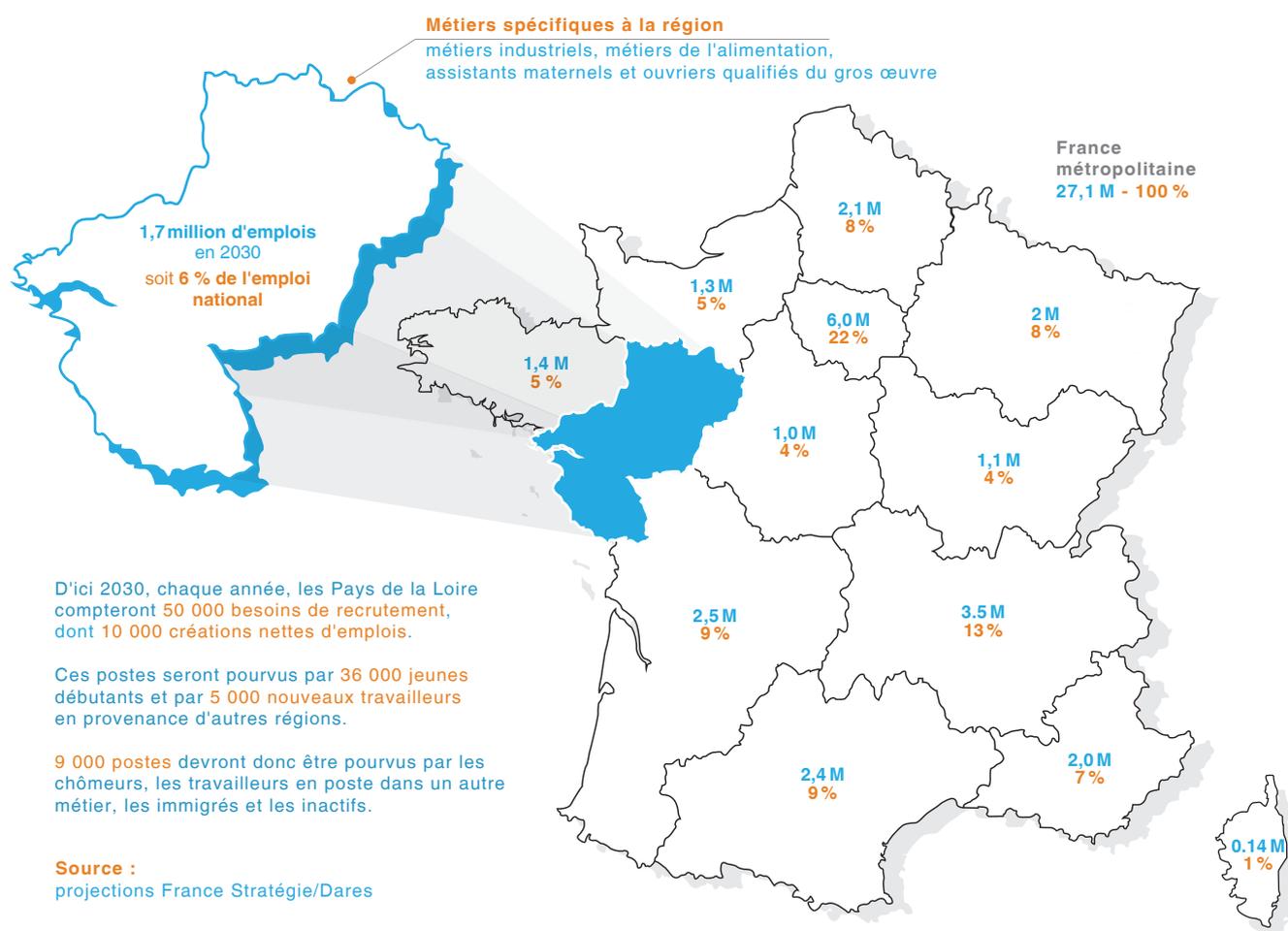


## Quelles perspectives de recrutement en Pays de la Loire ?

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 ; si elle est fortement négative, 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. 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

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.

