

Les métiers en 2030

en Auvergne-Rhône-Alpes

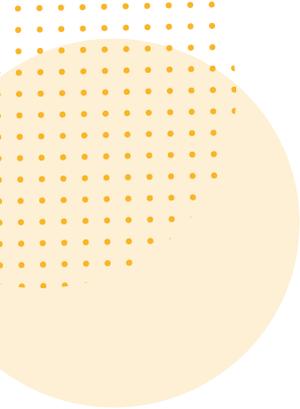
Juillet 2024

Synthèse de l'exercice de Prospective des Métiers et des Qualifications
réalisé par France Stratégie et la DARES.



Via Compétences

CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
État - Région - Partenaires Sociaux



Sommaire

En bref	4
1. Quelques éléments de méthode	5
2. Prospective nationale des métiers et des emplois à l'horizon 2030	5
Quelle recomposition sectorielle des emplois d'ici 2030 ?	5
Quels impacts sur les métiers ?	6
3. Besoins de recrutement et déséquilibres d'ici 2030 en Auvergne-Rhône-Alpes	7
Les besoins de recrutement d'ici 2030 ?	7
Les modes d'alimentation et les déséquilibres en 2030	9
4. Analyse croisée des métiers en Auvergne-Rhône-Alpes d'ici 2030	10
Les métiers communs aux différents Top 10	11
Les métiers aux plus forts enjeux	12
Les métiers qui recruteraient le plus et qui présenteraient les plus grandes difficultés de recrutement	12
Les métiers qui créeraient le plus d'emplois et qui recruteraient le plus	13
Les métiers les plus créateurs d'emplois seulement	14
Les métiers aux plus fortes difficultés de recrutement d'ici 2030	14
Les métiers les plus recruteurs (en pourcentage de leurs effectifs)	15



En brief

Les impacts conjugués de la démographie, de l'économie, de la technologie et de l'environnement façonnent un marché du travail en perpétuelle évolution. L'anticipation de ces changements est essentielle pour les acteurs économiques afin de préparer les individus et les systèmes de formation aux défis et opportunités à venir. C'est dans ce contexte qu'a été réalisé l'exercice de prospective des métiers et des qualifications à l'horizon 2030 (PMQ 2030), véritable outil d'aide à la décision pour les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, les entreprises et les citoyens.

Les métiers en 2030 : le rapport

Mené conjointement par France Stratégie et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ce rapport, publié en mars 2022, constitue le 4^e exercice de prospective de ce type réalisé en France. Il met en lumière les **mutations à venir du marché du travail** et identifie **les métiers et qualifications les plus porteurs à l'horizon 2030**. Il dresse un **panorama chiffré des perspectives d'évolution** de l'emploi et des compétences nécessaires à l'horizon 2030.



En **Auvergne-Rhône-Alpes, à l'horizon 2030, les besoins de recrutements** représenteraient **1,1 million d'emplois** soit environ 100 000 chaque année depuis 2019. 83% de ces besoins concerneraient des remplacements de **départs en fin de carrière**.

Ces besoins pourraient être satisfaits en partie par **l'arrivée de jeunes débutants sur le marché du travail** et par la **mobilité** géographique. Pour autant, tous ne seraient pas comblés : il subsisterait un **déséquilibre** entre besoins et ressources de l'ordre de 5%, variable selon les métiers.

L'anticipation de recrutements potentiellement difficiles n'implique pas mécaniquement un besoin de formation supplémentaire. Si l'accès à certains métiers requiert des formations spécifiques, ce n'est pas le cas de toutes les professions. Les actions pour remédier à ces difficultés de recrutement ne sont alors pas de même nature.

- Pour **les métiers au fort lien emploi-formation**, accroître les capacités de formation pour ces métiers pourrait permettre de répondre aux besoins actuels et futurs. Néanmoins, pour les recruteurs, la formation n'est pas le seul critère qui déterminera l'embauche : la localisation géographique, l'expérience professionnelle ou le niveau d'études initial pour les jeunes débutants peuvent être aussi importants que leur spécialité de formation. Pour les candidats potentiels, actifs expérimentés ou jeunes débutants, l'attractivité de ces métiers demeure déterminante.
- Pour **les métiers ne présentant pas un lien formation-emploi très élevé** : la résorption des tensions actuelles et des déséquilibres futurs passera principalement par une meilleure attractivité : amélioration des conditions de travail, de la rémunération, valorisation des compétences et des savoir-faire...

Au-delà des chiffres, l'enjeu pour les acteurs économiques est **d'accompagner au mieux ces changements en anticipant les besoins en compétences, en adaptant l'appareil de formation et en favorisant la formation tout au long de la vie**. La formation continue jouera un rôle essentiel pour accompagner les transitions professionnelles. Cela devra passer par un renforcement des politiques publiques et des dispositifs de formation.

1. Quelques éléments de méthode

Cet exercice a été réalisé à partir de **3 scénarios** : le scénario de référence dont les résultats vous sont présentés ci-après, le scénario bas carbone (respectant les objectifs de la Stratégie nationale bas carbone d'ici 2030) et le scénario Covid+ (intégrant un impact plus fort de la crise sanitaire sur la distanciation sociale).

