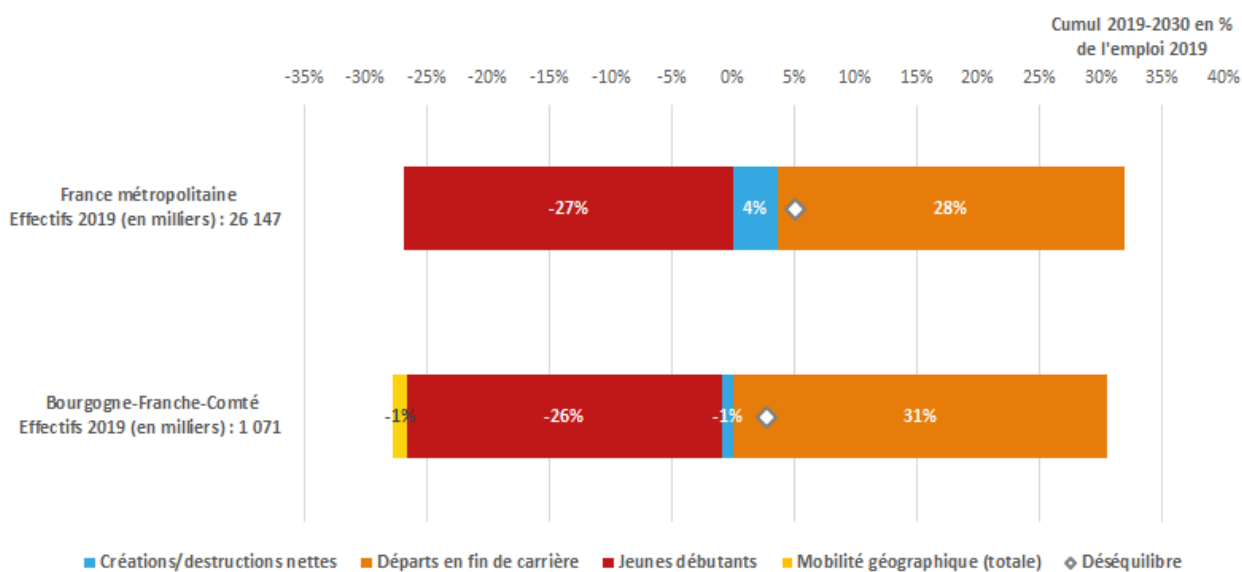


## Bourgogne-Franche-Comté

En 2019, 1,1 million de personnes sont en emploi en Bourgogne-Franche-Comté, soit 4 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 30 % du stock d'emploi de 2019, une proportion inférieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

**Graphique 1 – Total des flux pour la Bourgogne-Franche-Comté 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 Bourgogne-Franche-Comté, le déséquilibre potentiel entre les 30 % de besoins de recrutement (soit 31 % de départs en fin de carrière moins 1 % de destructions nettes d'emplois) et les 27 % de ressources en main-d'œuvre (26 % de jeunes débutants et 1 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 3 % des 1 million d'emplois de la région en 2019.*

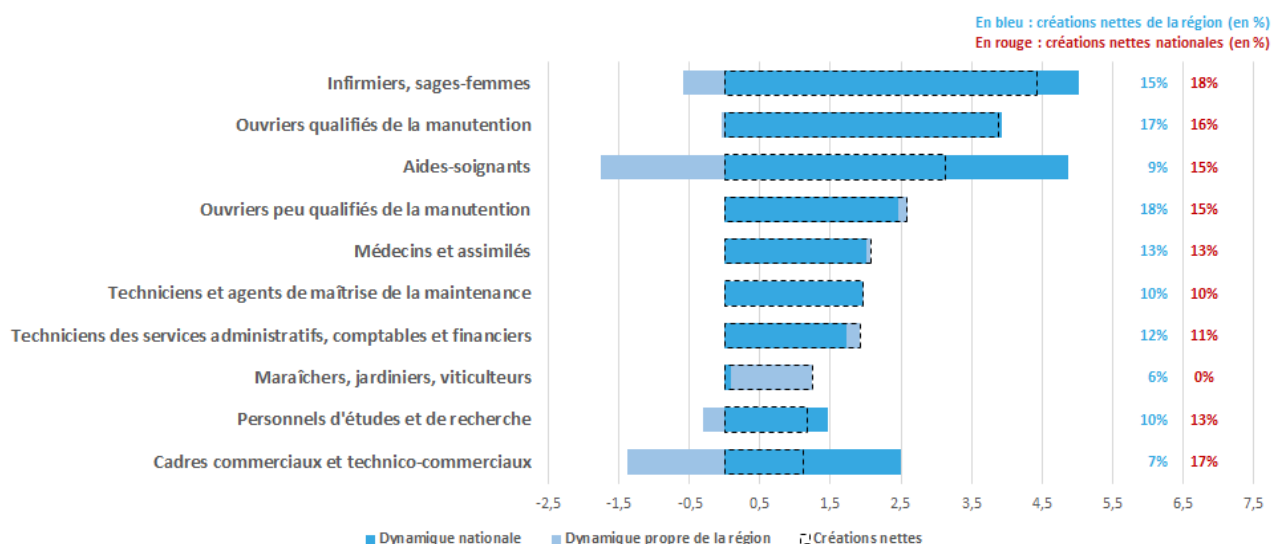
*Source : projections France Stratégie/Dares*

