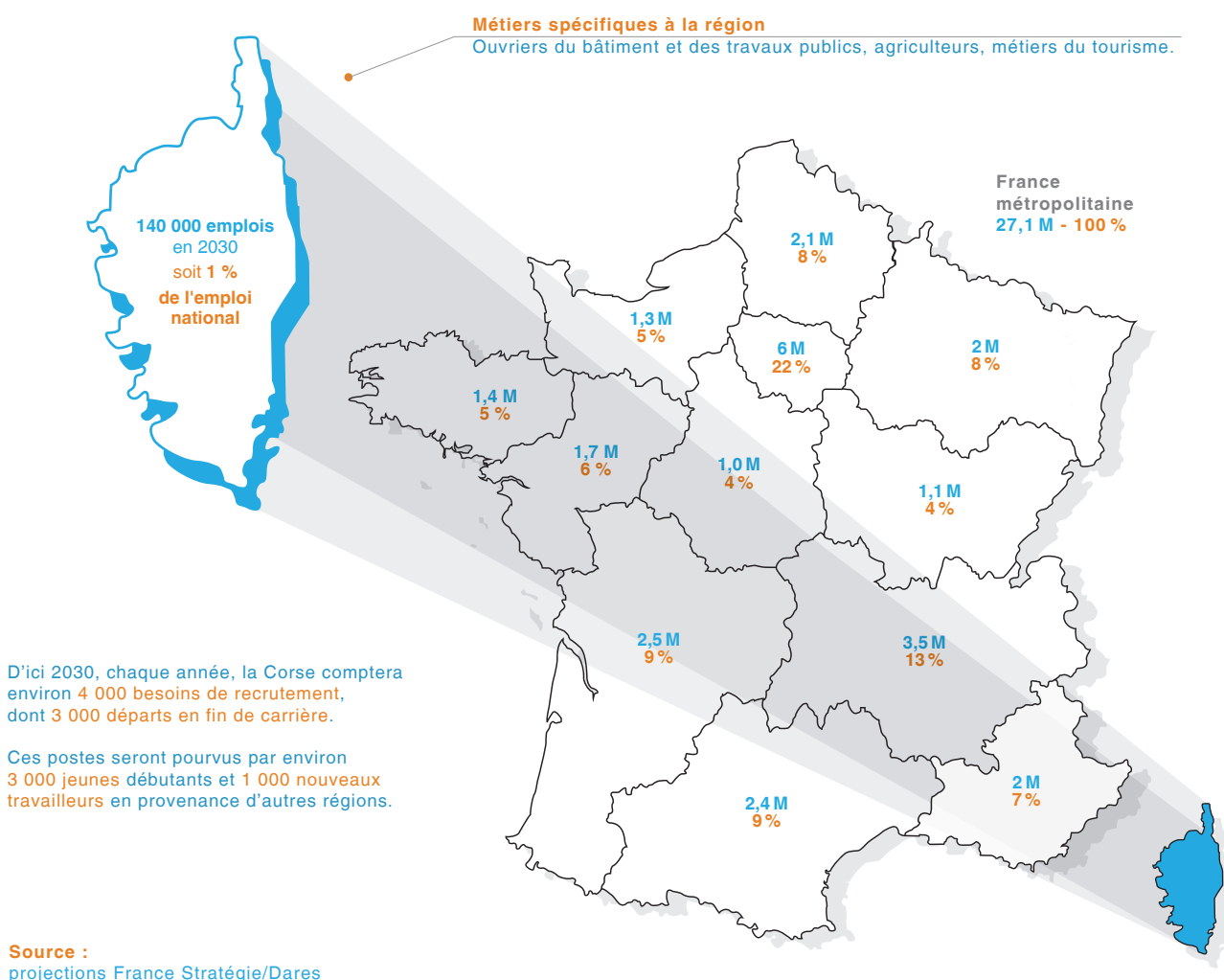


## Quelles perspectives de recrutement en Corse ?

Les *Métiers en 2030* dresse un panorama des dynamiques de recrutement dans la décennie à venir en France. Ces projections sont déclinées sur les treize régions métropolitaines, en tenant compte de leurs spécificités de métiers, d'activités et de démographie<sup>1</sup>.



