



Chambre
de **Métiers**
et de l'**Artisanat**

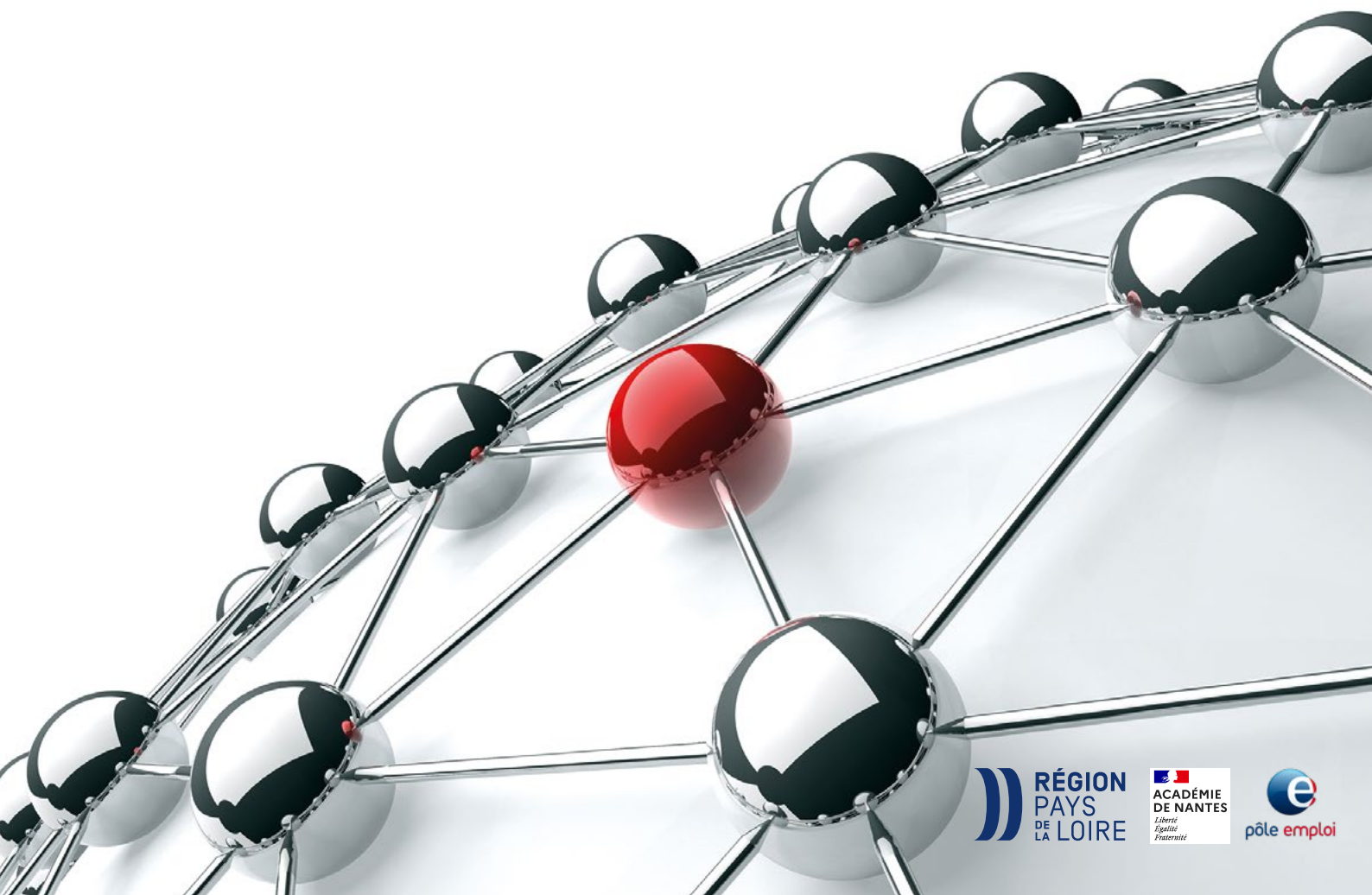
PAYS DE LA LOIRE



Observatoire
Régional
de l'Artisanat

Etude

Besoins de main d'œuvre et tensions sur le marché du travail



Sommaire

I. Les apports de l'enquête BMO sur la période d'étude (2018-2022)

- a) La dynamique du territoire ligérien 3
- b) Des projets saisonniers davantage concentrés sur certains territoires et dans certains secteurs..... 5
- c) Des besoins sectoriels variés sur le territoire..... 7
- d) Des rythmes différents qui s'expliquent par les composantes et les secteurs 10
- e) Les principaux métiers recherchés par département et domaine professionnel, leurs évolutions et leurs typologies (qualifié/non qualifié, durable/saisonnier)..... 11

II. Les difficultés de recrutement et les facteurs potentiels

- a) Une hausse des difficultés sur l'ensemble du territoire ligérien 12
- b) Des secteurs davantage en difficultés ?..... 14
- c) Les principaux domaines et familles professionnels en difficultés 16
- d) Des facteurs potentiels à ces tensions 17

III. Les besoins exprimés dans les secteurs de l'artisanat

- a) Une dynamique tirée principalement par les projets durables..... 21
- b) Focus sur les principaux domaines et leurs métiers..... 22

IV. Des secteurs rencontrant aussi des difficultés

- a) Une hausse des difficultés également présente dans ces secteurs..... 25
- b) Des domaines professionnels davantage en difficultés..... 25

V. L'emploi dans le secteur de l'artisanat

- a) Evolution de l'emploi salarié dans le secteur de l'artisanat ces dernières années..... 27
- b) Les principaux secteurs de l'artisanat au regard des données BMO..... 29

VI. L'apprentissage comme levier d'action ?

- a) L'apprentissage comme possible réponse aux tensions observées ?..... 29
- b) Evolution de l'apprentissage au sein des entreprises artisanales 29
- c) Focus sur les apprentis formés aux domaines de l'artisanat..... 31
- d) Evolutions de l'apprentissage au regard des tensions 34

Les apports de l'enquête BMO sur la période d'étude (2018-2022)

a) La dynamique du territoire ligérien

Pour 2022, l'enquête BMO réalisée par Pôle emploi dénombre plus de 209 360 intentions d'embauche en Pays de la Loire, soit un niveau proche du record de 2020 (210 540). Malgré un recul des projets de recrutement observé l'année 2021 (-5 % par rapport à 2020), qui constitue un millésime particulier compte tenu de la situation économique et sanitaire du pays, leur nombre ne cesse de croître depuis 2015 après des années plus difficiles au sortir de la crise de 2008. Aussi, sur l'ensemble de la période d'étude, la région passe de 144 340 projets pour 2018 à 209 360 pour 2022

(+45 %), soit une hausse de plus de 9,7 % par an en moyenne. Ces projets de recrutement concerneraient quatre établissements sur dix pour tout type de contrat (CDI/CDD). Cette tendance haussière, bien que présente sur l'ensemble du territoire, est contrastée selon les départements. La Loire-Atlantique représente près de 37 % des besoins exprimés (-1 point par rapport à 2018), suivie du Maine-et-Loire et de la Vendée qui gagne plus de 2 points en l'espace de quatre ans (respectivement 23 % et 22 %). On sait que certains départements ligériens perdent en dynamisme ces

dernières années, notamment en matière d'emploi. Ceci se retrouve également dans les évolutions en besoin de main d'œuvre. En comparaison avec leurs poids dans l'effectif salarié régional, la Mayenne et la Sarthe observent une part moins importante dans les projets de recrutement que les autres départements, tandis que la Vendée, dont l'importance augmente au sein de la région depuis quelques années maintenant, occupe une place plus importante qu'attendue (17 % des effectifs salariés¹ dans la région pour 22 % des projets de recrutement).

Tableau 1 : Volume des projets de recrutement

Projets de recrutement	2018	2019	2020	2021	2022
Loire-Atlantique	54 235	68 291	81 727	76 024	76 595
Maine-et-Loire	33 283	41 487	47 571	46 553	47 716
Mayenne	10 564	11 715	14 596	12 493	14 534
Sarthe	17 651	21 373	23 502	23 169	23 952
Vendée	28 584	37 248	43 060	41 166	46 566
Pays de la Loire	144 335	180 175	210 537	199 457	209 361

Source : Enquêtes BMO Pôle emploi Pays de la Loire • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

En Loire-Atlantique et dans le Maine-et-Loire, la dynamique est proche de celle observée en région (+9 % par an en moyenne) avec des bassins d'emploi² plus dynamiques que d'autres en matière de besoins exprimés. En Loire-Atlantique, Clisson, Châteaubriant et Nantes sont les plus dynamiques (taux de croissance annuel moyen de +11 % pour Nantes) tandis que Blain, la Baule, Saint-Nazaire et Ancenis

