

Les métiers en forte tension dans le Grand Est : des recrutements plus souvent en contrat stable

Insee Analyses Grand Est • n° 152 • Décembre 2022



En 2019, plus de la moitié des postes dans le Grand Est correspondent à des métiers en tension, pour lesquels les employeurs éprouvent des difficultés à recruter. Les six familles professionnelles les plus en tension, soit 90 000 postes, sont des métiers de l'industrie et de la construction. Les aides à domicile et aides ménagères, les infirmiers et sages-femmes, les aides-soignants et les professions paramédicales sont également en forte tension.

Face à cette situation, les employeurs proposent plus souvent des contrats stables pour ces postes. Cependant, la tension n'entraîne globalement pas des salaires plus élevés. Les métiers d'aides-soignants, dont les besoins continuent d'augmenter, cumulent même des contrats peu stables et des salaires bas.

En 2019, les recrutements dans de nombreuses professions sont difficiles, c'est le cas par exemple des ingénieurs en informatique, des conducteurs de véhicules, des aides à domicile, des coiffeurs, ou encore des cuisiniers.

925 300 postes dans les métiers en forte tension dans le Grand Est

Dans le Grand Est, 925 300 postes correspondent à des métiers pour lesquels les employeurs ont des difficultés importantes de recrutement : ce sont les métiers en forte tension ► [figure 1 et méthode](#). Ils représentent 53,6 % des postes régionaux dont la tension peut être évaluée, les fonctionnaires et professions libérales étant exclues de l'étude.

Cette part est supérieure de 13,3 points de pourcentage à celle de France métropolitaine et place la région en 4^e position après Pays de la Loire, Bretagne et Auvergne-Rhône-Alpes ► [figure 2](#).

Les métiers dont l'indicateur de tension est le plus élevé se trouvent essentiellement dans le bâtiment et l'industrie : cadres, techniciens, agents de maîtrise et ouvriers du bâtiment, ouvriers du métal, du bois...

Conducteur de véhicules est la profession en forte tension totalisant le plus grand nombre de postes dans la région (82 000). Suivent les professions du soin et de la santé (aides-soignants, infirmiers et sages-femmes), puis celles de l'hôtellerie et de la restauration (employés et cuisiniers). En 2019, la tension de ces métiers dans le Grand Est est plus forte qu'au niveau national.

Les difficultés de recrutement favorisent l'embauche en contrat stable...

Exercer un métier où existent des difficultés de recrutement favorise la

stabilité de l'emploi. En effet, dans les métiers les plus en tension, la proportion de contrats à durée indéterminée (CDI) est plus élevée. En 2019, on compte sept CDI pour un contrat à durée limitée (CDD) parmi les actifs salariés exerçant un métier en forte tension depuis au moins 2018, alors que ce rapport n'est que de 3,3 dans les métiers à tension plus modérée. Pour les actifs salariés occupant un nouveau poste en forte tension en 2019, le rapport est de 1,1 CDI pour un CDD, contre 0,4 dans les autres métiers ► [figure 3](#). Plus la tranche d'âge du salarié est élevée, plus la stabilité du poste est importante. Parmi les plus de 55 ans occupant un nouveau poste, on dénombre deux CDI pour un CDD dans les métiers en forte tension.

► 1. Décomposition des métiers selon la catégorie de tension en 2019

	Grand Est			France métropolitaine		
	Nombre de familles de métiers	Nombre de postes salariés en 2019	Part (en %)	Nombre de familles de métiers	Nombre de postes salariés en 2019	Part (en %)
Catégorie 1 (faible)	3	128 300	7,4	2	913 300	3,9
Catégorie 2	7	97 200	5,6	7	2 863 100	12,3
Catégorie 3	10	420 000	24,3	11	3 904 300	16,8
Catégorie 4	11	154 900	9,0	20	6 233 500	26,7
Catégorie 5 (forte)	46	925 300	53,6	37	9 392 000	40,3
Ensemble	77	1 725 700	100,0	77	23 306 200	100,0

Lecture : on dénombre 46 métiers en forte tension (catégorie 5) dans le Grand Est en 2019, correspondant à 925 300 postes principaux. Ceux-ci représentent 53,6 % des postes du Grand Est.