1. Voir France Stratégie et Dares (2022), *Métiers 2030. Quels métiers en 2030 ?*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars, 198 pages. Et France Stratégie et Dares (2023), *Les métiers en 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ?*, rapport du groupe PMQ, janvier, 196 pages.

# DÉFINITIONS ET MÉTHODES

*Après avoir dressé en 2022 le panorama des dynamiques de recrutement en France d'ici 2030, France Stratégie et la Dares ont décliné ces projections pour les treize régions métropolitaines, en tenant compte de leurs spécificités de métiers, d'activités et de démographie. Quels seront dans chaque région les métiers les plus dynamiques ? Ceux qui connaîtront les plus forts besoins de recrutement, compte tenu des départs en fin de carrière ? Ceux pour lesquels les déséquilibres entre les viviers et les ressources en main-d'œuvre seront les plus élevés ?*

## UN EXERCICE ORIGINAL

Depuis les années 1990, la prospective des métiers est réalisée à l'échelle nationale. Si certains observatoires régionaux de l'emploi ont pu par le passé décliner régionalement ces exercices nationaux, aucun panorama ne permettait jusqu'à présent de comparer les territoires entre eux, à partir d'une méthode et d'une projection macroéconomique cohérentes. C'est désormais chose faite avec la régionalisation des *Métiers en 2030*. Cette régionalisation des projections est néanmoins limitée à la France métropolitaine, les données rétrospectives étant trop limitées pour assurer la robustesse des simulations dans les territoires ultramarins.

## BESOINS DE RECRUTEMENT VERSUS RESSOURCES EN MAIN-D'ŒUVRE

Comme au niveau national, les besoins de recrutement ou postes à pourvoir par région – les deux expressions sont utilisées ici indifféremment – sont la somme des créations ou destructions nettes d'emplois et du nombre de départs en fin de carrière. S'y ajoutent, au niveau régional, les départs nets des actifs en emploi qui déménagent dans une autre région. Pour occuper ces postes, le vivier de recrutement par

région est constitué des jeunes débutant en emploi et des mobilités géographiques nettes entrantes de professionnels ayant rejoint la région. La confrontation de ces deux flux fait ainsi apparaître des risques d'inadéquation entre les besoins de recrutement anticipés dans les différentes régions et le vivier potentiel de candidats à ces postes. Ces déséquilibres potentiels indiquent que, sans être toujours les plus créateurs d'emplois nets, des métiers pourraient manquer de main-d'œuvre (agents d'entretien, aides à domicile, aides-soignants, ouvriers qualifiés de la manutention, cadres commerciaux et technico-commerciaux par exemple) ; ou qu'à l'inverse, dans d'autres métiers, les ressources en main-d'œuvre seraient supérieures aux besoins des employeurs (employés de l'hôtellerie-restauration, ouvriers peu qualifiés de la manutention, militaires, policiers et pompiers par exemple).

Les écarts entre les besoins de recrutement et les viviers de recrutement donnent à voir l'évolution probable des tensions de recrutement. Comme au niveau national, il est ainsi intéressant de confronter les déséquilibres partiels à l'horizon de 2030 avec l'intensité actuelle des tensions, mesurée au début de la période de projection (2019)<sup>2</sup>. Si le déséquilibre anticipé en 2030 est fortement positif, la tension risquerait de s'accroître ou d'apparaître ; s'il est fortement négatif, la tension pourrait se réduire ; si le déséquilibre est faible, alors le niveau de tension actuel resterait identique.

En dehors des incertitudes inhérentes aux projections, les déséquilibres identifiés ne signifient pas que les postes resteront non pourvus, mais que, pour parvenir à équilibrer besoins et viviers de main-d'œuvre, il faudra recruter des professionnels exerçant un autre métier, des chômeurs, des inactifs ou des immigrants entrés sur le territoire au cours de la période de projection.

2. Niang M., Lainé F. et Chartier F. (2021), « Les tensions sur le marché du travail en 2020 », *Dares Résultats*, n° 69, Dares/Pôle emploi, novembre.



Beaucoup de professionnels accèdent ainsi au cours de leur carrière à des postes de qualification supérieure, et donc changent de métier. Et la baisse du taux de chômage dans le scénario de référence correspond à 450 000 personnes qui devraient retrouver un emploi et ainsi contribuer à la réduction des déséquilibres.