Il se distingue des exercices précédents par la prise en compte des jeunes sortant de formation initiale et débutant sur le marché du travail, élément important dans la dynamique des métiers et l'équilibre du marché du travail.

Le scénario de référence est basé sur des évolutions de population active et de gains de productivité, du contexte international (hors conflit russo-ukrainien) et des politiques engagées (actées au plus tard en 2019). Il intègre également une sensibilité accrue des ménages pour la santé et un recours persistant au télétravail qui réduit les mobilités et la fréquentation des lieux publics, deux tendances accentuées par la crise sanitaire de la Covid 19.

Cet exercice est **le fruit d'une concertation** : il a mobilisé un Comité d'orientation comportant des représentants de branches, des administrations, des partenaires sociaux et des observatoires régionaux Carif-Oref.

Pour la 1^{ère} fois, **une déclinaison régionale** a été publiée en janvier 2023, basée sur le scénario de référence. Il ne s'agit pas à proprement parler d'une prospective régionale mais d'une répartition des projections nationales dans les régions (hors outre-mer) qui prend en compte les tendances passées et à venir, mais qui n'intègre ni les politiques régionales, ni les spécificités liées au travail frontalier.

2. Prospective nationale des métiers et des emplois à l'horizon 2030

Quelle recomposition sectorielle des emplois d'ici 2030 ?

Les grandes tendances structurelles observées lors de la précédente décennie devraient se maintenir ou s'accroître, dans un contexte toujours d'actualité de transition numérique, de politiques climatiques et de volonté de limiter la dépendance industrielle.

Les grandes tendances structurelles :

→ La tertiarisation de l'économie se poursuit avec :

- **une progression des services numériques** (informatique, télécommunications, audiovisuel) **et des services aux entreprises** (conseil, études et recherche...). Le besoin d'adaptation permanente des entreprises aux changements technologiques, à la transition énergétique et aux mutations sociétales et réglementaires induit un recours croissant à ces services, portés également par la dynamique d'externalisation de ces fonctions transverses.
- **un maintien des services d'utilité collective** (l'éducation, l'action sociale et la santé) en lien notamment avec le vieillissement de la population et la prise en charge de la dépendance. Le secteur des services à la personne, de tout âge, serait également porté par la participation croissante des femmes au marché du travail.

→ **La construction repartirait**, stimulée par la reprise des investissements et l'accroissement des besoins de rénovation énergétique des bâtiments pour répondre, notamment, aux exigences de la stratégie nationale bas carbone.

→ **L'industrie serait en partie portée par la volonté de limiter la dépendance industrielle** : un ralentissement de l'externalisation et les effets positifs des politiques publiques de revitalisation favoriseraient l'activité du tissu industriel. Les activités se concentreraient davantage sur les secteurs stratégiques tels que la pharmacie, les produits informatiques voire l'agro-alimentaire. En revanche, l'emploi dans les secteurs industriels de basses technologies, à faible intensité en R&D, concurrencés par les pays émergents, poursuivrait son repli (fabrication de caoutchouc, produits minéraux, métallurgie). Globalement, le poids de l'emploi industriel resterait stable d'ici 2030 (à 10% du total régional).

Cependant, on observerait **un repli de l'emploi dans les secteurs du transport-entreposage et de la finance** en raison de l'automatisation des process (robots dans les entrepôts, opérations de back-office et de gestion automatisées dans les banques) et des usages (banques en ligne), et d'un risque de réduction de la mobilité des individus qui impacterait le transport de voyageurs.

Ce repli concernerait d'autres secteurs comme **les services généraux de l'administration ou l'agriculture**, dans la continuité de la décennie passée.

Quels impacts sur les métiers ?

Au regard des tendances sectorielles décrites, des projections d'emplois par métier sont réalisées à partir de modèles économétriques qui prennent en compte les effets des différentes mutations à l'œuvre dans l'économie.

→ L'accélération de la transition écologique et énergétique.

La lutte contre le changement climatique et la transition vers une économie plus durable généreront de nouveaux besoins en matière d'emplois et de compétences.

En termes d'emplois, la demande serait forte en ingénierie énergétique, dans la construction durable, la gestion des déchets et la filière hydrogène. Les besoins concerneraient essentiellement des métiers d'ingénieurs en énergie renouvelable, en techniciens en écoconstruction et/ou d'experts en gestion des déchets.

→ La transformation des métiers par le développement des technologies numériques : robotisation, numérisation, intelligence artificielle.

D'ores et déjà à l'œuvre, ces mutations s'accéléreront d'ici 2030. De nombreux métiers seront profondément transformés, tandis que de nouveaux métiers émergeront. Pour les métiers existants, les compétences requises évolueront. Pour s'adapter à ces changements, la formation tout au long de la vie constitue un levier d'action important. Voici quelques exemples de métiers porteurs à l'horizon 2030 : spécialiste en robotique, architecte en intelligence artificielle, data scientist, ingénieur en cybersécurité, en informatique.

→ L'évolution des modes de vie et de consommation.