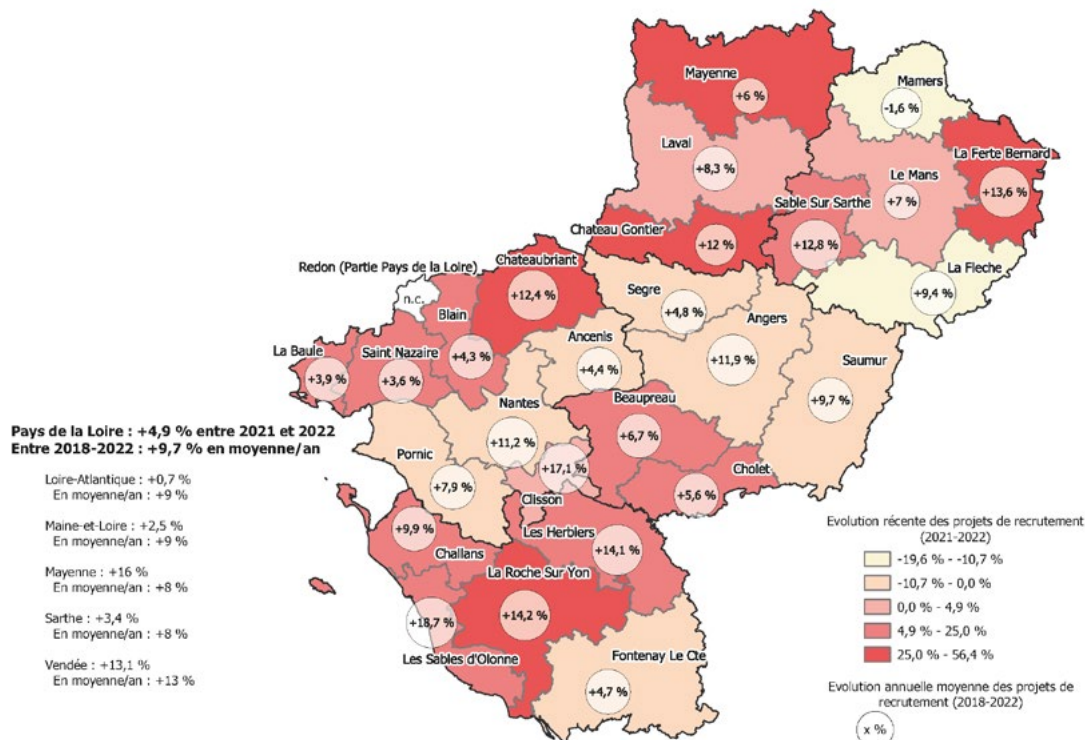
ont un rythme plus lent. Il faut cependant noter que depuis la crise, deux rythmes cohabitent au sein de la région comme le montre la carte (carte 1) : Nantes, Pornic et Ancenis par exemple semblent avoir davantage de difficultés à rebondir après 2021 à l'image du département (-6 % par rapport au volume de 2020, plus haut niveau avant la crise sanitaire pour chaque département). Ainsi, entre 2021 et 2022, les

évolutions de ces bassins d'emploi sont négatives (-2,8 % pour Nantes). La partie nord du département a une dynamique longue plus faible mais observe un rebond plus important suite à la crise sanitaire. Notons également que malgré ces dynamismes positifs, le poids de ces bassins est en recul au profit de Nantes principalement, qui agrège en 2022 près de 58 % des projets (+4 points par rapport à 2018).

¹ Source : Insee - FLORES (fin 2019)

² Le bassin d'emploi est un découpage géographique correspondant aux zones de compétence d'une ou de plusieurs agences de Pôle emploi. Ce zonage est spécifique à Pôle emploi et ne doit pas être confondu avec les zones d'emploi de l'Insee - Pôle emploi

Carte 1 : Evolution à court et moyen terme des projets de recrutement entre 2018 et 2022



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Dans le Maine-et-Loire, Angers et Saumur se distinguent également par des évolutions importantes sur ces cinq années (entre +10 % à +12 % par an en moyenne pour Angers) bien que leur dynamique récente soit négative contrairement à Beaupreau et Cholet. En 2022, 62 % des projets de recrutement se concentrent sur Angers et Cholet. La Mayenne et la Sarthe sont en retrait par rapport à la région (2 points d'écart par an en moyenne) bien que certains bassins d'emploi se distinguent. Notons que la

Mayenne semble plus dynamique récemment et affiche une évolution de +16 % entre 2021 et 2022 qui lui permet de compenser la forte baisse observée entre 2020 et 2021 (-14 %), la plus importante du territoire. En Sarthe, le bassin d'emploi du Mans suit une trajectoire proche de celle du territoire sarthois (+7 % par an en moyenne, soit 1 point de moins), mais son poids recule de 2 points, seule agglomération dans cette situation. Enfin, la Vendée ressort comme le département le plus dynamique en matière de

besoins de main d'œuvre (+13 % par an en moyenne sur l'ensemble de la période, soit 3 points de plus que la région) et dépasse son niveau de 2020 (+8 % en 2022 par rapport à son niveau de 2020). Sur le territoire, la plupart des bassins semblent dynamiques, notamment celui de la Roche-sur-Yon (+14 % par an en moyenne), l'un des rares territoires à n'avoir pas subi de recul en 2021 tout comme les Sables d'Olonne (+19 % par an en moyenne).

Enquête BMO de Pôle emploi

L'enquête Besoins en main d'œuvre de Pôle emploi est réalisée au cours des derniers mois de chaque année. Elle a pour objectif de mieux connaître le marché du travail, de nourrir les réflexions sur les dynamiques du marché, d'identifier les besoins en formation en mesurant principalement les intentions d'embauches des établissements pour l'année à venir, en évaluant les secteurs et/ou métiers où les recrutements sont jugés plus difficiles et en identifiant

les saisonnalités des recrutements. Les données de l'enquête servent également à actualiser l'indicateur principal de tension utilisé par la Dares et Pôle emploi qui repose sur trois composantes principales : le rapport entre le flux d'offres d'emploi et celui de demandeurs d'emploi de catégorie A, le taux d'écoulement de la demande d'emploi et la part des projets de recrutement jugés difficiles. Comme toute enquête, elle repose sur un échantillon représentatif d'établissements.

Les résultats sont redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements. Pour l'année 2022, 90 500 établissements ont été interrogés en Pays de la Loire pour un taux de réponse de 28 %, soit 25 200 répondants environ. Ce taux de réponse est relativement homogène au sein des différents départements.

b) Des projets saisonniers davantage concentrés sur certains territoires et dans certains secteurs

Dans l'enquête de Pôle emploi, deux typologies de projets sont identifiées : les projets durables ou saisonniers. Certains bassins d'emploi et/ou secteurs sont davantage orientés vers l'un ou l'autre avec pour conséquence des trajectoires d'évolution différentes. En décomposant l'évolution des besoins de recrutements autour de la crise sanitaire et selon ses composantes (besoins saisonniers ou permanents), on a observé ci-dessus qu'entre 2018 et 2020, l'ensemble des projets de recrutement augmentaient significativement avant de subir le choc de la crise sanitaire (recul de -5 % entre 2020 et 2021) et de rebondir l'année suivante (+5 %) pour retrouver un niveau proche de celui de 2020 (année record). En visualisant l'évolution des recrutements saisonniers

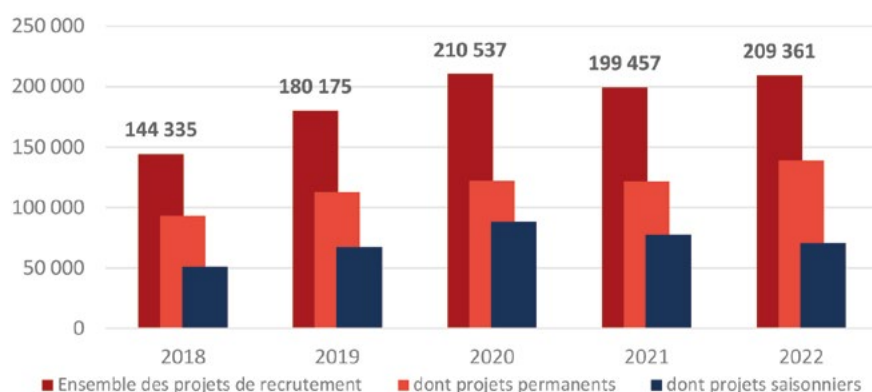
sur l'ensemble de la période, on s'aperçoit que celle-ci est beaucoup plus sensible aux chocs que ne l'est celle des projets permanents. En effet, malgré une dynamique importante au début de la période d'étude (+32 % par an en moyenne entre 2018 et 2020) passant de 51 000 projets saisonniers à 88 400, leur plus haut niveau, l'année 2021 marque un recul important qui se poursuit en 2022 (-12 % en 2021 et -9 % en 2022) contribuant ainsi à près de 97 % du recul observé en 2021 sur l'ensemble des projets.

Seuls les projets durables bénéficient d'une progression relativement constante au fil de la période contribuant ainsi aux deux-tiers de la croissance globale observée sur la période (+9,7 % par an en moyenne

pour l'ensemble des projets). En effet, au cours de l'année 2021, ces derniers sont stables (-0,3 %) et se renforcent en 2022 (139 000, soit 66 % de l'ensemble). De fait, les projets saisonniers perdent l'importance acquise les premières années où ils représentaient jusqu'à 42 % de l'ensemble des besoins en 2020 pour tomber à 34 % en 2022. Cette inversion de tendance peut s'expliquer en partie par le contexte de l'époque et les divers confinements impactant certains secteurs³ plus que d'autres, notamment celui du tourisme où les nuitées hôtelières baissent de 40 % durant l'année et les marchés agricoles qui subissent indirectement la crise avec la fermeture de certains débouchés, tandis que les besoins permanents doivent être plus ou moins satisfaits quelle que soit la situation. Il serait intéressant d'observer les résultats de l'enquête BMO 2023, réalisée fin 2022, puisqu'elle nous permettrait de voir si la tendance générale constatée avant la crise sanitaire reprend son cours, 2021 étant encore marquée par des confinements, bien que l'enquête BMO 2022 voit le nombre de projets permanents augmenter sensiblement.