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 les Pays de la Loire. 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

## DES FLUX SUPÉRIEURS À LA MOYENNE NATIONALE

En 2019, 1,6 million de personnes sont en emploi en Pays de la Loire, soit 6 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 35 % du stock d'emploi de 2019, une proportion supérieure de 3 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

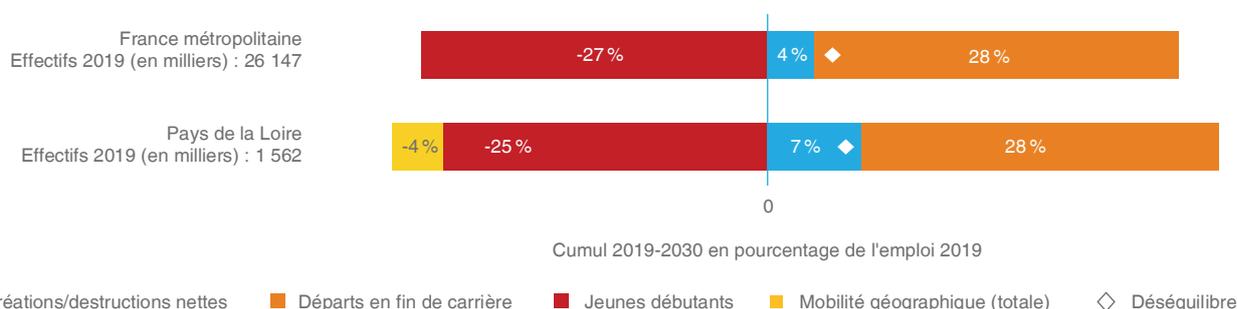
Dans cette région, l'emploi est en effet nettement plus dynamique en projection : la croissance de l'emploi y serait presque deux fois plus élevée que dans l'Hexagone (7 % contre 4 % de l'emploi de 2019), tandis que les départs en fin de carrière y seraient similaires (28 % de l'emploi de 2019). La proportion de jeunes qui y débuteraient leur carrière pour occuper les postes créés ou laissés vacants par les seniors serait inférieure à la moyenne hexagonale (25 % contre 27 %). Les besoins de recrutement seraient néanmoins atténués par l'arrivée nette de nouveaux travailleurs résidents (4 % de l'emploi de 2019). Au total, les postes non pourvus par les jeunes débutants et les actifs en emploi venus d'autres régions représenteraient 6 % de l'emploi actuel de la région Pays de la Loire 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

À l'horizon de 2030, les métiers d'ingénieurs et cadres du privé et ceux du *care* (aide et soin) seraient parmi les plus créateurs d'emplois en Pays de la Loire (Graphique 2, page suivante), comme sur le territoire métropolitain. Dans la région ligérienne, la croissance de l'emploi serait supérieure à celle de la France métropolitaine pour huit des dix métiers les plus dynamiques d'ici 2030. Pour les aides-soignants et les infirmiers/sages-femmes, la croissance serait proche de la moyenne nationale. Cette région se caractérise depuis quarante ans par une forte croissance des emplois à orientation présenteielle, c'est-à-dire ceux destinés à la satisfaction de la demande locale et touristique<sup>4</sup>. Cette croissance provient essentiellement des emplois de la santé, de l'action sociale et des services de proximité (assistantes maternelles, aides à domicile)<sup>5</sup>. Ces tendances correspondent à celles observées dans le passé (2009-2018).