## QUID DES DÉMÉNAGEMENTS D'UNE RÉGION À UNE AUTRE ?

En dehors des départs en fin de carrière simulés d'emblée par l'Insee au niveau régional, les créations nettes d'emplois et les flux de jeunes débutants par métier issus de la projection nationale<sup>3</sup> ont été répartis entre les régions en prolongeant les tendances passées. Les migrations interrégionales des travailleurs – qui libéreront un poste dans une région pour occuper un nouvel emploi dans une autre – sont modélisées à partir des déménagements identifiés dans le recensement. Elles ne tiennent pas compte des déménagements les plus récents qui ont pu s'accroître depuis la pandémie de Covid-19, dans la mesure où le recul manque pour déterminer leur ampleur et leur caractère structurel. Le travail transfrontalier n'est pas davantage intégré dans les migrations interrégionales et pourrait accroître les difficultés de recrutement, en particulier dans les régions Grand Est et Auvergne-Rhône-Alpes.

## PORTRAITS STATISTIQUES : UNE MISE AU POINT EN PLUSIEURS ÉTAPES

Pour synthétiser ce diagnostic prospectif par région, des portraits statistiques sont proposés pour chaque région métropolitaine.

**L'ampleur des flux anticipés sur le marché du travail est d'abord mise en regard des projections nationales.** On est alors en mesure de situer chaque région par rapport à la dynamique d'emploi sur le territoire métropolitain et à la démographie sur le marché du travail.

**Le diagnostic prospectif est ensuite affiné par métier.** Quels seraient les métiers les plus dynamiques d'ici 2030 ? Compte tenu des départs en fin de carrière, lesquels feraient face aux plus forts besoins de recrutement ? Enfin, quels seront les métiers où les déséquilibres entre les viviers et les ressources en main-d'œuvre seraient les plus élevés, c'est-à-dire ceux pour lesquels les recrutements deviendraient potentiellement plus difficiles ?

Des spécificités se font jour pour la Corse. Ce premier panorama met déjà en valeur les métiers dont les perspectives de recrutement diffèrent de la moyenne nationale.

Pour aller plus loin, on s'intéresse ensuite aux métiers qui sont spécifiques à la région (part dans l'emploi régional supérieure au reste du territoire), reflétant des spécialisations géographiques agricoles, industrielles ou de services. En fonction de la dynamique de recrutement et des candidats à ces métiers, des difficultés potentielles de recrutement sont identifiées.

**Enfin, une typologie des métiers se dessine pour la région.** La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine pour chaque région une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique.

3. Seul le scénario de référence est décliné régionalement.

# UNE RÉGION TRÈS DYNAMIQUE AVEC DE FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

## UNE DYNAMIQUE DÉMOGRAPHIQUE ET D'EMPLOI PLUS FORTE QU'AU NIVEAU NATIONAL

En 2019, 132 000 personnes sont en emploi en Corse, soit 0,5 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 36 % de l'emploi de 2019, une proportion bien supérieure à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

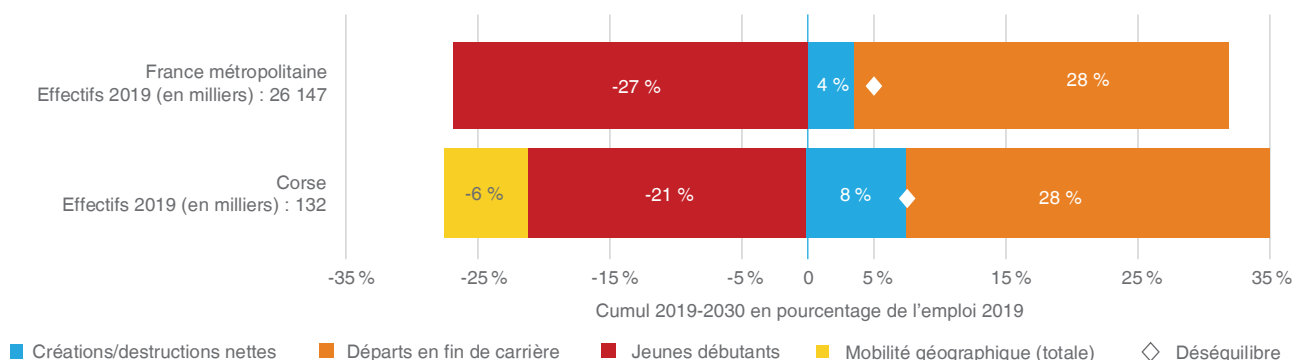
La Corse serait la région la plus dynamique en termes d'emplois : les créations nettes d'emplois augmenteraient dans la décennie à venir de 8 %, contre 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient comparables à la moyenne métropolitaine (28 % de l'emploi de 2019). Ainsi, la Corse se hisse en troisième position des régions à forte proportion de postes à pourvoir. La part des jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors y serait la plus faible de l'Hexagone (21 % contre 27 % en moyenne métropolitaine). Ce vivier de recrutement serait accentué par d'importantes arrivées nettes de nouveaux

