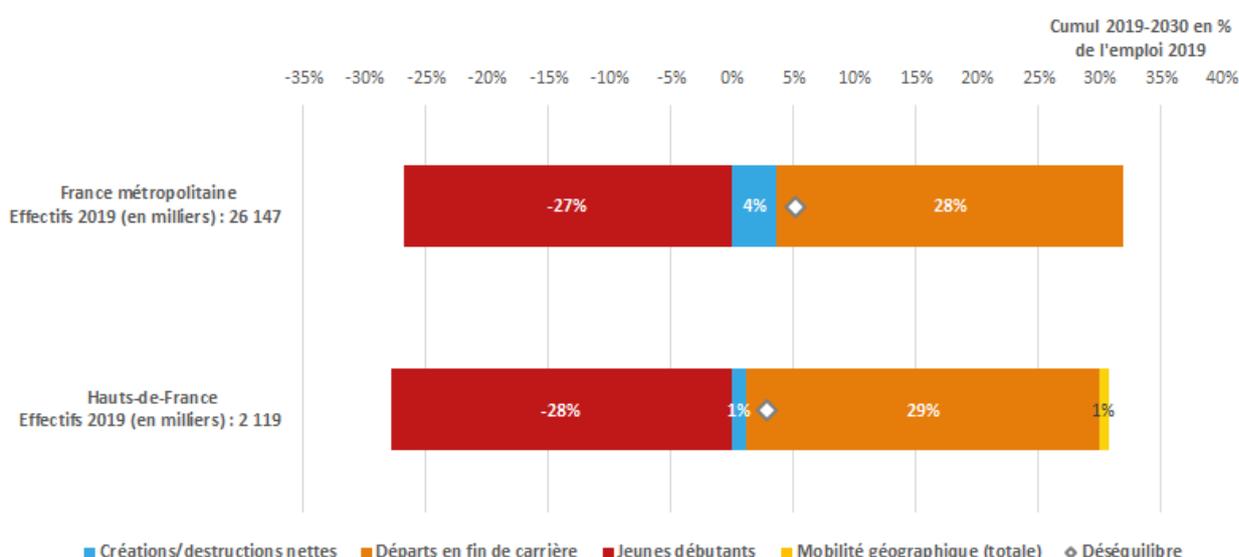


Hauts-de-France

En 2019, 2,1 millions de personnes sont en emploi en Hauts-de-France, soit 8 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 30 % de l'emploi de 2019, une proportion inférieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

Graphique 1 – Total des flux pour les Hauts-de-France 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 Hauts-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 31 % de besoins de recrutement (soit 29 % de départs en fin de carrière, 1 % de créations nettes d'emplois et 1 % de départs d'actifs en emploi vers d'autres régions) et les 28 % de ressources en main-d'œuvre, uniquement constitués de jeunes débutants, représenterait 3 % des 2,1 millions d'emplois de la région en 2019.