A l'échelle des départements et sur l'ensemble de la période, la Mayenne, la Loire-Atlantique et la Sarthe sont les départements avec le moins de projets saisonniers (entre 22 % et 31 % en 2022 contre 41 % dans le Maine-et-Loire et 44 % en Vendée) ce qui s'explique par la moindre présence de certains secteurs, davantage orientés vers des projets saisonniers.

Figure 1 : Evolution des projets de recrutement et de leurs composantes en Pays de la Loire



Source : Enquêtes BMO Pôle emploi Pays de la Loire
 Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

³ Insee Conjoncture Pays de la Loire n°34 - Juillet 2021 - Les Pays de la Loire résistent mieux face à la crise

Tableau 2 : Part des projets saisonniers dans chaque département

Part des projets saisonniers	2018	2019	2020	2021	2022
Loire-Atlantique	29,2%	31,4%	33,1%	29,7%	25,8%
Maine-et-Loire	43,8%	44,4%	52,7%	48,3%	41,1%
Mayenne	26,9%	28,3%	33,9%	26,5%	21,9%
Sarthe	30,8%	30,9%	37,4%	36,9%	30,8%
Vendée	43,2%	47,4%	52,5%	50,3%	43,9%
Pays de la Loire	35,3%	37,4%	42,0%	38,9%	33,7%

Source : Enquêtes BMO Pôle emploi Pays de la Loire • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

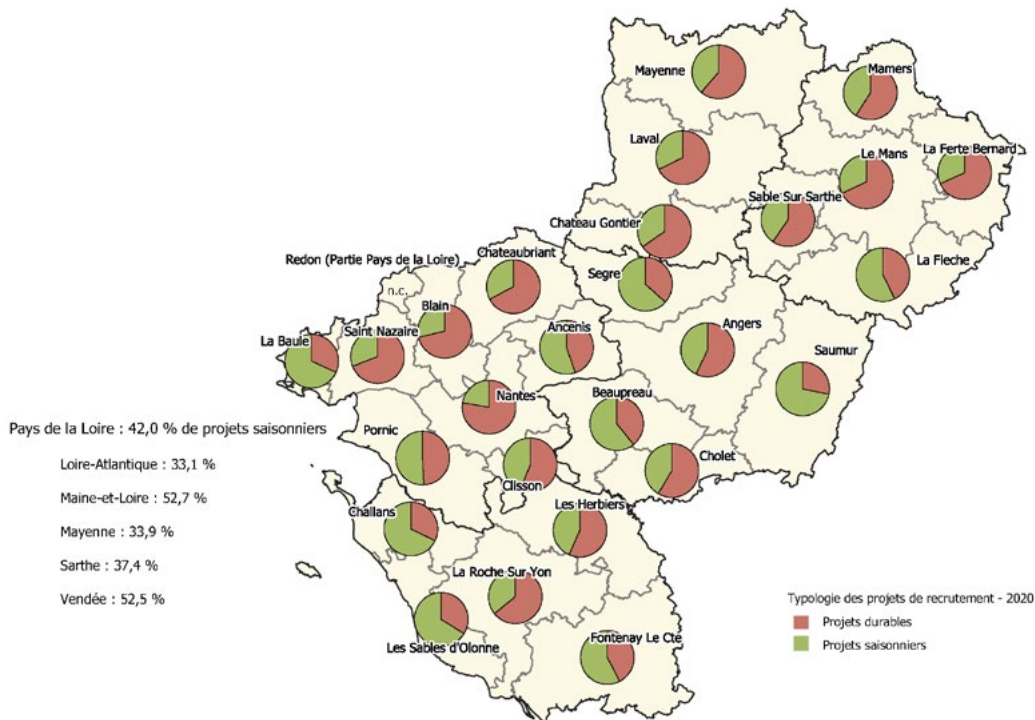
La trajectoire observée au niveau régional se retrouve naturellement à l'échelle des départements : le poids des projets saisonniers augmente fortement au cours des deux dernières années avant la crise sanitaire grâce à sa très forte dynamique (+32 % par an en moyenne à l'échelle de la région et jusqu'à 35 % pour la Vendée) comparée aux projets permanents qui oscillent entre +10 % et +19 % par an en moyenne. Mais ramenée à la période entière, cette dynamique est moindre (+8 % par an en moyenne) que celle des projets durables (près de 11 % par an en

moyenne pour la région) exception faite de la Sarthe et de la Vendée où les évolutions sont homogènes entre projets saisonniers et durables.

La carte (carte 2) permet d'observer pour l'année 2020 la composition des projets de recrutement envisagés. On remarque que le littoral atlantique recense une part importante de projets saisonniers grâce au tourisme estival, notamment sur la Baule, Pornic, Challans et les Sables d'Olonne. Ils se retrouvent également au cœur de la région avec Segré, Beaupreau, Saumur ou en-

core la Flèche davantage tournés vers l'agriculture. Au sein des grandes agglomérations de chaque territoire, les projets saisonniers sont sous-représentés, notamment à Nantes où seuls 22 % des projets de recrutement sont saisonniers. Ceci s'explique par la présence de secteurs davantage tournés vers des projets durables tels que certains services, l'industrie ou la construction par exemple (pour ces deux derniers secteurs, l'intérim est très sollicité mais non abordé dans l'enquête).

Carte 2 : Orientation des bassins d'emploi en matière de projets de recrutement - 2020



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

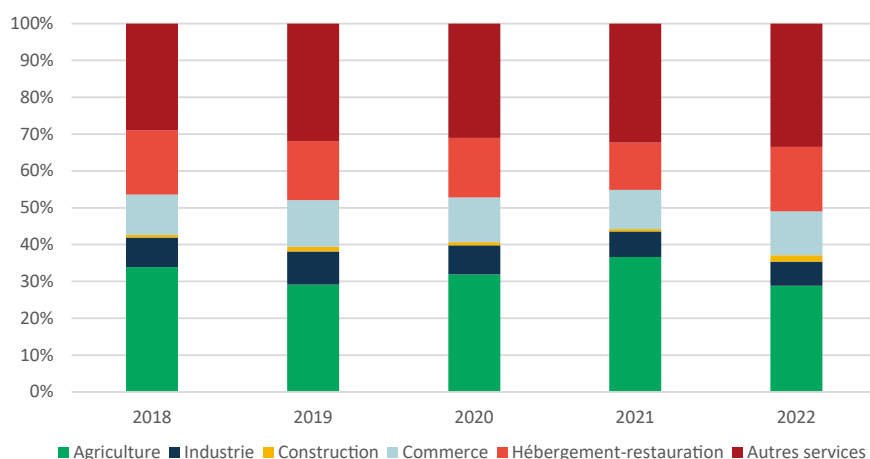
Il faut noter que la crise sanitaire a eu pour conséquence un rééquilibrage sur l'ensemble des bassins d'emploi au cours des années qui ont suivi. Par rapport à 2020, on remarque une part croissante de projets durables, avec parfois une inversion en faveur des projets de long terme. En effet, comme souligné plus haut, les projets saisonniers continuent de reculer en 2022. Ce rééquilibrage est plus prégnant au cœur du Maine-et-Loire à l'exception de Saumur qui

conserve une part importante de projets saisonniers, bien qu'en recul. Cette tendance s'observe particulièrement sur les territoires où l'agriculture représente une part importante des besoins exprimés (Beaupreau, Fontenay le Comte, la Flèche) mais pas exclusivement (Pornic où le commerce semble davantage en difficultés). En effet, l'agriculture participe à près de la moitié de la baisse constatée dans les projets saisonniers régionaux entre 2020

et 2022. Il faut cependant garder à l'esprit que l'agriculture semble avoir été impactée avec un retard d'un an par la crise sanitaire. Les projets saisonniers dans ce secteur sont relativement stables entre 2020 et 2021 (+1 %) contrairement au secteur de l'hébergement-restauration où cette typologie de projets a chuté de 30 % dès 2021. Ce n'est qu'en 2022 où les projets saisonniers dans l'agriculture chutent considérablement (-29 % entre 2021 et 2022) quand l'hébergement-restauration remonte progressivement (+23 %). Ce retard peut donc impacter le constat présenté et évoluer dans la prochaine enquête de Pôle emploi bien que cette inversion n'a pas été constatée sur le littoral atlantique entre 2020 et 2021, année où les projets saisonniers liés au tourisme étaient le plus touchés.

Une remarque supplémentaire est à faire sur l'industrie, secteur pourtant peu tourné vers les recrutements saisonniers, qui progresse sensiblement sur la Ferté-Bernard et Segré pour des métiers d'ouvriers non qualifiés. Au sein des services, ce sont principalement les services administratifs, la santé et l'action sociale et les arts et spectacles où les projets saisonniers se retrouvent davantage.