travailleurs résidents (6 % de l'emploi de 2019). Au total, 8 % 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 récents qui ne sont pas pris en compte ici.

## LES MÉTIERS LES PLUS CRÉATEURS D'EMPLOIS

En 2030, les métiers du *care* (aide et soin) et du commerce dominant le classement des métiers les plus créateurs d'emplois en Corse (Graphique 2). Les premiers sont également parmi les professions les plus créatrices d'emplois sur le territoire métropolitain. Les seconds sont plus dynamiques en Corse qu'en moyenne métropolitaine, en raison d'une forte activité touristique qui stimule le commerce dans la région<sup>4</sup>. Cette spécialisation régionale s'est traduite, par le passé (2009-2018), par une part croissante de la Corse dans l'emploi des métiers de vendeurs, d'attachés commerciaux et de représentants et de caissiers, une tendance prolongée en projection.

**Graphique 1 – Total des flux pour la Corse 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 région des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. *Ipsa facto*, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

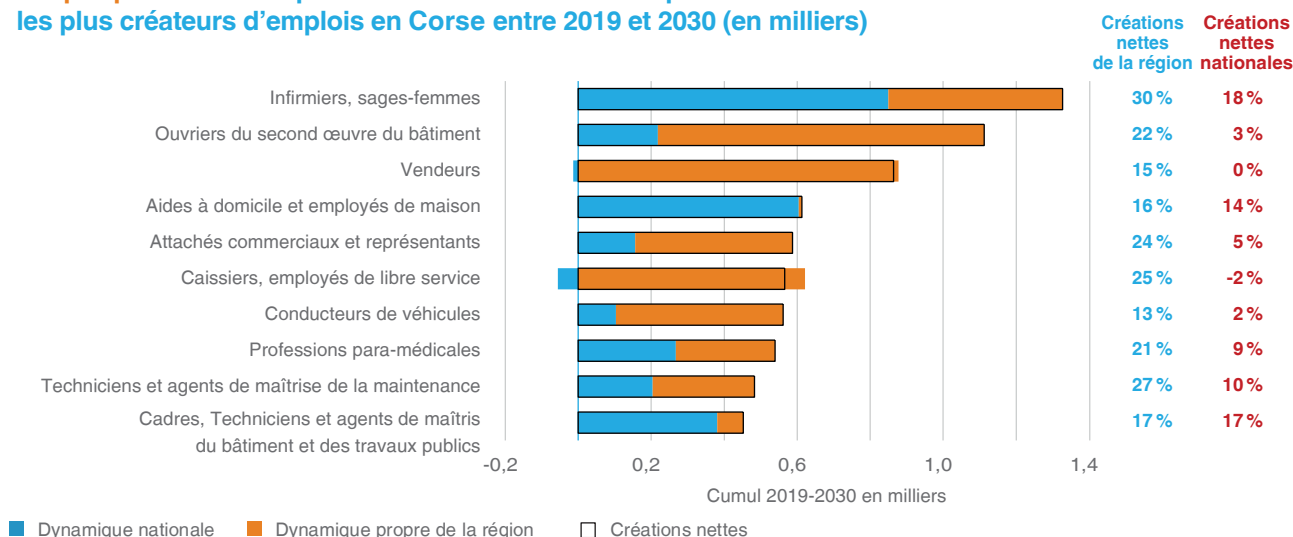
**Champ :** France métropolitaine.