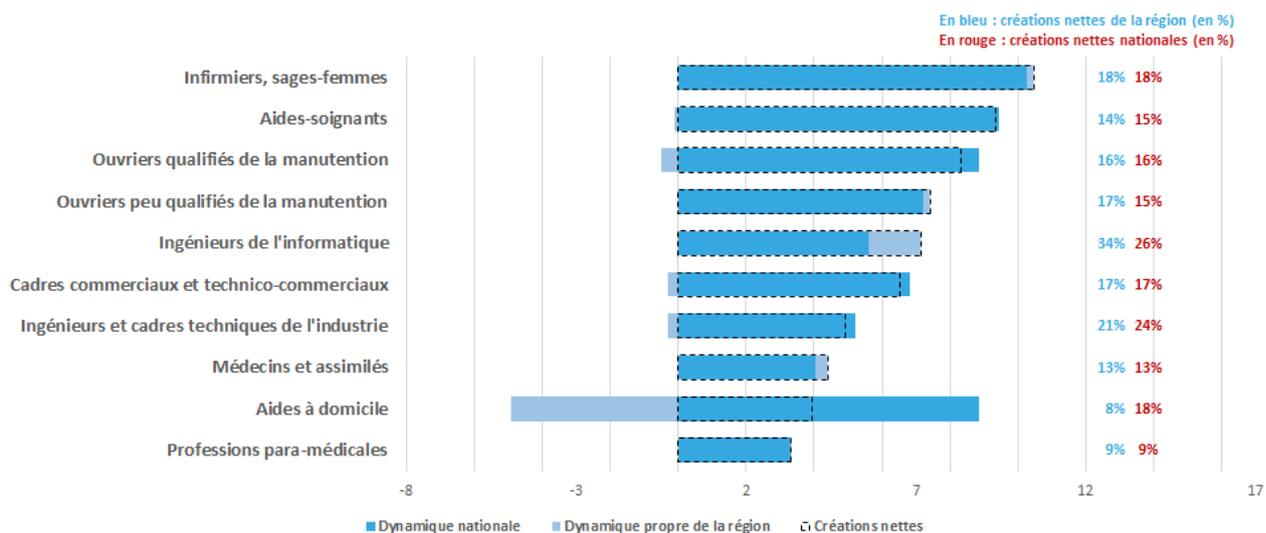
Source : projections France Stratégie/Dares

Dans cette région, l'emploi est en effet moins dynamique en projection : dans la décennie à venir les créations nettes d'emplois augmenteraient de 1 % par rapport à 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). La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait très proche de la moyenne hexagonale (28 % contre 27 %). Les besoins de recrutement seraient accentués par les sorties nettes des travailleurs résidents (1 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes

non pourvus par les jeunes débutants dans la région représenteraient 3 % de l’emploi actuel des Hauts-de-France et devraient alors être alimentés par les sorties du chômage, les reprises d’activité ou les immigrants récents 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 Hauts-de-France (Graphique 2) comme sur le territoire métropolitain. Les ingénieurs en informatique seraient nettement plus créateurs d’emplois en Hauts-de-France qu’en France métropolitaine alors que la dynamique serait bien moindre pour les aides à domicile. Cela traduit une part croissante des Hauts-de-France dans l’emploi des ingénieurs en informatique et décroissante dans celui des aides à domicile. Ces tendances correspondent à celles observées dans le passé (2009-2018), prolongées en projection.

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



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 9 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Hauts-de-France. Ces créations représentent 14 % 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.

Les 9 000 créations d’emplois attendues chez les aides-soignants en Hauts-de-France correspondent à la dynamique nationale du métier.

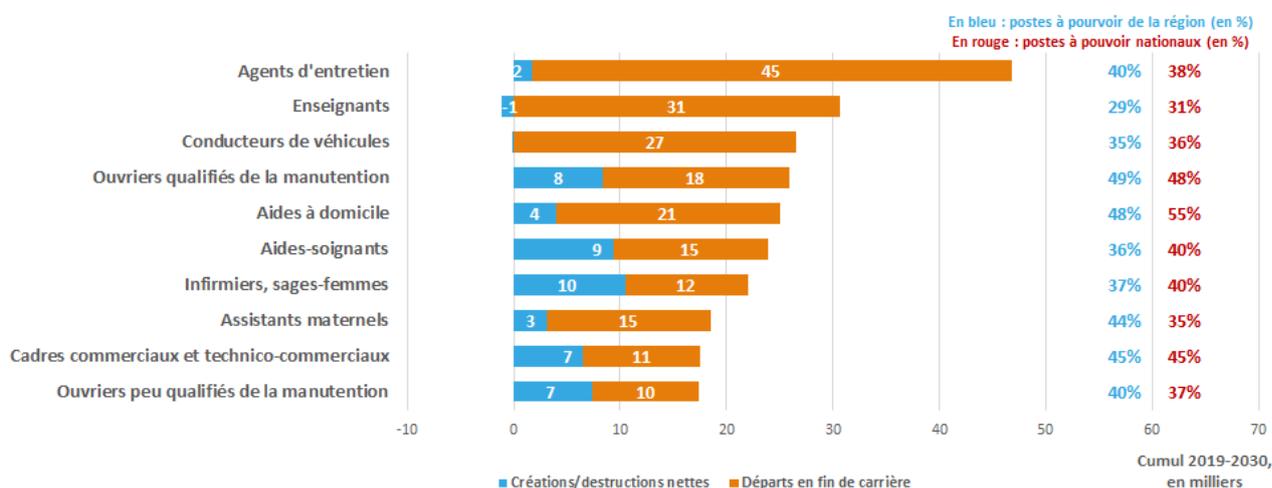
Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Hauts-de-France 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 et des cadres commerciaux.

