



# MÉTIER S 2030

Quels métiers recruteront  
à l'horizon 2030 ?

Les *Métiers en 2030* dresse un panorama chiffré des perspectives des métiers à l'horizon 2030 qui intègre à la fois les grandes tendances observées par le passé et les évolutions attendues sur les plans démographiques, économiques, technologiques et environnementaux. Quels métiers recruteront le plus d'ici à 2030 ? Risque-t-on une pénurie de main d'œuvre dans certains métiers ? Au regard des bouleversements économiques et sociaux induits par la crise sanitaire, le rapport éclaire leur impact à moyen terme sur la dynamique d'emploi des secteurs d'activité et des métiers. Il tient également compte des enjeux liés à la lutte contre le réchauffement climatique.

## UN EXERCICE DE PROSPECTIVE QUANTIFIÉ ET CONCERTÉ

La crise sanitaire puis économique survenue il y a deux ans a conduit à surseoir à la publication du rapport initialement prévue au printemps 2020. Il est en effet apparu nécessaire de prendre du recul sur cet événement inédit qui a eu des effets très contrastés sur les entreprises et les ménages et qui pourrait conduire à des transformations significatives dans le monde du travail, en accélérant notamment des tendances déjà à l'œuvre, à l'instar du télétravail. Parallèlement, les pressions sur le climat se font sentir de plus en plus fortement à travers le monde et pourraient accélérer significativement les efforts de décarbonation.

Afin d'assurer la cohérence d'ensemble des projections d'emploi par métiers, Les *Métiers en 2030* s'appuie sur plusieurs scénarios macroéconomiques post-crise qui tiennent compte à la fois des changements de comportements induits par la crise sanitaire et des efforts de lutte contre le réchauffement climatique qui seront déployés à l'horizon 2030.

Le scénario macroéconomique de référence repose pour l'essentiel sur des évolutions démographiques et macroéconomiques tendanciennes qui concernent notamment la population active, les gains de productivité, le contexte international (hors conflit russo-ukrainien) et les politiques mises en œuvre (seules celles qui ont déjà été votées sont prises en compte).

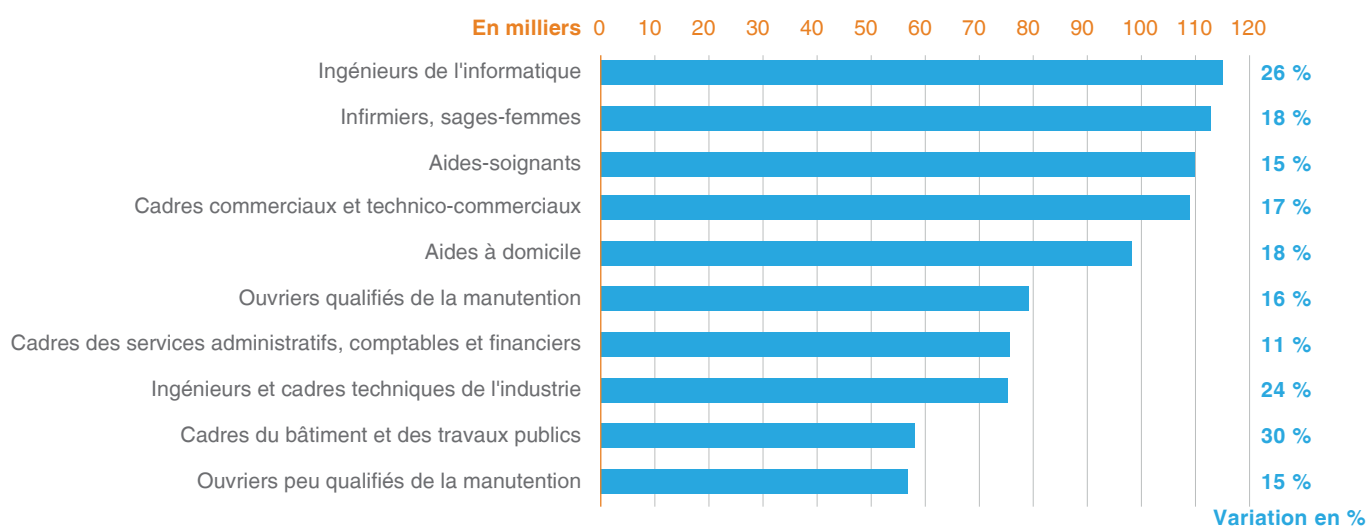
## LES CRÉATIONS D'EMPLOIS

Dans le scénario de référence, **1 million** d'emplois seraient créés entre 2019 et 2030, dont **deux tiers** dans les services marchands.