Champ : salariés en emploi ordinaire travaillant dans le Grand Est dans les 77 métiers dont la tension peut être mesurée.

Sources : Pôle emploi ; Dares, métiers en tension 2019 exprimés en FAP 87 ; Insee, base Tous salariés 2019.

En partenariat avec :



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

Liberté
Égalité
Fraternité

L'étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre la direction régionale de l'Insee du Grand Est et la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Grand Est.

... mais ont peu d'influence sur les salaires

Les difficultés de recrutement et le manque de candidats pourraient entraîner une hausse des salaires. Or ce n'est pas le cas. Le salaire moyen d'un nouveau poste dans un métier en forte tension représente 70 % du salaire d'un actif en poste depuis plus longtemps, tandis que ce rapport s'avère supérieur pour les métiers moins en tension (87 %).

Seuls les seniors tirent leur épingle du jeu : sur un nouveau poste dans un métier en forte tension, le rapport salarial est plus élevé que celui des seniors dans un métier en tension plus modérée (0,88 contre 0,83)

► **figure 3.**

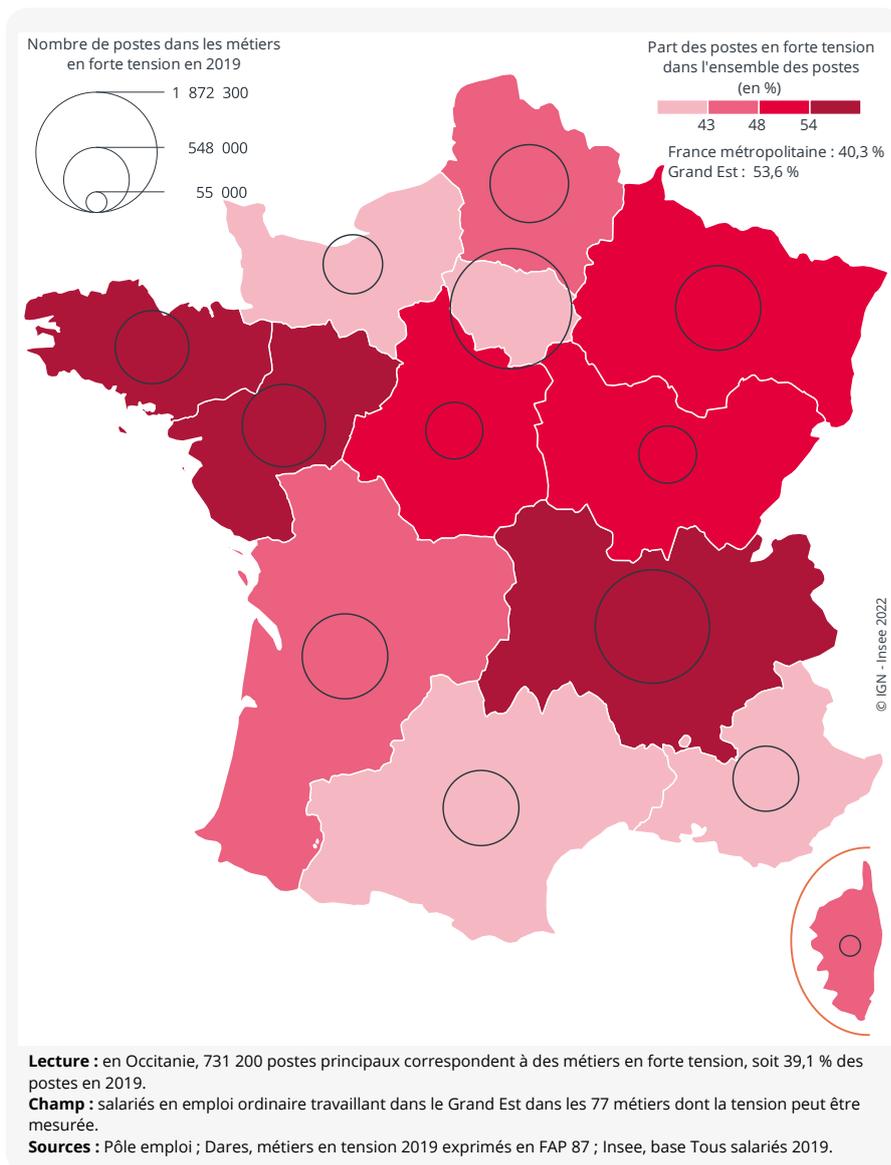
L'âge médian des actifs dans les métiers en forte tension est supérieur à celui des autres actifs (41 contre 38 ans). La tension peut favoriser les changements de postes ou l'accès à l'emploi de personnes plus âgées.

