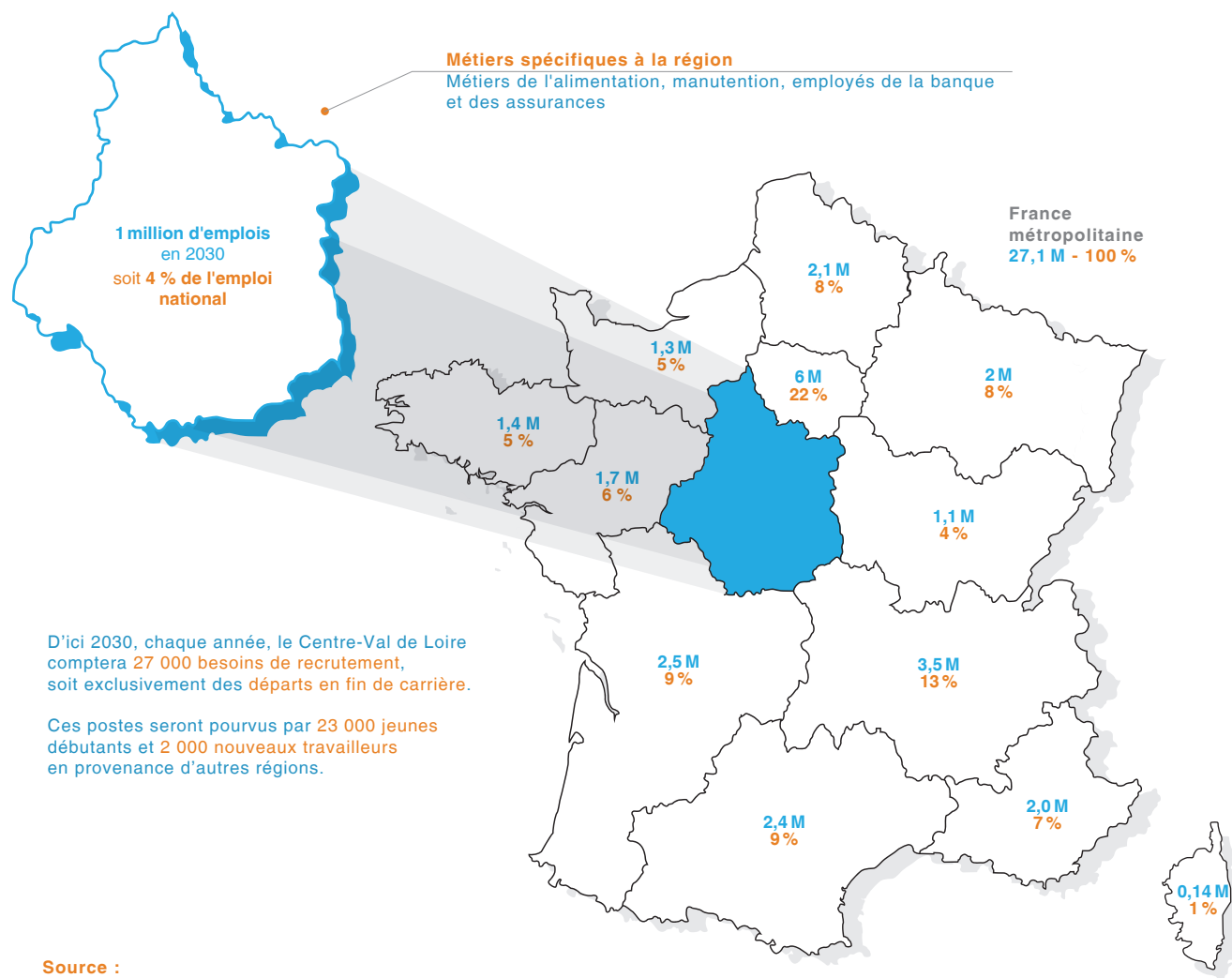


Quelles perspectives de recrutement en Centre-Val de Loire ?

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 démographie¹.