**Lecture :** entre 2019 et 2030, en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 36 % de besoins de recrutement (soit 28 % de départs en fin de carrière et 8 % de créations nettes d'emplois) et les 27 % de ressources en main-d'œuvre (21 % de jeunes débutants et 6 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 6 % des 132 000 emplois de la région en 2019.

**Source :** projections France Stratégie/Dares

4. Insee (2021), « La Corse en bref. Édition 2021 », Insee Dossier, n° 17, décembre.

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



**Note :** pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d'assurer la robustesse des résultats (voir l'Annexe 3). Les cadres du BTP ont, ici, été regroupés avec les techniciens et agents de maîtrise du BTP.

**Champ :** France métropolitaine.

**Lecture :** entre 2019 et 2030, 1 300 emplois seraient créés parmi les infirmiers et sages-femmes en Corse. Ces créations représentent 30 % 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 1 300 créations d'emplois attendues chez les infirmiers et sages-femmes en Corse, 800 correspondent à la dynamique nationale du métier et 500 seraient liés à l'augmentation tendancielle de la part de la Corse dans le métier d'infirmiers et sages-femmes.

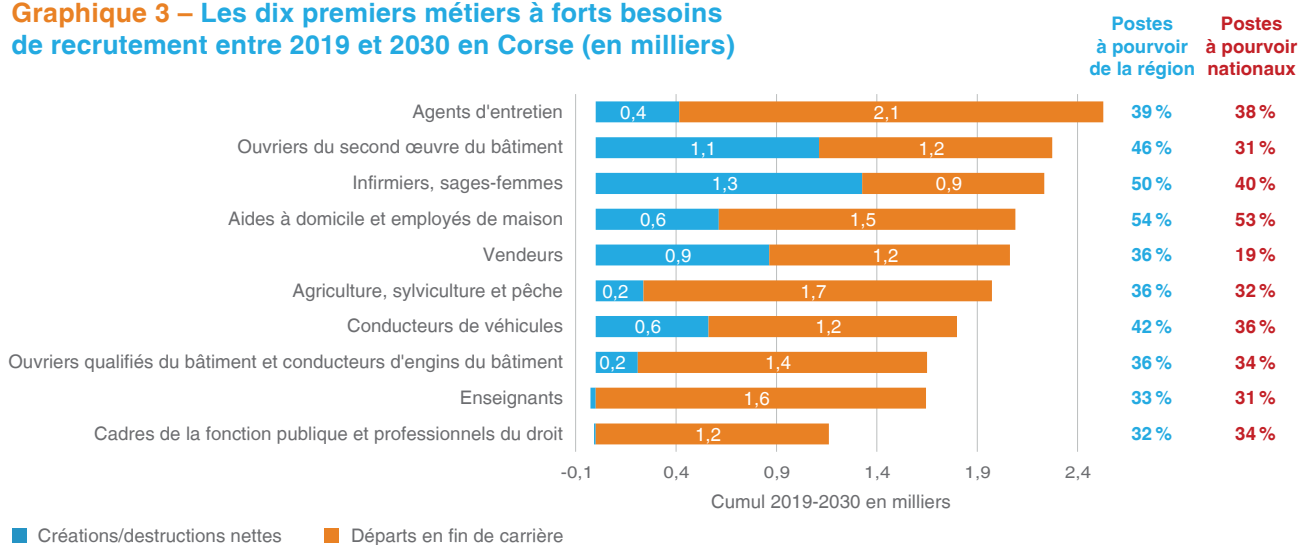
**Source :** projections France Stratégie/Dares

## LES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT

La moitié des métiers qui affichent le plus de postes à pourvoir en Corse sont des métiers 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

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



**Note :** pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d'assurer la robustesse des résultats (voir l'Annexe 3). Les cadres de la fonction publique ont, ici, été regroupés avec les professionnels du droit ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d'engins du BTP ont également été regroupés.

**Champ :** France métropolitaine.

**Lecture :** entre 2019 et 2030, 2 500 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, soit 2 100 départs en fin de carrière plus 400 emplois créés. Ces postes à pourvoir représenteraient 39 % de l'emploi régional de ce métier en 2019 et 38 % de l'emploi national.

**Source :** projections France Stratégie/Dares

alimentés aussi bien par des créations nettes d'emplois que par des départs en fin de carrière, à l'instar des infirmiers/sages-femmes.