Avec la poursuite de la tertiarisation de l'économie, la croissance de l'emploi dans les services serait équivalente à celle de l'emploi d'ici 2030. Le poids des services traduit la spécialisation hexagonale, d'une part dans les services aux entreprises, d'autre part dans les services d'utilité collective portés par la socialisation des dépenses d'éducation, de santé et d'action sociale. Les services généraux de l'administration continueraient de se replier. Il en va de même de l'emploi agricole qui poursuivrait sa décrue au même rythme que par le passé. En revanche, les métiers industriels se redresseraient, inversant la tendance baissière des années passées.

- > **410 000** postes de médecins, infirmiers, professions paramédicales, aides à domicile et aides-soignants, seraient créés entre 2019 et 2030
- > **180 000** postes dans les métiers de l'informatique et de la recherche
- > **135 000** postes d'ouvriers de la manutention
- > **120 000** postes dans les métiers du bâtiment (dont la moitié de cadres)
- > **45 000** postes dans les métiers industriels

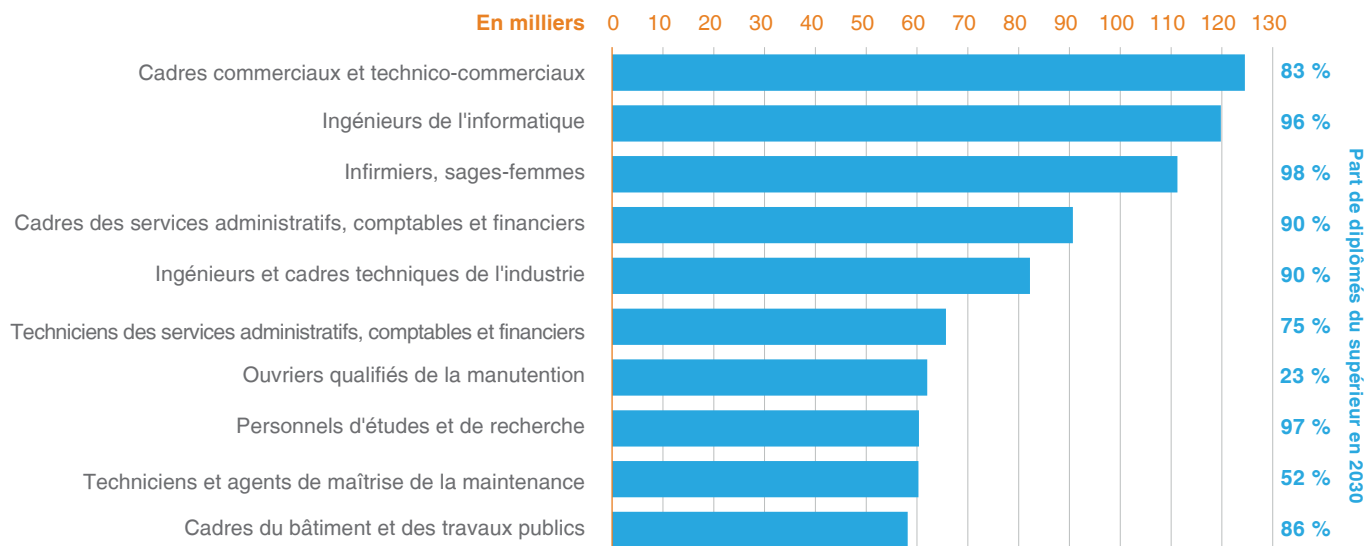
### Les métiers en plus forte expansion entre 2019 et 2030



**Lecture :** en 2030, il y aurait 115 000 postes d'ingénieurs de l'informatique en plus, soit une hausse de 26 % par rapport à 2019.