89 900 postes dans les six métiers les plus en tension

Dans la région, les six métiers dont le niveau de tension est le plus élevé sont des métiers très qualifiés, majoritairement dans l'industrie et la construction. Il s'agit des cadres du bâtiment et des travaux publics, des techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique, des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, des techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics, des techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques, et des ingénieurs de l'informatique. Les difficultés de recrutement proviennent d'une forte intensité d'embauches et de la nécessité de formations longues et spécifiques pour occuper ces professions.

La moitié des personnes exerçant ces métiers ont un diplôme de l'enseignement supérieur, reflet du haut

► 2. Nombre de postes dans les métiers en forte tension et part dans l'ensemble des postes en 2019



niveau technique requis. Seulement 6 % de ces actifs n'ont aucun diplôme, contre 14 % pour l'ensemble des actifs en emploi ► **encadré.** Ce sont également des métiers dits masculins : sept postes sur huit sont occupés par des hommes.

Ces métiers sont inégalement répartis dans la région : 30 % des salariés concernés travaillent dans le Bas-Rhin, alors que le département ne regroupe que 24 % de l'ensemble des salariés des métiers évalués ► **figure 4.**

► 3. Situation des salariés en poste en 2018 et des salariés occupant un nouveau poste en 2019, selon le niveau de tension

Niveau de tension	Tranche d'âge	Salaire médian net mensuel		Rapport salaires nets moyens (nouveaux postes / anciens postes)	Rapport salaires médians (nouveaux postes / anciens postes)	Part de CDI par rapport aux CDD	
		Nouveaux postes 2019 (€)	Postes présents en 2018 (€)			Nouveaux postes 2019	Postes présents en 2018
Tension faible à moyenne (niveau 1 à 4)	15 à 29 ans	1 506	1 562	0,92	0,96	0,2	1,1
	30 à 54 ans	1 503	1 714	0,87	0,88	0,6	4,6
	55 à 64 ans	1 461	1 682	0,83	0,87	0,9	7,4
	Ensemble	1 502	1 662	0,87	0,90	0,4	3,3
Forte tension (niveau 5)	15 à 29 ans	1 514	1 668	0,88	0,91	0,7	2,6
	30 à 54 ans	1 674	2 008	0,85	0,83	1,4	9,2
	55 à 64 ans	1 724	1 934	0,88	0,89	2,0	12,6
	Ensemble	1 589	1 911	0,70	0,83	1,1	7,0

Lecture : dans l'ensemble des salariés de 15 à 29 ans exerçant un métier à tension faible ou moyenne, le salaire net moyen des nouveaux embauchés en 2019 représente 92 % de celui des personnes déjà en poste en 2018. Parmi ces nouveaux embauchés en 2019, il y a 0,2 salarié en CDI pour un salarié en CDD. Pour les salariés déjà en poste en 2018, cette proportion est de 1,1 poste en CDI pour un poste en CDD.