Deux professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent en Hauts-de-France. Les postes à pourvoir parmi les ouvriers peu qualifiés de la manutention et les assistants maternels seraient ainsi particulièrement élevés. Pour les premiers, cette dynamique est alimentée tant par les créations nouvelles de postes que par les départs en fin de carrière. Pour les seconds, les postes laissés vacants par les seniors qui partent en fin de carrière expliquent ces forts besoins de recrutement.

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



Lecture : entre 2019 et 2030, 47 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 45 000 dus aux départs en fin de carrière et 2 000 aux créations nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 40 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Hauts-de-France et 38 % de l'emploi national.

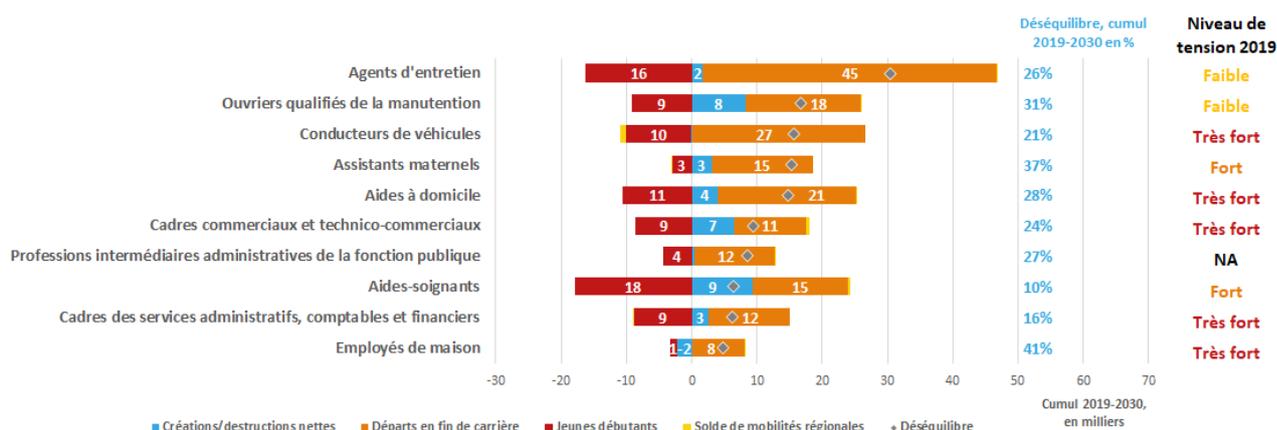
Champ : France métropolitaine.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres potentiels 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, les professions intermédiaires de la fonction publique et les employés de maison ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Hauts-de-France. 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 ou à la suite d'une reprise d'activité de femmes ayant élevé leurs enfants pour les employés de maison.

Une majorité de 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 si rien n'est fait pour y répondre. Des difficultés nouvelles dans le recrutement des agents d'entretien et des ouvriers qualifiés de la manutention pourraient apparaître d'ici 2030.

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



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les aides-soignants en Hauts-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 24 000 besoins de recrutement (soit 15 000 départs en fin de carrière plus 9 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (18 000) serait de 6 000. Ces besoins non couverts représenteraient un emploi de 2019 sur dix de ce métier (10 %). Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Hauts-de-France en 2019, elles pourraient s'accroître d'ici 2030 si rien n'est fait pour y répondre.