**Graphique 1 – Total des flux pour les Pays de la Loire entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)**



**Champ :** France métropolitaine.

**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.

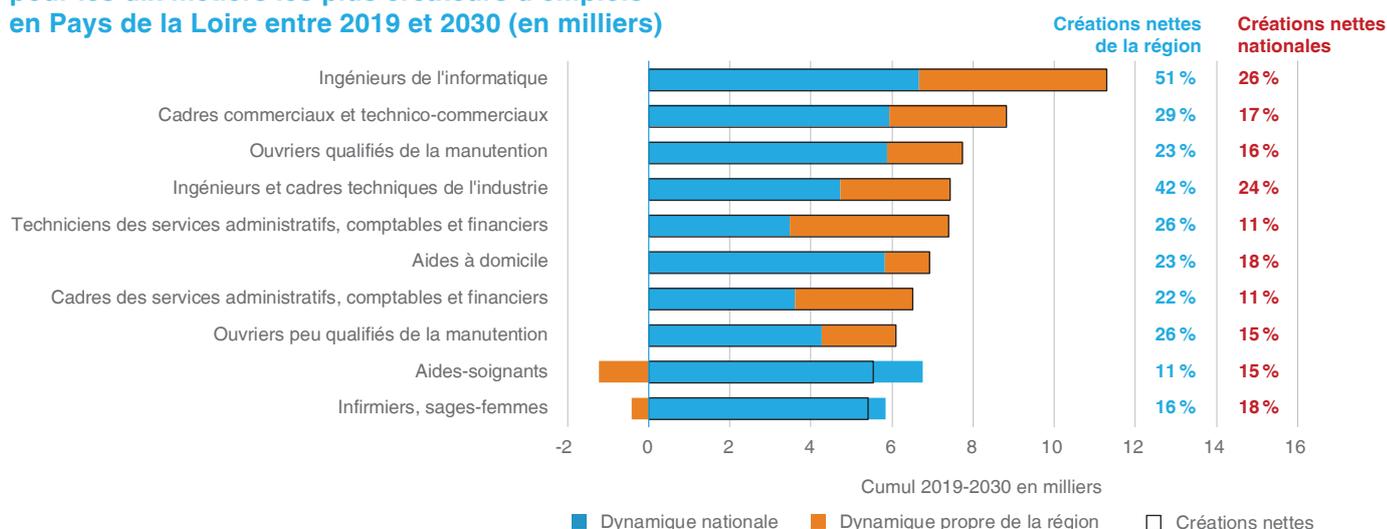
**Lecture :** entre 2019 et 2030, en Pays de la Loire, le déséquilibre potentiel entre les 35 % de besoins de recrutement (soit 28 % de départs en fin de carrière et 7 % de créations nettes d'emplois) et les 29 % de ressources en main-d'œuvre (25 % de jeunes débutants et 4 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 6 % des 1,6 million d'emplois de la région en 2019

**Source :** projections France Stratégie/Dares

4. Voir la définition issue de la typologie proposée par l'Insee.

5. Féfeu L. et Hervy C. (2022), « En 40 ans, forte croissance des emplois métropolitains et présenteiels », *Insee Flash – Pays de la Loire*, n° 128, septembre

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



**Champ :** France métropolitaine.

**Lecture :** entre 2019 et 2030, 6 000 emplois seraient créés parmi les aides-soignants en Pays de la Loire. Ces créations représentent 11 % 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 6 000 créations d'emplois attendues chez les aides-soignants en Pays de la Loire, 7 000 proviennent de l'évolution de l'emploi national et -1 000 sont liés à la baisse tendancielle de la part de la région Pays de la Loire dans l'emploi de ce métier.

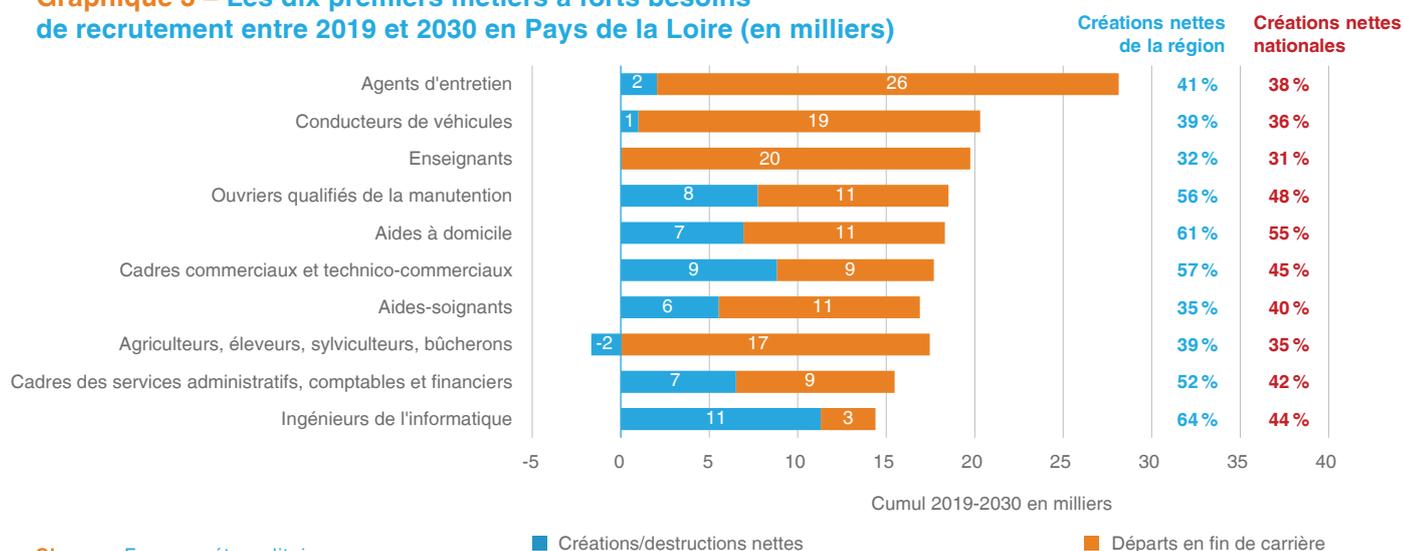
**Source :** projections France Stratégie/Dares