## QUELS MÉTIERS POUR QUEL NIVEAU DE DIPLÔME ?

### Les dix métiers les plus dynamiques pour les diplômés du supérieur entre 2019 et 2030



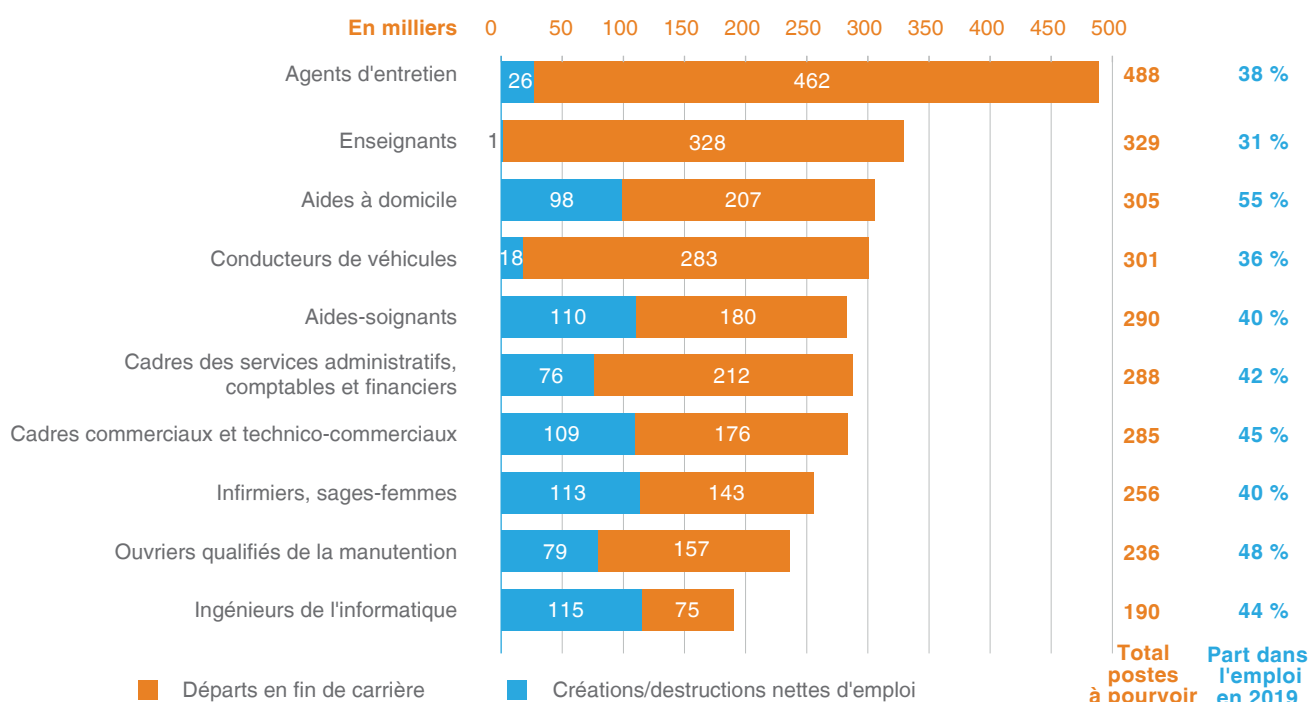
**Lecture :** les ingénieurs de l'informatique devraient accueillir 120 000 diplômés du supérieur en plus d'ici 2030. Ces derniers formeraient alors 96 % des effectifs du métier.

## QUELS MÉTIERS RECRUTERAIENT LE PLUS ?

➤ **800 000 postes à pourvoir par an de 2019 à 2030**

À ces créations nettes d'emplois s'ajoutent les départs en fin de carrière des dernières générations de baby-boomers, la somme des deux donnant les postes à pourvoir ou besoins de recrutement par métiers, soit au total près de 800 000 postes à pourvoir chaque année d'ici 2030 (près de 90 % provenant du remplacement des départs des seniors).

### Les métiers comptant le plus de postes à pourvoir dans le scénario de référence entre 2019 et 2030



**Lecture :** entre 2019 et 2030, 490 000 postes seraient à pourvoir chez les agents d'entretien, dont 460 000 dus aux départs en fin de carrière et 30 000 aux créations nettes d'emplois.

