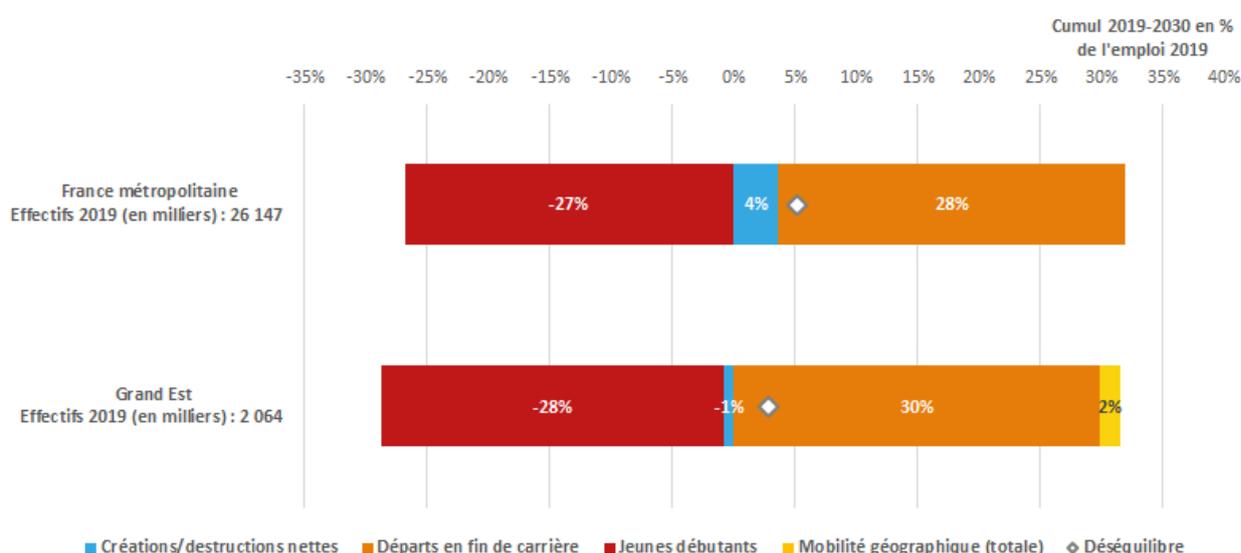


Grand Est

En 2019, 2 millions de personnes sont en emploi en Grand Est, soit 8 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 29 % de l'emploi de 2019, une proportion inférieure de 3 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour le Grand Est 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 Grand Est, le déséquilibre potentiel entre les 31 % de besoins de recrutement (soit 30 % de départs en fin de carrière et 2 % de départs d'actifs en emploi vers d'autres régions moins 1 % de destructions nettes d'emplois) et les 28 % de ressources en main-d'œuvre, uniquement constitués de jeunes débutants, représenterait 3 % des 2 millions d'emplois de la région en 2019.