Figure 2 : Répartition des projets saisonniers par secteur en région Pays de la Loire



Source : Enquêtes BMO Pôle emploi Pays de la Loire
 Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

c) Des besoins sectoriels variés sur le territoire

Sur l'ensemble de la période, les secteurs industriel et agricole agrègent le plus de projets de recrutement (plus de 13 % en moyenne) bien que sur 2022 l'agriculture est en perte de vitesse face à l'industrie qui se redresse après 2021 (13,5 % de l'ensemble des projets en 2022). L'industrie regroupe différents secteurs, à savoir les industries extractives, la production d'énergie et la gestion de l'eau et des déchets bien que leurs volumes soient très faibles au regard de l'industrie manufacturière. Ce secteur est suivi par le commerce (12 %) et par celui de la santé et de l'action sociale (11 %) qui regroupe en particulier les métiers de médecins, d'infirmiers et d'aides-soi-

gnants. C'est d'ailleurs un des secteurs les plus dynamiques jusqu'à 2021 (+12,5 % par an en moyenne sur l'ensemble de la période). La répartition des projets de recrutement par secteur évolue peu si ce n'est pour l'agriculture et les services administratifs qui perdent en importance (11 % des projets d'embauche, soit une baisse de 3 points entre 2018 et 2022 pour l'agriculture) tandis que le secteur de la construction, les activités spécialisés et scientifiques ou encore l'action sociale et la santé gagnent en importance (9 % pour le secteur de la construction, soit 3 points de plus entre 2018 et 2022). Le secteur du bâtiment bénéficie d'une bonne dynamique (+22 % en

moyenne par an entre 2018 et 2022) tout au long de la période d'étude et ne semble pas subir la crise sanitaire au regard de ses projets d'embauche. A l'échelle des départements, ces évolutions de structure s'observent également mais avec des spécificités selon les territoires à l'exception de la construction qui tend à progresser sur chacun des territoires. Le poids de l'agriculture recule dans tous les départements en 2022 mais cette année semble très défavorable à ce secteur en particulier. Les années suivantes pourront éclaircir ces observations.

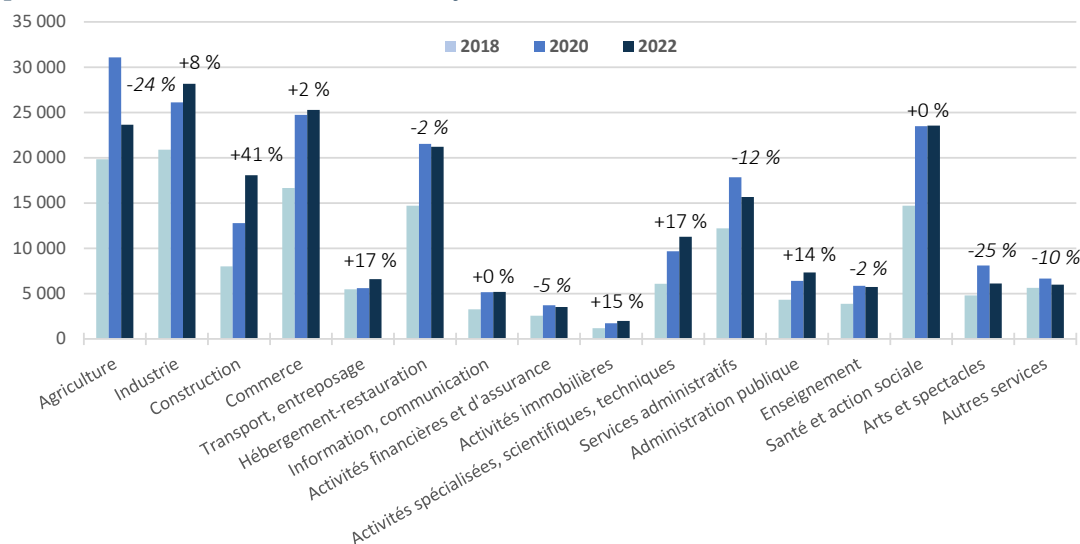
L'ensemble des secteurs bénéficient d'une progression importante au cours des premières années (**figure 3**). La dynamique de nombreux secteurs reposait sur les recrutements saisonniers. On pense évidemment aux secteurs de l'agriculture, de l'hébergement-restauration, des arts et spectacles ou encore du commerce mais également aux services administratifs, à l'administration publique et au secteur industriel qui y ont beaucoup recourus les premières années, notamment sur des postes non qualifiés (par exemple dans l'industrie).

Ici aussi, la crise sanitaire a marqué un recul important comme nous l'avons observé pour les projets saisonniers. De nombreux secteurs subissent un recul, essentiellement

en 2021, à l'exception de l'agriculture qui semblait épargnée la première année mais subit une baisse importante l'année 2022. On trouve également le secteur de la santé dont les projets progressent en 2021 avant de diminuer l'année suivante comme celui du transport et de l'entreposage qui a bénéficié du développement important des livraisons au cours des différents confinements. Les secteurs liés au tourisme sont impactés dès 2021 (hébergement-restauration en tête). L'industrie et le commerce sont également impactés cette même année. De prime abord, ce recul ne semble pas uniquement concerné les secteurs à forts projets saisonniers. Cependant, cette composante semble jouer un rôle important dans la capacité à

rebondir. En effet, une corrélation négative peut s'observer entre la part moyenne de projets saisonniers (entre 2020 et 2022) et le taux de croissance annuel moyen sur cette même période. Ceci se confirme en étudiant la contribution des projets saisonniers aux évolutions des projets de recrutement entre 2020 et 2022, il s'avère qu'ils y contribuent négativement dans la plupart des secteurs contrairement aux projets durables. Naturellement, les secteurs où cette typologie est importante, exception faite de l'administration publique, sont davantage pénalisés comme l'hébergement-restauration, les arts et spectacles (fortement impacté par le Puy du Fou à l'échelle régionale), les services administratifs ou encore l'agriculture.

Figure 3 : Evolution des projets de recrutement par secteur entre 2018 et 2022 en Pays de la Loire



Note de lecture : En Pays de la Loire, entre 2020 et 2022, les projets de recrutement dans le secteur de l'agriculture ont diminué de 24 %.
Source : Enquêtes BMO Pôle emploi Pays de la Loire • **Traitement :** Observatoire de la CMA Pays de la Loire

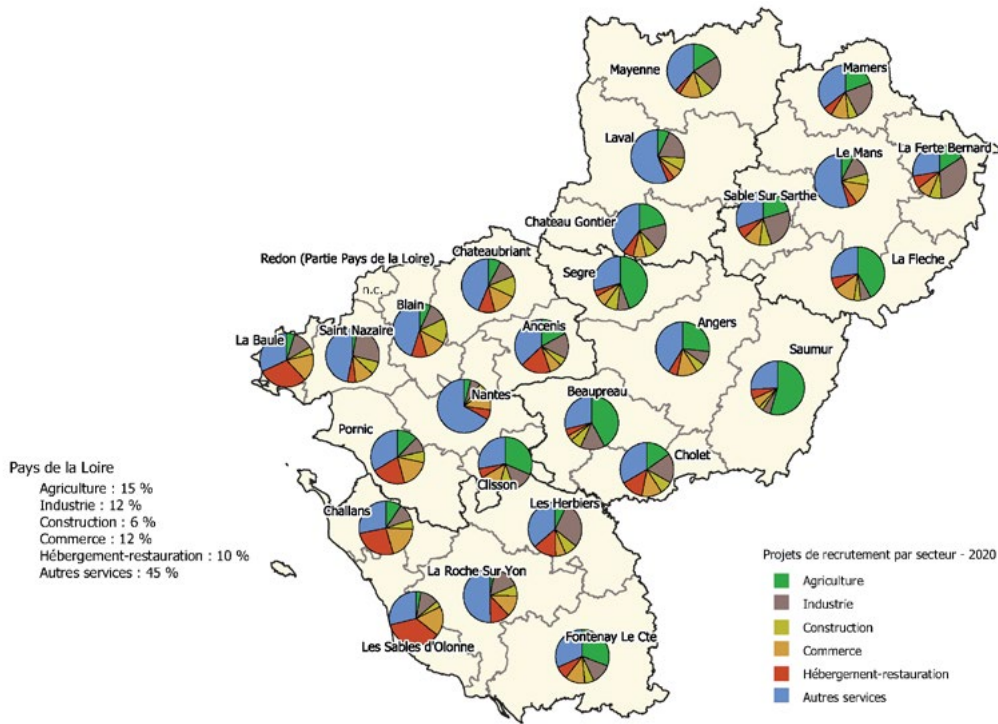
Les deux cartes suivantes permettent de visualiser les projets de recrutement et la concentration de certains secteurs à l'échelle des bassins. Comme attendu, les grandes agglomérations concentrent une part importante des besoins dans le secteur des services, notamment pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques concentrées à près de 61 % dans ces agglomérations, les services administratifs (66 %) et l'enseignement (68 %). Deux départements semblent davantage concentrer ces services : la Loire-Atlantique et la Mayenne, tous

deux avec des indices de spécificité⁴ supérieurs à l'unité en matière de projets de recrutement. La côte atlantique, notamment vendéenne avec les Sables d'Olonne et Challans, agrège une grande part des projets de recrutement dans le secteur de l'hébergement-restauration. La Vendée est d'ailleurs le seul département à posséder un indice supérieur à l'unité (2,2), signe de la spécificité du territoire dans ce secteur. L'industrie, bien que très présente dans la région, se concentre dans les départements mayennais et vendéens avec une progression importante du

Maine-et-Loire dans ce secteur (indice dépassant l'unité en 2022). En juxtaposant les deux cartes, on observe assez nettement une progression de l'industrie au détriment de l'agriculture dans les territoires sarthois et du Maine-et-Loire, bien que ce dernier conserve une spécificité très importante dans les projets liés à l'agriculture (indice de spécificité supérieur à 3). Ce développement de l'industrie dans les projets de recrutement participe potentiellement aussi au rééquilibrage observé sur ces territoires.