Parmi les quinze métiers comptant le plus de postes à pourvoir, trois catégories se distinguent :

**1** ➤ **La première catégorie** comprend les métiers pour lesquels les postes à pourvoir correspondent essentiellement à des départs en fin de carrière : c'est le cas pour les agents d'entretien, les enseignants, les conducteurs de véhicules et des vendeurs.

**2** ➤ **La deuxième catégorie** regroupe les métiers où les créations d'emploi contribueraient pour au moins un quart des postes à pourvoir : les cadres administratifs, comptables et financiers, les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les aides-soignants et aides à domicile, les infirmiers, sages-femmes, les ouvriers qualifiés de la manutention, les médecins et les techniciens de la maintenance.

- 3** > **La troisième catégorie** regroupe les ingénieurs de l'informatique et les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie : ces métiers, relativement jeunes, conjugueront un fort dynamisme de l'emploi et de faibles départs en fin de carrière, les postes nouvellement créés représentant au moins la moitié des postes à pourvoir

## DÉSÉQUILIBRES POTENTIELS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Pour chaque métier, on confronte les besoins de recrutement des employeurs en 2030 avec le vivier potentiel de jeunes qui y débuteraient afin de mettre en évidence des déséquilibres. Les déséquilibres anticipés en 2030 sont « partiels » et « potentiels »<sup>1</sup>. « Partiels » parce qu'ils pourront être comblés (ou aggravés) par le retour en emploi de chômeurs ou les mobilités professionnelles entre métiers par exemple. « Potentiels » parce qu'il s'agit de projections dont l'objectif est précisément d'alerter sur la nécessité de prévenir ces déséquilibres.

Pour combler ces déséquilibres potentiels, il s'agira ainsi de renforcer l'attractivité de ces métiers pour les jeunes, mais aussi pour les professionnels déjà en emploi en facilitant les transitions professionnelles, de former des chômeurs ou de favoriser l'entrée sur le marché du travail des inactifs. Selon la dynamique et les modes d'alimentation des métiers, les déséquilibres potentiels identifiés ici invitent à diversifier les canaux de recrutement et à adapter les dispositifs d'accompagnement.

## LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POURRAIENT ÊTRE RENFORCÉES OU ATTÉNUÉES

Pour un métier donné, l'indicateur de déséquilibre éclaire sur l'évolution que l'on peut attendre – toutes choses égales par ailleurs – des difficultés de recrutement rencontrées aujourd'hui par les employeurs. Si un métier est en tension aujourd'hui et qu'il ne présente pas de déséquilibre nouveau d'ici 2030, ses difficultés de recrutement devraient rester assez comparables à celles actuelles.

- > **Des difficultés de recrutement qui s'accroîtraient :**  
la majorité des métiers en tension aujourd'hui continuerait de l'être ou verrait leurs difficultés de recrutement s'aggraver d'ici 2030 en raison d'une faible attractivité. C'est le cas des aides à domicile, des personnels de ménage ou des conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics.
- > **Des difficultés de recrutement à anticiper :**  
quelques professions ne rencontrent pas de difficultés pour recruter aujourd'hui mais pourraient y être confrontées à l'avenir. C'est le cas des ouvriers qualifiés de la manutention, des agents d'entretien ou des ouvriers du textile et du cuir dont la résorption des déséquilibres passera par la capacité à attirer les chômeurs et les salariés exerçant un autre métier, les inactifs ou les immigrés.
- > **Des difficultés de recrutement qui se maintiendraient :**  
près de deux métiers sur cinq sont concernés. Pour une large part, l'exercice de ces métiers nécessite des compétences techniques spécifiques qui s'acquissent par le biais d'une formation professionnelle initiale ou continue. On retrouve par exemple les aides-soignants, les ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal, les techniciens et cadres du bâtiment et des travaux publics, les ingénieurs de l'informatique et les ingénieurs et cadres de l'industrie.

1. Par facilité de langage, on parle dans la suite du document de difficultés de recrutement qui correspondent à des déséquilibres potentiels et partiels.

➤ **Des difficultés de recrutement qui s'atténueraient :**

les tensions actuelles pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, les coiffeurs et esthéticiens, les techniciens de la banque et des assurances et les employés de la comptabilité pourraient se réduire d'ici 2030.