Source : projections France Stratégie/Dares

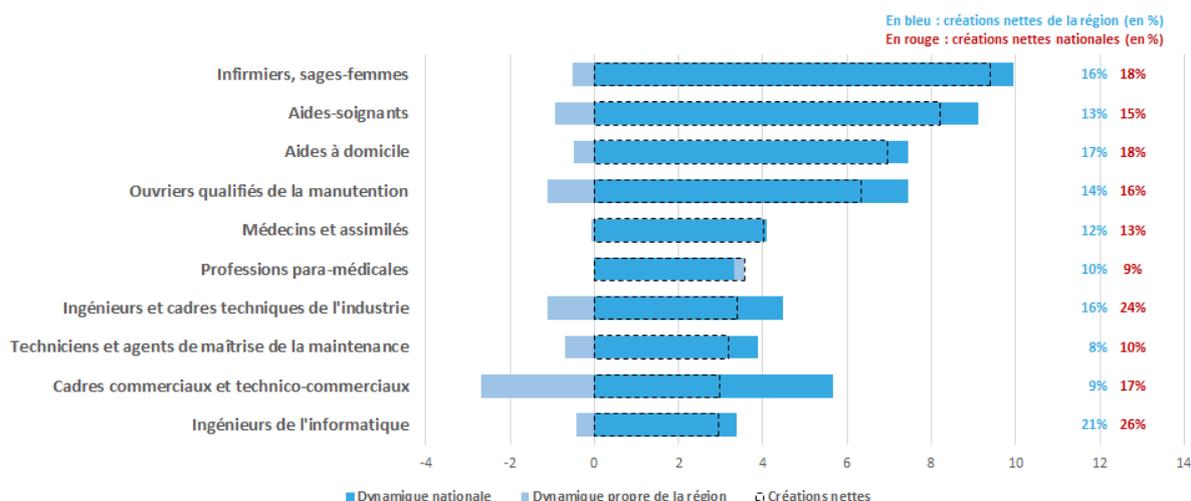
Le Grand Est serait l'une des deux régions les moins dynamiques, avec une contraction de l'emploi de 1 % dans la décennie à venir. Les départs en fin de carrière y seraient proportionnellement plus nombreux (30 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La part de jeunes débutant leur carrière pour occuper ces postes serait légèrement supérieure à la moyenne hexagonale (28 % contre 27 %) dans cette région estudiantine¹. Les besoins de recrutement seraient accentués par les sorties nettes des

¹ Ducharne T. et Eichwald A. (2020), « Les jeunes du Grand Est : une multitude de profils et des conditions de logement hétérogènes selon les territoires », *Insee Analyses – Grand Est*, n° 114, juillet.

travailleurs résidents (2 % de l’emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants dans la région représenteraient 3 % de l’emploi actuel en Grand Est 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 Grand Est (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. La dynamique d’emploi des métiers de cadre du privé serait néanmoins moindre que dans l’Hexagone, traduisant la part décroissante de la région dans ces professions par le passé (2009-2018), prolongée en projection. En revanche, les créations d’emplois dans les métiers du *care* (médecins, infirmiers, aides-soignants et aides à domicile) seraient d’ampleur comparable à la moyenne métropolitaine. Ces professions bénéficient, en effet, de la socialisation des dépenses de santé et sont donc moins affectées par les différences de dynamisme régional.

Graphique 2 – Décomposition de la création nette pour les dix métiers les plus créateurs d’emplois en Grand Est entre 2019 et 2030 (en milliers)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 8 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Grand Est. Ces créations représentent 13 % 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 8 000 créations d’emplois attendues chez les aides-soignants en Grand Est, 9 000 proviennent de la dynamique nationale du métier et -1 000 emplois seraient liés à la baisse tendancielle de la part du Grand Est dans le métier d’aides-soignants.

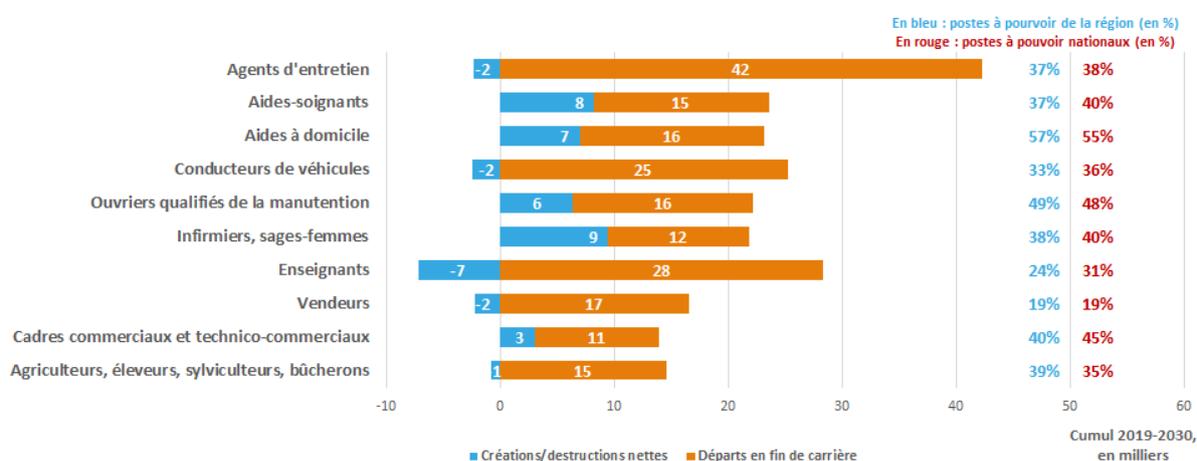
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Grand Est 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 infirmiers/sages-femmes.

