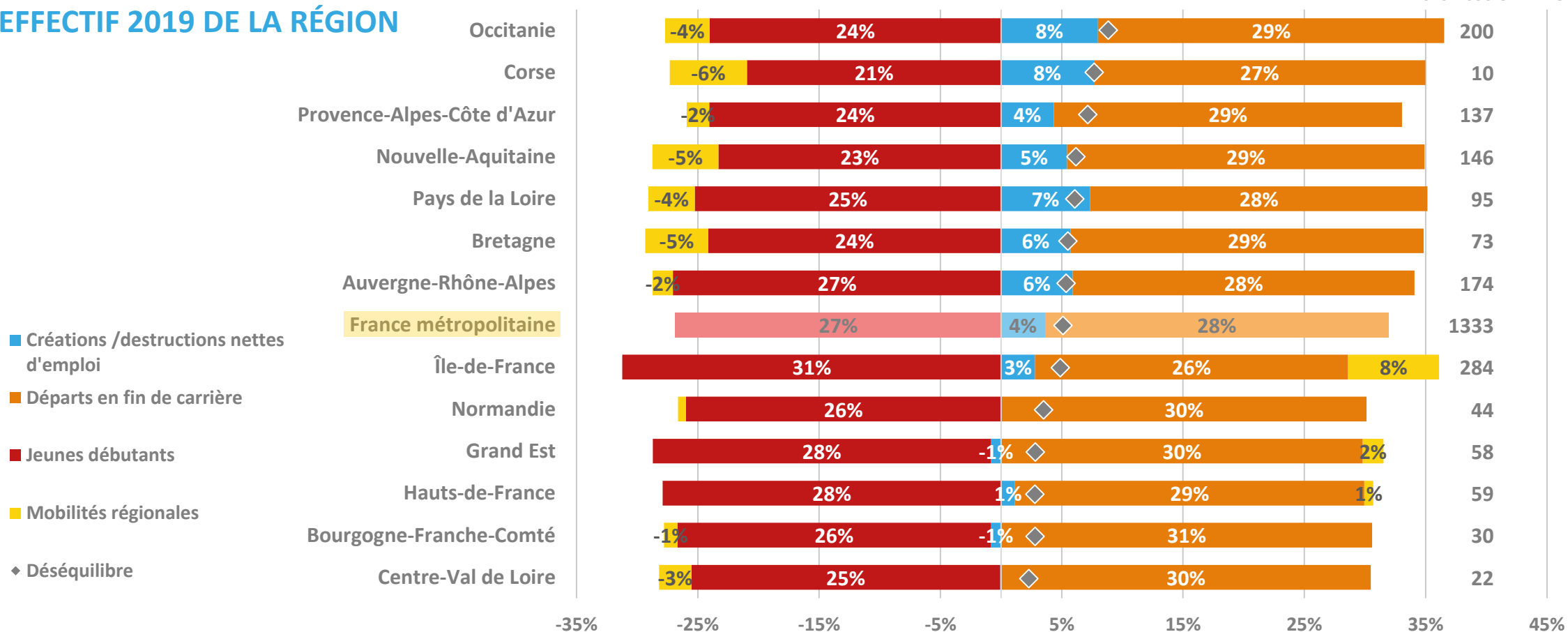
## Des tensions qui pourraient se maintenir

Infirmiers, sage-femmes  
Ingénieurs informatiques  
Ouvriers qualifiés de la maintenance  
Bouchers, charcutiers, boulangers

# DES DÉSÉQUILIBRES POTENTIELS ÉLEVÉS DANS LES RÉGIONS CÔTIÈRES DE LA FAÇADE ATLANTIQUE JUSQU'AU BASSIN MÉDITERRANÉEN

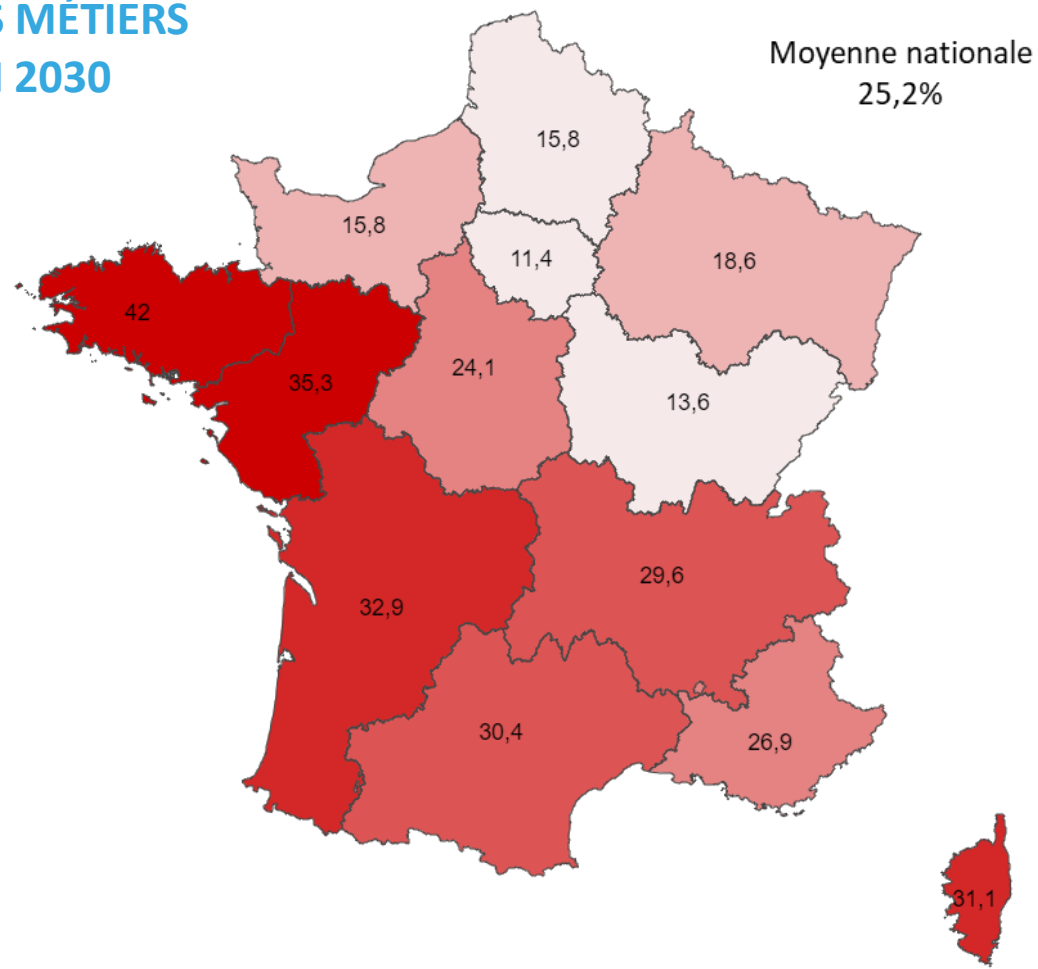
## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION

Déséquilibre, cumul 2019-2030 en milliers



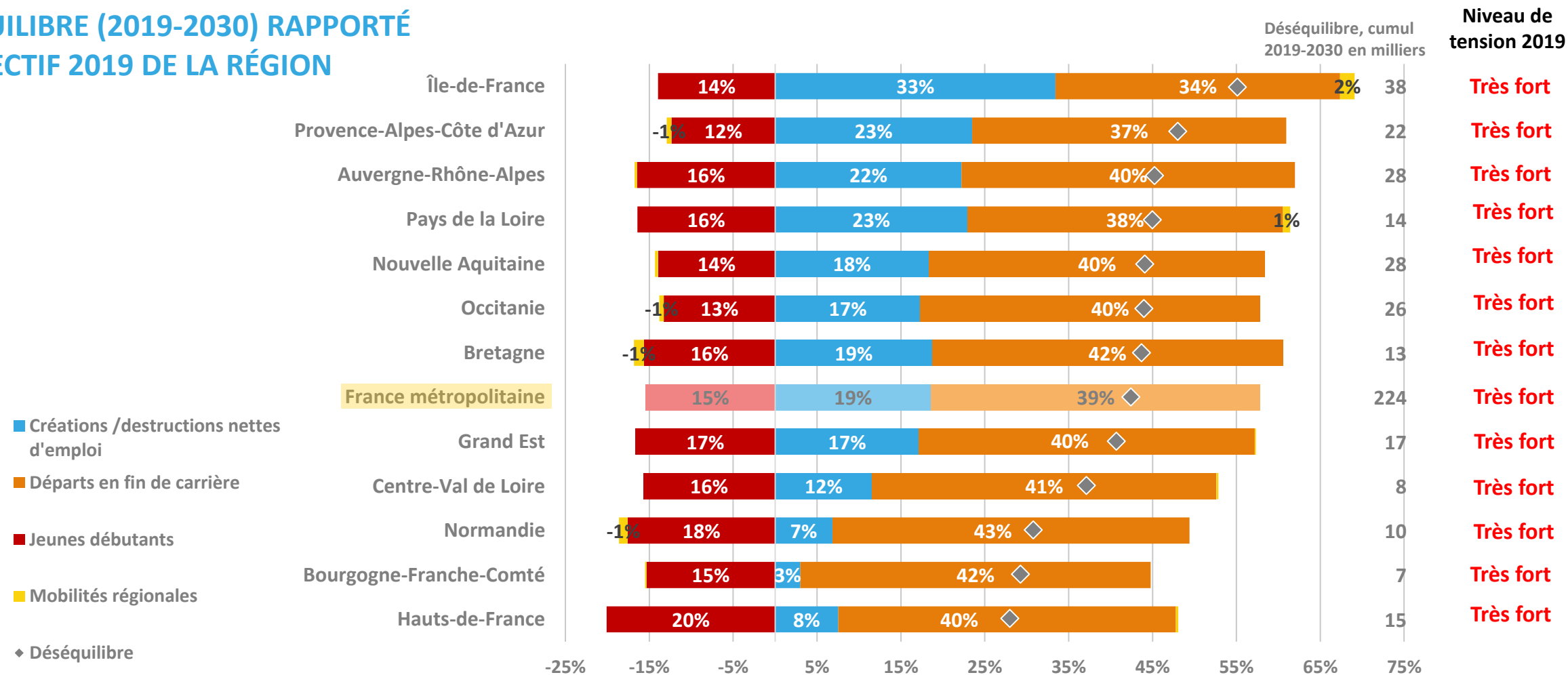
# LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT S'ACCENTUERAIENT DANS LES MÉTIERS DES RÉGIONS DU SUD ET DE L'OUEST

