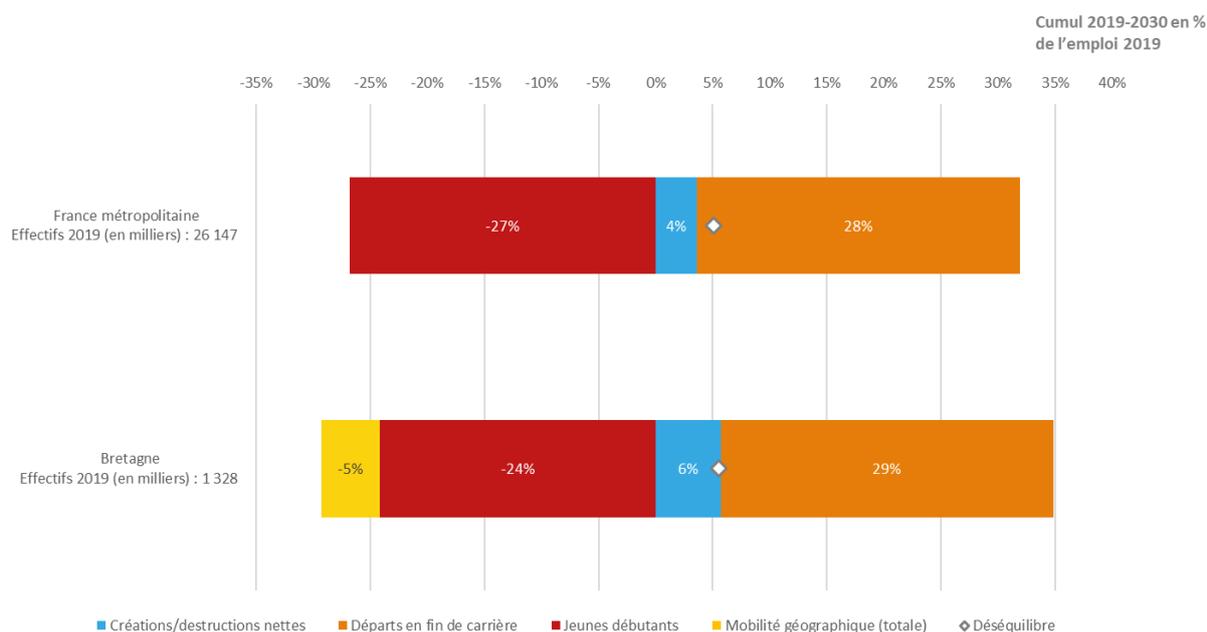


Bretagne

En 2019, 1,3 million de personnes sont en emploi en Bretagne, soit 5 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 35 % de l'emploi de 2019, une proportion supérieure de 3 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour la Bretagne 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 Bretagne, le déséquilibre potentiel entre les 35 % de besoins de recrutement (soit 29 % de départs en fin de carrière et 6 % de créations nettes d'emplois) et les 29 % de ressources en main-d'œuvre (24 % de jeunes débutants et 5 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 6 % des 1,3 million d'emplois de la région en 2019.

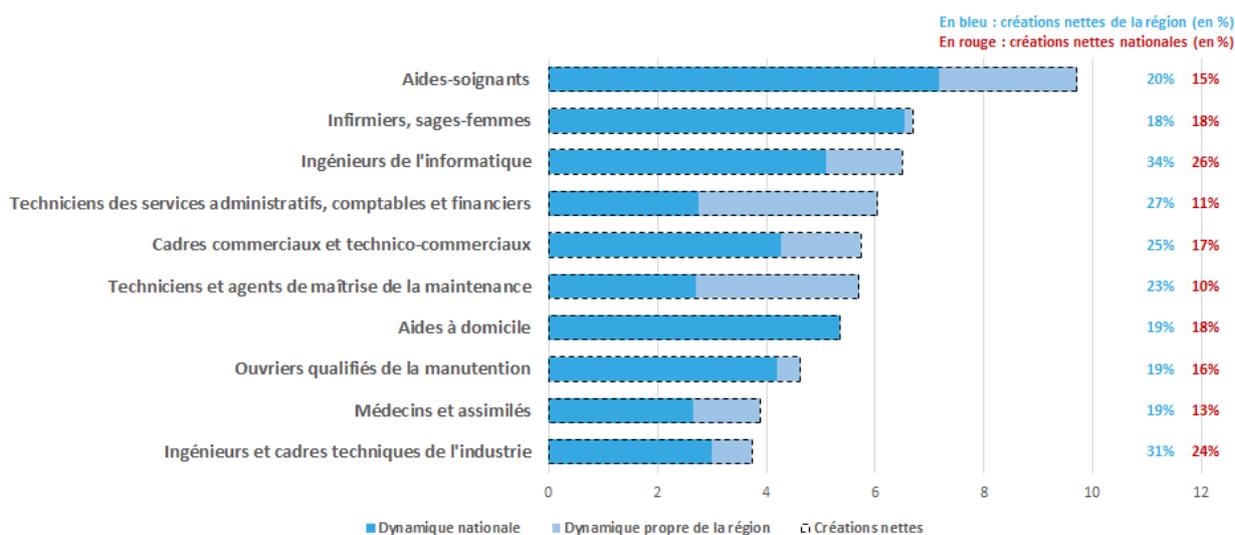
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet plus dynamique en projection : les créations nettes d'emplois totaliseraient dans la décennie à venir 6 % de l'emploi de 2019, contre 4 % dans l'Hexagone. 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) et représenteraient huit postes à pourvoir sur dix. Peu de jeunes débutent leur carrière en Bretagne pour occuper ces postes créés ou laissés vacants par les seniors, une proportion inférieure de 3 points de pourcentage à la moyenne hexagonale. Ce vivier de