## LES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Pays de la Loire sont des métiers déjà présents aux premières places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement, hormis les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons (Graphique 3). Pour ces derniers, comme pour les agents d'entretien, les enseignants et les

conducteurs de véhicules, les nombreux besoins de recrutement seraient exclusivement régis par les départs en fin de carrière 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 ouvriers qualifiés de la manutention, des aides à domicile et des cadres transverses aux activités (commerciaux, administratifs et financiers).

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



**Champ :** France métropolitaine.

**Lecture :** entre 2019 et 2030, 28 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, dont 26 000 dus aux départs en fin de carrière et 2 000 aux créations nettes d'emplois. Ces postes à pourvoir représenteraient 41 % de l'emploi de ce métier en 2019 en Pays de la Loire et 38 % de l'emploi national.

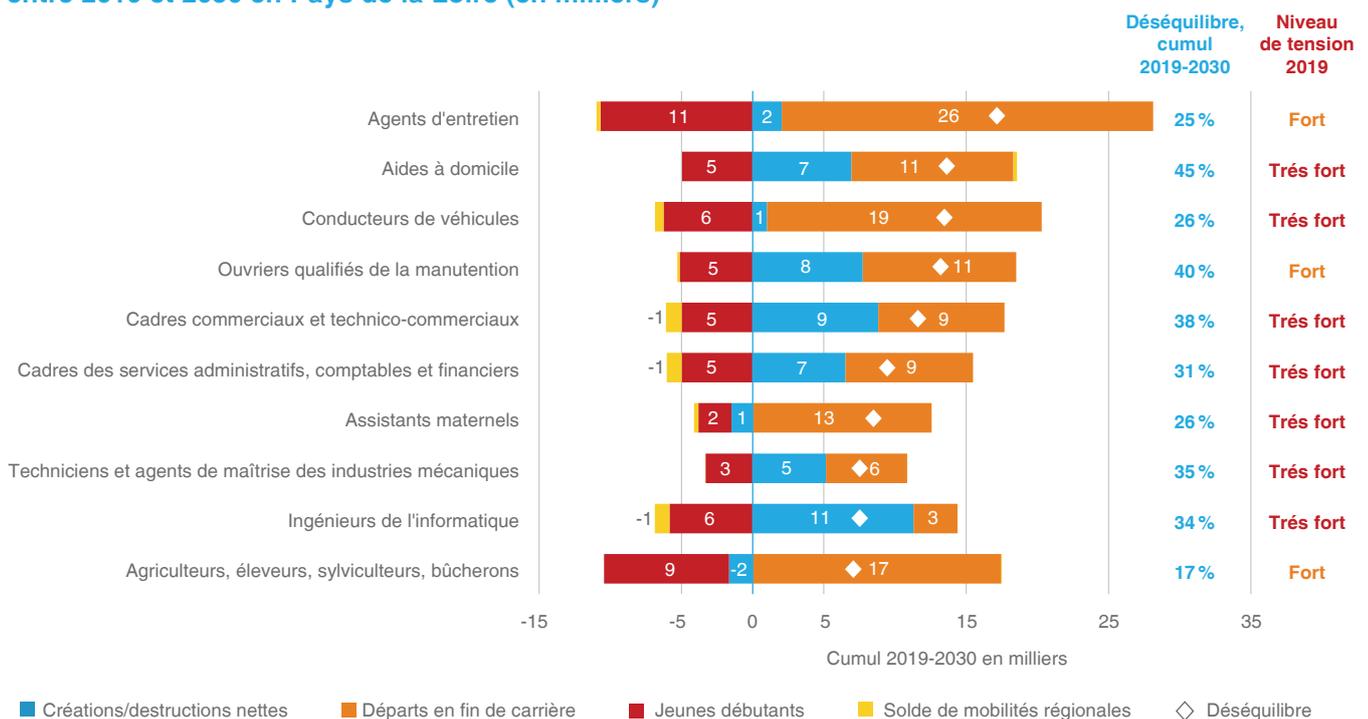
**Source :** projections France Stratégie/Dares