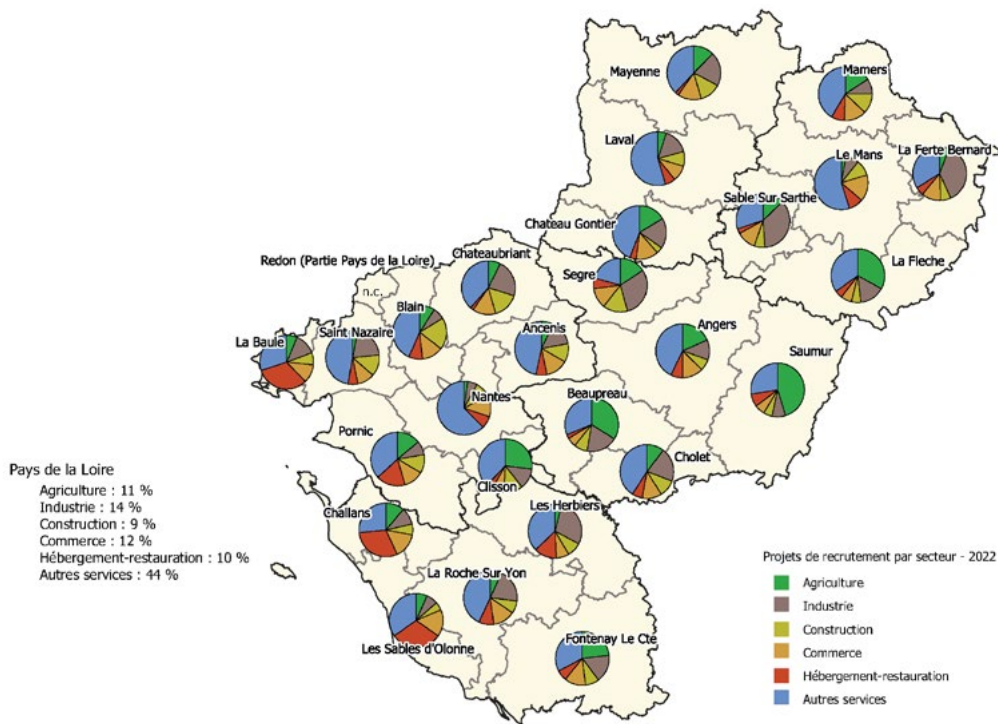
⁴ L'indice de spécificité modifié compare l'importance de chaque secteur dans la zone d'étude et dans le territoire de référence (hors zone d'étude). Ici, ce sont les besoins de main d'œuvre de la région hors du territoire étudié qui peut être le département ou le bassin d'emploi. Il est compris entre 0 et l'infini : 0 si le secteur n'est pas représenté dans les projets de recrutement de la zone d'étude, l'infini si tous les projets se concentrent dans cette seule zone ou égal à l'unité si ce secteur a la même importance dans la zone d'étude que dans le territoire de référence (hors zone d'étude).

Carte 3 : Projets de recrutement selon les secteurs et par bassin d'emploi - 2020



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Carte 4 : Projets de recrutement selon les secteurs et par bassin d'emploi - 2022



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

d) Des rythmes différents qui s'expliquent par les composantes et les secteurs

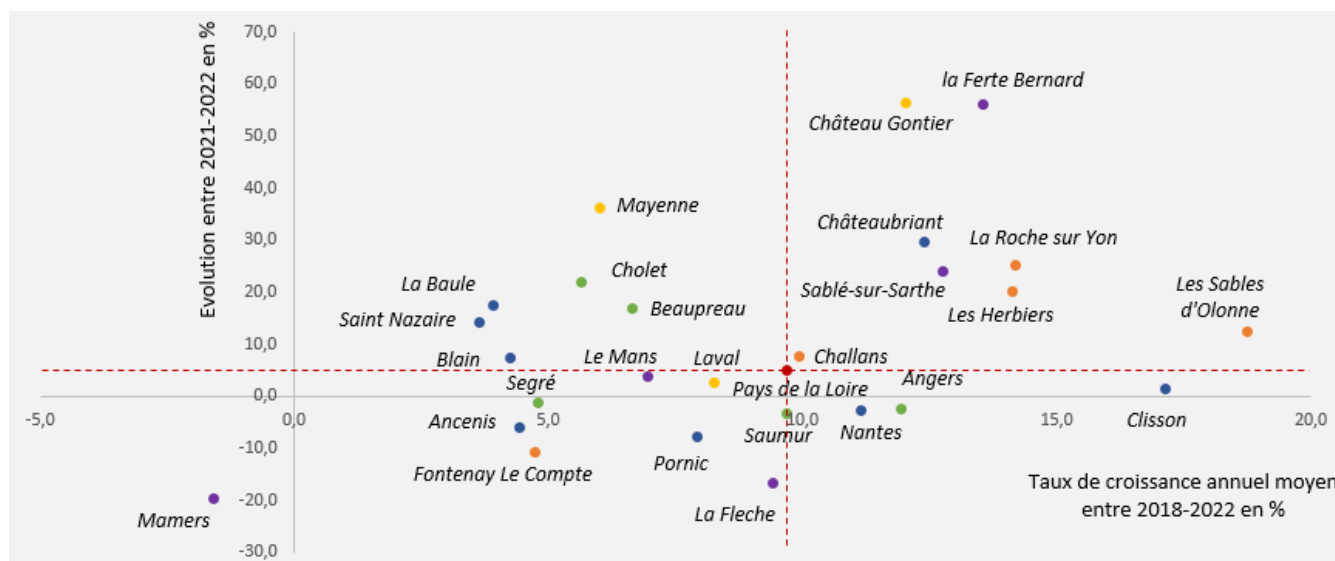
La crise sanitaire a permis de mettre en exergue l'existence de rythmes différents en matière de besoins exprimés sur le territoire ligérien. En effet, celle-ci a servi de marqueur pour délimiter les évolutions de court et de moyen terme. Le résultat de cette analyse se retrouve sur le graphique suivant (**figure 4**) où chaque bassin d'emploi est représenté par rapport à la région, au centre du graphique, créant quatre quadrants. Les quadrants à droite regroupent les bassins plus dynamiques que la région sur le moyen terme. Les quadrants du bas regroupent ceux dont la dynamique de court terme (2021-2022) est inférieure à celle observée sur le territoire.

Comme attendu, la Vendée est très présente sur les quadrants haut-droit

et la Loire-Atlantique est très présente à gauche du graphique. Les bassins d'emploi situés dans le quadrant haut-droit expriment davantage des besoins durables (exception faite des Sables d'Olonne) et à l'inverse, le quadrant bas-gauche concentre des bassins davantage tournés vers des besoins saisonniers (à l'exception de Mamers). Or, nous l'avons vu précédemment, la crise sanitaire a impacté davantage les projets saisonniers qui représentaient presque la totalité du recul observé dans les projets de recrutement. Ces bassins d'emploi concentrent également une part relativement plus importante de projets dans l'agriculture que leur département d'appartenance. L'agriculture est également un secteur impacté par la crise notamment sur la période 2021-2022.

Le quadrant haut-gauche quant à lui, regroupe des bassins plutôt dynamiques entre 2021 et 2022, bien que leurs projets de recrutement n'atteignent pas leurs niveaux de 2020 (à l'exception du bassin d'emploi de Mayenne). Ces bassins se caractérisent par une réorientation récente vers davantage de projets durables, notamment grâce à une importance croissante de l'industrie, de la construction et de certains services (activités spécialisées, scientifiques et techniques), bien que persistent des secteurs à fort projet saisonnier (santé et action sociale, hébergement-restauration) notamment sur la Baule.