recrutement serait accentué 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 Bretagne (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. En dehors des infirmiers et des aides à domicile dont la croissance est similaire au niveau national, ces métiers sont nettement plus créateurs d’emplois en Bretagne qu’en France métropolitaine, en particulier les techniciens des services administratifs, comptables et financiers et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance. Cela traduit une part croissante de la Bretagne 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 Bretagne entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 10 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Bretagne. Ces créations représentent 20 % 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 10 000 créations d’emplois attendues chez les aides-soignants en Bretagne, 7 000 correspondent à la dynamique nationale du métier et 3 000 emplois seraient liés à l’augmentation tendancielle de la part de la Bretagne dans le métier d’aides-soignants.

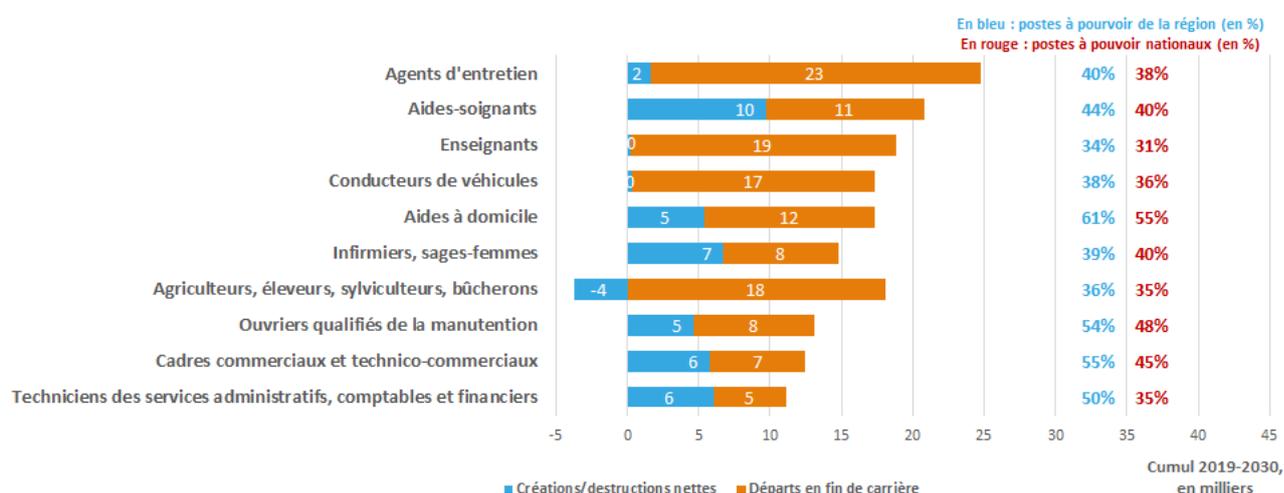
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Bretagne 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 agents d’entretien, 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 qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour la Bretagne. Les postes à pourvoir seraient particulièrement élevés parmi eux, en raison de nombreux départs en fin de carrière et ce, en dépit d’un recul de l’emploi.

Graphique 3 – Les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Bretagne (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 25 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d’entretien, dont 23 000 dus aux départs en fin de carrière et 2 000 aux créations nettes d’emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 40 % de l’emploi breton de ce métier en 2019 et 38 % de l’emploi national.