## LES DÉSÉQUILIBRES LES PLUS MARQUÉS

Les métiers qui afficheraient les déséquilibres positifs les plus élevés en Pays de la Loire d'ici 2030 (c'est-à-dire des recrutements qui deviendraient potentiellement plus difficiles) font aussi partie de ceux qui auraient les plus forts besoins de recrutement (Graphique 4). Dans ces métiers aux déséquilibres positifs les plus élevés, le nombre de jeunes débutants n'y serait pas suffisant pour pourvoir les postes anticipés, y compris pour les conducteurs de véhicules, les professions de cadres transverses (commerciaux, administratifs et financiers) et les ingénieurs en informatique qui pourraient bénéficier de ressources additionnelles de travailleurs en provenance d'autres régions<sup>6</sup>.

Tous ces métiers 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 si rien n'est fait pour y répondre. Pour tous ces métiers, à l'exception des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons, les mobilités professionnelles entrantes pourraient venir combler les postes non pourvus par les jeunes débutants, si comme par le passé l'arrivée de travailleurs ayant une plus faible qualification (promotion) ou exerçant d'autres métiers (reconversion par exemple) était majoritaire.

**Graphique 4 – Les dix métiers où les déséquilibres potentiels sont les plus importants (positifs) entre 2019 et 2030 en Pays de la Loire (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 des industries de process en Pays de la Loire, le déséquilibre potentiel entre les 9 000 besoins de recrutement (soit 8 000 départs en fin de carrière plus 1 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (6 000) serait de 3 000. Ces besoins non couverts représenteraient un emploi de 2019 sur dix de ce métier (11 %). Les tensions étant très fortes sur les recrutements dans ce métier en Pays de la Loire en 2019, elles pourraient se maintenir d'ici 2030.

**Source :** projections France Stratégie/Dares

6. Chesnel H. et Féfeu L. (2022), « La croissance démographique portée par les arrivées dans la région », *Insee Flash – Pays de la Loire*, n° 116, janvier.
7. Féfeu L. et Hervy C. (2022), « En 40 ans, forte croissance des emplois métropolitains et présents », *op.cit.*