La Bourgogne-Franche-Comté serait l'une des deux régions les moins dynamiques, avec une contraction de l'emploi de 1 % dans la décennie à venir. Les départs en fin de carrière y seraient proportionnellement les plus nombreux (31 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La totalité des postes à pourvoir serait ainsi liée au remplacement des seniors qui partent en fin de carrière. La proportion de jeunes débutant leur carrière pour occuper ces postes en Bourgogne-Franche-Comté est proche de la moyenne métropolitaine (26 % de l'emploi de 2019, contre 27 % au niveau national). Ce vivier de recrutement serait accentué par des arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (1 % de l'emploi de 2019). Au total, 3 % 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 du *care* (aide et soin), de la manutention et certains métiers de techniciens et de cadres seraient les plus créateurs d’emplois en Bourgogne-Franche-Comté (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. Les infirmiers ou sages-femmes, les aides-soignants, les personnes d’études et de recherche et les cadres commerciaux seraient moins dynamiques en Bourgogne-Franche-Comté qu’en France métropolitaine, en raison de la baisse tendancielle de la part de la région dans l’emploi de ces métiers par le passé (2009-2018), prolongée en projection.

**Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Bourgogne-Franche-Comté entre 2019 et 2030 (en milliers)**



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 4 000 emplois seraient créés parmi les infirmiers et sages-femmes en Bourgogne-Franche-Comté. Ces créations représentent 15 % de l’emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d’emplois parmi les infirmiers et sages-femmes en France métropolitaine correspondent à 18 % de l’emploi métropolitain.

Parmi les 4 000 créations d’emplois attendues chez les infirmiers et sages-femmes en Bourgogne-Franche-Comté, 5 000 proviennent de la dynamique nationale du métier et -1 000 seraient liés à la baisse tendancielle de la part de la Bourgogne-Franche-Comté dans le métier d’infirmiers et sages-femmes.

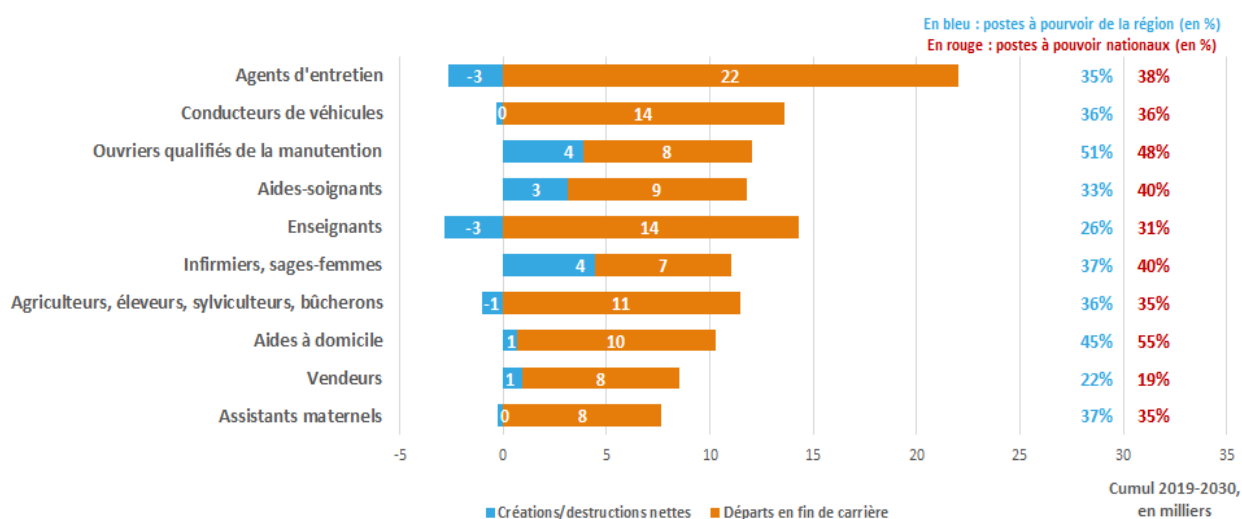
Source : projections France Stratégie/Dares