La croissance du e-commerce, l'essor de l'économie collaborative et la transformation des modes de travail impacteront les besoins en compétences. Pour exemple, les conseillers en mobilité durable, les spécialistes en économie circulaire, ou marketing d'influence sont des métiers qui ont émergé ces dernières années.

→ Le vieillissement de la population.

Le départ en retraite de la génération dite du baby-boom laissera de nombreux postes vacants, ce qui nécessitera de recruter et de former de nouveaux travailleurs. De plus, la hausse de l'espérance de vie et l'augmentation des pathologies chroniques auront un impact sur les métiers de la santé et du social. Les besoins d'aides-soignants, d'infirmiers, de médecins et de psychologues seront importants.

D'autres métiers seront plébiscités à l'horizon 2030 :

→ Les métiers de l'éducation et de la formation.

Comme évoqué dans la précédente partie, les enseignants, les formateurs et les coachs seront indispensables pour accompagner les mutations du marché du travail et la montée en compétences des travailleurs.

→ Les métiers de la création et du design.

Les designers, les graphistes, les artistes et les créateurs de contenu seront de plus en plus demandés dans une économie où l'image et la communication sont omniprésentes.

Des créations d'emplois favorables aux diplômés du supérieur :

Les créations d'emplois continueraient à être favorables aux diplômés de l'enseignement supérieur : **ils représenteraient 47% de l'emploi en 2030 (contre 43% en 2019).**

Cette croissance des postes de diplômés serait due en partie au dynamisme de certains secteurs (informatique, santé, R&D) **mais également à l'augmentation tendancielle du niveau de diplôme**, dans tous les secteurs, même dans ceux où l'emploi décline. Cette évolution résulte à la fois de l'augmentation du niveau général d'éducation de la population active et d'une évolution économique et technologique favorable aux tâches complexes.

Ainsi, une partie des emplois peu diplômés serait remplacée par des emplois diplômés de l'enseignement supérieur notamment dans le commerce (communication web, marketing digital et big data).

Globalement, les emplois occupés par des personnes de niveau inférieur ou égal au bac diminueraient. Cette baisse concernerait des secteurs en contraction (industrie, transport-entreposage et agriculture).

Toutefois, les services à la personne, la construction, les activités médico-sociales, la production et gestion de l'eau et des déchets continueraient à recruter majoritairement des personnes non diplômées de l'enseignement supérieur.

3. Besoins de recrutement et déséquilibres d'ici 2030 en Auvergne-Rhône-Alpes

Les besoins de recrutement d'ici 2030

En 2019, 3,3 millions de personnes étaient en emploi en Auvergne-Rhône-Alpes (soit 12% de l'emploi de la France métropolitaine).

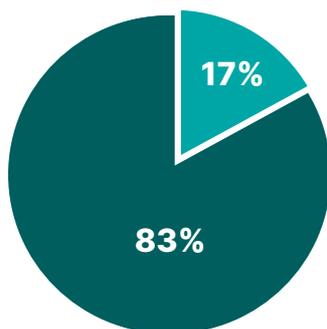
Les besoins en recrutements représenteraient plus de 1,1 million de postes d'ici 2030, soit environ 101 000 postes à pourvoir chaque année. Ces projections d'emploi sont légèrement supérieures à la moyenne métropolitaine. Elles prolongeraient la dynamique des 10 dernières années. Ainsi, **les besoins de recrutement représenteraient 34% de l'emploi de 2019**, proportion supérieure de 2 points à la moyenne de la France métropolitaine. **Auvergne Rhône-Alpes compterait parmi les régions les plus dynamiques** en termes d'emploi à l'horizon 2030, derrière la Corse, l'Occitanie et les Pays de la Loire. La région bénéficierait notamment de la forte présence de certaines activités spécifiques à l'instar de la R&D, de l'industrie et de l'informatique qui devraient croître nettement.

Comme au niveau national, ces besoins de recrutement d'ici 2030 seraient en grande partie **générés par les départs en fin de carrière** (83% des postes à pourvoir) plutôt que par des créations d'emplois (17%). La création d'emplois serait néanmoins plus dynamique en Auvergne-Rhône-Alpes qu'au niveau national (respectivement +5,9% et +3,6%) tandis que les départs en fin de carrière seraient équivalents (+28%).

LES POSTES À POURVOIR D'ICI 2030 EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