Les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons, qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement, apparaissent pour le Grand Est. Les postes à pourvoir dans ces métiers seraient ainsi particulièrement élevés, en raison de nombreux départs en fin de carrière, tandis que le recul de leur emploi serait moins prononcé dans cette région encore très agricole.

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



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 40 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 42 000 départs en fin de carrière moins 2 000 destructions nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 37 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Grand Est 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). Les cadres administratifs et financiers et les professions intermédiaires de la fonction publique ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Grand Est. Ils afficheraient néanmoins un nombre élevé de postes non pourvus par les jeunes débutants, qui sont peu nombreux à rejoindre ces professions. Ce sont en effet des métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière, après une montée en qualification notamment.

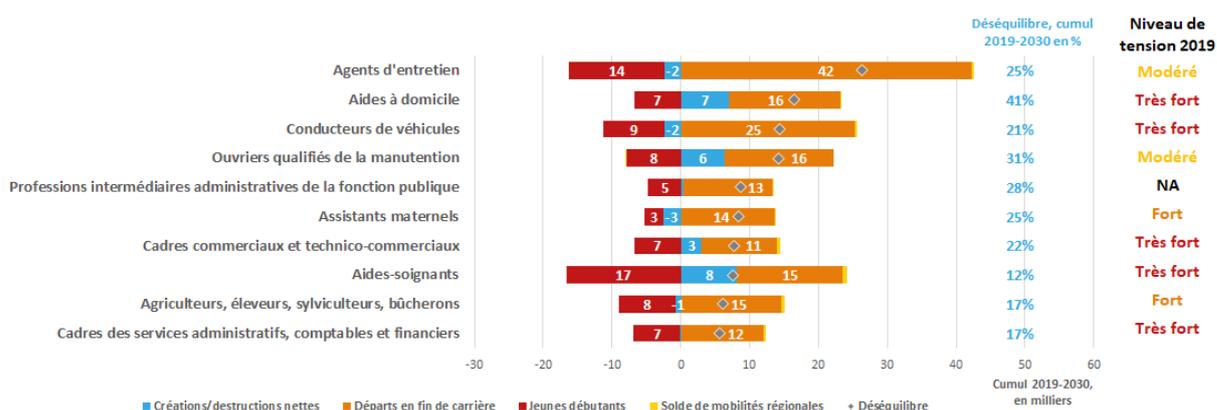
La majorité de ces métiers (hors métiers de l'administration publique¹) en forts déséquilibres potentiels sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché

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

du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre. Les ouvriers qualifiés de la manutention et les agents d'entretien ne sont pas en tension aujourd'hui en Grand Est et leur déséquilibre anticipé pourrait induire l'apparition de difficultés nouvelles de recrutement. Peu de jeunes débutants rejoignent ces métiers plutôt exercés en seconde partie de carrière. Les recrutements dans ces professions ont néanmoins bénéficié par le passé de la montée en qualification des ouvriers peu qualifiés de la manutention pour les premiers et de reconversions professionnelles d'autres professions peu qualifiées pour les seconds : ces mobilités professionnelles pourraient combler une partie des besoins.

Ces déséquilibres pourraient de surcroît être accentués par le travail transfrontalier, les pays voisins aux plus fortes rémunérations, en particulier le Luxembourg francophone, attirant de nombreux actifs du Grand Est¹.