PART (EN %) DES EMPLOIS EXERCÉS DANS DES MÉTIERS DONT LES TENSIONS S'ACCENTUERAIENT D'ICI 2030



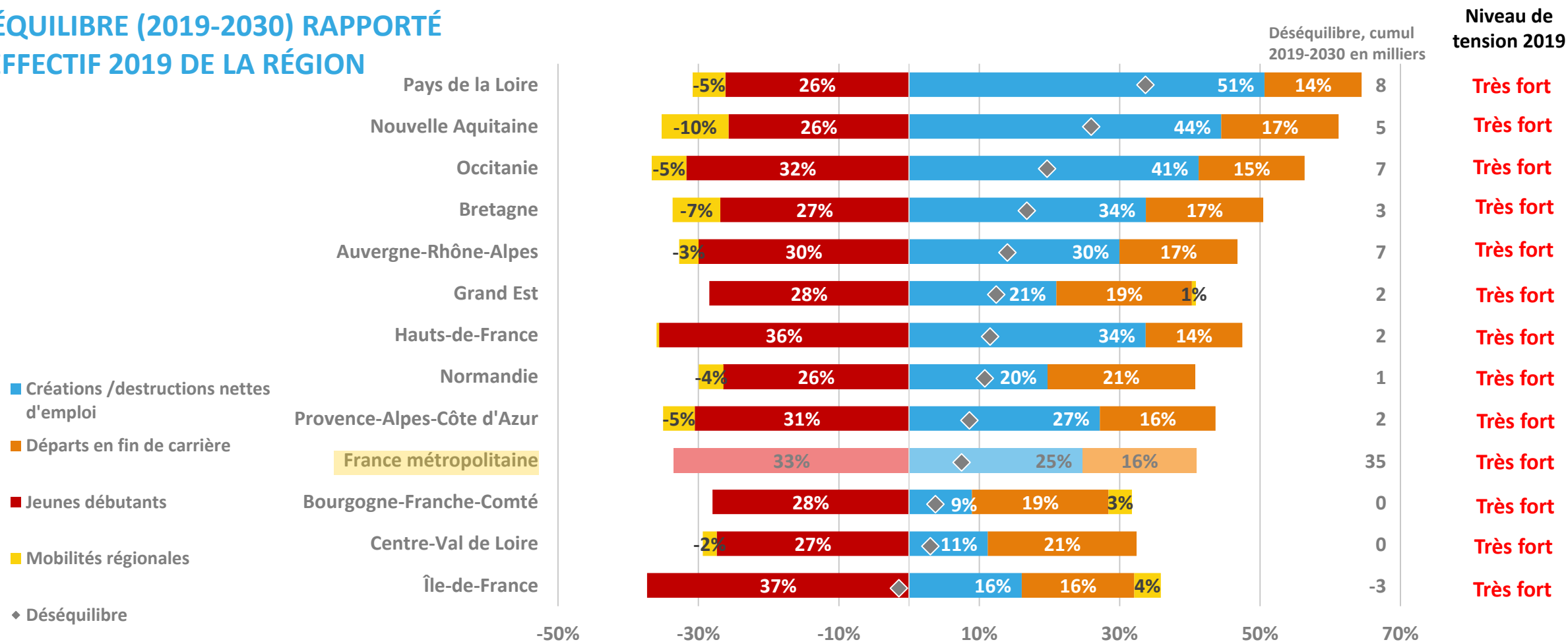
# AIDES À DOMICILE

## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION



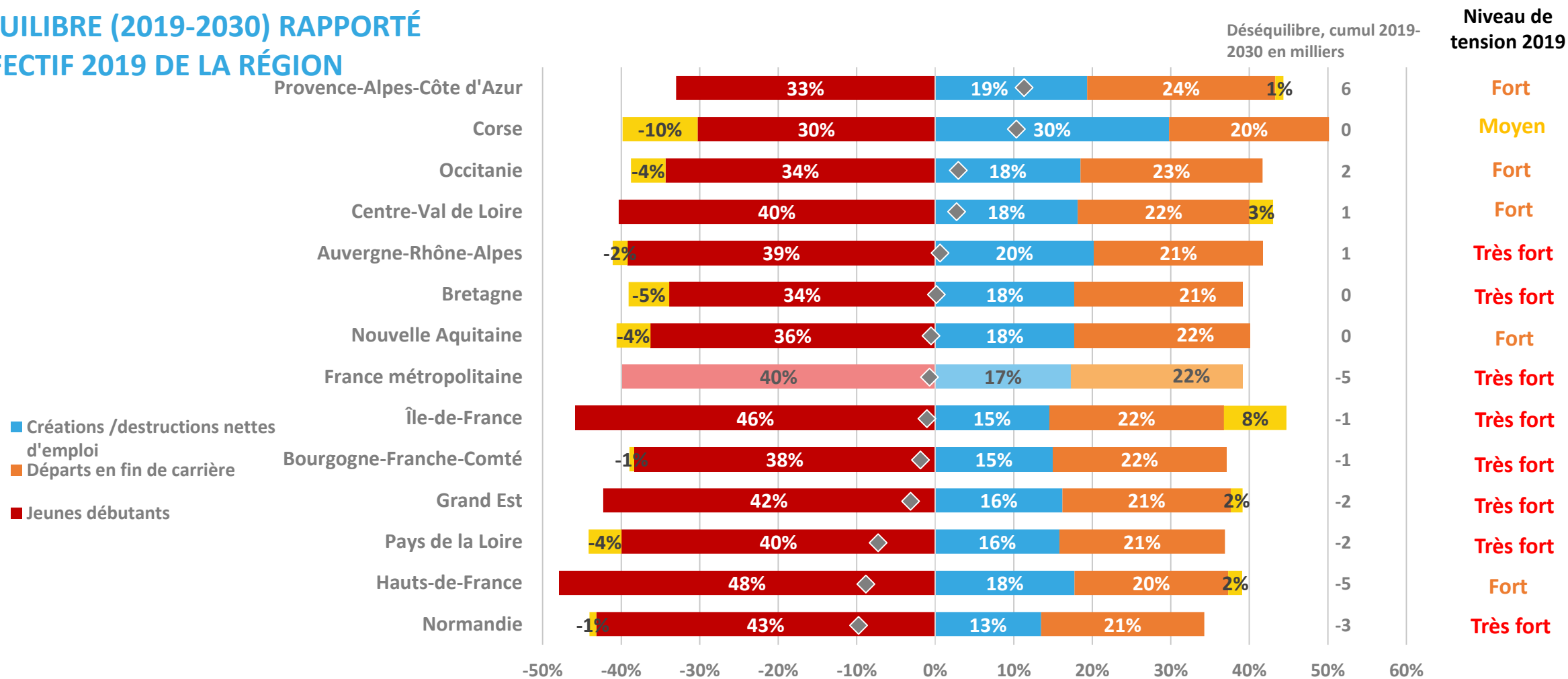
# INGÉNIEURS DE L'INFORMATIQUE

## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION



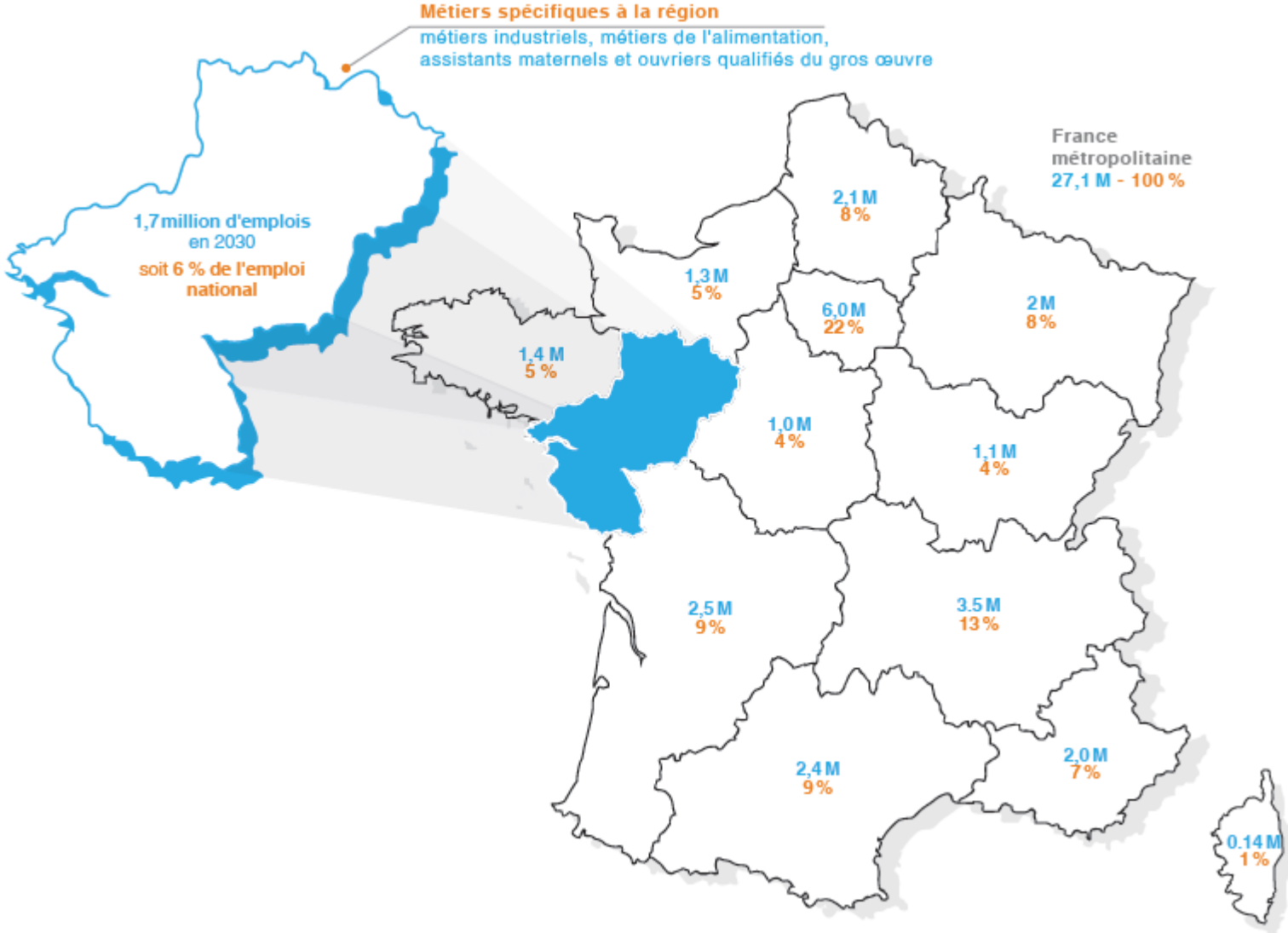
