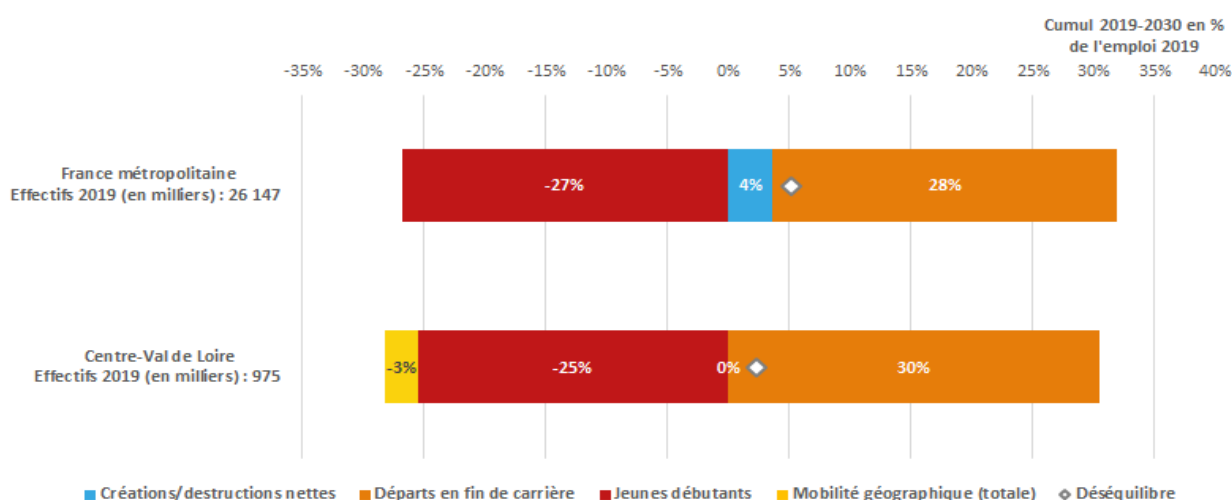


Centre-Val de Loire

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).

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 régions des actifs en emploi, y compris ceux impliquant des changements de métier. Ipso 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

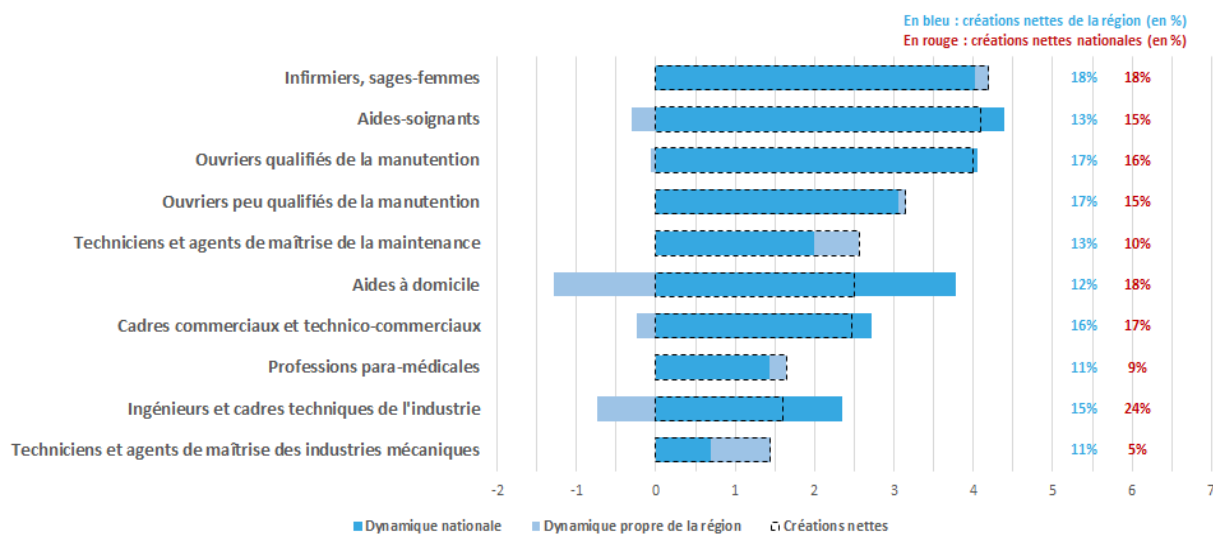
Dans cette région, l'emploi est en effet moins dynamique en projection, stable dans la décennie à venir, alors qu'il croît de 4 % dans l'Hexagone. Les départs en fin de carrière y seraient proportionnellement plus nombreux (30 % de l'emploi de 2019, contre 28 % dans l'Hexagone). La proportion de jeunes 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.

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 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.

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.

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.

