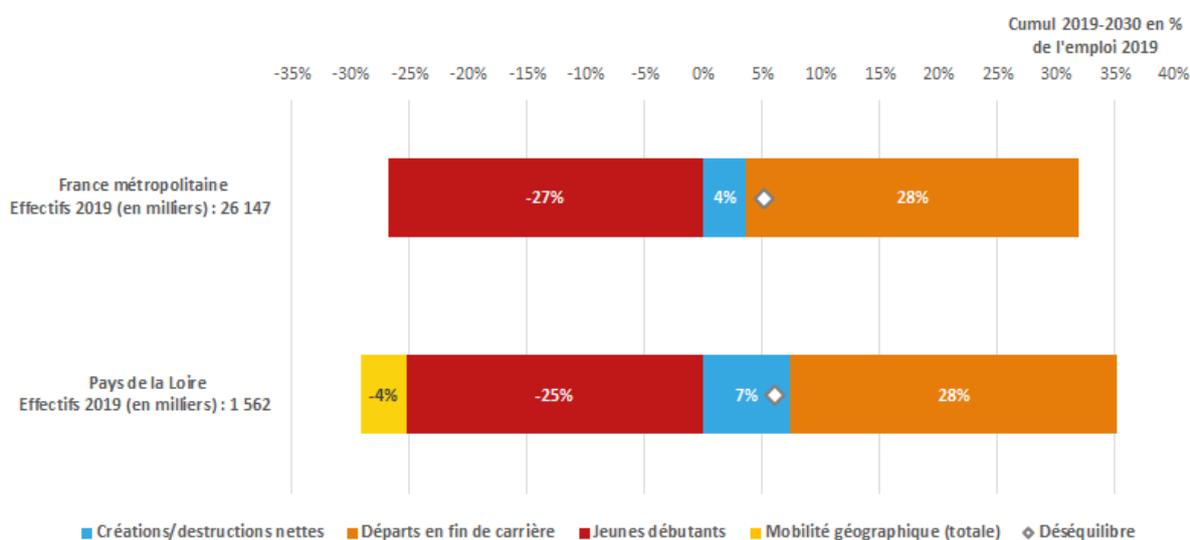


Pays de la Loire

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).

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)



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 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.

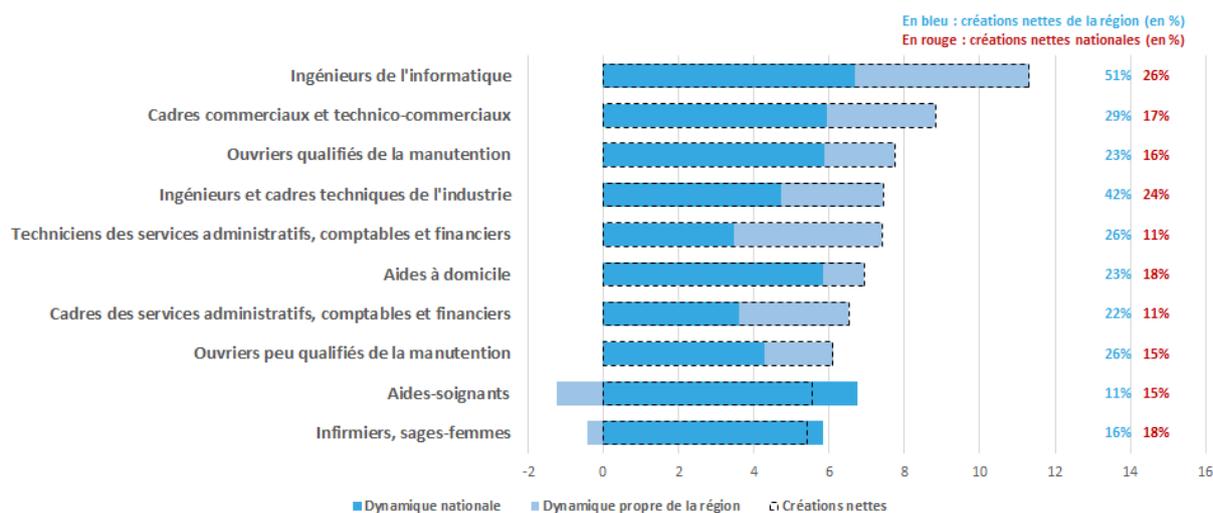
Source : projections France Stratégie/Dares

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.

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), 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 présente, c'est-à-dire ceux destinés à la satisfaction de la demande locale et touristique¹. Elle provient essentiellement des emplois de la santé, de l'action sociale et des services de proximité (assistantes maternelles, aides à domicile)². Ces tendances correspondent à celles observées dans le passé (2009-2018).

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.