# INFIRMIERS ET SAGES-FEMMES

## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019 DE LA RÉGION



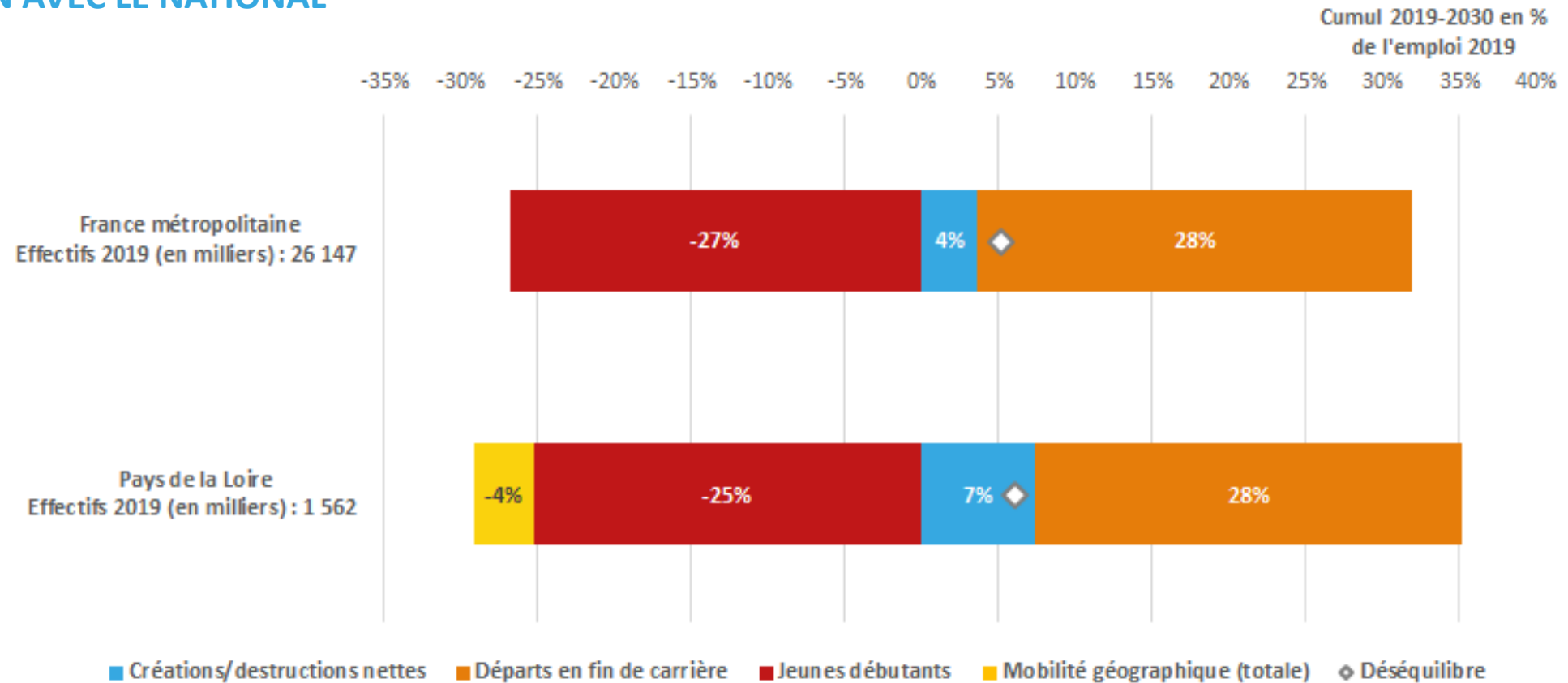
# FOCUS RÉGION : PAYS DE LA LOIRE

# MÉTIER S 2030



# INTRODUCTION : LE TOTAL DES FLUX DANS LA RÉGION

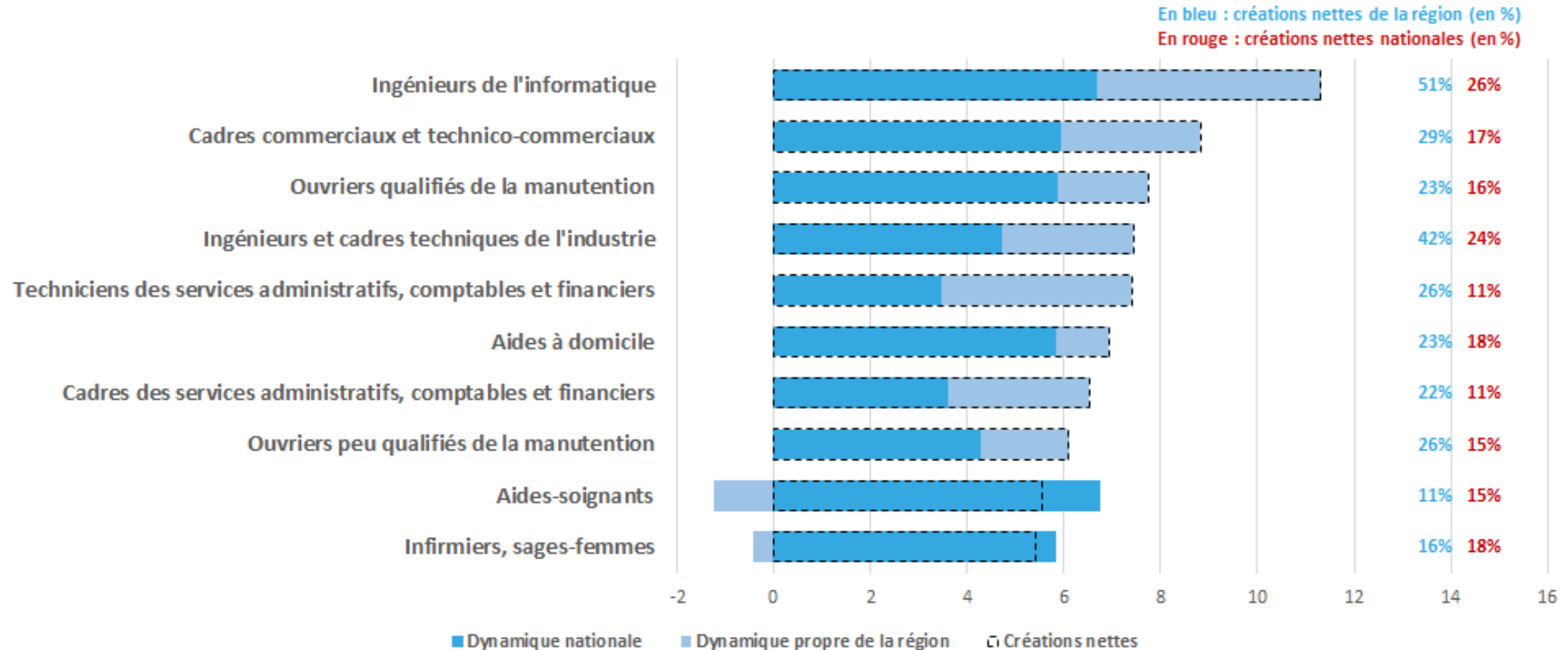
## TOTAL DES FLUX POUR LES PAYS DE LA LOIRE ET COMPARAISON AVEC LE NATIONAL





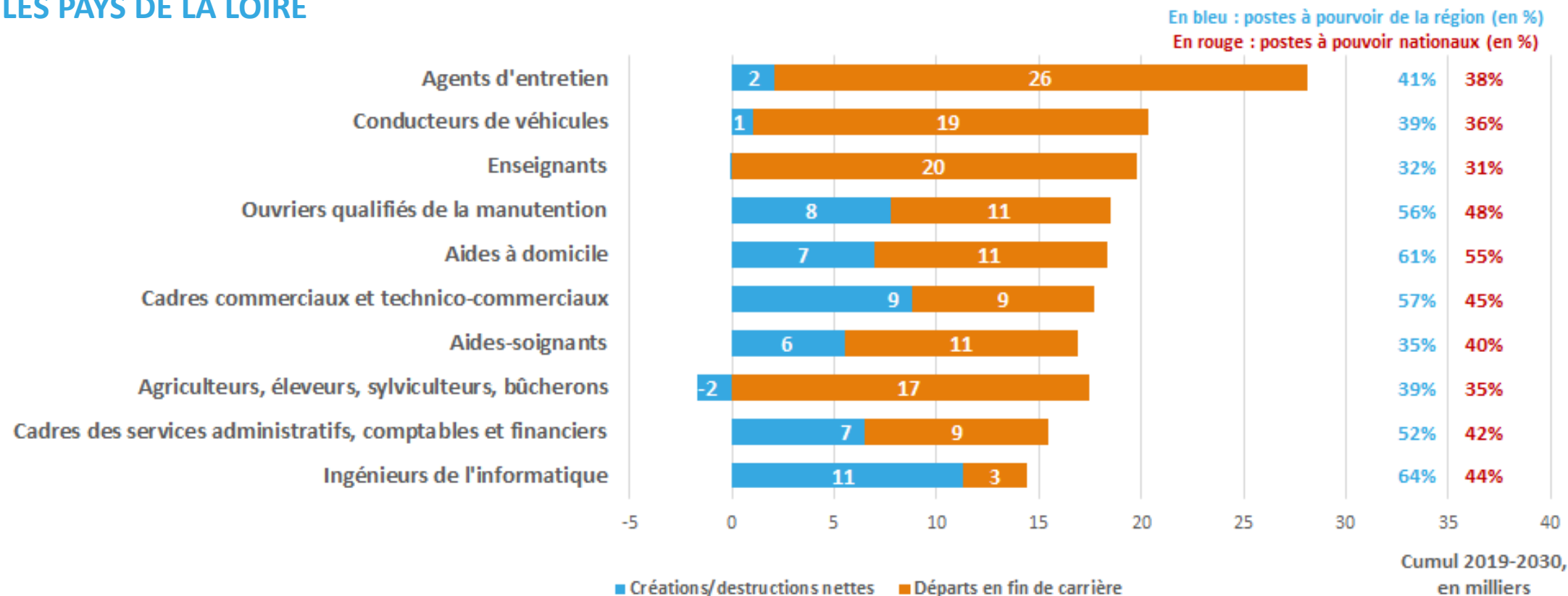