Les maraîchers, jardiniers, viticulteurs figurent parmi les métiers les plus dynamiques sur le territoire bourguignon et franc-comtois alors que ce n’est pas le cas au niveau national. La part de cette région vinicole de premier plan dans l’emploi de ces métiers reste, en effet, croissante.

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Bourgogne-Franche-Comté sont principalement ceux déjà présents aux premières places dans la hiérarchie

nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3). En raison du faible dynamisme de l'emploi régional, la plupart d'entre eux, comme les agents d'entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules, voient leur emploi se contracter mais leurs départs en fin de carrière devraient être très nombreux dans la décennie à venir. Seuls les postes à pourvoir des aides-soignants, des infirmiers ou sages-femmes et des ouvriers qualifiés de la manutention seraient partiellement alimentés par la dynamique de l'emploi. Sur ce territoire, la dynamique de l'emploi dans les professions de la santé renvoie à l'augmentation tendancielle de l'emploi dans la fonction publique hospitalière observée sur la dernière décennie<sup>1</sup>.

**Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Bourgogne-Franche-Comté (en milliers)**



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 19 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, soit 22 000 départs en fin de carrière moins 3 000 emplois détruits. Ces postes à pourvoir représenteraient 35 % de l'emploi bourguignon et franc-comtois de ce métier en 2019 et 38 % de l'emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

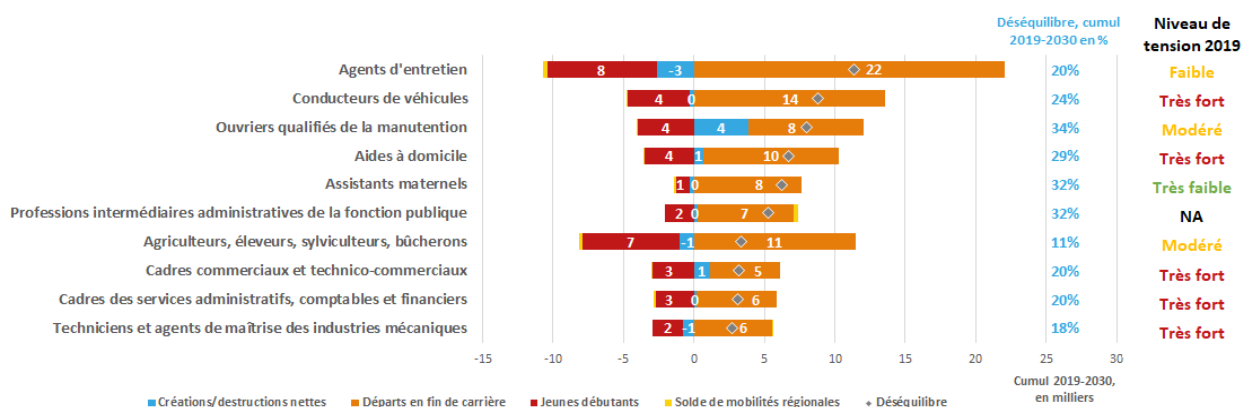
Deux professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour la Bourgogne-Franche-Comté. Les postes à pourvoir chez les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons comme chez les assistants maternels seraient ainsi particulièrement élevés, en raison de nombreux départs en fin de carrière et ce, en dépit d'un recul ou d'une stagnation de l'emploi.

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Les professions intermédiaires de la fonction publique, les cadres commerciaux et technico-

<sup>1</sup> Loones F. et Pialle M.-F. (2022), « Six nouveaux agents de la fonction publique sur dix sont contractuels », Insee Analyses – Bourgogne-Franche-Comté, n° 95, mai.

commerciaux, les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques et les cadres des services administratifs, comptables et financiers ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Bourgogne-Franche-Comté. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants et par les travailleurs venus d'autres régions (fort déséquilibre positif). Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière et/ou qui attirent peu les jeunes.

**Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Bourgogne-Franche-Comté (en milliers)**



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d'entretien en Bourgogne-Franche-Comté, le déséquilibre potentiel entre les 19 000 besoins de recrutement (soit 22 000 départs en fin de carrière moins 3 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (8 000) serait de 11 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (20 %). Des tensions, faibles sur les recrutements dans ce métier en Bourgogne-Franche-Comté en 2019, risquent d'apparaître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

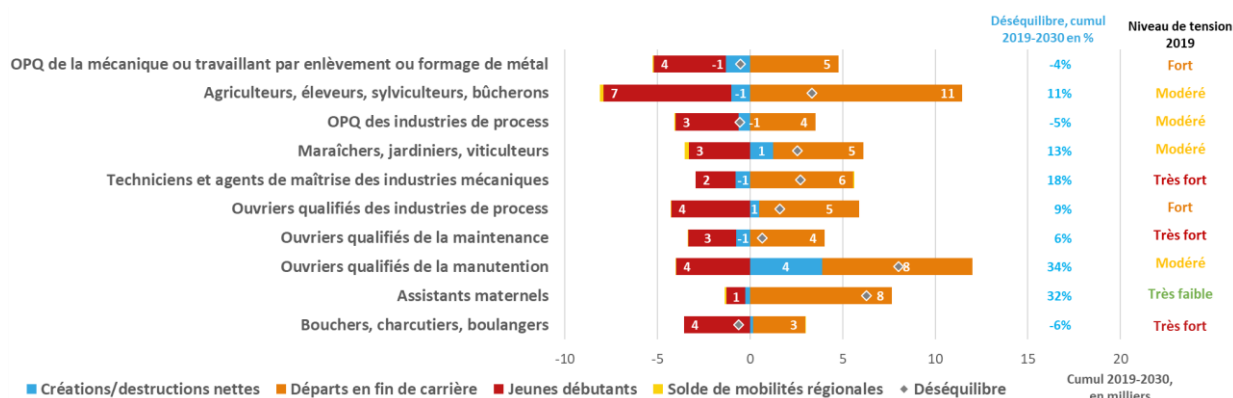
La moitié de ces métiers en forts déséquilibres sont actuellement en très forte tension sur le marché du travail. Les difficultés de recrutement des conducteurs de véhicules, des aides à domicile, des cadres commerciaux ou administratifs et financiers, des techniciens des industries mécaniques risquent donc de s'accroître d'ici 2030. D'autres professions (hors métiers de l'administration publique<sup>1</sup>), à l'instar des agents d'entretien, des ouvriers qualifiés de la manutention ou des assistants maternels, ne sont pas aujourd'hui en tension (indicateur de tension de modéré à très faible) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d'ici 2030.

Les métiers surreprésentés en Bourgogne-Franche-Comté sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part en France métropolitaine (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'agriculture et de l'agro-alimentaire (secteur dans lequel sont recrutés les ouvriers et techniciens des industries de *process* mais aussi les boulangers, bouchers, charcutiers). L'industrie de *process* n'est pas la seule présente

<sup>1</sup> L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

sur le territoire : les industries mécaniques ou encore de la métallurgie sont aussi particulièrement présentes dans la région où elles constituent l'un des segments de la filière automobile locale<sup>1</sup>.

**Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés\* en Bourgogne-Franche-Comté (en milliers)**



OPQ : ouvriers peu qualifiés.

\*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 techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques en Bourgogne-Franche-Comté, le déséquilibre potentiel entre les 5 000 besoins de recrutement (soit 6 000 départs en fin de carrière moins 1 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (2 000) serait de 3 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (18 %). Les tensions, très fortes sur les recrutements dans ce métier en Bourgogne-Franche-Comté en 2019, risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Pour la moitié des métiers spécifiques à la Bourgogne-Franche-Comté, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s'accroître ou se maintenir d'ici 2030 (déséquilibre positif ou nul). Les difficultés d'embauche des techniciens des industries mécaniques pourraient ainsi s'aggraver dans la décennie à venir. Pour les ouvriers peu qualifiés de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal, les ouvriers peu qualifiés des industries de process, les ouvriers qualifiés de la maintenance ou encore les bouchers, charcutiers, boulangers, les tensions actuelles se maintiendraient. De nouvelles difficultés pourraient apparaître dans le recrutement des ouvriers qualifiés de la manutention et des assistants maternels si rien n'est fait pour les corriger.

<sup>1</sup> Ovieve F., Rossignol P., Dubois S., Rouot C. et Vivas É. (2022), « Une filière automobile déjà en pleine mutation à l'aube de la crise sanitaire », *Insee Analyses – Bourgogne-Franche-Comté*, n° 96, mai.