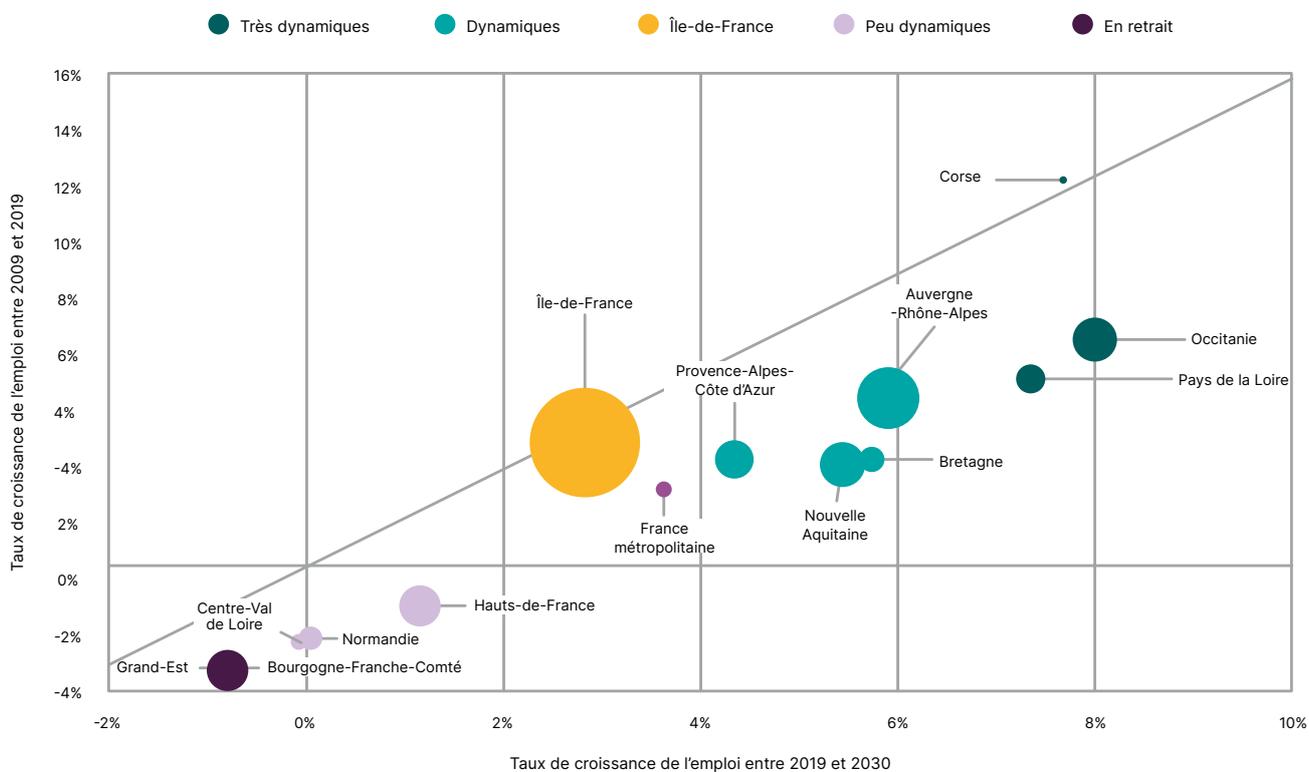
Postes à pourvoir :

Somme des créations nettes d'emplois et des départs en fin de carrière.
Dans cette publication, « postes à pourvoir » est synonyme de besoins de recrutement.



- Créations nettes d'emplois
192 300 postes environ
- Remplacements de départs en retraite
919 100 postes environ

ÉVOLUTION DE LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI RÉGIONAL PASSÉE (2009-2019) ET PROJETÉE (2019-2030), EN %



Note : la surface de la bulle est proportionnelle à l'effectif en emploi de la région en 2019.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : en 2019, la région Auvergne-Rhône-Alpes concentre 3,3 millions d'emplois. Entre 2009 et 2019, l'emploi de la région a crû de 5%. Compte tenu des tendances passées, il pourrait continuer à progresser de près de 6% entre 2019 et 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares, à partir du recensement permanent 2009-2019 (Insee).

Les modes d'alimentation et les déséquilibres en 2030 ?

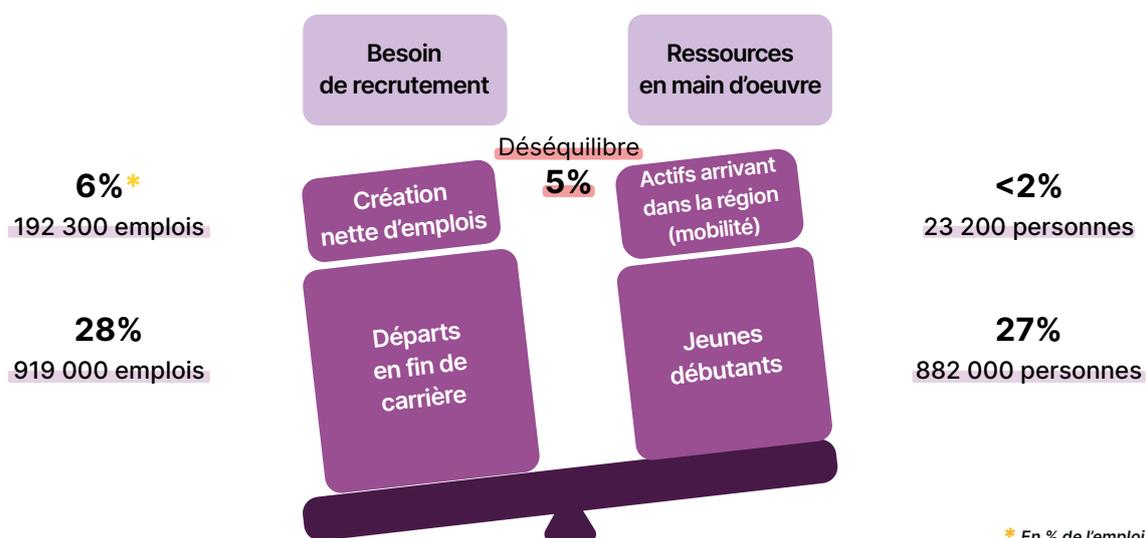
Les postes à pourvoir en Auvergne-Rhône-Alpes seraient alimentés par :