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



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les aides-soignants en Grand Est, le déséquilibre potentiel entre les 23 000 besoins de recrutement (soit 15 000 départs en fin de carrière plus 8 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (17 000) serait de 6 000. Ces besoins non couverts représenteraient un emploi de 2019 sur dix de ce métier (12 %). Les tensions étant déjà très fortes sur les recrutements dans ce métier en Grand Est en 2019, elles pourraient le rester d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

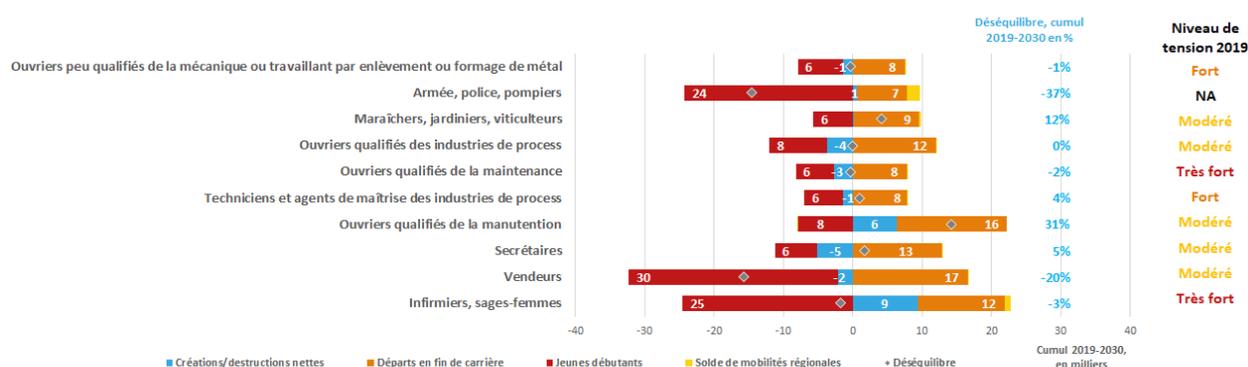
Les métiers surreprésentés en Grand Est sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur l'ensemble de la France métropolitaine (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'industrie (fabrication d'équipements et de machines, agroalimentaire et fabrication d'autres produits industriels)², de l'agriculture et des services publics. Le poids de

¹ Dreets Grand Est (2021), *Portrait de territoires – Grand Est 2021*, Préfecture de la région Grand Est.

² Martini T. et Rousseau L. (2022), « La croissance du Grand Est décroche depuis 1998 », *Insee Flash – Grand Est*, n° 56, février.

l'agroalimentaire et des biens d'équipements dans l'emploi industriel régional explique en particulier la surreprésentation des ouvriers et techniciens des industries de *process* comme des ouvriers de la mécanique et travaillant par enlèvement de métal ou ceux de la maintenance. Les maraîchers, jardiniers, viticulteurs illustrent la forte spécificité viticole du Grand Est. Les activités logistiques bénéficient du positionnement géographique favorable de la région entre l'Europe et l'Île-de-France. Les ouvriers de la manutention y sont donc plus nombreux que dans le reste de l'Hexagone. La présence de l'armée et des centres hospitaliers régionaux, y compris militaires, induisent quant à eux un poids supérieur à la moyenne métropolitaine des métiers de la défense et des infirmiers/sages-femmes.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Grand Est (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 ouvriers qualifiés de la manutention en Grand Est, le déséquilibre potentiel entre les 22 000 besoins de recrutement (soit 16 000 départs en fin de carrière plus 6 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (8 000) serait de 14 000. Ces besoins non couverts représenteraient un tiers des emplois de 2019 de ce métier (31 %). Les tensions étant modérées sur les recrutements dans ce métier en Hauts-de-France en 2019, elles pourraient s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Dans la majorité des métiers spécifiques au Grand Est, les recrutements ne sont pas aujourd'hui difficiles (tension modérée) sauf pour les ouvriers ou techniciens industriels et les infirmiers. Le niveau de ces tensions devrait se maintenir à l'avenir. En revanche, des tensions nouvelles pourraient apparaître sur le recrutement des ouvriers qualifiés de la manutention. Ces métiers très créateurs d'emplois en projection devraient néanmoins bénéficier de la montée en qualification des ouvriers peu qualifiés de la manutention, parmi lesquels les jeunes débutants sont très nombreux.