Figure 4 : Evolution des projets de recrutement décomposée à court et moyen terme par bassin d'emploi



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

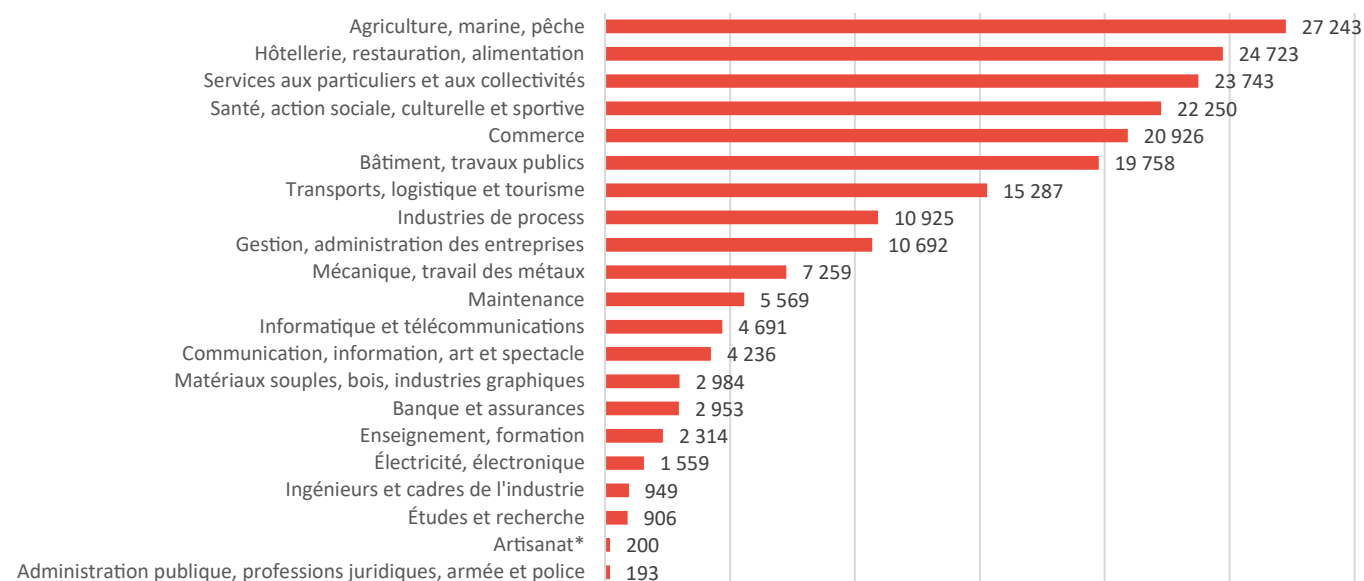
e) Les principaux métiers recherchés par département et domaine professionnel, leurs évolutions et leurs typologies (qualifié/non qualifié, durable/saisonnier)

En décomposant les besoins de recrutement de la période d'étude selon les différents domaines professionnels, on observe que celui de l'agriculture, de la marine et de la pêche agrège le plus de projets de recrutements (jusqu'à 36 500 projets de recrutement en 2021 sur le territoire ligérien) suivi, selon les an-

nées, par les domaines des services aux particuliers et aux collectivités, de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive, ou plus récemment, par celui de l'hôtellerie, restauration et de l'alimentation. On pourrait regrouper une grande partie de ces domaines en grands secteurs (agriculture, industrie, ...) mais ce nou-

veau prisme apportera une vision plus fine. Cependant, bien que les données détaillées existent, l'étude restera sur un niveau d'agrégation intermédiaire (87 familles regroupées) en raison de volume trop faible dans certaines FAP.

Figure 5 : Volumes des projets de recrutement en 2022 par domaine professionnel sur l'ensemble de la région



* : le domaine professionnel de l'artisanat est incomplet dans le sens où un grand nombre de métiers très représentés dans l'artisanat sont renseignés dans d'autres domaines (exemple : boulangers, pâtisseries présents dans le domaine de l'hôtellerie, restauration et alimentation).

Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Nomenclature des Familles Professionnelles (FAP 2009)

Les « Familles Professionnelles » (FAP) sont une des principales nomenclatures de métiers. Leur construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « Professions et Catégories Socioprofessionnelles » (PCS) utilisée par l'Insee dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (ROME) utilisé par Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs d'emploi ainsi que les

offres déposées par les entreprises, dans une logique opérationnelle de placement. Les FAP regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. Les FAP permettent d'étudier conjointement l'emploi ainsi que l'offre et la demande d'emploi à travers un même référentiel des métiers. A l'aide des FAP, on peut par exemple repérer les emplois susceptibles d'offrir des débouchés, analyser les tensions entre les offres

et demandes d'emploi, éclairer les décisions en matière de formation, évaluer l'impact de mesures d'aide à l'emploi ou les conséquences du vieillissement des effectifs en matière de recrutements.⁵

Les FAP se décomposent en 22 domaines professionnels, en 87 familles professionnelles regroupées et en 225 familles professionnelles détaillées. La qualification du métier est prise en compte dans la nomenclature détaillée.

⁵ La nomenclature des Familles Professionnelles Version 2009 – Table de correspondance FAP/PCS/ROME – Dares – Département Métiers et Qualifications

Au sein des principaux domaines professionnels, certains métiers sont plus dynamiques et d'importance. Dans celui de l'agriculture, ce sont principalement les viticulteurs, arboriculteurs, agriculteurs salariés et maraîchers bien qu'en recul en 2022. Pour l'hôtellerie, restauration et l'alimentation, ce sont les serveurs, les aides de cuisine ou employés polyvalents, les cuisiniers et les employés de l'hôtellerie. Dans celui des services aux particuliers et aux collecti-

vités, on trouve principalement des agents d'entretien et des aides à domicile. Pour la santé, l'action sociale, culturelle et sportive, ce sont les métiers liés à l'animation socioculturelle et les aides-soignants. Dans le commerce, on retrouve les employés de libre et service et les caissiers. Enfin, dans le domaine du bâtiment et des travaux publics, ce sont les ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du second œuvre ainsi que les maçons.

A l'échelle des départements, on retrouve les spécificités mises en lumière précédemment avec un secteur de l'hôtellerie-restauration plus développée sur le littoral (vendéen notamment) et une agriculture très présente au centre du territoire ligérien.

Tableau 3 : Domaines professionnels agréant le plus de projets de recrutement en 2022

Principaux domaines professionnels	Projets de recrutement 2022	Poids dans le département
Loire-Atlantique	76 589	
Services aux particuliers et aux collectivités	9 293	12,1%
Hôtellerie, restauration, alimentation	9 239	12,1%
Bâtiment, travaux publics	8 817	11,5%
Maine-et-Loire	47 705	
Agriculture, marine, pêche	12 489	26,2%
Services aux particuliers et aux collectivités	4 462	9,4%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	4 134	8,7%
Mayenne	14 512	
Services aux particuliers et aux collectivités	1 873	12,9%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	1 736	12,0%
Agriculture, marine, pêche	1 555	10,7%
Sarthe	23 939	
Santé, action sociale, culturelle et sportive	3 033	12,7%
Agriculture, marine, pêche	2 667	11,1%
Services aux particuliers et aux collectivités	2 444	10,2%
Vendée	46 561	
Hôtellerie, restauration, alimentation	8 369	18,0%
Services aux particuliers et aux collectivités	5 670	12,2%
Commerce	5 306	11,4%

Source : Enquêtes BMO Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

En décomposant les différents domaines professionnels selon leur degré de saisonnalité, il ressort naturellement celui de l'agriculture, de la marine et de la pêche avec 79 % de projets saisonniers parmi l'ensemble des besoins exprimés suivi de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation avec 49 % de projets saisonniers en 2022. La structure ne change pas drastiquement au cours de la période d'étude. Notons cependant que les domaines professionnels ne sont pas forcément ho-

mogènes en matière de saisonnalité en descendant à l'échelle des FAP agrégées. Au sein de l'agriculture, ce sont les FAP liées à la terre qui sont le plus représentées avec notamment les maraîchers, jardiniers et viticulteurs au travers des cycles de récoltes mais également les agriculteurs, éleveurs. Dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, ce sont principalement les métiers de cuisiniers et d'employés de l'hôtellerie-restauration (serveurs, employés) et peu ceux liés à l'alimentation (bouchers,

boulangers). Certaines FAP, au sein de domaines moins axés sur des projets saisonniers comme l'industrie, sont également porteuses de projets saisonniers notamment l'industrie de process sur des métiers d'ouvriers non qualifiés, le domaine du commerce (caissiers, employés de libre-service) ou des transports, de la logistique et du tourisme (manutention principalement).

II.

Les difficultés de recrutement et les facteurs potentiels

a) Une hausse des difficultés sur l'ensemble du territoire ligérien

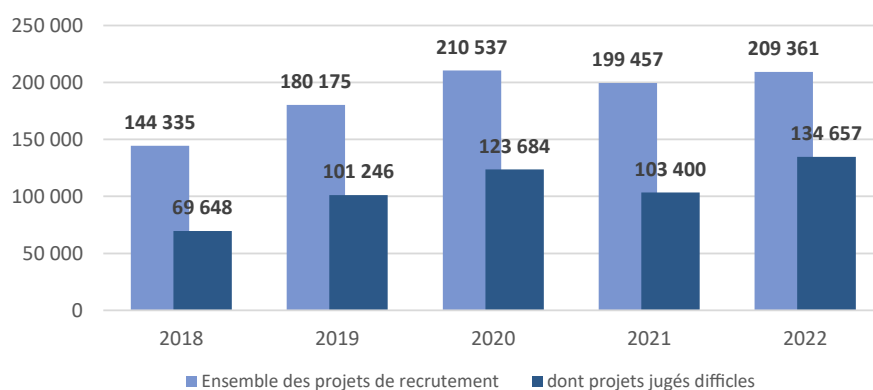
Avec des besoins de main d'œuvre croissants, certaines difficultés peuvent apparaître et se concentrer dans des secteurs en particulier. C'est ce qu'on constate au travers des différentes enquêtes réalisées par Pôle emploi qui comptabilisent également le nombre de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs et où une corrélation positive s'observe entre projets de recrutement et projets difficiles. En 2018, leur nombre était estimé à près de 70 000 pour plus de 144 000 projets de recrutement, soit 48 % d'entre eux. Contrairement aux projets de recrutement, qui après la crise sanitaire retrouvent leur niveau de 2020, les projets jugés difficiles le dépassent significativement (134 700 contre 123 700 en 2020). Se dessine alors une dynamique sous-jacente plus importante pour ces derniers. En effet, les projets de recrutement progressent de 9,7 % par an en moyenne entre 2018 et 2022 tandis que ceux jugés difficiles progressent de près de 18 %. Naturellement, leurs poids augmentent, passant de 48 % à plus de 64 % en 2022, la plus forte proportion connue sur la période. Seule la période de crise sanitaire permet de ralentir sensible-