- **les jeunes débutants entrant sur le marché du travail d'ici 2030, environ 882 000** (soit 27% de l'emploi de 2019) ;
- **les personnes venant d'une autre région pour s'installer en Auvergne-Rhône-Alpes, 23 200** (soit moins de 2% de l'emploi de 2019).

Au global, **le solde entre les postes à pourvoir et les personnes susceptibles de les occuper serait déséquilibré** : il manquerait environ 206 100 personnes pour occuper les postes à pourvoir, soit en moyenne environ 18 700 personnes / an. Autrement dit, **5% des postes ne seraient pas pourvus par les jeunes débutants et les arrivées d'actifs en emploi dans la région.**

Ces déséquilibres dépendent des hypothèses faites sur l'orientation des jeunes débutants sortant de formation ; ils peuvent être modifiés par les choix faits par les individus ainsi que par les politiques publiques qui pourraient être mises en place. Ces déséquilibres sont donc potentiels.

DÉSÉQUILIBRES ENTRE BESOINS DE RECRUTEMENT ET VIVIERS DE RECRUTEMENT EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



L'analyse par métier (au niveau intermédiaire de la nomenclature des familles professionnelles, FAP 87) nous fournit une vision assez fine des déséquilibres, qui s'apparente à une tension sur le marché du travail.

Les analyses suivantes sont présentées en proportion de l'emploi de 2019, pour rendre compte de l'évolution de certains métiers peu importants en volume.

4. Analyse croisée des métiers en Auvergne-Rhône-Alpes d'ici 2030

L'analyse proposée se base sur les Top 10 des métiers aux plus grands besoins de recrutements, des métiers les plus créateurs d'emplois et des métiers présentant les déséquilibres potentiels (besoins par rapport aux ressources) les plus importants.

Les 2 premiers Top 10 sont liés. En effet, la création d'emplois intervient aux côtés des remplacements des départs en fin de carrière pour rendre compte des postes à pourvoir. Pour autant, la dynamique des métiers n'est pas homogène et les métiers aux plus grands besoins de recrutements ne sont pas nécessairement ceux qui créent le plus d'emplois.

De nombreux métiers sont communs à deux ou trois Top 10, le diagramme d'Euler (appelé plus communément diagrammes en patates) figurant à la page suivante le montre.

TOP 10 DES MÉTIERS

MÉTIERS LES PLUS RECRUTEURS

postes à pourvoir d'ici 2030 en % de l'emploi du métier en 2019

- 1 : Aides à domicile et aides ménagères
- 2 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux
- 3 : Employés de maison
- 4 : Agents d'exploitation des transports
- 5 : Ouvriers qualifiés de la manutention
- 6 : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
- 7 : Ouvriers du textile et du cuir
- 8 : Ingénieurs de l'informatique
- 9 : Ouvriers des industries graphiques
- 10 : Cadres du BTP

MÉTIERS LES PLUS CRÉATEURS D'EMPLOI

créations nettes d'emplois entre 2019 et 2030

- 1 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux
- 2 : Aides-soignants
- 3 : Infirmiers, sage-femmes
- 4 : Ingénieurs de l'informatique
- 5 : Aides à domicile et aides ménagères
- 6 : Personnels d'étude et de recherche
- 7 : Ouvriers qualifiés de la manutention
- 8 : Ingénieurs et cadres d'études techniques de l'industrie
- 9 : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
- 10 : Cadres du BTP