Cinq professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour la Corse, attestant le caractère présentiel (ouvriers du bâtiment, infirmiers, vendeurs) de l'économie corse mais aussi la persistance d'une spécialisation agricole.

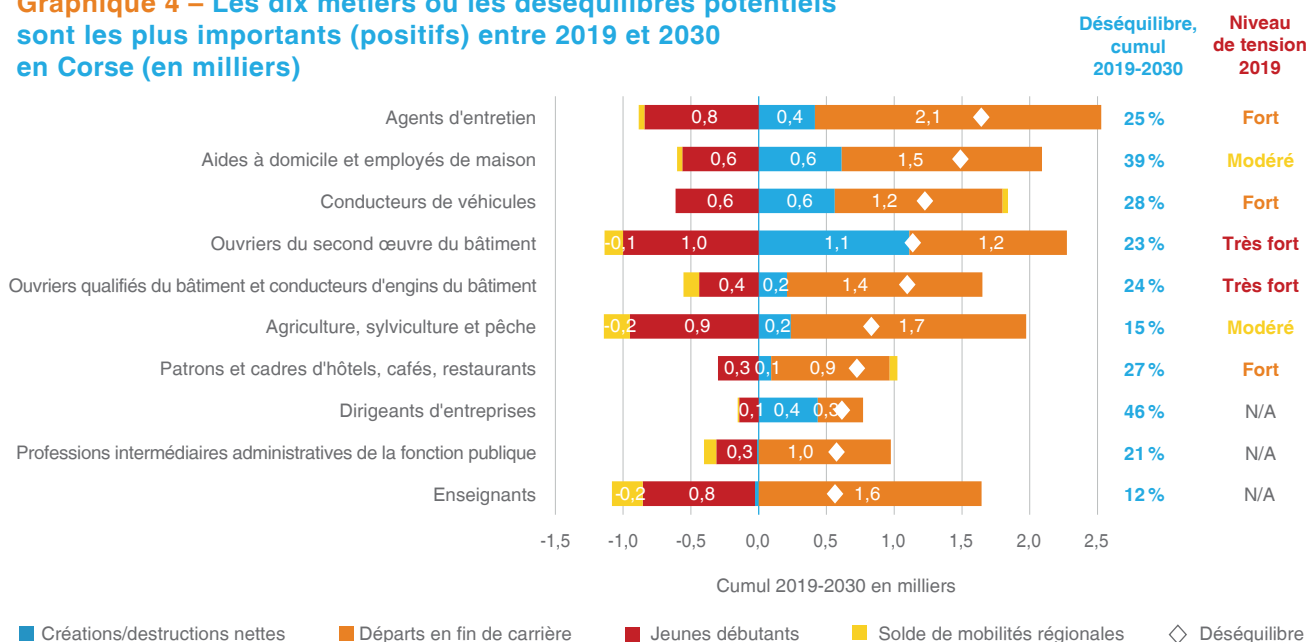
## LES DÉSÉQUILIBRES LES PLUS MARQUÉS

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 patrons et

cadres d'hôtels, cafés, restaurants, les dirigeants d'entreprises et les professions intermédiaires administratives de la fonction publique ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Corse. 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 (peu de jeunes débutants) qui pourront bénéficier de la montée en qualification des professionnels de leur domaine.

La majorité de ces métiers (hors métiers de l'administration publique<sup>5</sup>) les plus en déséquilibre 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 Corse (en milliers)**



**Note :** pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d'assurer la robustesse des résultats (voir l'Annexe 3). Les aides à domicile ont, ici, été regroupées avec les employés de maison ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d'engins du BTP ont également été regroupés ; tous les métiers du domaine professionnel « Agriculture, sylviculture et pêche » sont enfin regroupés.

**Champ :** France métropolitaine.

**Lecture :** entre 2019 et 2030, parmi les agents d'entretien en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 2 500 besoins de recrutement (soit 2 100 départs en fin de carrière plus 400 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (800) serait de 1 500. Ces besoins non couverts représenteraient un quart des emplois de 2019 de ce métier (25 %). Les tensions étant déjà fortes sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

**Source :** projections France Stratégie/Dares

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

D'autres professions ne sont pas aujourd'hui en tension (indicateur de tension modéré à très faible) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d'ici 2030, à l'instar des aides à domicile et employés de maison.