## QUATRE CATÉGORIES DE MÉTIERS

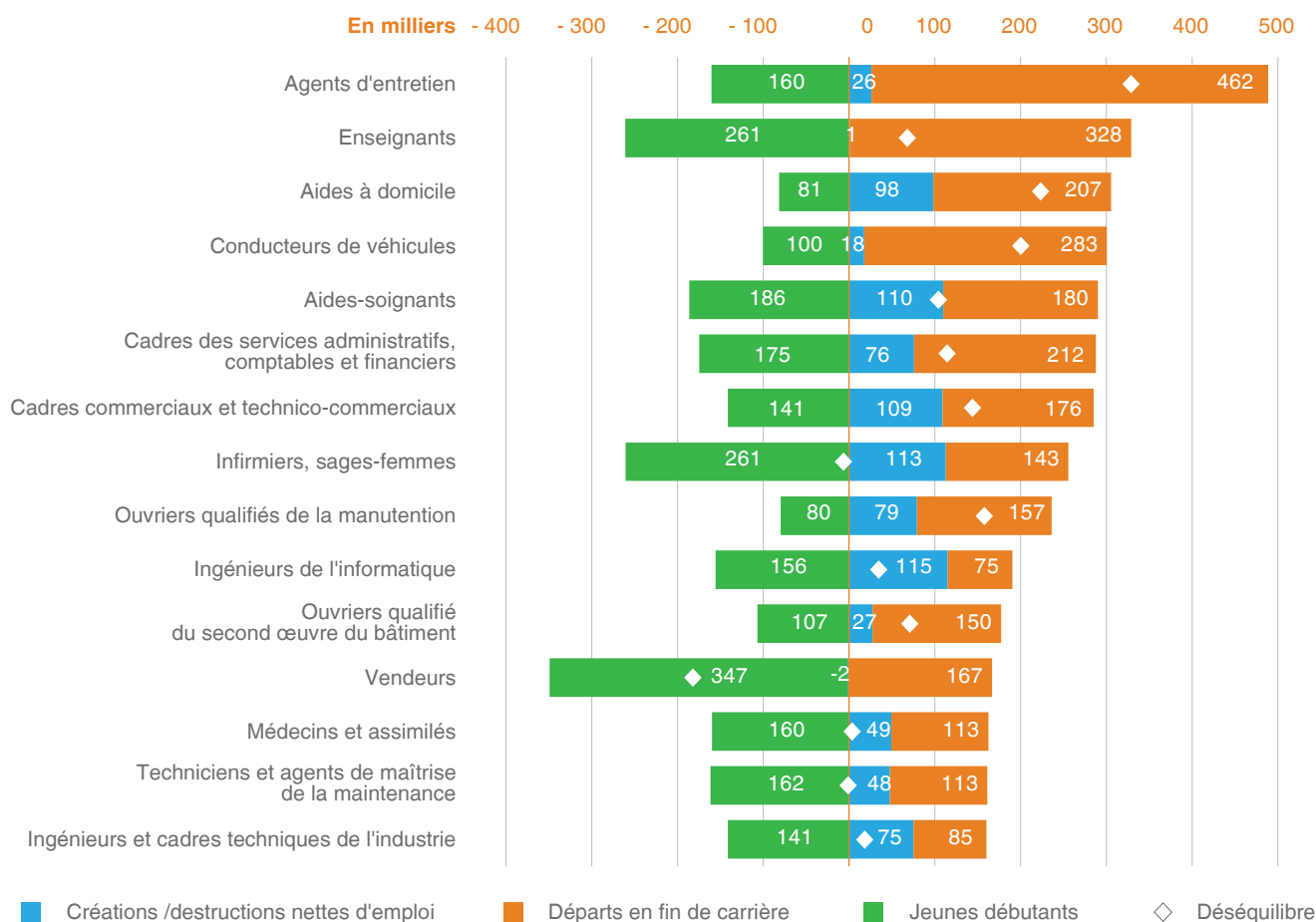
Les difficultés de recrutement potentielles sont d'abord liées à la forte croissance de la demande de main d'œuvre : agents d'entretien, aides à domicile, conducteurs de véhicule... En définitive, la confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique.

Les experts les ont répartis en quatre catégories.