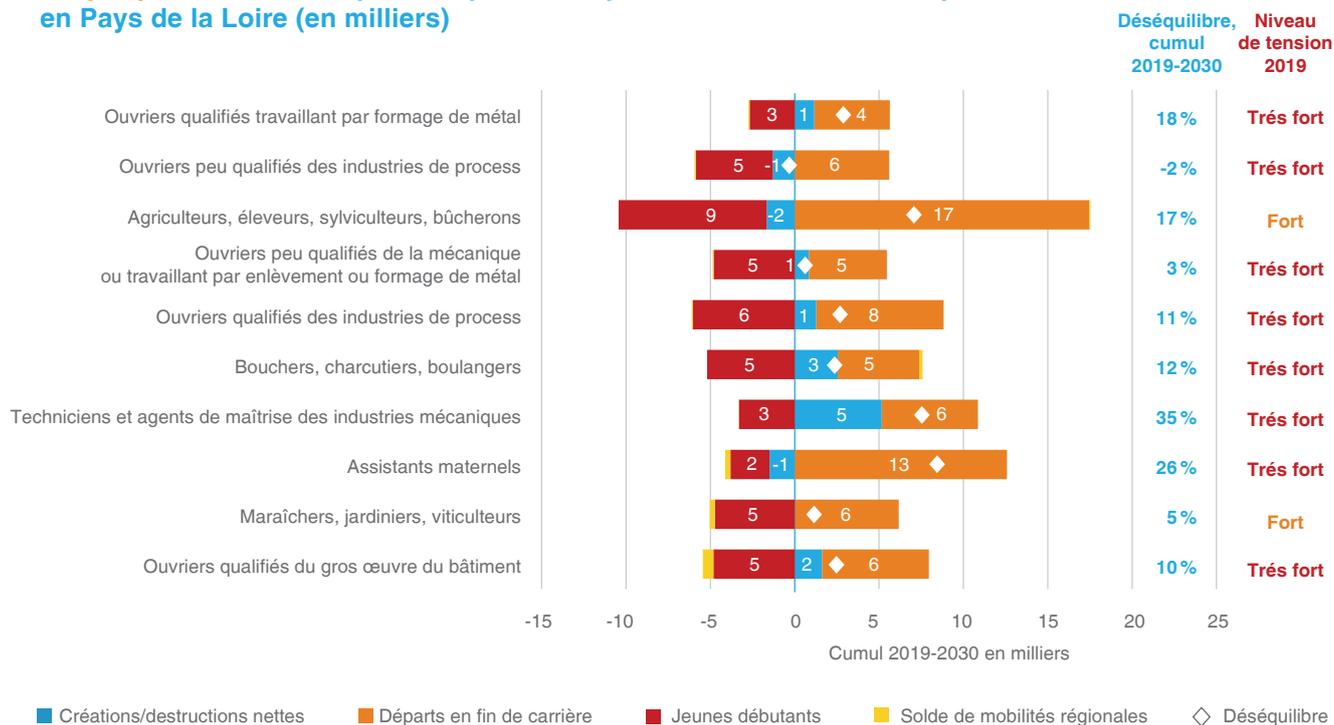
## LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

Les métiers surreprésentés en Pays de la Loire sont ceux dont la part dans la région est supérieure à celle observée sur le reste du territoire (Graphique 5). La région ligérienne se caractérise par un poids plus élevé des activités de production concrète (fabrication, bâtiment et agriculture) que le reste de la France (hors Île-de-France)<sup>7</sup>. Ainsi, parmi les métiers spécifiques à la région, on retrouve les professions de l'agroalimentaire (ouvriers des industries de process, bouchers, charcutiers, boulangers) – qui seront confrontés à de forts renouvellements de main-d'œuvre<sup>8</sup> –, les professions agricoles (agriculteurs, maraîchers et viticulteurs) ou celles de l'industrie (métallurgie et mécanique) qui sont très présentes dans le noyau de la filière aéronautique, particulièrement implanté sur le territoire ligérien<sup>9</sup>.

Pour la majorité des métiers spécifiques à la région, les tensions actuelles sont fortes à très fortes. Compte tenu du niveau de déséquilibre anticipé chez les ouvriers qualifiés de la métallurgie, les agriculteurs, les éleveurs, les techniciens des industries mécaniques et les assistants maternels, les difficultés actuelles de recrutements de ces professions pourraient se renforcer d'ici 2030 (fort déséquilibre anticipé).

Dans les autres métiers spécifiques, ces tensions pourraient se maintenir au regard du niveau de déséquilibre attendu d'ici 2030 (faible ou nul). Chez les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, les besoins importants seraient pourtant partiellement comblés par l'afflux additionnel de professionnels en provenance d'autres régions. De plus, ces postes pourraient comme par le passé être pourvus par des actifs déjà en poste après une promotion (passage d'employés à cadre) ou des travailleurs immigrés arrivés récemment dans la région.

**Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés\* en Pays de la Loire (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 des industries de process en Pays de la Loire, le déséquilibre potentiel entre les 9 000 besoins de recrutement (soit 8 000 départs en fin de carrière plus 1 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (6 000) serait de 3 000. Ces besoins non couverts représenteraient un emploi de 2019 sur dix de ce métier (11 %). Les tensions étant très fortes sur les recrutements dans ce métier en Pays de la Loire en 2019, elles pourraient se maintenir d'ici 2030.

**Source :** projections France Stratégie/Dares

- Besnard S., Delhomme I. et Loiret M. (2019), « Les métiers de l'agroalimentaire face à des enjeux de renouvellement », *Insee Analyses – Pays de la Loire*, n° 76, octobre.
- Delhomme I. et Loizeau P. (2021), « Une forte implantation de l'aéronautique, une sortie de crise difficile », *Insee Analyses – Pays de la Loire*, n° 100, décembre.

# TYPOLOGIE DES MÉTIERS EN PAYS DE LA LOIRE

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

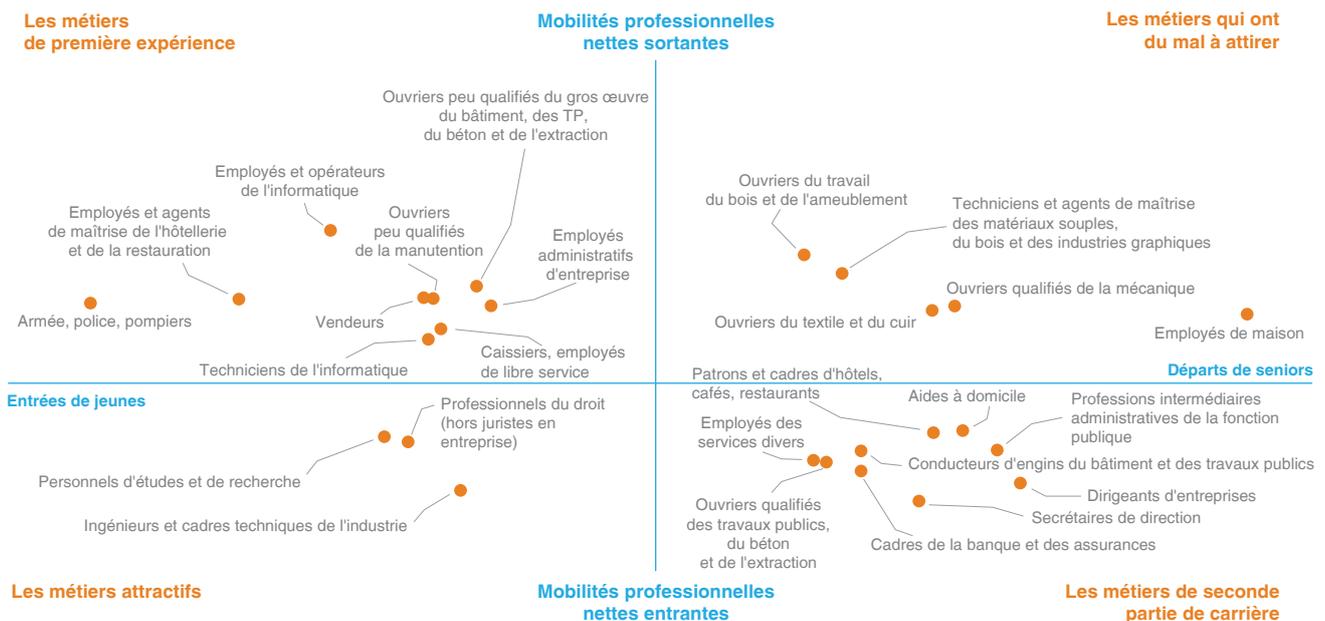
La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (voir Graphique ci-dessous).

**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.



**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 au niveau national. Ils sont donc considérés comme des métiers de première expérience en Pays de la Loire.

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

**En haut :** au niveau national, les mobilités professionnelles sortantes sont supérieures aux mobilités professionnelles entrantes dans le métier (seuil de 10 % et effectifs supérieurs à 1 000).

**En bas :** au niveau national, 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 de la Première 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.