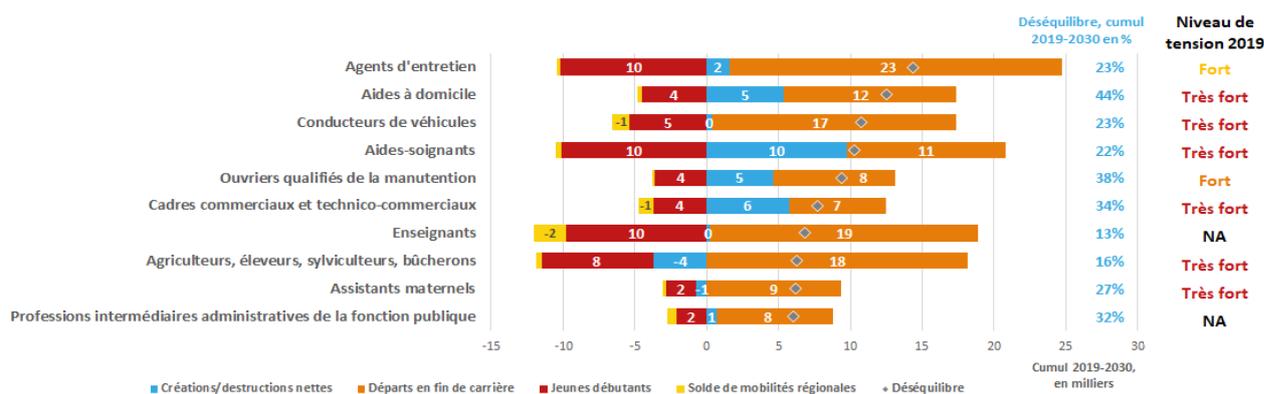
Source : projections France Stratégie/Dares

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). Le nombre de jeunes débutants ne serait donc pas suffisant pour pourvoir les postes dans ces métiers en Bretagne. Les assistants maternels et les professions intermédiaires de la fonction publique ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Bretagne. 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), en raison d’un très faible afflux de jeunes

débutants dans ces métiers. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière et qui attirent peu les jeunes.

Tous ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030.

Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Bretagne (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les aides-soignants en Bretagne, le déséquilibre potentiel entre les 21 000 besoins de recrutement (soit 11 000 départs en fin de carrière plus 10 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (10 000) serait de 10 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (22 %). Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Bretagne en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers surreprésentés en Bretagne sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part en France métropolitaine (voir 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)². La présence de bases militaires importantes (Brest étant le deuxième port militaire derrière Toulon) explique également la surreprésentation de la famille professionnelle « Armée, police, pompiers ».

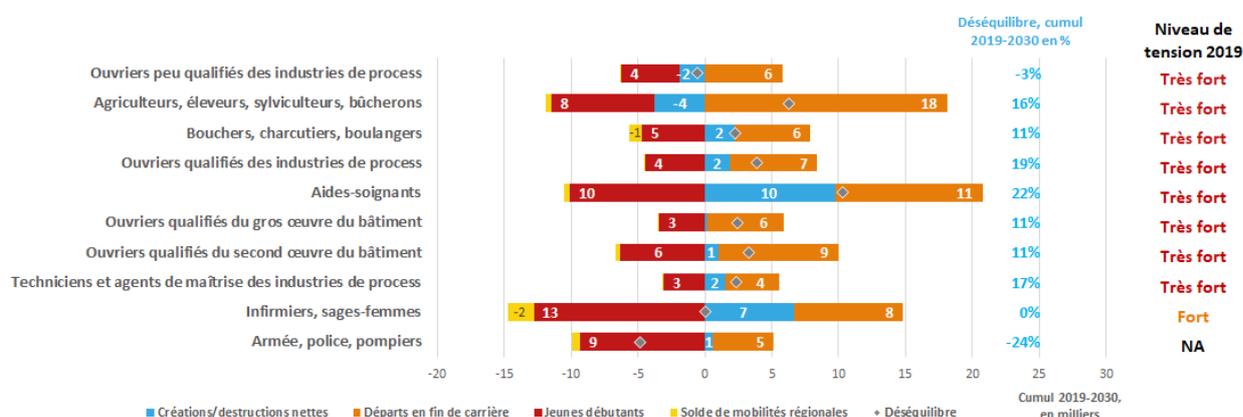
Dans la majorité des métiers spécifiques à la Bretagne, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s'accroître ou se maintenir d'ici 2030 (déséquilibre positif, nul ou faiblement négatif). Elles s'aggravaient particulièrement pour les ouvriers

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

² Bovi H. et Le Strat F. (2020), « L'économie des zones d'emploi bretonnes tournée vers l'agroalimentaire et le tourisme », *Insee Analyses – Bretagne*, n° 90, septembre.

qualifiés et techniciens des industries de process, les aides-soignants et les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons. Pour les infirmiers ou sages-femmes, les ouvriers qualifiés du BTP (gros œuvre et second œuvre) comme pour les bouchers, charcutiers, boulangers, les tensions actuelles se maintiendraient. Enfin, les militaires, policiers et pompiers seraient les seules professions qui n’auraient pas de difficultés potentielles de recrutements dans la décennie à venir. Ce sont des métiers jeunes 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 quittent 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.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Bretagne (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 Bretagne, le déséquilibre potentiel entre les 14 000 besoins de recrutement (soit 18 000 départs en fin de carrière moins 4 000 destructions nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (8 000) serait de 6 000. Ces besoins non couverts représenteraient plus d’un emploi de 2019 sur dix de ce métier (16 %). Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Bretagne en 2019, elles risquent de s’accroître ou se maintenir d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Typologie des métiers en Bretagne 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 Bretagne



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 Bretagne.

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

Source : projections France Stratégie/Dares