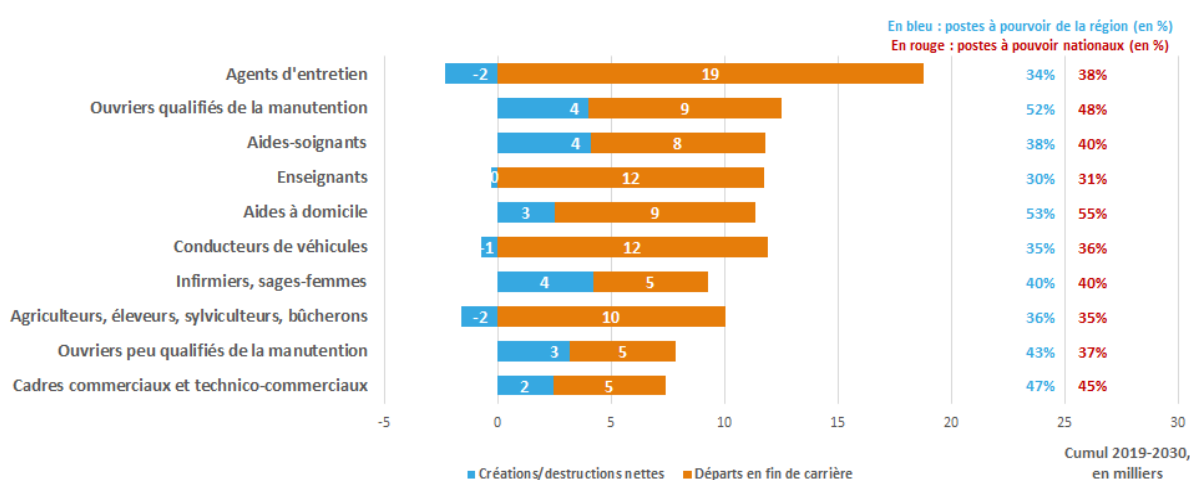
Parmi les 4 200 créations d’emplois attendues chez les infirmiers et sages-femmes en Centre-Val de Loire, 4 000 proviennent de la dynamique nationale du métier et 200 seraient liés à la hausse tendancielle de la part du Centre-Val de Loire dans le métier d’infirmiers et sages-femmes.

Source : projections France Stratégie/Dares

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

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.

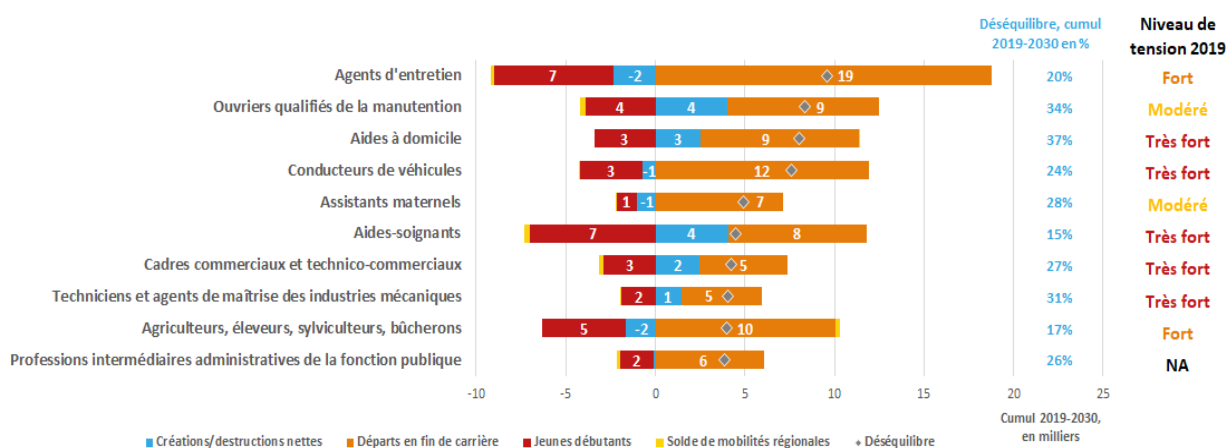
Lecture : entre 2019 et 2030, 17 000 postes seraient à pourvoir parmi les agents d'entretien, soit 19 000 départs en fin de carrière moins 2 000 emplois détruits. Ces postes à pourvoir représenteraient 34 % de l'emploi régional de ce métier en 2019 et 38 % de l'emploi national.

Source : projections France Stratégie/Dares

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 en forts déséquilibres 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 publique¹), à l'instar des ouvriers qualifiés 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.