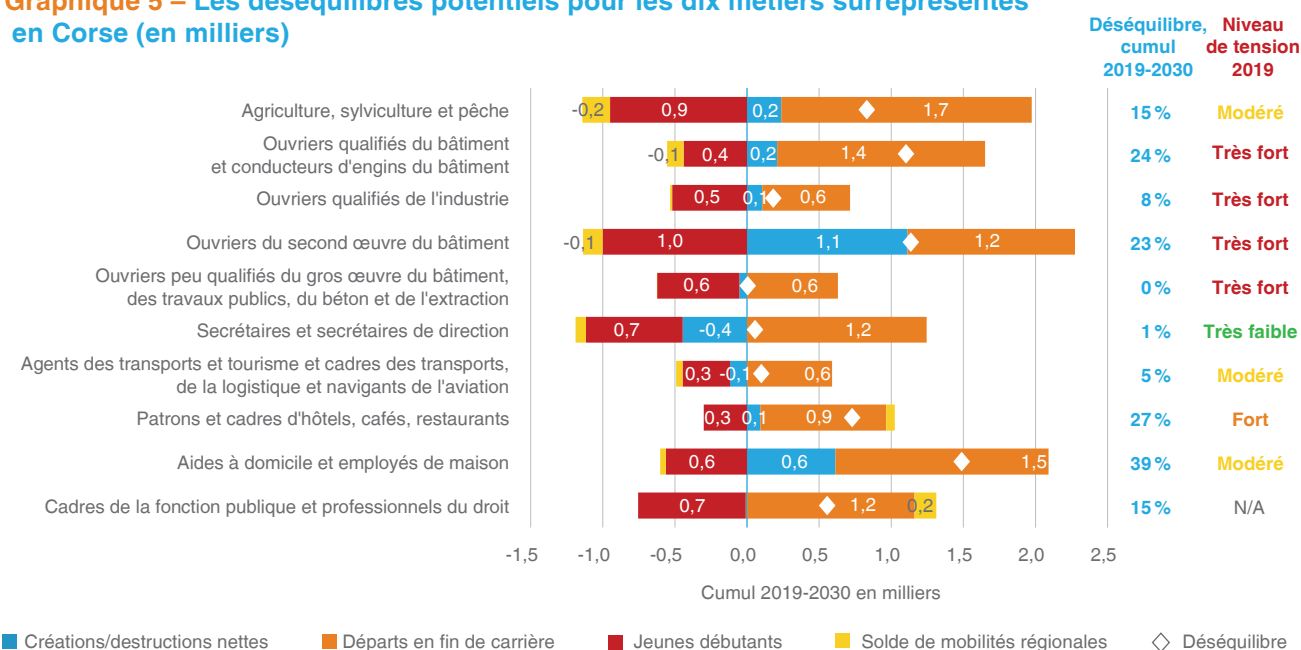
## LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

Les métiers surreprésentés en Corse sont les métiers dont la part dans la région est supérieure à leur part sur le territoire métropolitain (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'agriculture<sup>6</sup> – notamment la viticulture et l'arboriculture – et de l'agroalimentaire (secteur dans lequel sont recrutés les ouvriers et techniciens des industries de *process*).

Les métiers du bâtiment et des travaux publics restent spécifiques à la Corse malgré une baisse de la construction de logements neufs depuis 2020. Ils sont marqués par des tensions très fortes en 2019 qui risquent de s'accroître pour les ouvriers qualifiés du bâtiment et conducteurs d'engins du bâtiment comme pour les ouvriers du second œuvre du bâtiment. Elles pourraient se maintenir pour les ouvriers peu qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction.

Enfin, le secteur du tourisme est particulièrement développé en Corse. La tension déjà forte pour les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants s'accroîtrait d'ici 2030 alors qu'elle resterait modérée pour les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation.

**Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés\* en Corse (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.

**Note :** pour la Corse, les Familles professionnelles (FAP) dont les effectifs en emploi en 2019 sont inférieurs à 1 000 personnes ont été regroupées afin d'assurer la robustesse des résultats (voir l'Annexe 3). Les aides à domicile ont, ici, été regroupées avec les employés de maison ; les ouvriers qualifiés du gros œuvre, des travaux publics et les conducteurs d'engins du BTP ont également été regroupés, de même que les cadres de la fonction publique et les professionnels du droit, et que les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme et cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation ; tous les métiers du domaine professionnel « Agriculture, sylviculture et pêche » sont enfin regroupés.