MÉTIERS AUX DÉSÉQUILIBRES LES PLUS IMPORTANTS

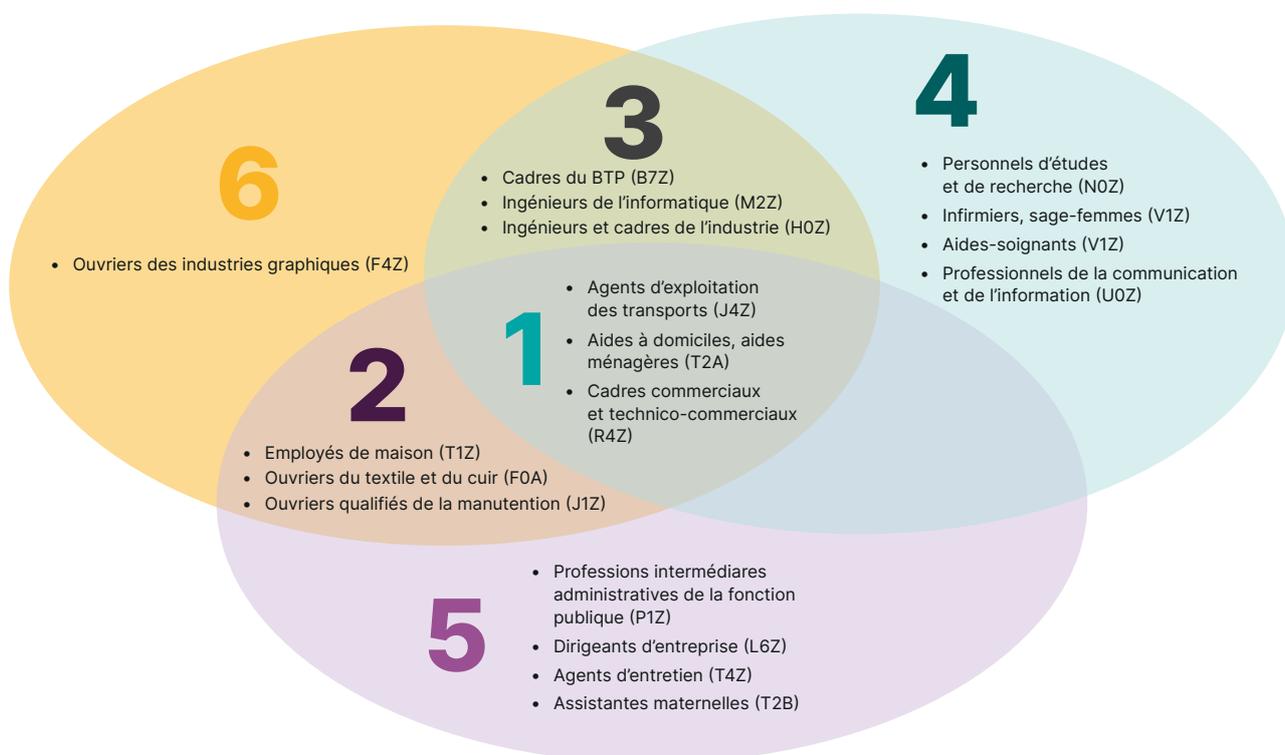
entre postes à pourvoir et ressources en main d'œuvre → recrutements potentiellement difficiles

- 1 : Aides à domicile et aides ménagères
- 2 : Employés de maison
- 3 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux
- 4 : Agents d'exploitation des transports
- 5 : Ouvriers qualifiés de la manutention
- 6 : Dirigeants d'entreprises
- 7 : Agents d'entretien
- 8 : Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
- 9 : Ouvriers du textile et du cuir
- 10 : Assistantes maternelles

LES MÉTIERS COMMUNS AUX DIFFÉRENTS TOP 10

Top 10 des métiers
qui recruteront le plus(en%)

Top 10 des métiers les plus
créateurs d'emploi (en%)



Top 10 des métiers aux plus grandes
difficultés de recrutements (en%)

LÉGENDE :

- 1** **Métiers aux plus forts enjeux** : les plus créateurs d'emplois, les plus recruteurs et présentant les plus grandes difficultés de recrutement,
- 2** **Métiers qui recruteraient le plus et présenteraient les plus grandes difficultés de recrutement**, sans être parmi les plus créateurs d'emplois,
- 3** **Métiers les plus créateurs d'emplois et aux plus grands besoins de recrutement**, sans figurer parmi les métiers aux plus fortes difficultés de recrutement,
- 4** **Métiers les plus créateurs d'emplois** seulement,
- 5** **Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement**, sans figurer parmi les métiers les plus recruteurs, ni parmi les plus créateurs d'emplois,
- 6** **Métiers les plus recruteurs en % de leurs effectifs**, sans être les plus créateurs ou sans présenter les plus forts déséquilibres.

Le contenu de chaque sous-ensemble généré par le croisement est détaillé ci-après.

1

Les métiers aux plus forts enjeux

À l'intersection des 3 ensembles, ce sont les métiers **les plus créateurs d'emplois, les plus recruteurs et présentant les plus grandes difficultés de recrutement**. Ces métiers, souvent exercés en 2^e partie de carrière, sont en tension structurelle aujourd'hui et celle-ci devrait s'accroître d'ici 2030, si rien n'est fait.



Aides à domicile, aides ménagères (T2A). Au 1^{er} rang des besoins de recrutement ! Les postes à pourvoir représenteraient 62% de l'emploi de 2019 dont environ 2/3 de départs en retraite et 1/3 de créations nettes d'emplois. Les jeunes débutants ne permettraient d'alimenter que 16% de ces besoins. Ces métiers sont en effet peu attractifs pour les jeunes (conditions de travail difficiles, faible niveau de rémunération). Cette tension, déjà forte et structurelle aujourd'hui, risque de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait.



Cadres commerciaux et technico-commerciaux (R4Z). Au 2^e rang des postes à pourvoir : 57% de l'emploi de 2019 dont la moitié résultant de la création nette d'emplois et l'autre moitié des départs en retraite. Ces métiers sont occupés souvent à la suite d'une mobilité sociale (promotion interne), les jeunes débutants ne compenseraient que partiellement ces besoins (19%) et la mobilité régionale 2%. Ainsi le déséquilibre atteindrait 36% de l'emploi de 2019, soit le 3^e rang des déséquilibres les plus élevés.