---

## Typologie des métiers en Bourgogne-Franche-Comté en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

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

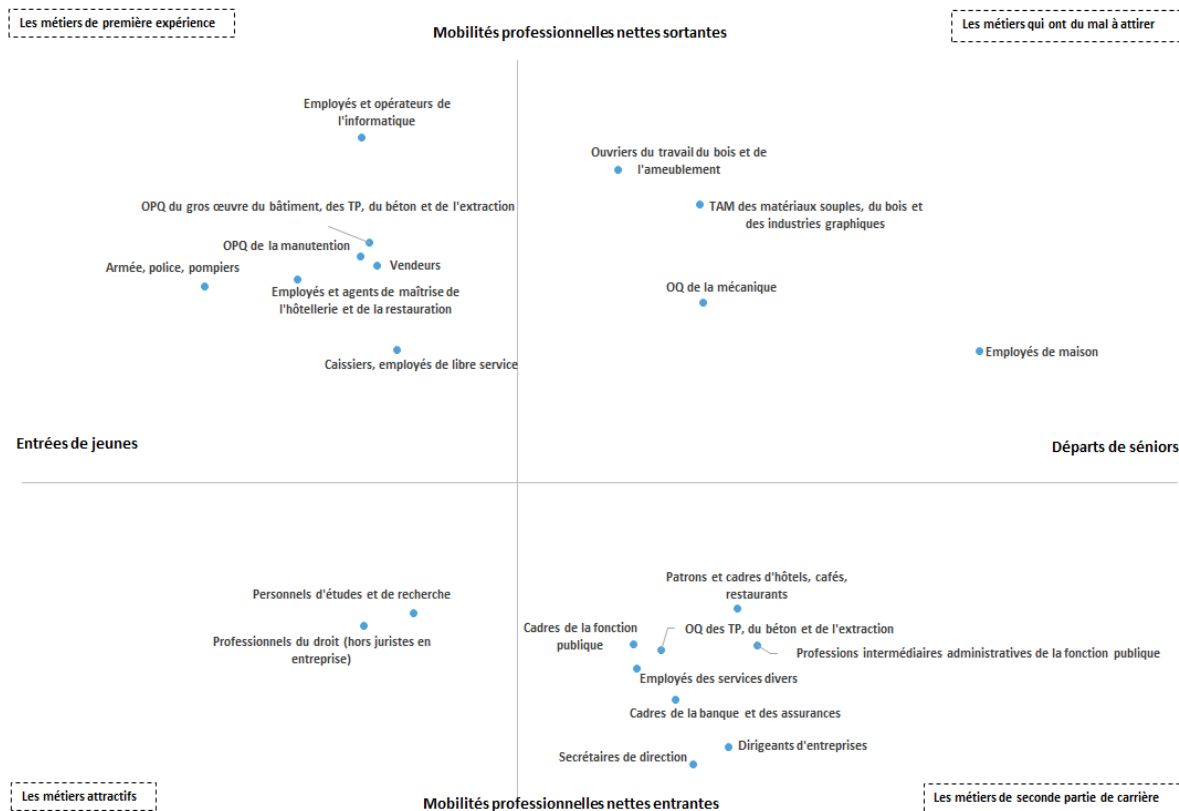
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

Une deuxième catégorie rassemble des *métiers de première expérience*, alimentés par des jeunes en début de carrière qui, après plusieurs années d'expérience, évoluent vers un poste de niveau de qualification supérieure ou vers d'autres métiers proches en termes de situations de travail. Les sorties importantes dans ces métiers témoignent soit d'une promotion, soit d'une faible attractivité en raison de conditions de travail jugées difficiles, soit encore de la non-durabilité de l'emploi, certains métiers cumulant toutes ces raisons.

Une troisième catégorie regroupe les *métiers de seconde partie de carrière*. Ils recrutent plutôt des personnels expérimentés – peu de jeunes débutants – conduisant à d'importants départs en fin de carrière. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels en provenance d'autres métiers (mobilités nettes entrantes).

Une quatrième catégorie regroupe les *métiers qui ont du mal à attirer*. Ils se caractérisent par la maturité des personnels qui les occupent mais également par une faible attractivité pour les débutants.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Bourgogne-Franche-Comté



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 Bourgogne-Franche-Comté.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Bourgogne-Franche-Comté (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 Bourgogne-Franche-Comté (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En haut : les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier en Bourgogne-Franche-Comté (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

En bas : les mobilités professionnelles entrantes sont supérieures aux mobilités professionnelles sortantes dans le métier en Bourgogne-Franche-Comté (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

Source : projections France Stratégie/Dares