ment leur progression (-16 % entre 2021 et 2020 contre -5 % pour l'ensemble des projets de recrutement). Sur cette période, le taux de tension⁶ baisse au sein de chaque grand secteur, particulièrement dans ceux de l'agriculture, de l'industrie et de l'hébergement-restauration en raison d'une main d'œuvre rendue plus disponible avec l'arrêt de certains secteurs économiques pendant la crise sanitaire. Notons cependant

que le secteur de la santé et de l'action sociale est le seul secteur où cette tension augmente (59 % à 70 % entre 2020 et 2021).

L'indicateur principal de tension créé par la Dares et alimenté en partie par les enquêtes BMO de Pôle emploi, permettra d'appréhender certains facteurs spécifiques à des secteurs ou métiers.

Figure 6 : Evolution des projets jugés difficiles parmi l'ensemble des projets de recrutement en Pays de la Loire



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi
Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

⁶ Le taux de tension se définit comme le rapport entre le nombre de projets jugés difficiles et le nombre de recrutements envisagés.

A l'échelle des départements, on observe que certains territoires semblent davantage impactés par des difficultés de recrutement, notamment la Loire-Atlantique où ils sont surreprésentés par rapport à la région sur l'ensemble de la période (notamment dans les bassins d'emploi d'Ancenis et Châteaubriant régulièrement tendus). Sur le territoire vendéen, ces projets semblent également plus présents qu'en moyenne tandis que le Maine-et-

Loire et la Sarthe semblent préservés avec, malgré tout, des bassins tendus (Segré et Cholet ou encore la Ferté-Bernard et Sablé-sur-Sarthe plus récemment). La Mayenne suit la tendance régionale à l'exception de l'année 2021 où elle s'illustre avec une part de projets difficiles de près de 57 % (notamment sur les bassins de Laval et de Mayenne), soit le poids le plus important au sein du territoire ligérien tandis qu'en Vendée, les tensions diminuent fortement

cette même année (-8,9 points) en raison notamment de la fermeture de certaines activités (hébergement-restauration par exemple) et d'une industrie moins tendue. Toute période confondue, les Herbiers ressortent comme le bassin d'emploi le plus tendu. La spécialisation des territoires dans des secteurs renforçant davantage de difficultés de recrutement pourrait expliquer ces différences.

Tableau 4 : Poids des projets difficiles par département entre 2018 et 2022

Part des projets jugés difficiles	2018	2019	2020	2021	2022
Loire-Atlantique	50,0%	58,5%	60,1%	53,2%	66,3%
Maine-et-Loire	45,6%	53,1%	57,1%	50,5%	63,4%
Mayenne	48,8%	56,4%	57,8%	56,8%	64,7%
Sarthe	40,6%	54,9%	57,0%	50,1%	59,6%
Vendée	52,6%	56,2%	59,2%	50,3%	64,1%
Pays de la Loire	48,3%	56,2%	58,7%	51,8%	64,3%

Source : Enquêtes BMO Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

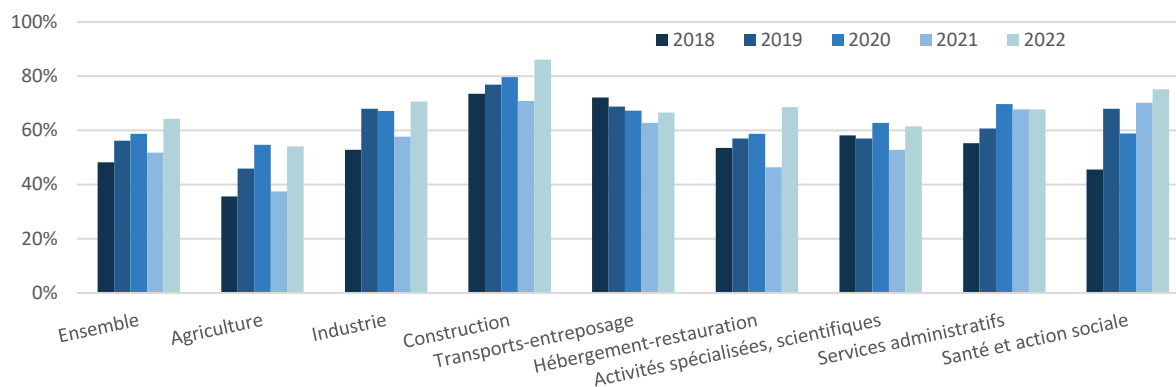
b) Des secteurs davantage en difficultés ?

Pour 2018, les secteurs de la construction, du transport et de l'entreposage se distinguent dans chaque département par des proportions de projets difficiles importantes (supérieures à celle constatée à celle du département). Sur le territoire ligérien, la part des projets difficiles pour ces deux secteurs était de 73 % et 72 % respectivement. D'autres secteurs viennent s'ajouter selon les spécificités territoriales : en Loire-Atlantique, on trouve les secteurs de l'industrie, de l'hébergement-restauration, de l'information et de la communication ou celui lié aux activités scientifiques et techniques. Dans le Maine-et-Loire, ces secteurs sont complétés par l'enseignement et celui de la santé et de l'action sociale. Le secteur industriel ne semble pas spécialement tendu en Mayenne et dans la Sarthe contrairement aux activités financières, aux activités scientifiques

ainsi que les activités immobilières sur le territoire mayennais et celles liées à l'information-communication sur le territoire sarthois. En Vendée, le secteur de l'industrie est relativement tendu, tout comme ceux liés aux activités financières ou aux activités scientifiques. Au cours de l'année 2020 s'opère une diversification des secteurs en difficultés sur le territoire ligérien qui s'accompagne également d'une intensification des tensions pour les secteurs concernés. Les tensions dans l'industrie, la construction, l'hébergement-restauration ou certains services progressent tandis que les activités financières, immobilières et de l'enseignement s'ajoutent à la liste. Ce sont principalement la Loire-Atlantique, le Maine-et-Loire et la Sarthe qui recensent de nouveaux secteurs en difficultés notamment dans le tertiaire. En Sarthe, l'agriculture semble également rencontrer plus

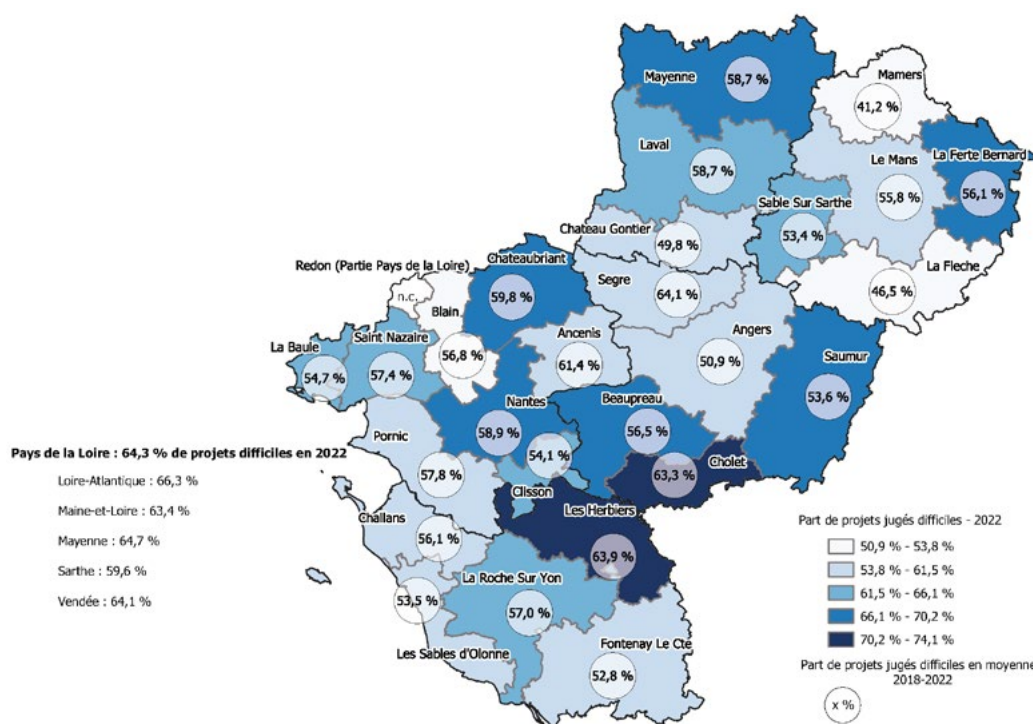
de tensions. L'année 2021 voit la tension se réduire dans chaque secteur à l'exception de celui lié à la santé et à l'action sociale qui progresse de 11 points et subit une forte pression compte tenu de la situation et continue sur cette trajectoire haussière en 2022 (75 % de projets difficiles). Contrairement à l'année 2020 où une diversification des secteurs en tension pouvait s'observer, ici le constat est inversé malgré l'apparition du secteur de la santé. Dans chaque département, les secteurs de l'industrie et de la construction s'illustrent par des proportions importantes de projets difficiles et ont augmenté sensiblement entre 2018 et 2022. Les services administratifs et de soutien sont également régulièrement présents parmi les secteurs éprouvant des difficultés dans leurs recrutements.