Agents d'exploitation des transports (J4Z). Au 4^e rang des postes à pourvoir, les besoins de recrutement représenteraient 55% de l'emploi de 2019, dont 6 sur 10 résulteraient de départ en retraite et 4 sur 10 de création nette d'emplois. Les jeunes débutants n'alimenteraient que partiellement ces besoins (20% de ces postes) et le marché du travail pourrait se tendre davantage d'ici 2030.

2

Les métiers qui recruteraient le plus et qui présenteraient les plus grandes difficultés de recrutement

À l'intersection de 2 ensembles, ces métiers **recruteraient le plus et présenteraient les plus grandes difficultés de recrutement**, sans être parmi les plus créateurs d'emplois. Ces 3 métiers souffrent d'un manque d'attractivité pour les jeunes, qui seraient peu nombreux à débiter sur ces métiers.



Les employés de maison (T1Z) ne créeraient quasiment pas d'emplois mais auraient des grands besoins de recrutement (56% de l'emploi de 2019) en raison du grand nombre de départs en retraite. Ces besoins ne seraient que peu alimentés par l'arrivée sur le marché du travail de jeunes débutants (14%), compte tenu du manque d'attractivité de ce métier (conditions de travail contraignantes, faible niveau de rémunération, temps de travail morcelé).



Le métier d'ouvrier qualifié de la manutention (J1Z) connaîtrait une forte croissance de l'emploi d'ici 2030 (51% de l'emploi de 2019). Les fins de carrière représenteraient les 2/3 des postes à pourvoir et 1/3 seraient de la création nette d'emplois. Les jeunes débutants pourraient alimenter 17% de ces besoins, d'où des tensions importantes à prévoir sur le marché du travail, bien qu'il ne soit pas particulièrement en tension aujourd'hui. Ce métier, plutôt masculin, aux conditions de travail difficiles, est souvent exercé après une 1^{ère} expérience. Il pourrait bénéficier, néanmoins, d'une mobilité ascendante des ouvriers peu qualifiés ou de l'arrivée d'autres actifs ou de chômeurs.



Le métier d'ouvriers du textile et du cuir (FOA) présenterait de forts besoins de recrutements relativement aux effectifs en poste (47% de l'emploi de 2019). Près des $\frac{3}{4}$ de ces besoins correspondraient à des départs en retraite et $\frac{1}{4}$ à des créations nettes d'emplois. Si le métier a connu un déclin ces dernières années, entraînant le départ de nombreux professionnels, il n'en demeure pas moins profondément ancré dans le tissu économique et culturel de la région. Cette identité régionale forte s'est même vue renforcée par l'essor récent de la production textile technique et de la maroquinerie, notamment. Les jeunes débutants n'occuperaient que 18% de ces postes, les déséquilibres seront donc importants sur le marché du travail. Aujourd'hui, des tensions de recrutement sont observées pour les métiers d'ouvriers qualifiés et elles pourraient se renforcer d'ici 2030 en raison du fort lien emploi-formation.

3

Les métiers qui créeraient le plus d'emplois et qui recruteraient le plus

À l'intersection de 2 ensembles, ils font partie des métiers **les plus créateurs d'emplois** et des **métiers aux plus grands besoins de recrutement**, sans figurer parmi les métiers aux plus fortes difficultés de recrutement (en % de l'emploi de 2019).

Ce sont des métiers de catégories supérieures, d'ingénieurs et de cadres.



Ingénieurs et cadres de l'industrie (H0Z) : métier au 4^e rang des métiers les plus créateurs d'emplois. Ce métier est d'ailleurs, avec les personnels d'études et de recherche, un métier plus représenté en région qu'au niveau national en raison de la diversité industrielle en Auvergne-Rhône-Alpes, de l'importance de l'industrie de pointe et de l'implantation d'usines européennes.



Cadres du BTP (B7Z), au 2^e rang des métiers les plus créateurs d'emplois à l'horizon 2030 et pour lesquels les départs en fin de carrière représenteraient 15% de l'emploi de 2019. Pourtant, de nombreux jeunes et une mobilité inter-région viendraient partiellement combler ces besoins et la promotion interne au métier pourrait contribuer à réduire ces difficultés.



Ingénieurs de l'informatique (M2Z) : métier qui enregistrerait la plus forte croissance de l'emploi à l'horizon 2030 (+30%). Les postes à pourvoir s'élèveraient à plus de 23 000 (soit 47% de l'emploi de 2019), constitués essentiellement de nouveaux emplois (au 1^{er} rang de la création nette d'emplois de la région). Ce métier figure parmi les métiers les plus en tension dans la région aujourd'hui. L'arrivée de jeunes débutants sur le marché du travail ainsi que la mobilité géographique entrante alimenteraient en grande partie ces besoins, le manque de main-d'œuvre potentiel pourrait s'élever à environ 7 000 postes (soit 14% de l'emploi de 2019, part relativement modérée).