### 1 ➤ « Les métiers attractifs ».

Ils sont jeunes (peu de départs en retraite en vue), dynamiques en termes de créations d'emplois, et ils continuent de séduire les nouveaux diplômés. Les candidats au recrutement seraient donc assez (voire trop) nombreux. On retrouve dans cette catégorie : les professionnels du droit, les professions paramédicales, ou encore les personnels d'études et de recherche.

### Les déséquilibres potentiels des métiers ayant les besoins de recrutement les plus élevés dans le scénario de référence entre 2019 et 2030, en milliers



**Lecture :** entre 2019 et 2030, sur les 177 000 postes d'ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment à pourvoir, 107 000 seraient occupés par des jeunes débutants.

**2** > « **Les métiers de première expérience** ». Également attractifs et plutôt jeunes, ces métiers constituent des tremplins vers d'autres professions (vendeurs) ou un poste de niveau supérieur (ouvriers peu qualifiés de la manutention). La majorité de ces métiers devrait avoir un vivier de recrutement suffisant pour pourvoir les postes inoccupés. Certains seraient même en excès de main d'œuvre, soit parce que les jeunes débutants y sont particulièrement nombreux (professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive), soit parce que le métier est peu dynamique (employés administratifs d'entreprise).

**3** > « **Les métiers de seconde partie de carrière** » cumuleraient, quant à eux, départs en fin de carrière nombreux et faible arrivée de débutants. Ils ont par le passé attiré de nombreux professionnels venant d'autres métiers parce qu'ils requièrent de l'expérience. Ceux qui créent de l'emploi pourraient manquer de main d'œuvre, aggravant les tensions actuelles sur le recrutement dans les professions du care (aide à domicile), de l'entretien (agent d'entretien), du transport (conducteur de véhicule, manutentionnaire), du bâtiment (ouvriers du second œuvre) ou chez les cadres commerciaux, administratifs et financiers. Ceux dont l'emploi ne progresse pas, ne devraient pas être en déficit de main d'œuvre (secrétaires de direction, cadres de la banque et des assurances).

**4** > « **Les métiers qui ont du mal à attirer** » pour lesquels l'arrivée de jeunes entrants ne compenserait pas les départs en fin de carrière d'où des difficultés de recrutement quasi certaines. Au premier rang desquels : les employés de maison (personnels de ménage), les agriculteurs, les secrétaires, les ouvriers du textile et du cuir et les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment.

## LE SCÉNARIO BAS CARBONE

Par rapport au scénario de référence, le scénario bas carbone se caractériserait principalement par un surcroît annuel d'investissement de l'ordre d'un point de PIB. Ce scénario conduirait à la création de 200 000 emplois supplémentaires sur la période 2019-2030.

Par rapport au scénario de référence :

> **120 000**  
emplois supplémentaires  
dans la construction

> **15 000**  
emplois supplémentaires  
dans la recherche  
et le développement

> **45 000**  
emplois supplémentaires  
dans les activités  
juridiques et de conseil

> **15 000**  
emplois supplémentaires  
dans l'agriculture

## CONCLUSION

Le rapport Les Métiers en 2030 illustre à un niveau très détaillé l'importance des politiques publiques relatives notamment à la formation initiale ou continue ou à l'accompagnement des chômeurs, pour orienter la main-d'œuvre vers les métiers de demain. La présente publication sera complétée en 2022 par plusieurs enrichissements. Les besoins en compétences à l'horizon 2030 seront évalués sur la base des projections par métiers présentées dans ce rapport, en distinguant les compétences techniques et les compétences transversales telles qu'elles ont été cartographiées par France Stratégie et Pôle Emploi en 2021. Une déclinaison régionale des déséquilibres nationaux sera également réalisée pour chaque métier.

## Quels métiers en 2030 ?

# MÉTIER S 2030

Prospective des métiers et des qualifications (PMQ) est un exercice conjoint réalisé par France Stratégie et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Le nouvel exercice de prospective nationale des métiers et des qualifications, *Les Métiers en 2030*, présenté dans cet ouvrage, met en perspective les grandes évolutions qui contribueront à façonner l'emploi et le marché du travail dans les années à venir.



Institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) est la direction du ministère du Travail qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.