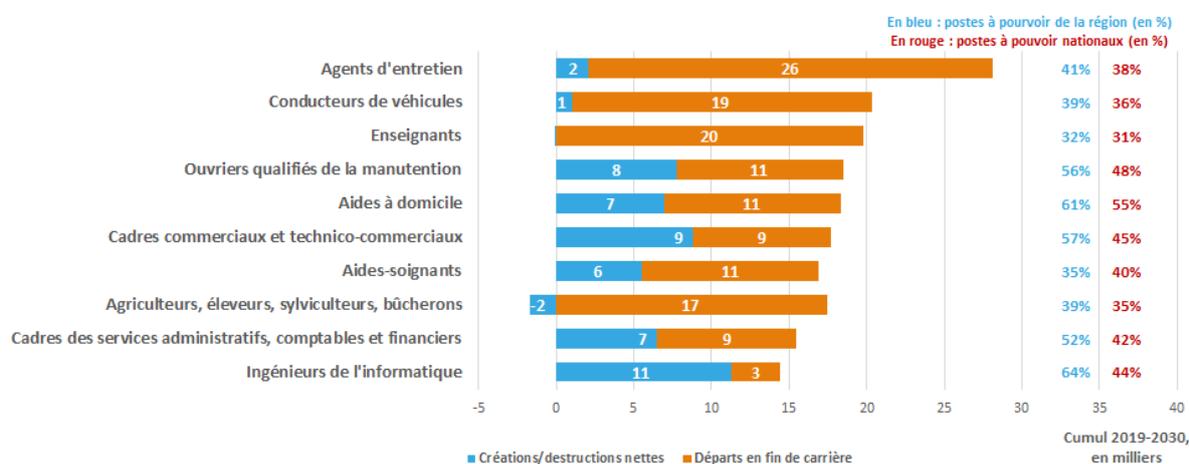
Source : projections France Stratégie/Dares

¹ Voir la [définition](#) issue de la typologie proposée par l'Insee.

² Féfeu L. et Hervy C. (2022), « [En 40 ans, forte croissance des emplois métropolitains et présents](#) », *Insee Flash – Pays de la Loire*, n° 128, septembre.

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, leurs 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.

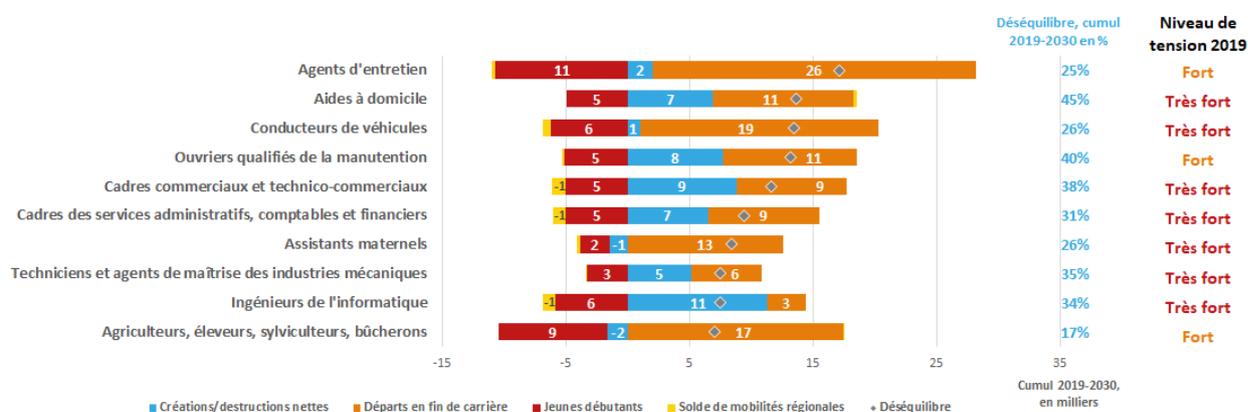
Source : projections France Stratégie/Dares

Les 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 régions¹.

Tous ces métiers en fort 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)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, pour les agents d'entretien en Pays de la Loire, le déséquilibre potentiel entre les 28 000 besoins de recrutement (soit 26 000 départs en fin de carrière plus 2 000 créations nettes d'emplois) et le nombre de jeunes débutants (11 000) serait de 17 000. Ces besoins non couverts représenteraient un quart de l'emploi de 2019 de ce métier (25 %). Les tensions étant fortes sur les recrutements dans ce métier en Pays de la Loire en 2019, elles pourraient se renforcer d'ici 2030.

Source : projections France Stratégie/Dares

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)². 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

¹ 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.