Champ : salariés en emploi ordinaire travaillant dans le Grand Est dans les 77 métiers dont la tension peut être mesurée.

Source : Insee, base Tous salariés 2019.

► 4. Caractéristiques des six métiers les plus en tension dans le Grand Est en 2019

	Part dans les six métiers les plus en tension (en %)	Part dans l'ensemble des 77 métiers (en %)	Écart (en points)
Part des hommes	86,2	48,1	38,1
Part des diplômés de l'enseignement supérieur	49,5	33,1	16,4
Part des salariés travaillant dans le Bas-Rhin	29,8	24,4	5,4
Part des salariés travaillant dans le Haut-Rhin	13,7	13,9	- 0,2
Part des salariés travaillant en Moselle	17,6	17,0	0,6
Part des salariés travaillant dans la Meurthe-et-Moselle	13,0	12,2	0,8
Part des salariés travaillant dans la Marne	9,5	11,3	- 1,8
Part des salariés travaillant dans les 5 autres départements de la région	16,4	21,2	- 4,8

Note : les six métiers sont Cadres du bâtiment et des travaux publics, Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique, Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics, Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques et Ingénieurs de l'informatique.

Lecture : dans les six métiers les plus en tension du Grand Est, 86,2 % des postes sont occupés par des hommes, soit 38,1 points de plus que la part des hommes dans les 77 métiers dont le niveau de tension peut être mesuré.

Source : Insee, base Tous salariés 2019.

Par ailleurs, les pays frontaliers attirent une grande partie des actifs ayant ces qualifications. Ainsi, dans la zone d'emploi de Thionville, où environ un actif réside sur deux travaille au Luxembourg, la proportion monte jusqu'à neuf sur dix pour les ingénieurs en informatique.

Des contrats stables pour attirer dans les métiers les plus en tension

Dans les six métiers les plus en tension, les contrats sur des nouveaux postes sont encore plus souvent des CDI que dans l'ensemble des 46 métiers en forte tension. En effet, pour les 30-54 ans occupant un nouveau poste en 2019, on compte 4,4 fois plus de contrats à durée indéterminée que de contrat à durée déterminée, alors que le rapport n'est que de 1,4 pour l'ensemble de métiers en forte tension. C'est notable pour les ingénieurs en informatique, même pour les plus jeunes d'entre eux.

Cependant, les difficultés à recruter dans ces professions n'entraînent pas pour autant des salaires plus avantageux : l'écart de salaires entre les actifs en poste en 2018 et ceux occupant un nouveau poste en 2019 est identique à celui constaté dans les métiers en tension faible ou moyenne. Le salaire médian des ingénieurs de l'informatique est même inférieur à celui de l'ensemble des cadres. La rareté des actifs possédant la formation adéquate et la concurrence des pays frontaliers, dans certaines zones, ne semblent pas pousser les salaires à la hausse.