# LES MÉTIERS AVEC LE PLUS DE CRÉATIONS NETTES D'EMPLOIS

## LES MÉTIERS AVEC LE PLUS DE CRÉATIONS NETTES D'EMPLOI (2019-2030) DANS LES PAYS DE LA LOIRE



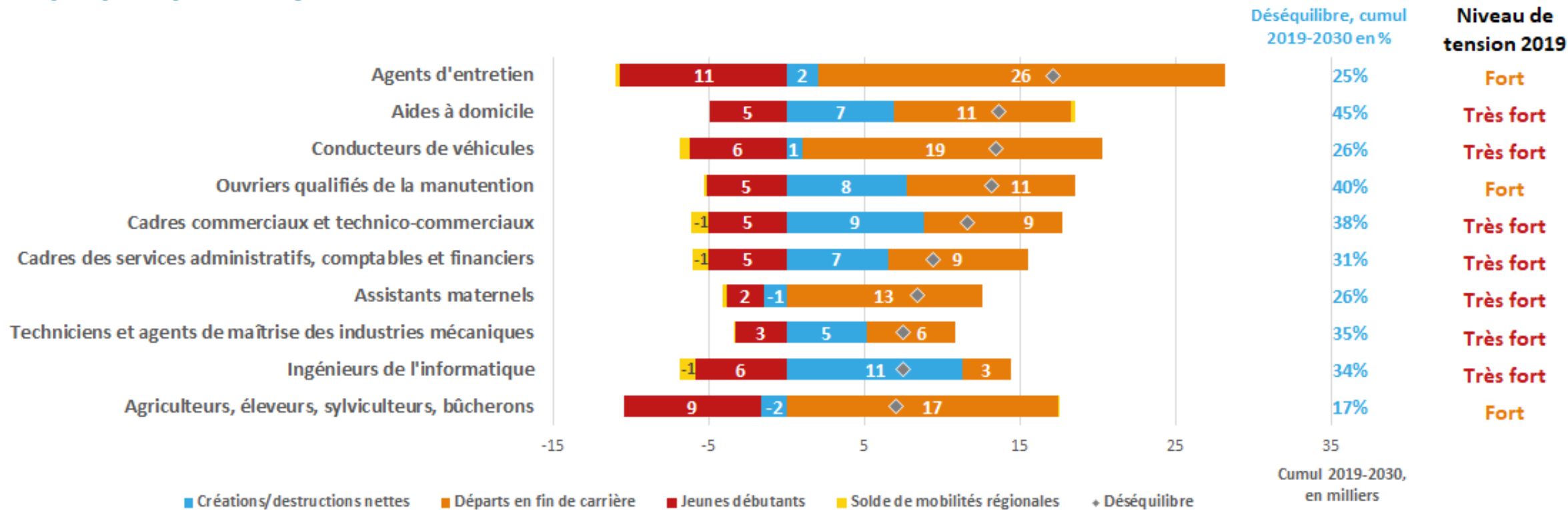
# LES MÉTIERS AVEC LE PLUS DE POSTES À POURVOIR

## LES MÉTIERS AVEC LE PLUS DE POSTES À POURVOIR (2019-2030) DANS LES PAYS DE LA LOIRE



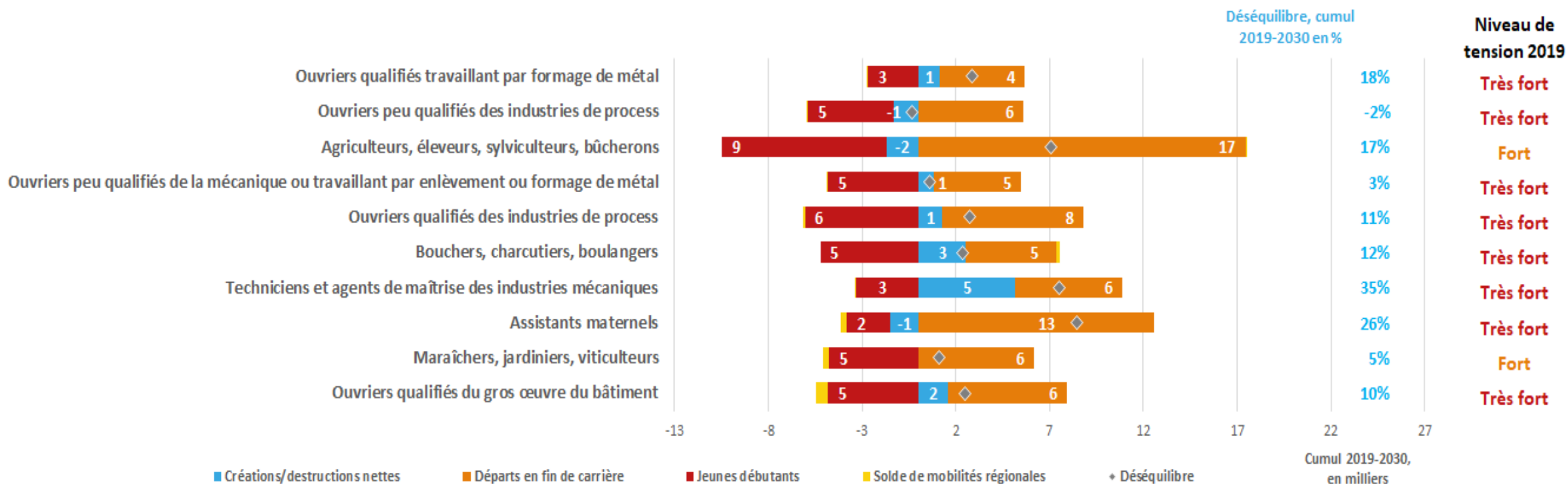
# LES MÉTIERS LES PLUS EN DÉSÉQUILIBRE DANS LA RÉGION