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 restreinte 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)². 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 nationale³ 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 le Centre-Val de 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 OÙ LES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE SONT IMPORTANTS

UNE DYNAMIQUE D'EMPLOI EN RETRAIT PAR RAPPORT À LA TENDANCE NATIONALE

En 2019, près d'1 million de personnes sont en emploi en Centre-Val de Loire, soit 4 % de l'emploi de la France métropolitaine. D'ici 2030, les besoins de recrutement cumulés sur la période de projection devraient atteindre 30 % du stock d'emploi de 2019, une proportion inférieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (Graphique 1).

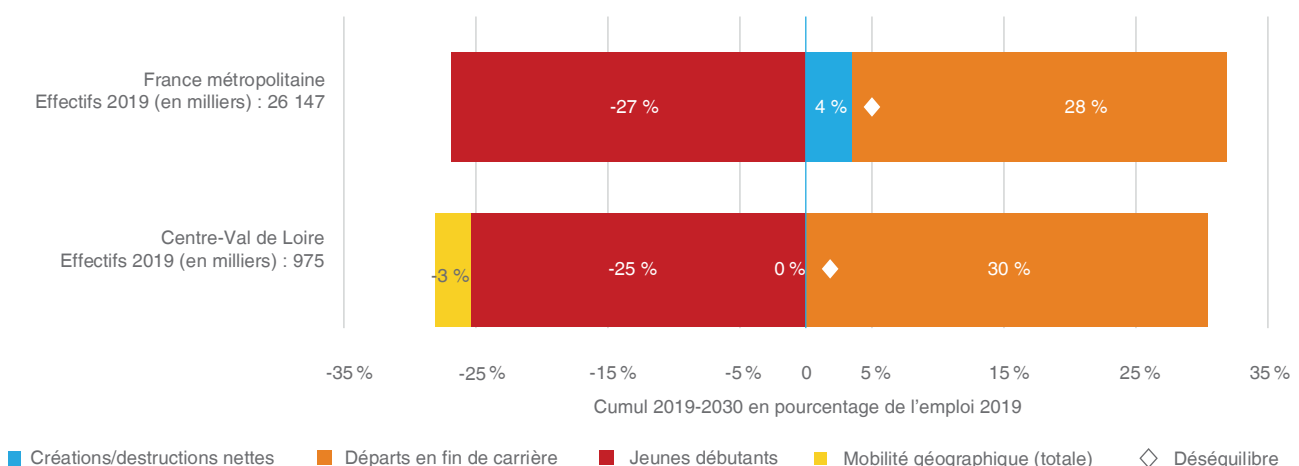
Dans cette région, l'emploi est en effet moins dynamique en projection, stable dans la décennie à venir, alors qu'il croît de 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient proportionnellement plus nombreux (30 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La proportion de jeunes débutant leur carrière pour occuper ces postes en Centre-Val de Loire est inférieure de 2 points à la moyenne métropolitaine (25 % de l'emploi de 2019, contre 27 %

au niveau national). Ce vivier de recrutement serait accentué par des arrivées nettes de nouveaux travailleurs résidents (3 % de l'emploi de 2019) dans cette région limitrophe des Pays de la Loire et de l'Île-de-France, qui sont plus dynamiques. Au total, 2 % 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 nouveaux immigrants qui ne sont pas pris en compte ici. C'est le déséquilibre potentiel anticipé le plus faible de toutes les régions hexagonales.

LES MÉTIERS LES PLUS CRÉATEURS D'EMPLOIS

En 2030, les métiers du *care* (aide et soin), de la manutention ou encore certains métiers de techniciens et cadres de l'industrie seraient les plus créateurs d'emplois en Centre-Val de Loire (Graphique 2), comme sur le territoire métropolitain. Les aides à domicile comme les cadres

Graphique 1 – Total des flux pour le Centre-Val de Loire entre 2019 et 2030 et comparaison avec les flux au niveau national (en pourcentage de l'emploi de 2019)