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

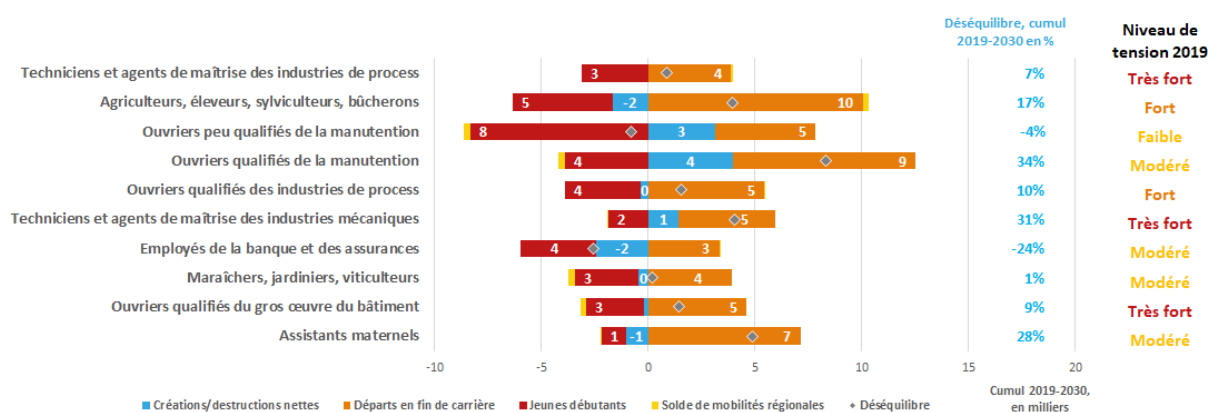
Les métiers surreprésentés en Centre-Val de Loire sont les métiers dont la part dans la région est supérieure au reste du territoire métropolitain (Graphique 5). Cette région se caractérise par un poids plus élevé que la moyenne métropolitaine de l'industrie (agroalimentaire, produits électriques et informatiques, chimie-pharmacie et sous-traitants automobiles dont Michelin²), de l'agriculture et de la logistique.

¹ L'administration publique ne fait pas partie du champ des tensions publiées par la Dares et Pôle emploi.

² 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.

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

Typologie 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).

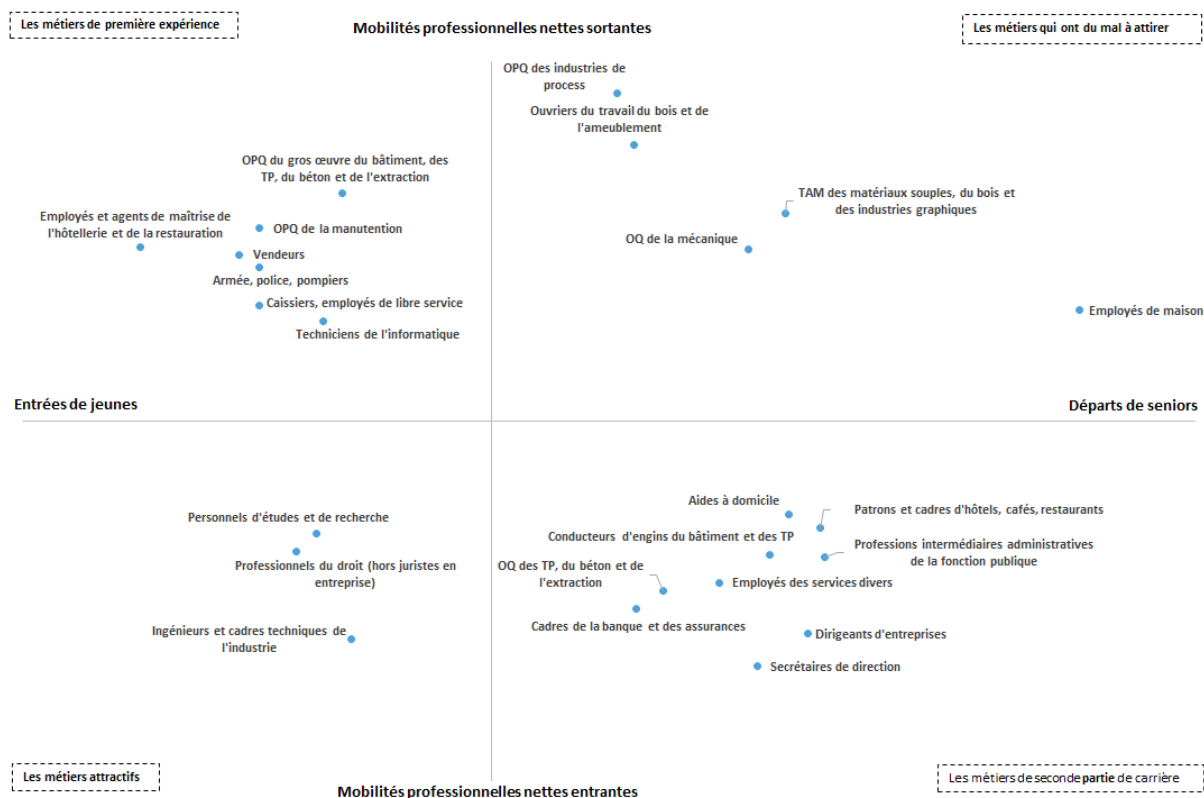
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

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 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.

Graphique 6 – Typologie des métiers en Centre-Val de Loire



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les personnels d'études et de recherche ont plus d'entrées de jeunes que de départs en fin de carrière et ont des mobilités professionnelles nettes entrantes. Ils sont donc considérés comme des métiers attractifs en Centre-Val de Loire.

À gauche : 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).

À droite : les jeunes débutants sont supérieurs aux départs en fin de carrière 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).

Source : projections France Stratégie/Dares