## LES 10 MÉTIERS LES PLUS EN DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) DANS LES PAYS DE LA LOIRE



# LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

## DÉSÉQUILIBRES (2019-2030) POUR LES 10 MÉTIERS SUR-REPRÉSENTÉS DANS LES PAYS DE LA LOIRE PAR RAPPORT AU NATIONAL



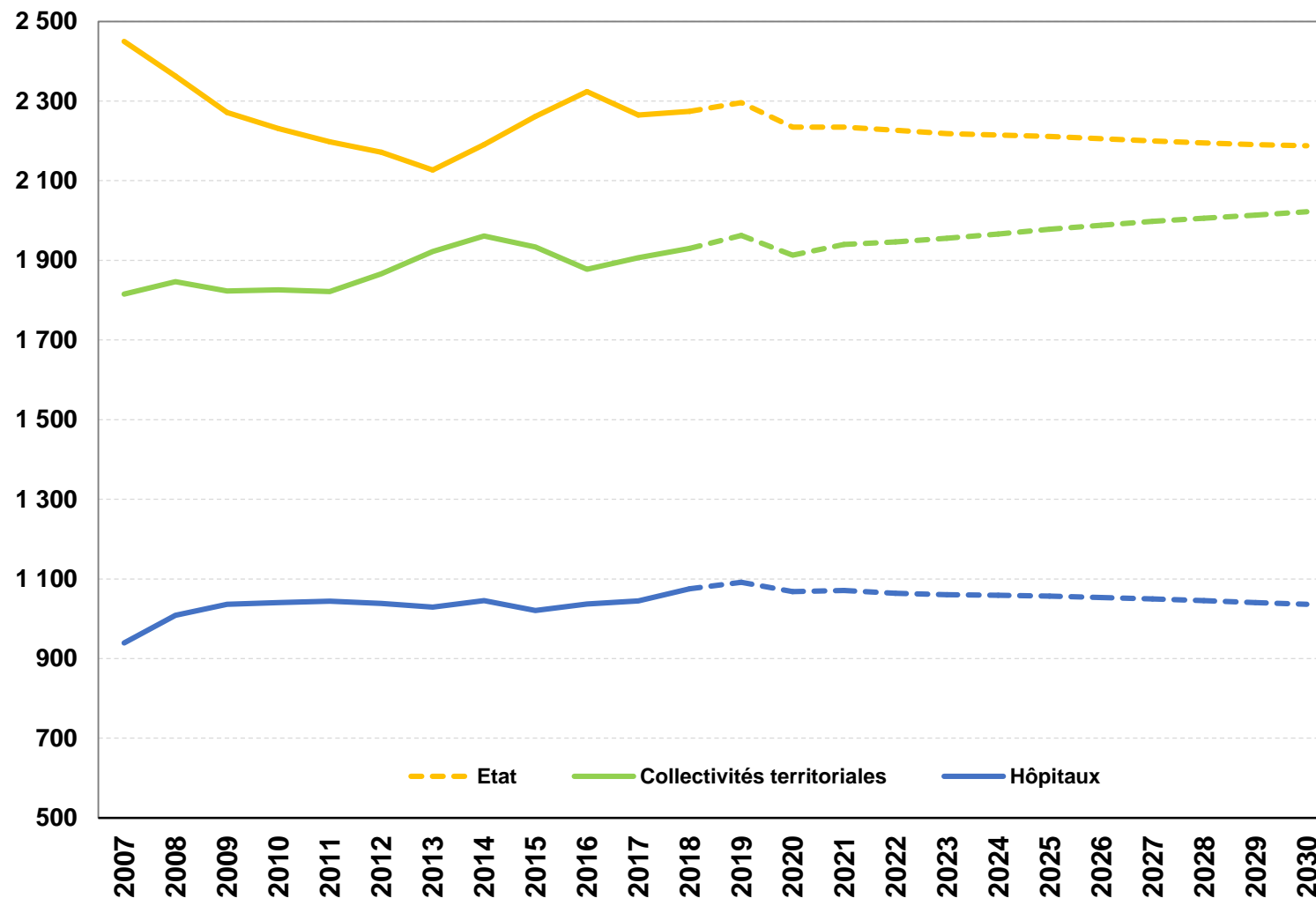
---

# QUELLES DIFFICULTÉS D'ATTRACTIVITÉ POUR L'EMPLOI PUBLIC

---

# UNE STABILITÉ DE L'EMPLOI PUBLIC MAIS DES DIFFÉRENCES SELON LES VERSANTS

## EMPLOI DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES 2007-2030, EN MILLIERS



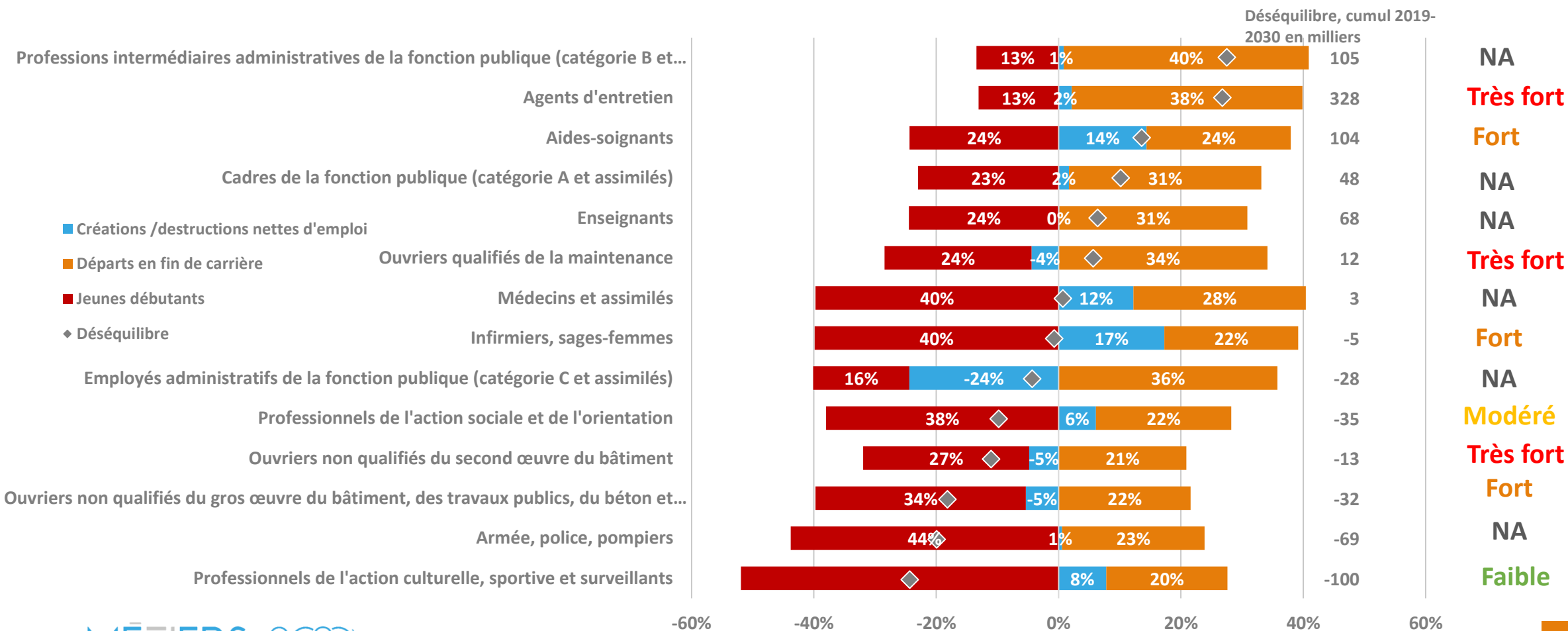
Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares

# LES DÉSÉQUILIBRES DANS LES MÉTIERS OÙ LA PART D L'EMPLOI PUBLIC EST SUPÉRIEURE À 20%

## DÉSÉQUILIBRE (2019-2030) RAPPORTÉ À L'EFFECTIF 2019

Niveau de tension en 2019



# DES DIFFICULTÉS SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE ?

- Objectif de notre projet d'étude : identifier les enjeux et les déterminants (et les leviers possibles) à la crise d'attractivité
- Avec une approche transversale (3 versants et deux focus – enseignement, numérique -)
- Identifier les (non) spécificités des difficultés d'attractivité et fidélisation dans la FP
- Méthode : travaux quanti (prospective des métiers, qualité de l'emploi, analyse des évolutions des salaires, ...) et quali (étude en cours)





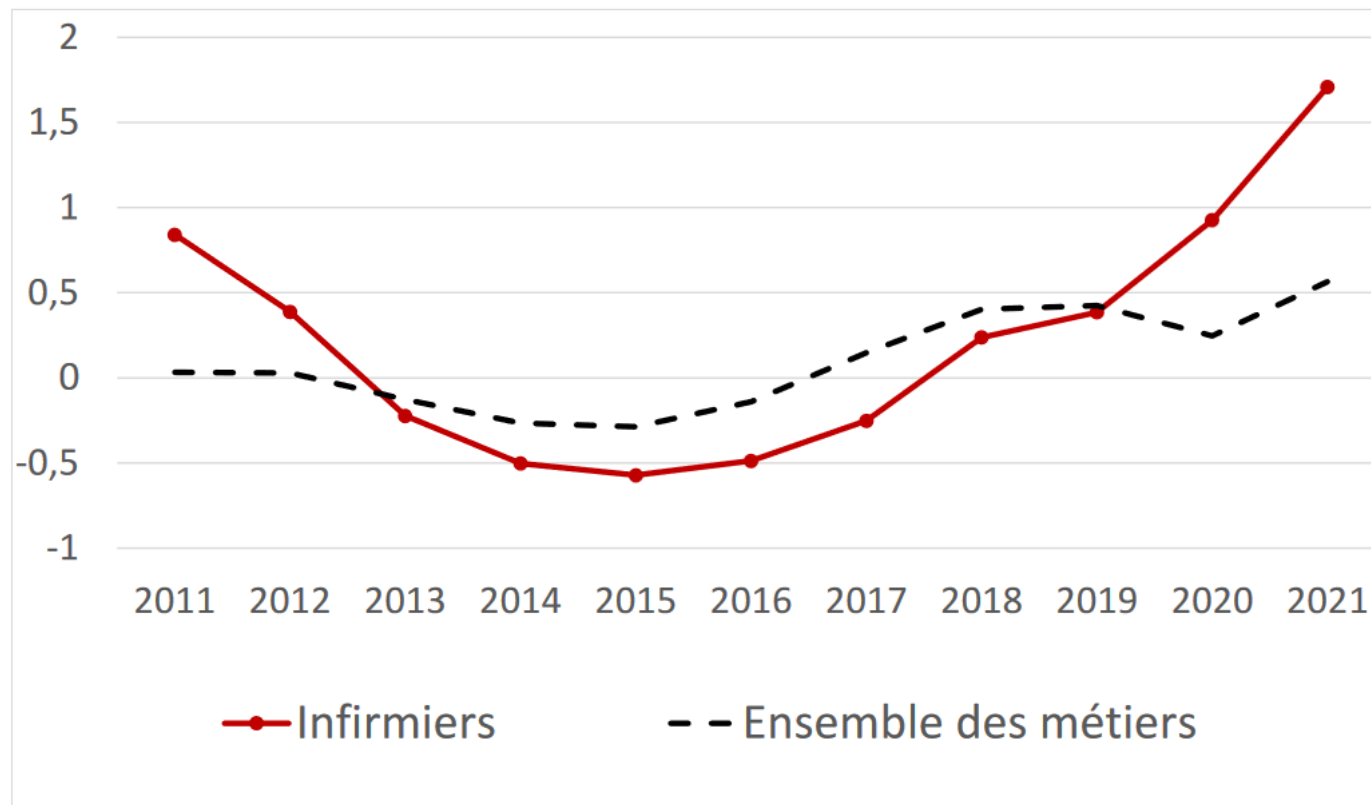
# DE QUELLE AMPLEUR SONT CES DIFFICULTÉS ?