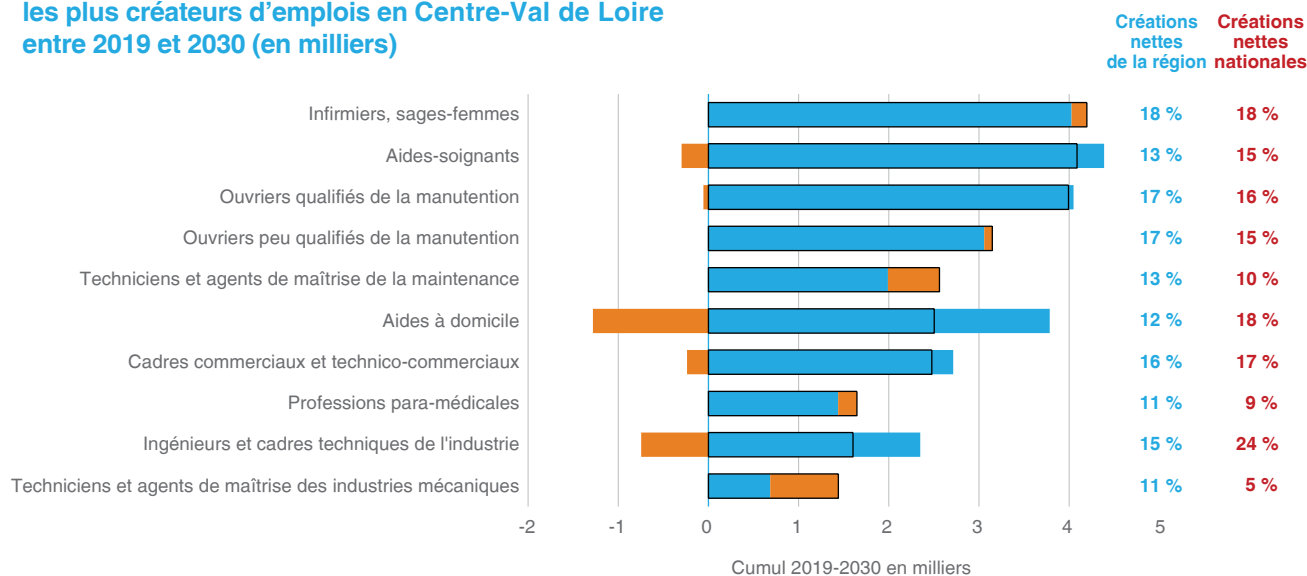
Note : les mobilités géographiques incluent ici l'ensemble des changements de région des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. *Ipsa facto*, elles sont donc neutres sur le déséquilibre potentiel de la France métropolitaine.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, en Centre-Val de Loire, le déséquilibre potentiel entre les 30 % de besoins de recrutement (soit 30 % de départs en fin de carrière et 0 % de créations nettes d'emplois) et les 28 % de ressources en main-d'œuvre (25 % de jeunes débutants et 3 % de travailleurs en provenance d'autres régions) représenterait 2 % des 1 million d'emplois de la région en 2019.

Source : projections France Stratégie/Dares

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



Champ : France métropolitaine.

■ Dynamique nationale ■ Dynamique propre de la région □ Créations nettes

Lecture : entre 2019 et 2030, 4 200 emplois seraient créés parmi les infirmiers et sages-femmes en Centre-Val de Loire. Ces créations représentent 18 % de l'emploi du métier en 2019, soit la même proportion qu'en France métropolitaine. Parmi les 4 200 créations d'emplois attendues chez les infirmiers et sages-femmes en Centre-Val de Loire, 4 000 proviennent de la dynamique nationale du métier et 200 seraient liés à la hausse tendancielle de la part du Centre-Val de Loire dans le métier d'infirmiers et sages-femmes.