Ces trois métiers en plein essor sont attractifs tant chez les jeunes que chez les professionnels confirmés. Confrontés à une pénurie de main-d'œuvre structurelle, ils continueraient de faire face à des difficultés de recrutement. Cette situation serait accentuée par une forte croissance de l'emploi dans ces métiers et l'exigence de compétences techniques avancées, nécessitant une formation spécifique.

4

Les métiers les plus créateurs d'emplois seulement

Ces métiers ne figurent que dans un ensemble : celui des métiers les plus créateurs d'emplois. Ils ne font pas partie du Top 10 des métiers les plus recruteurs, ni de celui des métiers présentant les plus fortes difficultés de recrutement.



Personnels d'études et de recherche (N0Z) : ces métiers seraient nettement plus créateurs d'emplois en région qu'au niveau national, tendance déjà observée dans le passé. Ces métiers sont d'ailleurs spécifiques à la région en raison de la présence sur le territoire de nombreux centres de recherche et de l'importance de l'industrie de pointe (notamment à Grenoble et Clermont-Ferrand). Ces besoins seraient globalement alimentés par l'entrée de jeunes sur le marché du travail mais aussi par des mobilités d'actifs d'autres régions : ils ne souffriraient pas de déficit de main d'œuvre. France Stratégie et la DARES les classent d'ailleurs parmi les métiers attractifs.



Infirmiers, sages-femmes (V1Z) & Aides-soignants (V1Z). En forte tension aujourd'hui, ces métiers auront de grands besoins de recrutement en raison des nombreux départs en fin de carrière autant que des créations nettes d'emplois. Pour autant, ces besoins seraient couverts par l'arrivée des jeunes débutants et les mobilités géographiques pour les infirmiers, sages-femmes mais ne le seraient pas pour les aides-soignants. Bien que ces derniers ne figurent pas dans le Top 10 des métiers aux plus grandes difficultés de recrutement (en % de l'emploi), 17 000 postes ne seraient pas spontanément pourvus en 2030.



Professionnels de la communication et de l'information (U0Z) : au 10^e rang des plus forts taux de croissance de l'emploi entre 2019 et 2030 et des créations nettes d'emplois (+20% par rapport à 2019). Ce métier étant exercé plus souvent par des jeunes actifs, les départs en retraite ne représenteraient que 14% des postes à pourvoir. Ce métier ne rencontrerait pas de fortes difficultés de recrutement à l'horizon 2030 car les jeunes débutants et les mobilités géographiques combleraient ces besoins.

5

Les métiers aux plus fortes difficultés de recrutement d'ici 2030

Présents dans un seul ensemble, ces métiers font partie de ceux présentant les plus fortes difficultés de recrutement, sans figurer parmi les métiers les plus recruteurs, ni parmi les plus créateurs d'emplois.



Dirigeants d'entreprise (L6Z), métier dont les besoins en recrutement seraient assez nombreux (40% de l'emploi de 2019) surtout en raison du grand nombre de départs en retraite (33%). L'arrivée sur ce métier de jeunes débutants ne compenserait que très partiellement ce besoin (9%) car ce métier est surtout exercé en 2^e partie de carrière.



Agents d'entretien (T4Z), métier qui n'est pas particulièrement en tension aujourd'hui mais dont le volume de départs en retraite serait très important à l'horizon 2030. Ces postes laissés vacants ne seraient que partiellement occupés par les jeunes débutants, peu attirés par ce métier, ce qui provoquerait de fortes tensions sur le marché du travail.



Les métiers des Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (P1Z) et le métier d'assistant maternel (T2B) afficheraient un volume élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants ou les actifs venant d'une autre région car ce sont des postes qui attirent peu les jeunes et qui sont souvent exercés en 2^e partie de carrière. Le métier d'assistante maternelle est en forte tension aujourd'hui et celle-ci risque de s'accroître d'ici 2030.

6

Les métiers les plus recruteurs (en pourcentage de leurs effectifs)

Ces métiers figurent uniquement dans un seul des trois Top 10 : celui des métiers les plus recruteurs en pourcentage de leurs effectifs (sans être les plus créateurs ou sans présenter les plus forts déséquilibres).



Le métier d'ouvrier des industries graphiques (F4Z). Ce métier présenterait de nombreux postes à pourvoir, 45% de l'emploi de 2019, exclusivement en raison des départs en fin de carrière (au 1^{er} rang de tous les métiers avec 55% des postes de 2019) alors même que la destruction d'emplois concernerait 10% des postes.

Les départs nombreux sont le résultat d'une pyramide des âges vieillissante des métiers d'ouvriers. De plus, les métiers d'ouvriers des industries graphiques, essentiellement recrutés par les industries du papier et de l'imprimerie, souffriraient de la faible dynamique sectorielle. Les difficultés de la presse écrite, la dématérialisation de nombreux imprimés ainsi que les innovations technologiques qui ont permis des gains de productivité importants dans ce secteur très concurrentiel ont réduit les besoins en main d'œuvre.



Via Compétences

CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

État - Région - Partenaires Sociaux

Ce document est téléchargeable sur le site :

www.via-competences.fr