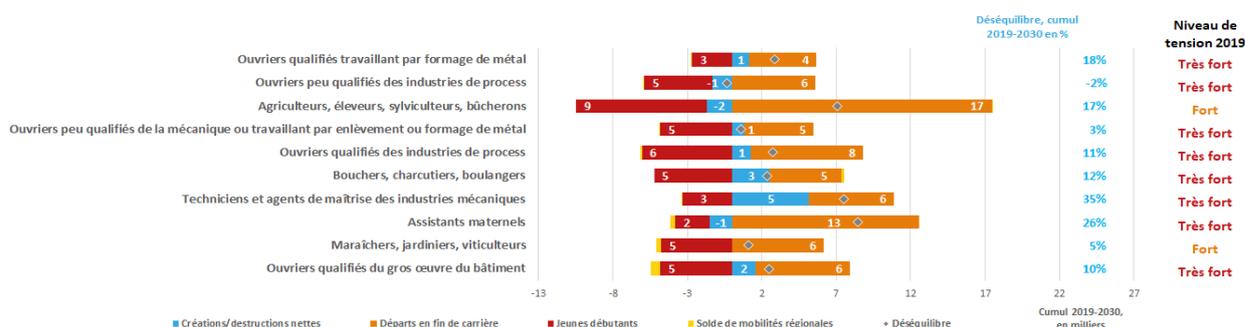
² Féfeu L. et Hervy C. (2022), « En 40 ans, forte croissance des emplois métropolitains et présents », *op.cit.*

confrontés à de forts renouvellements de main-d’œuvre¹ –, 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 ligérien².

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

¹ 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.

² 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 (Graphique 6).

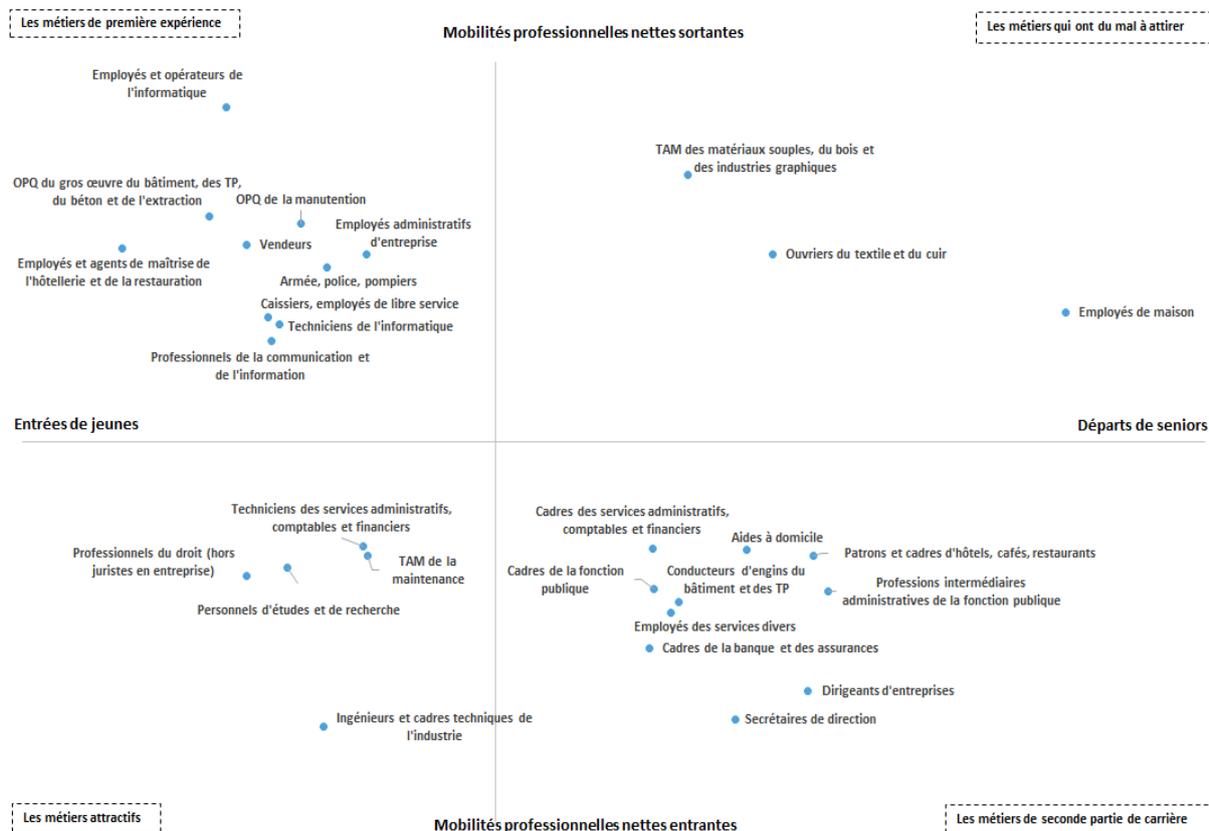
Une première catégorie rassemble des *métiers particulièrement attractifs* à la fois pour les jeunes sortis d'études et pour les professionnels déjà en poste (mobilités professionnelles nettes entrantes), dynamiques en termes d'emploi et moins affectés par les départs en fin de carrière.

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 Pays de la Loire



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 Pays de la Loire.

À gauche : 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).

À droite : 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).

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