Typologie des métiers en Grand Est 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).

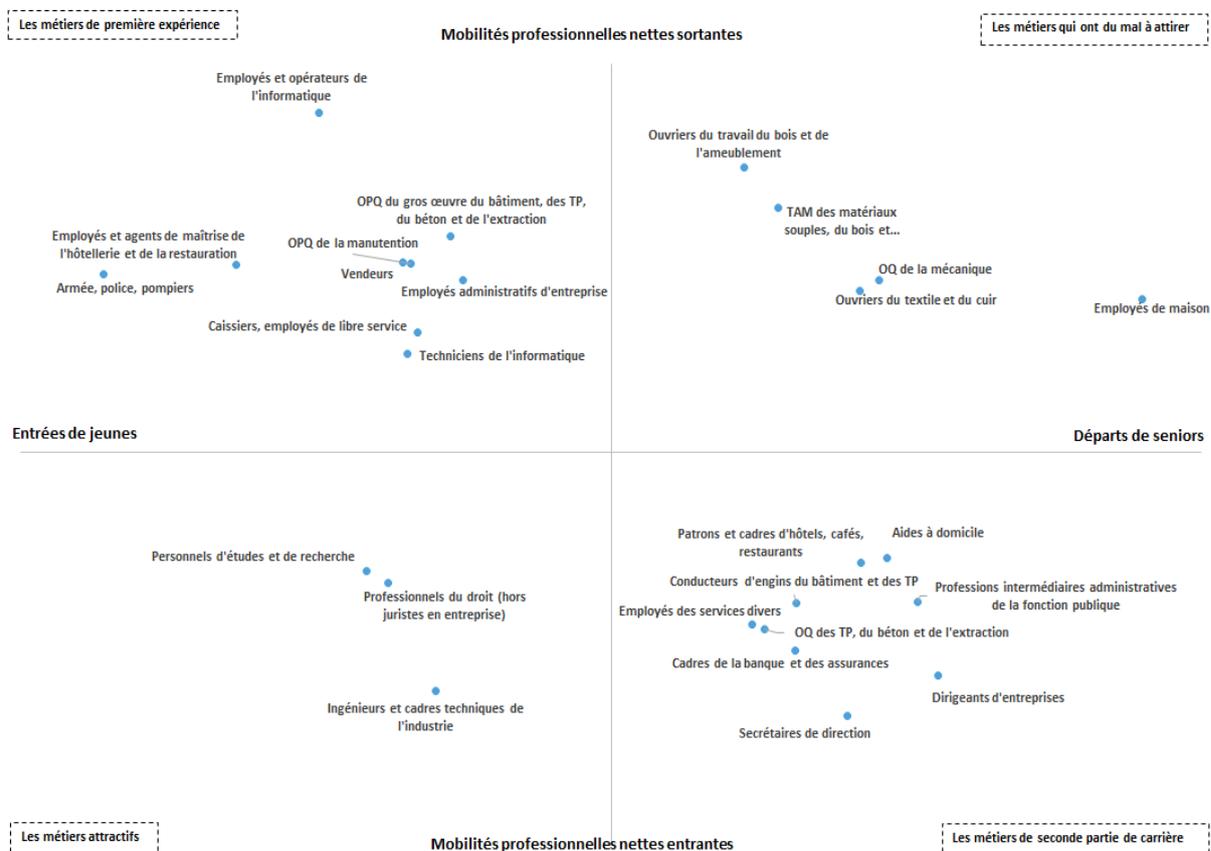
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

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 Grand Est



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 Grand Est.

À gauche : les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Grand Est (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 Grand Est (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