Source : projections France Stratégie/Dares

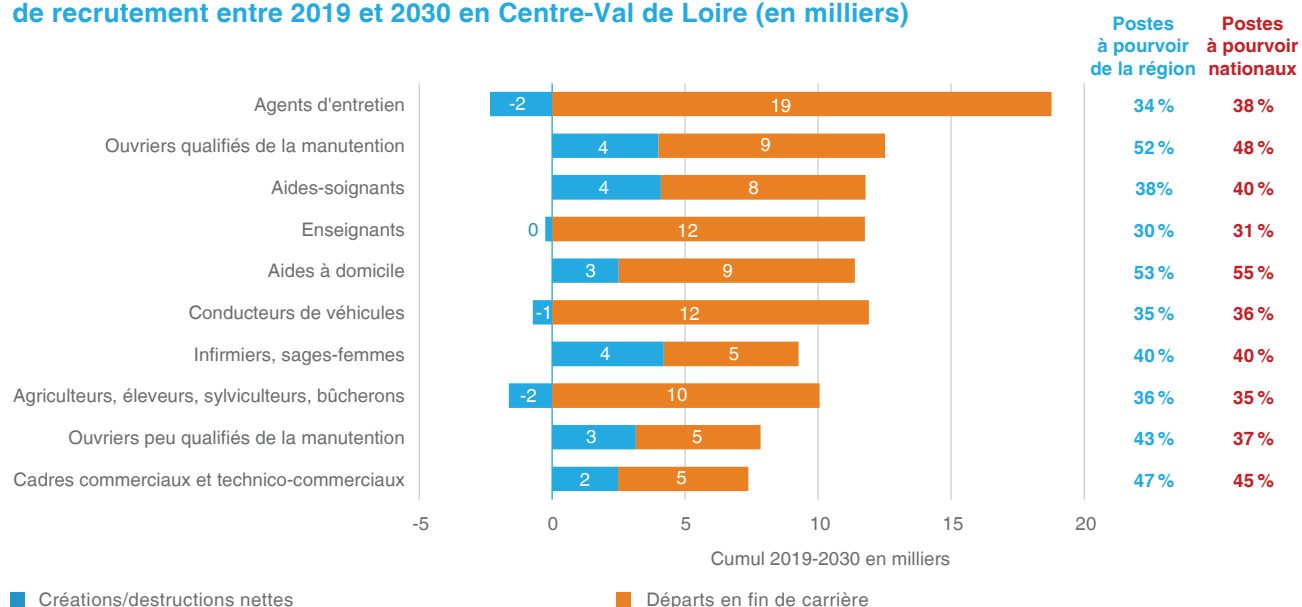
et ingénieurs de l'industrie seraient moins dynamiques en Centre-Val de Loire qu'en France métropolitaine, tendance observée par le passé (2009-2018), prolongée en projection. Les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques figurent parmi les plus dynamiques sur le territoire alors que ce n'est pas le cas au niveau national. La part de cette

région de sous-traitance automobile reste, en effet, croissante dans l'emploi de ces métiers.

LES MÉTIERS À FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT

Les métiers qui afficheraient le plus de postes à pourvoir en Centre-Val de Loire sont principalement ceux déjà présents aux premières

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



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 17 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, soit 19 000 départs en fin de carrière moins 2 000 emplois détruits. Ces postes à pourvoir représenteraient 34 % de l'emploi régional de ce métier en 2019 et 38 % de l'emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

places dans la hiérarchie nationale des métiers aux plus forts besoins de recrutement (Graphique 3).

Deux professions qui ne sont pas dans le classement national des plus forts besoins de recrutement apparaissent pour le Centre-Val de Loire. Les postes à pourvoir chez les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons comme chez les ouvriers peu qualifiés de la manutention seraient ainsi particulièrement élevés, en raison de nombreux départs en fin de carrière pour les premiers et d'une forte croissance de l'emploi pour les seconds.