Quatre métiers du soin et de la santé, très en tension, peinent à attirer

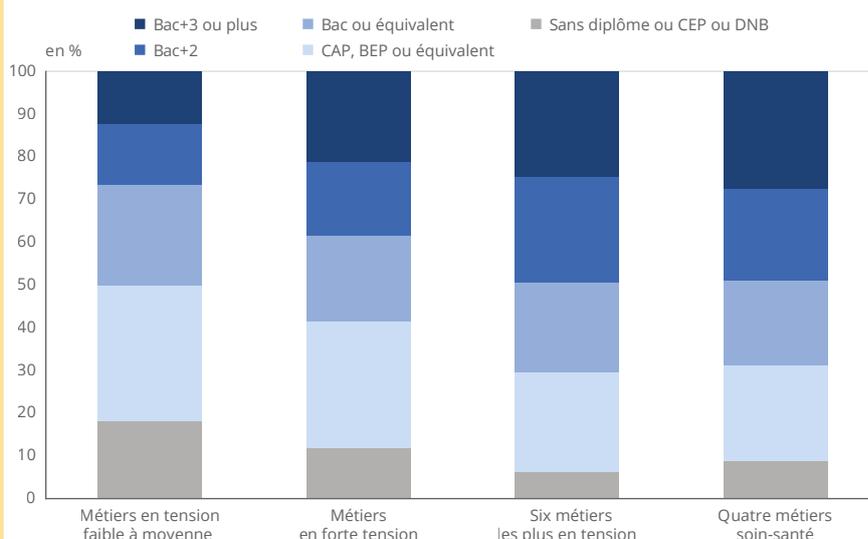
Quatre métiers du soin et de la santé sont également en très forte tension dans la région dès 2019. Il s'agit des aides à domicile et aides ménagères, des infirmiers et sages-femmes, des aides-soignants et des professions paramédicales. Ces métiers rassemblent 160 700 postes, occupés essentiellement

► Encadré – Les actifs en emploi dans les métiers en forte tension sont souvent plus diplômés

Les actifs en emploi exerçant un métier en forte tension sont plus qualifiés : 39 % ont un diplôme supérieur ou égal à bac+2, contre 27 % pour les autres actifs (tension faible à moyenne). La proportion de bac+3 est aussi deux fois plus élevée dans les métiers les plus en tension et encore plus dans les métiers du soin, par rapport aux autres métiers. Les personnes sans diplôme sont également moins nombreuses dans les métiers en tension : 12 % ont au plus le brevet des collèges, contre 18 % pour les autres actifs.

Les politiques de formation peuvent donc jouer un rôle essentiel pour diminuer la tension constatée dans certaines professions et/ou favoriser le retour à l'emploi des chômeurs et des jeunes actifs.

► Répartition des actifs en emploi par niveau de diplôme dans le Grand Est en 2019



Sources : Insee, recensement de la population 2019, exploitation complémentaire ; Pôle emploi ; Dares, métiers en tension 2019 exprimés en FAP 87.

par des femmes (près de neuf postes sur dix). La part de femmes va jusqu'à 94,4 % pour les aides à domicile.

Les aides à domicile et aides ménagères sont peu qualifiées, 70 % d'entre elles ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. Les causes de tension ne sont donc pas la spécificité de la formation, mais les conditions de travail et la disponibilité de la main-d'œuvre.

Ces métiers peinent à attirer des jeunes. Les moins de 30 ans n'y occupent qu'un poste sur cinq. À l'inverse, les plus de 45 ans

occupent la moitié des postes et un quart des actifs ont au moins 55 ans.

Quant aux métiers d'infirmiers, de sages-femmes et aux professions paramédicales, ils sont plus qualifiés et nécessitent des formations spécifiques. Les conditions de travail relativement difficiles accentuent les difficultés de recrutement.

De plus, dans les zones frontalières, une part importante de ces actifs travaille à l'étranger, attirés par les salaires. Par exemple, plus de la moitié des

infirmières et sage-femmes résidant dans la zone d'emploi de Saint-Louis travaillent en Suisse. C'est également le cas d'un tiers des professionnels du paramédical.

Peu de stabilité et des salaires bas dans les métiers du soin

Les métiers du soin offrent des contrats moins stables que pour les autres métiers les plus en tension. Les jeunes actifs ne bénéficient pas particulièrement de conditions contractuelles favorables permettant de les attirer. Moins de la moitié des nouveaux postes sont en CDI. En particulier, les aides-soignants sont plus souvent en contrat à durée limitée, quelle que soit l'ancienneté du poste.

Seuls 27 % d'entre eux sont recrutés en CDI en 2019.

Les écarts de salaires entre les nouveaux postes et les postes plus anciens sont très faibles, leur niveau étant proche du salaire minimal. Ainsi, pour les aides à domicile et aides ménagères, le salaire moyen sur un nouveau poste est quasi similaire à celui sur un poste plus ancien : il s'établit à 1 501 € par mois, inférieur de 4 % à celui des employés sur un nouveau poste.