Source : projections France Stratégie/Dares

Les métiers surreprésentés en Hauts-de-France sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire métropolitain (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'industrie (automobile, métallurgie, textile)², de la logistique et des services publics³. Le poids de l'agroalimentaire et de la métallurgie dans l'emploi industriel régional explique en particulier la surreprésentation des ouvriers et techniciens des industries de *process* comme des ouvriers de la mécanique ou travaillant par enlèvement de métal. Les activités logistiques bénéficient du positionnement géographique favorable de la région et représentent près d'un emploi sur dix en Hauts-de-France⁴. Les ouvriers de la manutention

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

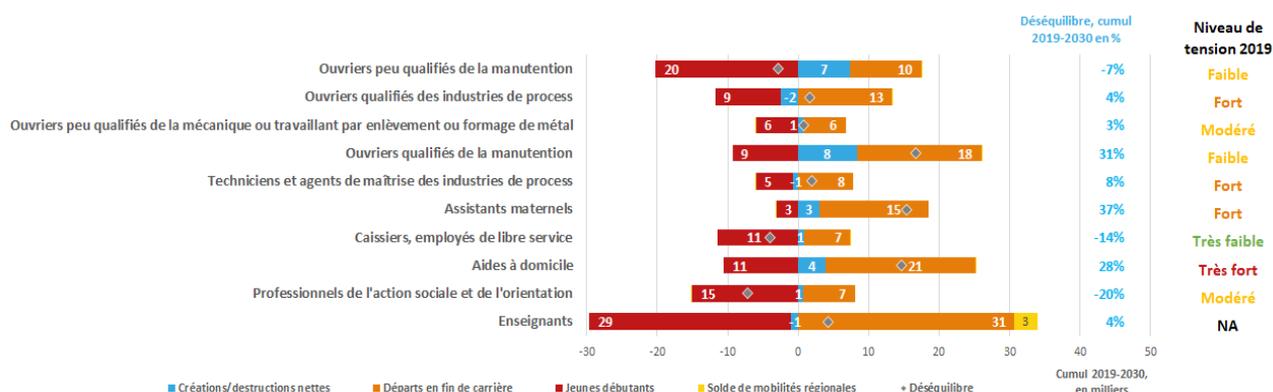
² Borey G., Dufeutrelle F. et Leroy L. (2018), « En 15 ans, l'économie régionale se tertiarise, tout en maintenant des spécificités industrielles », *Insee Analyses – Hauts-de-France*, n° 85, octobre.

³ Insee (2022), *Région des Hauts-de-France : chiffres détaillés*, décembre.

⁴ Bréfort M. et Gicquiaux C. (2022), « Une géographie des activités dominantes en Hauts-de-France », *Insee Analyses – Hauts-de-France*, n° 134, février.

y sont donc plus nombreux que dans le reste de l’Hexagone. Région où les moins de 20 ans sont nombreux, les Hauts-de-France accueillent, enfin, une proportion d’enseignants et de professionnels de l’orientation supérieure à la moyenne métropolitaine.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Hauts-de-France (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 Hauts-de-France, le déséquilibre potentiel entre les 26 000 besoins de recrutement (soit 18 000 départs en fin de carrière moins 8 000 créations nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (9 000) serait de 17 000. Ces besoins non couverts représenteraient un tiers des emplois de 2019 de ce métier (31 %). Les tensions étant faibles sur les recrutements dans ce métier en Hauts-de-France en 2019, elles pourraient le rester d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