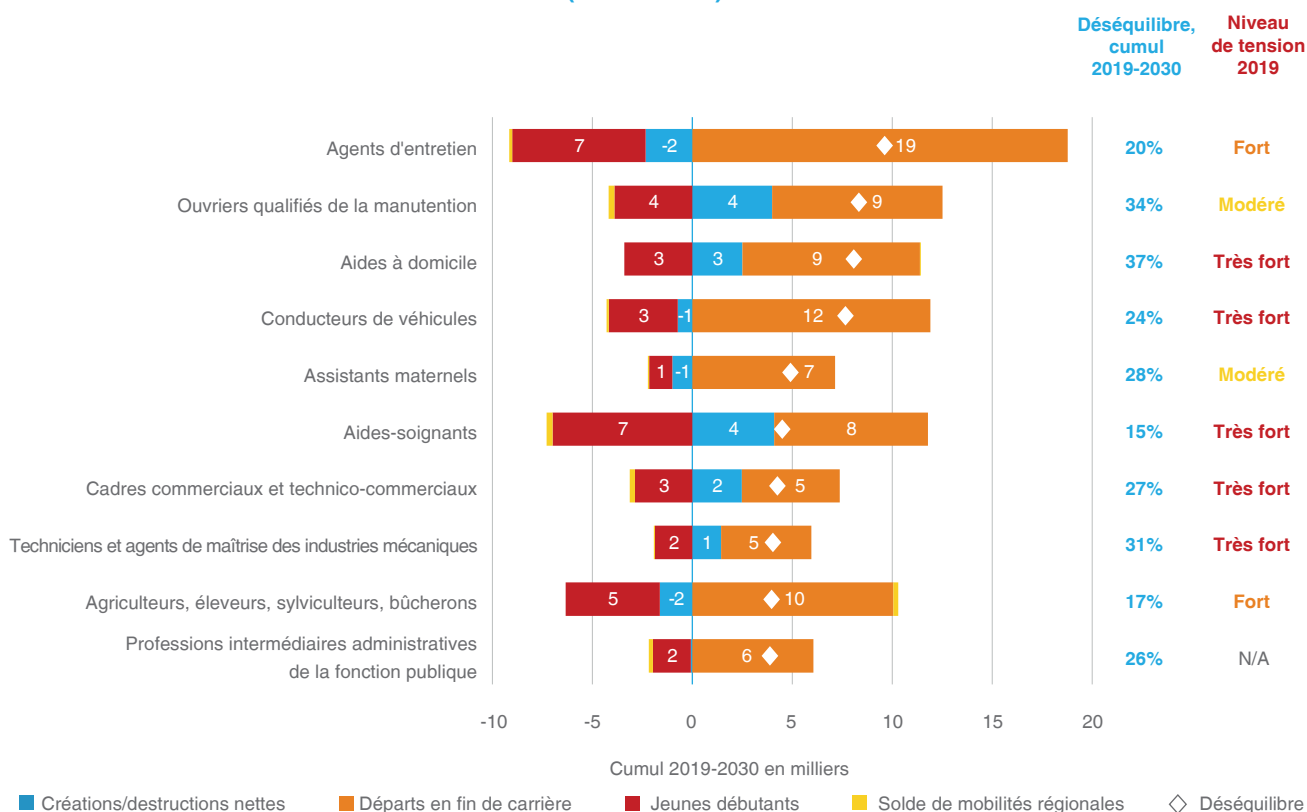
LES DÉSÉQUILIBRES LES PLUS MARQUÉS

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 professions intermédiaires de la fonction publique, les assistants maternels et les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques ne font pas partie des métiers à forts besoins de recrutement en Centre-Val de Loire. 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 et qui attirent peu les jeunes.

La majorité de ces métiers les plus en déséquilibre sont actuellement en très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030. D'autres professions (hors métiers de l'administration publique⁴), à l'instar des ouvriers qualifiés

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



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, parmi les agents d'entretien en Centre-Val de Loire, le déséquilibre potentiel entre les 17 000 besoins de recrutement (soit 19 000 départs en fin de carrière moins 2 000 destructions nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (7 000) serait de 10 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (20 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Centre-Val de Loire en 2019, elles risquent de s'accroître d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