- Une crise inédite ?
- La difficulté de mesurer (notamment dans la FPT. Limite des indicateurs sur l'attractivité des concours)
- Un décrochage du nombre de candidats aux concours / postes offerts depuis une dizaine d'année ? (surtout dans FPE, moins visible pour FPT)
- Des indicateurs au rouge : cf. étude CNFPT décembre 2023 : plus de difficultés de recruter (dans plusieurs domaines), plus de turn over et de difficultés de fidélisation : effet « ciseaux », effet « dominos », effet « boules de neige »



# UNE CRISE SPÉCIFIQUE À LA FONCTION PUBLIQUE ?

## Evolution de l'indicateur de tension de 2011 à 2021



Champ: France (hors Mayotte),  
2011-2021.  
Source: Pôle emploi – Dares,  
métiers en tension.



# DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (CONTRACTUELS)

## Les projets de recrutement jugés difficiles dans la fonction publique territoriale : analyse par métiers – BMO 2023

Écart (en points) entre le taux de recrutement jugés difficiles dans la fonction publique territoriale et celui du secteur privé



Part des projets de recrutement jugés difficiles, fonction publique territoriale (en %)

Champ : nombre de projets de recrutement >=500

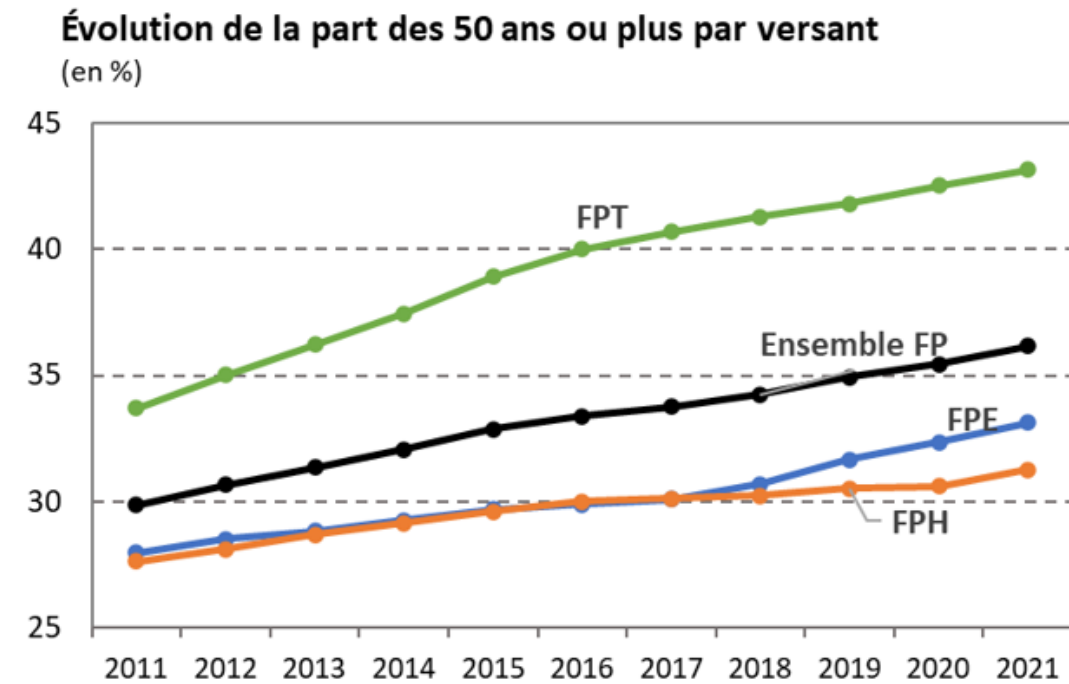


# LES ENJEUX SPÉCIFIQUES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

- Continuité et qualité du service public
- Transition démographique
- Transition écologique
- Transition numérique (étude CNFPT)



# TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.



# LES DÉTERMINANTS

- Le contexte économique
- Les effets métiers
- Les salaires
- Les conditions de travail
- Le statut, évolutions de carrière
- Le rapport au travail
- La méconnaissance de la FP
- La perception de la FP



# CONDITIONS DE TRAVAIL / QUALITÉ DE L'EMPLOI

- Comparer résultats qualité de l'emploi : public/privé et par versants
- Constats généraux
- Analyse par métier
- Exemples : agents d'entretiens (52 % dans le public)/ professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants (63 % dans le public) (groupe 4)
- <https://www.strategie.gouv.fr/publications/qualite-de-emploi-une-question-de-metiers>



# QUALITÉ DE L'EMPLOI

## La qualité de l'emploi en six dimensions : forces et faiblesses des six groupes de métiers

	Salaires	Conditions d'emploi	Conditions de travail		Temps de travail	Trajectoires et carrières	Représentation collective	Effectifs salariés (en millions)
			Accidents et risques physiques	Risques psychosociaux et intensité				
Groupe 1	++	++	++	-	●	++	+	2,9
Groupe 2	+	++	+	●	+	+	+	7,5
Groupe 3	-	-	--	+	+	--	-	3,1
Groupe 4	--	-	+	+	●	--	--	4,9
Groupe 5	--	-	-	+	--	--	--	3,0
Groupe 6	●	●	●	-	--	+	++	2,3

Lecture : les groupes 1 et 2 ont des conditions d'emploi plus favorables que les autres groupes. Les groupes 3, 4 et 5 ont des résultats moins favorables en matière de perspectives de carrière que les autres groupes.

Source : Voir encadré méthodologique, France Stratégie

1. Erhel C. et Moreau-Follenfant S. (2021), *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*, 19 décembre 2021.



# QUALITÉ DE L'EMPLOI

**Tableau 2 – Scores obtenus sur les six dimensions par les principaux métiers**

**GROUPES DE MÉTIERS**

**DIMENSION 1**  
Salaires

**DIMENSION 2**  
Conditions d'emploi

**DIMENSION 3**  
Conditions de travail

**DIMENSION 4**  
Temps de travail

**DIMENSION 5**  
Trajectoires et carrières

**DIMENSION 6**  
Représentation

Effectifs FAP

GROUPES DE MÉTIERS	DIMENSION 1 Salaires	DIMENSION 2 Conditions d'emploi	DIMENSION 3 Conditions de travail	DIMENSION 4 Temps de travail	DIMENSION 5 Trajectoires et carrières	DIMENSION 6 Représentation	Effectifs FAP
Agents d'entretien	Red	Red	Light Green	Light Green	Red	Light Green	1 305 007
Vendeurs	Red	Red	Light Green	Light Green	Red	Light Green	876 828
Assistants maternels	Red	Red	Light Green	Light Green	Red	Red	428 033
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	Red	Red	Light Green	Light Green	Red	Light Green	395 080
Secrétaires	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Red	Red	390 539
Employés administratifs d'entreprise	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Red	Light Green	356 138
Professionnels des arts et des spectacles	Light Green	Red	Light Green	Light Green	Red	Red	277 887
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	Red	Red	Light Green	Light Green	Red	Red	250 178
Employés de maison	Red	Light Green	Light Green	Light Green	Red	Red	174 611
Formateurs	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	119 673
Coiffeurs, esthéticiens	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Red	Red	116 888

4



# A VENIR



---

## CONCLUSION

---

MÉTIER S  
2030

---

# UNE DATAVISUALISATION POUR FACILITER L'EXPLORATION ET L'ANALYSE DES DONNÉES

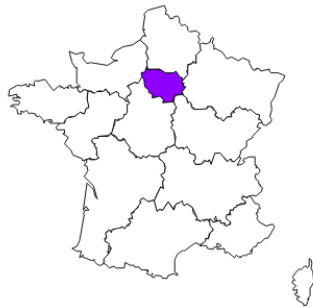
Retrouvez l'ensemble des données prospectives (représentations graphiques, requête et extraction de données)

MÉTIERS 2030

Métiers Secteurs Régions Comparateur

Région

Choisissez une région sur la carte pour connaître les perspectives d'emploi d'ici 2030.