**Champ :** France métropolitaine.

**Lecture :** entre 2019 et 2030, parmi les agriculteurs, sylviculteurs et pêcheurs en Corse, le déséquilibre potentiel entre les 1 900 besoins de recrutement (soit 1 700 départs en fin de carrière plus 200 créations nettes d'emplois) et les 1 100 viviers de recrutement (soit 900 jeunes débutants plus 200 entrées régionales nettes) serait de 800. Ces besoins non couverts représenteraient plus d'un emploi de 2019 sur dix de ce métier (15 %). Les tensions étant modérées sur les recrutements dans ce métier en Corse en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

**Source :** projections France Stratégie/Dares

6. Insee (2021), « La Corse en bref. Édition 2021 », *op. cit.*

# TYPLOGIE DES MÉTIERS EN CORSE

## en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

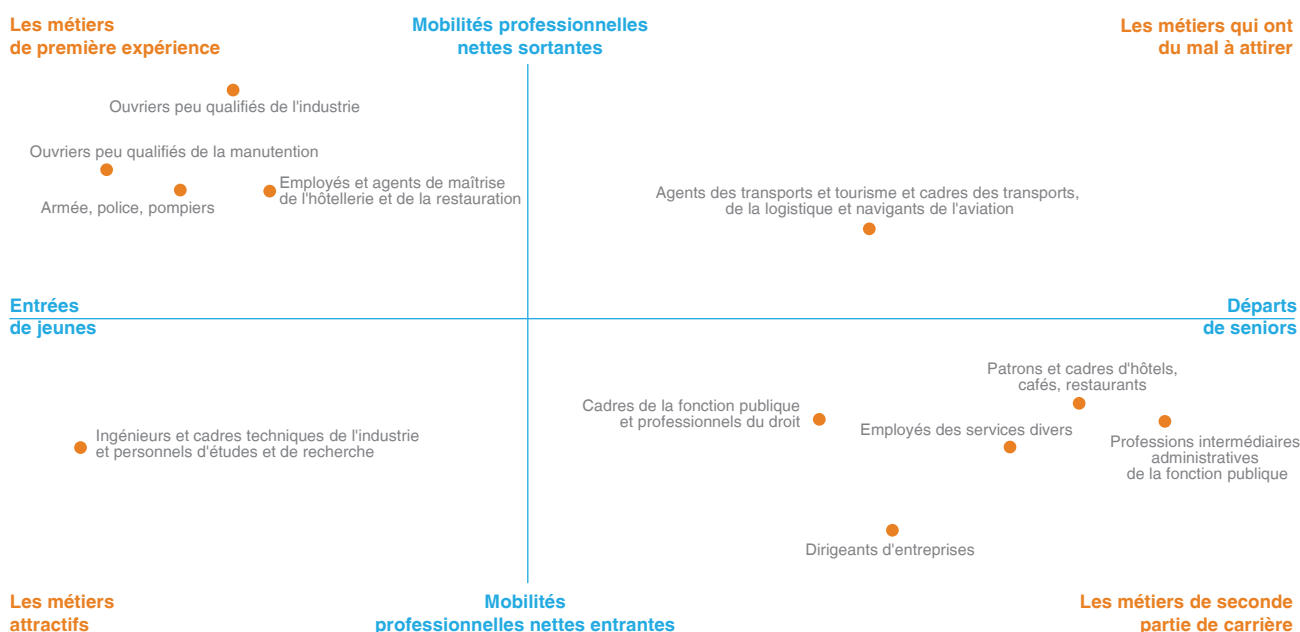
La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

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 supérieur 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 –, ce qui conduit 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.



**Champ :** France métropolitaine.

**Lecture :** les vendeurs ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes sortantes. Ils sont donc considérés comme des métiers de première expérience en Corse.

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

**À droite :** les départs en fin de carrière sont supérieurs aux jeunes débutants dans le métier en Corse (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

**FRANCE STRATÉGIE :** 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.

**DARES :** 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.