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

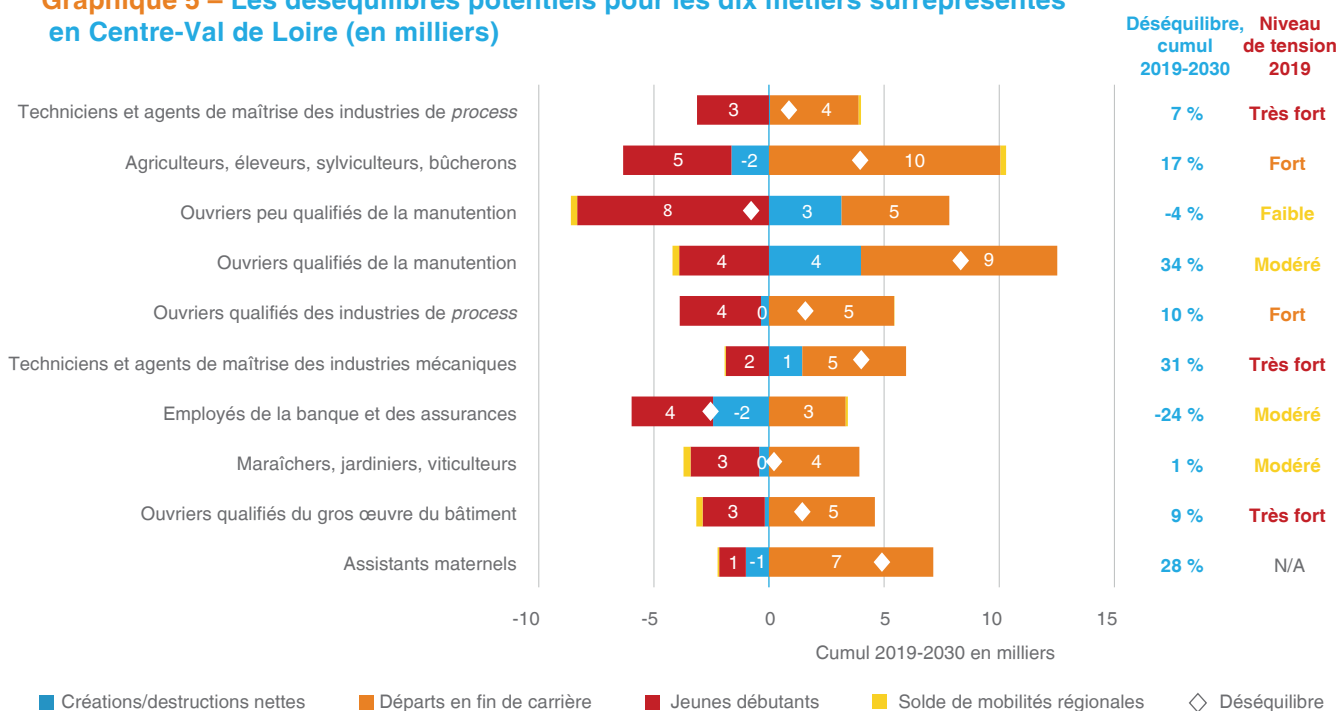
de la manutention ou des assistants maternels, ne sont pas aujourd’hui en tension (indicateur de tension modéré) et pourraient connaître des difficultés nouvelles de recrutement d’ici 2030.

LES MÉTIERS SPÉCIFIQUES À LA RÉGION

Les métiers surreprésentés en Centre-Val de Loire sont les métiers dont la part dans la région est supérieure au reste du territoire métropolitain (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l’industrie (agroalimentaire, produits électriques et informatiques, chimie-pharmacie et sous-traitants automobiles dont Michelin⁵), de l’agriculture et de la logistique.

Pour la moitié des métiers spécifiques en Centre-Val de Loire, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s’accroître ou se maintenir d’ici 2030 (déséquilibre positif ou nul). C’est en particulier le cas des techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques et des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons. Des tensions nouvelles pourraient apparaître parmi les ouvriers qualifiés de la manutention et les assistants maternels. Les recrutements dans ces professions ont néanmoins bénéficié par le passé de la montée en qualification des ouvriers peu qualifiés de la manutention pour les premiers et de reconversions professionnelles d’autres professions peu qualifiées pour les seconds.