Les salaires médians des infirmiers, sages-femmes (2 297 €) et des professions paramédicales (2 034 €) sont plus importants que le salaire médian des salariés de la région (1 713 €). Cependant, pour les professions paramédicales,

il est inférieur de 113 € à celui de l'ensemble des salariés des professions intermédiaires.

La crise sanitaire a souligné le caractère essentiel de ces professions, en tant que travailleurs-clés. De plus, les besoins d'assistance et de soins vont augmenter avec le vieillissement de la population et les prochains départs en retraite des actifs âgés. ●

Isabelle Manné, Loïc Rousseau (Insee)



Retrouvez plus de données en téléchargement sur www.insee.fr

► Définitions

Un **poste** de travail (ou poste) correspond à la relation entre un salarié et un établissement pendant une période donnée. Ainsi, un salarié qui travaille dans deux établissements (à une date donnée ou sur une certaine période, par exemple une année) occupe deux postes. Inversement, plusieurs contrats de travail entre le salarié et le même établissement (à une date donnée ou successivement sur une certaine période) ne constituent qu'un seul poste.

Le concept de **poste principal** permet de ne compter qu'un seul poste par salarié. Le poste principal d'un salarié est le poste le plus rémunérateur au cours de la période.

Le **salaire en équivalent temps plein** (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif.

Une **zone d'emploi** est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent.

► Sources et méthode

Les **tensions** sur le marché du travail sont mesurées grâce à l'**indicateur** synthétique élaboré par la **Dares et Pôle Emploi**. Il s'agit d'un indicateur avec trois composantes : le rapport entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A, la facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi et à sortir des listes de Pôle Emploi, et la part des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs.

Les indicateurs de tension pour un métier, une année et un territoire donnés, sont calculés en considérant leur distribution selon le métier sur la période 2014-2018 (période de référence).

Il s'accompagne de six indicateurs complémentaires éclairant les causes de la tension (voir [Dares 2020](#)).

L'un de ces indicateurs est l'**intensité d'embauche** : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui peut jouer sur les tensions.

Cet indicateur synthétique se décline en 225 familles professionnelles au niveau le plus fin, ou en 87 familles professionnelles, nommées « **métiers** » dans l'étude, à un niveau plus agrégé. Dix familles professionnelles ne peuvent être évaluées avec cette méthode (emplois de fonctionnaires ou exercés majoritairement en libéral). L'étude utilise le niveau le plus agrégé, plus pertinent pour une analyse régionale, soit 77 métiers.

La **base Tous salariés 2019** a été utilisée pour décrire à la fois les principales caractéristiques de l'ensemble des postes principaux déjà présents en 2018 (stock) et celles des nouveaux postes principaux (flux) créés en 2019.

Le **recensement de la population 2019** a été utilisé pour décrire le niveau de diplôme des actifs exerçant dans les métiers étudiés.

► Pour en savoir plus

- **Niang M., Vroylandt T.**, « Les tensions sur le marché du travail en 2019 », *Dares Résultats* n° 32, octobre 2020.
- **Fath B.**, « La part des projets de recrutement considérés comme difficiles progresse entre 2016 et 2021 », Drees Grand Est, SESE étude n° 30, décembre 2021.
- **Alvarenga J-M., Gass C.**, « De forts besoins en aides à domicile et agents de services hospitaliers à l'horizon 2030 », *Insee Analyses Grand Est* n° 125, décembre 2020.
- **Cousin C., Desjonquères A., Eidelman A., Flamand J., Jolly C., Le Hir B., Rey M.**, « Les métiers en 2030 », Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, France Stratégie et Dares, mars 2022.
- **Coutrot T.**, « Quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus aux difficultés de recrutement dans le secteur privé ? », *Dares Analyses* n° 26, juin 2022.