Île-de-France

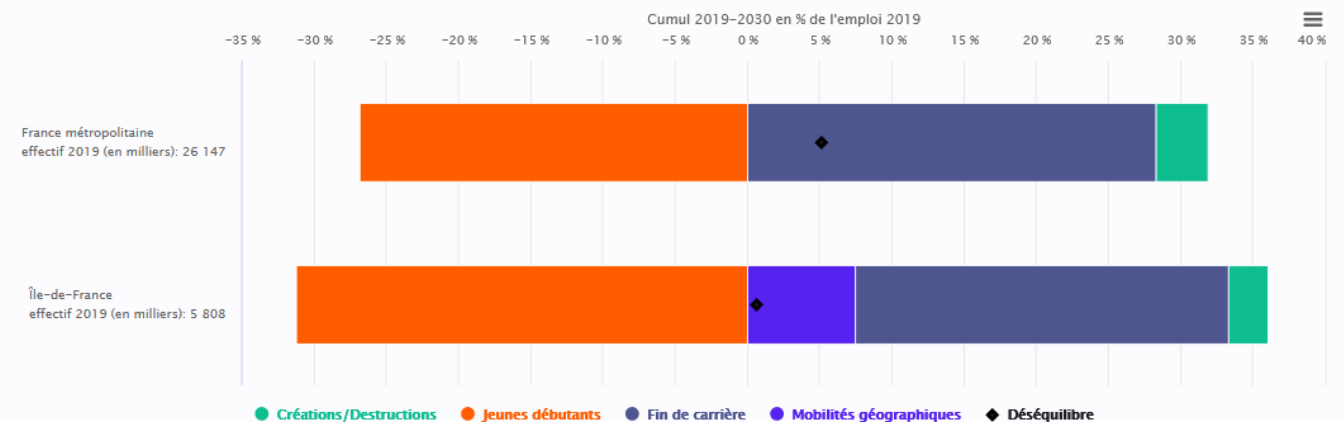
Leaflet



=

les professionnels quittant la région augmentent les besoins de recrutement. Au total, 284 600 postes ne seraient pas pourvus par les jeunes débutants, accentuant les difficultés de recrutement

Total des flux pour l'Île-de-France entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi 2019)



MÉTIERS 2030

# DES DONNÉES PROSPECTIVES QUI ALIMENTENT L'OUTIL OCTOPILOT

Il centralise et automatise la production de chiffres-clés (orientation, formation, emploi)  
 10 régions de France métropolitaine sont actuellement couvertes : BFC, Corse, GE, NA, Occitanie, PDL, PACA, IDF, HDF et AURA

MÉTIERS 2030

Les dernières mises à jour

JOURNAL DE BORD D'OCTOPILOT

Date	Type	Indicateurs	Sources	Période concernée	Régions concernées
14/02/2023	Mises à jour de données	Postes à pourvoir PMQ 2030 régionalisé (bloc Projections à long terme de la thématique Besoins du tissu économique)	DARES, France Stratégie	2019-2030	Métropolitaines

# QUATRE DÉCLINAISONS DES ENJEUX PROSPECTIFS DES EMPLOIS

## Cartographie des compétences par métiers

Pour faciliter les reconversions professionnelles qui s'annoncent à l'issue de la crise sanitaire, avoir une vision claire et quantifiée des compétences par métiers et de leur évolution est une nécessité. Au-delà des compétences techniques attachées au « geste professionnel », cette étude s'appuie sur des données françaises identifiant également les compétences transversales les plus mobilisées. Un diagnostic utile, à l'heure où le ministère du Travail et les partenaires sociaux mettent en place des dispositifs pour faciliter la mobilité des salariés de métiers fragilisés vers des métiers porteurs.

Pour évaluer la mobilisation des compétences techniques, spécifiques à chaque métier, et son évolution entre 2012 et 2018, cette note propose un indice de prévalence construit sur la base du Répertoire opérationnel des métiers défini par Pôle emploi. À structure de compétences constante par métiers, l'analyse montre une demande croissante de compétences en systèmes informatiques et de télécommunications – tirée par la hausse des effectifs des cadres –, de compétences en accompagnement et suivi social – reflet de l'augmentation des besoins structurels d'aide et de soin aux personnes fragiles –, et de compétences de vente en lien avec l'importance croissante des relations clients. La progression de la demande de compétences en efficacité énergétique est moins sensible parce que plus circonscrite, en l'espèce aux métiers de l'ingénierie et du bâtiment.

Du côté des compétences transversales, partagées entre métiers, cette étude recourt aux enquêtes Conditions de travail de la Dares et PIAAC de l'OCDE pour évaluer leur degré de mobilisation dans le temps. En fonction de l'évolution de l'emploi, les compétences les plus demandées concernent les tâches d'encadrement, la gestion des risques et les situations imposant un contact avec le public, le travail en équipe, ou une charge émotionnelle. Progressent également les tâches complexes de littératie, numérique et numériques.

### Les grandes tendances des compétences techniques



■ Compétences techniques de base  
■ Compétences techniques avancées  
■ Compétences transversales  
■ Compétences linguistiques  
■ Compétences numériques  
■ Autres professions

Note de lecture : Chaque carré coloré représente 1 % de l'effectif salarié qui mobilise les compétences au niveau national. Pour les compétences de base, les compétences avancées, les compétences transversales, les compétences linguistiques et les compétences numériques, la part de l'effectif salarié qui mobilise ces compétences en 2018 est représentée par la hauteur du carré. Pour les compétences de base, les compétences avancées, les compétences transversales, les compétences linguistiques et les compétences numériques, la part de l'effectif salarié qui mobilise ces compétences en 2012 est représentée par la hauteur du carré. Les carrés les plus hauts sont représentés dans les graphiques, les autres professions sont déclinées par des carrés gris.

Champ : France métropolitaine, salariés.  
Sources : France Stratégie, à partir du FICM et des offres d'emploi (Pôle emploi), et des enquêtes Emploi 2011-2019 (Insee) ; reconversion mobile sur trois ans.

LA NOTE D'ANALYSE  
Mars 2022  
113

Martin Rey  
Cécile Jolly  
Thomas Desloges  
Frédéric Lainé  
Pôle emploi  
La Note d'analyse est publiée sous la responsabilité administrative du commissaire général de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent l'auteur et ne sont pas celles du gouvernement.

✓ Une régionalisation du **scénario bas carbone**, pour évaluer les besoins en emploi liés à l'agriculture

## Au niveau national :

- ✓ Quelle dynamique de la **ségrégation professionnelle** d'ici 2030 ?
- ✓ Quelle évolution des **statuts d'emploi** d'ici 2030, en distinguant plus précisément l'évolution des métiers de la **fonction publique** ?
- ✓ Une projection des **compétences** par métier (sur la base d'une cartographie France Stratégie/Pôle Emploi publiée en 2021)

# MÉTIERS

## 2030

Conférence Loire atlantique

### QUELLES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT EN RÉGION D'ICI 2030 ?

**MERCI DE VOTRE ATTENTION !**