Graphique 5 – Les déséquilibres potentiels pour les dix métiers surreprésentés* en Centre-Val de 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 agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons en Centre-Val de Loire, le déséquilibre potentiel entre les 8 000 besoins de recrutement (soit 10 000 départs en fin de carrière moins 2 000 destructions nettes d’emplois) et le nombre de jeunes débutants (5 000) serait de 3 000. Ces besoins non couverts représenteraient deux emplois de 2019 sur dix de ce métier (17 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Centre-Val de Loire en 2019, elles risquent de s’accroître d’ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

5. Le Goff F. (2021), « En 30 ans, l’économie régionale se tertiarise, sans perdre ses secteurs d’activité traditionnels », *Insee Analyses – Centre-Val de Loire*, n° 77, juillet.

TYPLOGIE DES MÉTIERS EN CENTRE-VAL DE LOIRE

en fonction de leur démographie et de leurs mobilités professionnelles

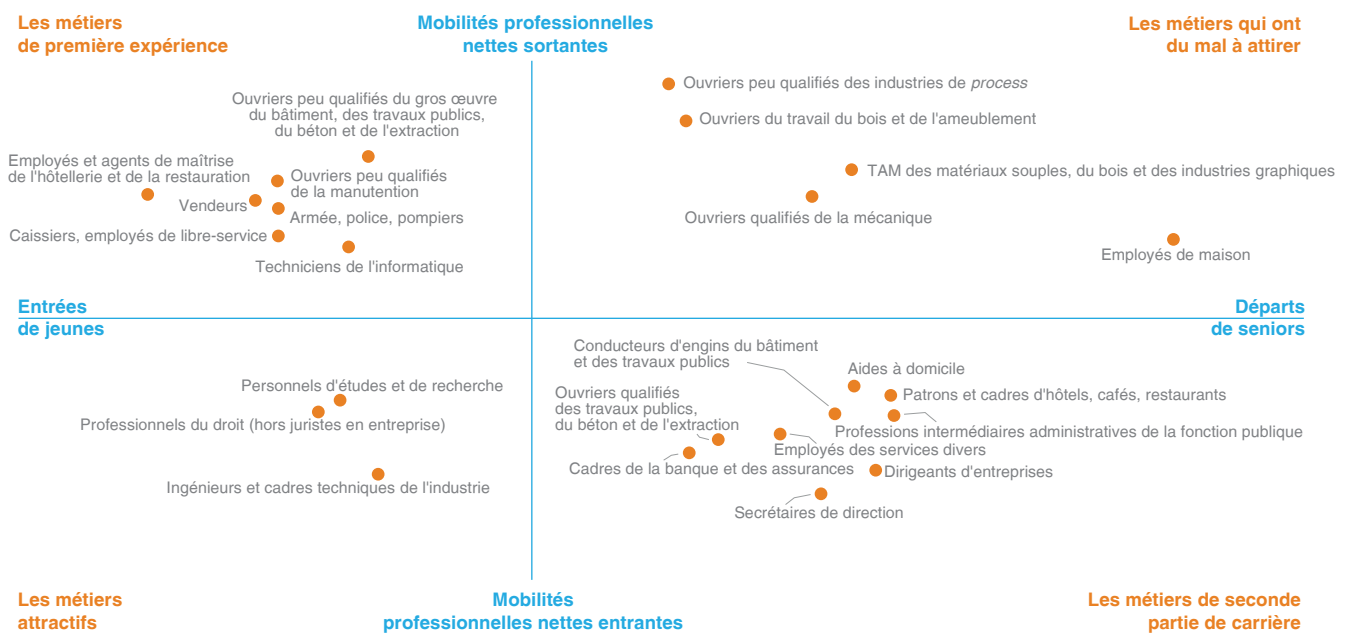
La confrontation des besoins et des ressources en main-d'œuvre en 2030 dessine une typologie des métiers en fonction de leurs modes d'alimentation et de leur dynamisme démographique et économique (Graphique 6).

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 Centre-Val de Loire.

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 Centre-Val de Loire (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).

Champ : France métropolitaine. **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.