Dans la moitié des métiers spécifiques aux Hauts-de-France, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient se maintenir d’ici 2030 (déséquilibre faible ou nul). C’est en particulier le cas des ouvriers qualifiés et techniciens des industries de *process* et des ouvriers peu qualifiés de la mécanique ou travaillant par enlèvement ou formage de métal. En revanche, des tensions pourraient apparaître parmi les 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. Enfin, les postes d’assistants maternels et d’aides à domicile pourraient être toujours plus difficiles à pourvoir dans la décennie à venir. Ces professions attirent peu de jeunes et d’importants départs en fin de carrière sont anticipés. Elles sont très souvent exercées par des femmes en seconde partie de carrière après une période d’inactivité. Ce sont également des professions qui par le passé ont bénéficié d’entrées nettes depuis une autre profession (aides-soignants, agents d’entretien). Ces retours en emploi et ces changements de métier qui ne sont pas ici pris en compte pourraient combler sensiblement les besoins de recrutement attendus et atténuer les difficultés d’embauche.

Typologie des métiers en Hauts-de-France 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).

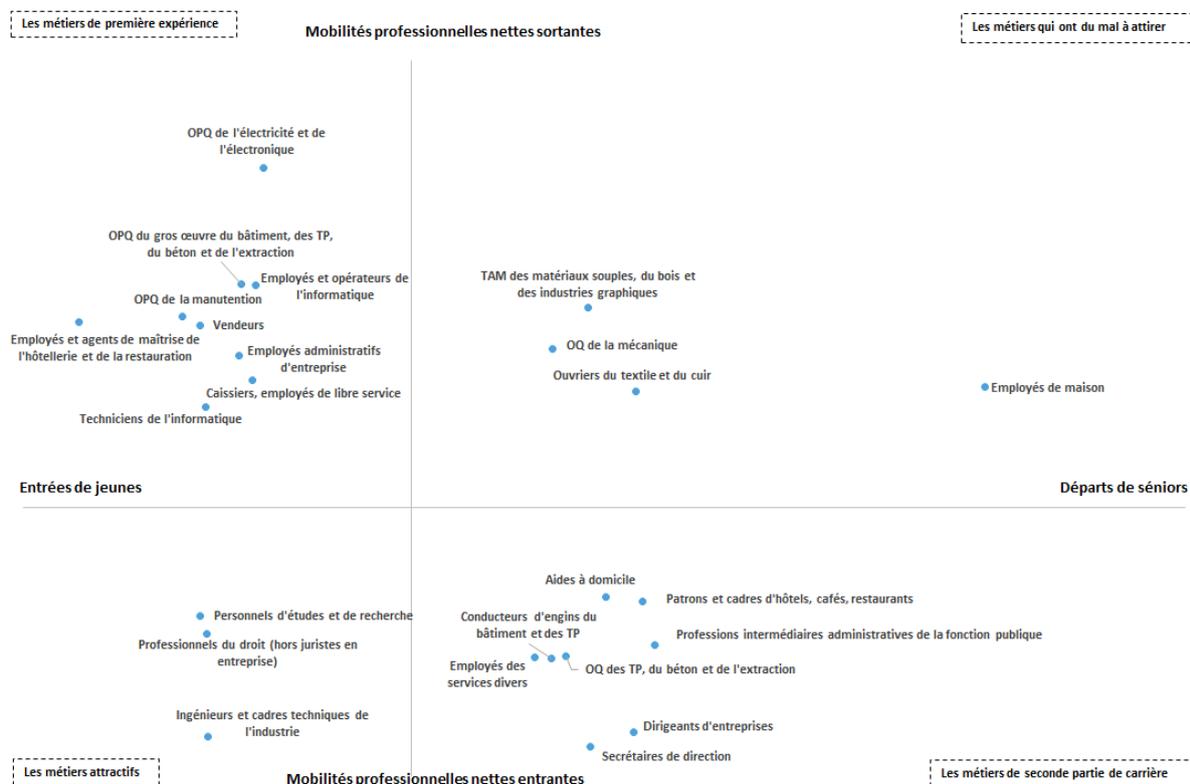
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

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 Hauts-de-France



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 Hauts-de-France.

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

Source : projections France Stratégie/Dares