Figure 7 : Evolution des principaux secteurs rencontrant des difficultés dans les recrutements



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Carte 5 : Part des projets jugés difficiles par bassin d'emploi



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Sur la carte illustrant la part des projets difficiles par bassin d'emploi, on observe deux bassins avec davantage de tensions sur le court terme comme sur l'ensemble de la période. En effet, les employeurs au sein de Cholet et des Herbiers déclarent 63 à 64 % de projets difficiles en 2022. En étudiant leur indice de spécificité (modifié) en matière de projets de recrutement, on remarque qu'ils sont très orientés vers les secteurs de l'industrie et de la construction, voire de l'hébergement-restauration en 2022 pour le bassin vendéen, trois secteurs concentrant des parts importantes de projets jugés difficiles. On sait également que ce sont des zones où le taux de chômage est très faible, facteur pris en compte in-

directement dans les indicateurs de la Dares. Sur les bassins d'emploi de Châteaubriant, de la Ferté-Bernard ou de Mayenne, la part de projets difficiles est également importante notamment en raison des projets de recrutement très orientés vers l'industrie (indice de spécificité important). Sablé-sur-Sarthe s'illustre également par un indice élevé en faveur de l'agriculture en début de période pour tendre vers davantage d'industrie. En parallèle, on observe davantage de tension sur le bassin. Notons cependant que d'autres bassins d'emploi, plutôt tournés vers l'agriculture mais où se développent l'industrie au travers des besoins de recrutement exprimés, tendent à voir leurs difficultés se stabiliser

voire se réduire (Fontenay-le-Comte, Segré, La Flèche). De même, sur le littoral, bien que la Baule, Pornic, Challans et les Sables d'Olonne partagent une spécialisation marquée dans l'hébergement-restauration, la Baule semble subir davantage de difficultés dans les recrutements envisagés sur ce secteur, notamment sur la période récente.

Notons également que les principaux secteurs où se concentrent les projets saisonniers ne sont pas fortement touchés par les difficultés de recrutement si ce n'est en 2022 pour l'hébergement-restauration qui recense 69 % de projets difficiles (58 % en moyenne sur la période) et se hisse à la hauteur de l'industrie.

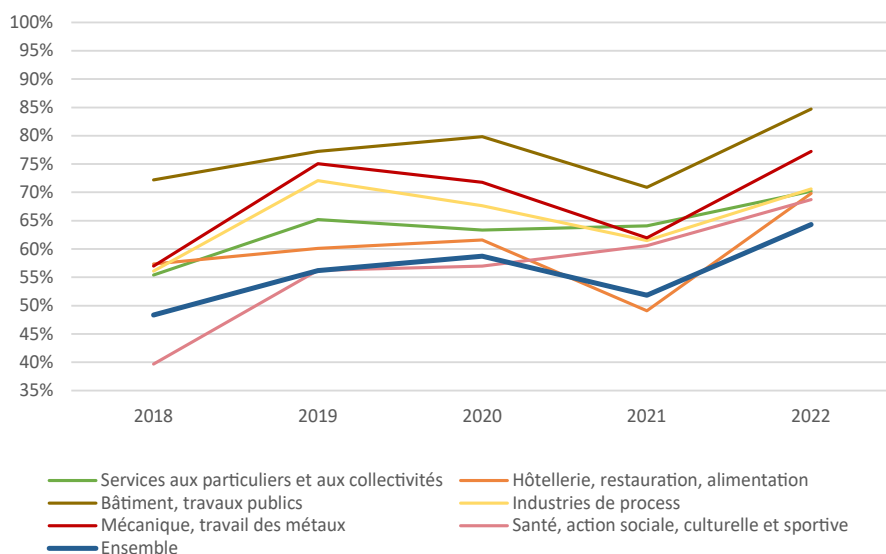
c) Les principaux domaines et familles professionnels en difficultés

La structure par domaine professionnel évolue peu au cours des années. Ainsi, on retrouve principalement en Pays de la Loire les services aux particuliers et aux collectivités où les difficultés dans le recrutement progressent sensiblement pour atteindre 70 % de tensions en 2022 (notamment les agents d'en-

retien et les aides à domicile). Le domaine de l'hôtellerie-restauration et alimentation est toujours bien présent, à l'exception de l'année 2021 marquée par la fermeture de nombreux établissements du secteur, et progresse également (57 % en 2018 à 70 % en 2022). Ce sont principalement les métiers de cui-

siniers ou les employés et agent de maîtrise qui sont les plus tendus. Le secteur du BTP s'illustre également parmi les domaines les plus tendus sur l'ensemble de la période (jusqu'à 85 % en 2022) et concernent les ouvriers qualifiés du gros œuvre et du second œuvre. Le secteur de l'industrie est représenté par deux domaines professionnels relativement tendus, à savoir, les industries de process (71 % de projets difficiles en 2022) et le travail des métaux (77 % en 2022) mais aux profils divergents : tandis que les industries de process éprouvent des difficultés dans le recrutement d'ouvriers non qualifiés, l'industrie du métal recherchant davantage des ouvriers qualifiés dans le formage de métal (notamment les chaudronniers et soudeurs). Plus récemment, le domaine de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive semble également se tendre. Ainsi, en 2021, le volume de difficultés attendues dans les recrutements se hisse à la seconde position derrière les services aux particuliers et aux collectivités (14 500 et 16 400 respectivement) et atteint un taux de tension de 61 % qui continue de croître en 2022 (69 %). Compte tenu du contexte sanitaire, les métiers qui ressortent sont ceux d'aides-soignants et d'infirmiers principalement.

Figure 8 : Evolution des taux de tensions dans les domaines professionnels les plus tendus en Pays de la Loire



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi
 Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

d) Des facteurs potentiels à ces tensions

La Dares⁷ a construit un indicateur synthétique et le met à jour chaque année (dernière révision en 2021) : l'indicateur principal de tension permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Elle se décline en trois composantes : le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux

de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi), le taux d'écoulement de la demande d'emploi mesurant le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C, ainsi que la part des projets de recrutements anticipés comme

difficiles par les employeurs (issus de l'enquête Pôle emploi). Cet indicateur principal est complété par des indicateurs complémentaires⁸ qui éclairent les facteurs à l'origine des tensions et permettent d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires. Ils sont au nombre de six :

- 1** Intensité d'embauches : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.
- 2** Le caractère contraignant ou non des conditions de travail : des conditions de travail contraignantes peuvent rendre les recrutements plus difficiles. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est calculé à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, des périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.
- 3** Le caractère durable ou non de l'emploi : comme les conditions de travail, les conditions d'emploi interviennent dans l'attractivité du poste à pourvoir. La non-durabilité des postes proposés est mesurée par l'opposé de la moyenne pondérée de la part des offres durables (CDI ou CDD de plus de 6 mois), de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers. Cet indicateur peut cependant avoir un effet ambigu sur les tensions, les employeurs recrutant en emplois durables pouvant se montrer plus exigeants dans leur processus de recrutement, et rencontrer de ce fait plus de difficultés.
- 4** Le manque de main d'œuvre disponible : recruter auprès d'un large vivier de demandeurs d'emploi est a priori plus aisé que dans un contexte de pénurie de main d'œuvre. Pour un métier donné, cet indicateur est construit en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A rapporté à l'emploi moyen.
- 5** Le lien entre la spécialité de formation et le métier : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions. Pour approcher cette inadéquation, l'indicateur permet d'apprécier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.
- 6** L'inadéquation géographique : la main d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais si sa répartition géographique diffère fortement de celle des postes proposés, il peut y avoir des tensions localisées. L'indicateur mesurant l'inadéquation géographique est défini comme l'écart, en valeur absolue, de la distribution géographique entre l'offre et la demande, selon l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan.

Grâce aux données actualisées chaque année par familles professionnelles agrégées ou détaillées et par échelon territorial (national, régional et départemental), il est possible de quantifier les tensions sur le marché du travail. En Pays de la Loire, nombreuses sont les FAP com-

munes entre celles identifiées par Pôle emploi dont les recrutements sont jugés difficiles et celles avec un indicateur de tension important compte tenu de la méthode de calcul de cet indicateur composite (les projets anticipés comme difficiles représentent 50 % de l'indica-

teur synthétique). Il a été choisi de se focaliser sur les années 2018 à 2021 (dernière année disponible) en retenant les FAP avec un indicateur élevé, présentes parmi les 25 plus tendues sur chaque année et avec un volume d'emploi moyen supérieur à 10 000 (70 000 étant le maximum).

⁷ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

⁸ Source : Note méthodologique sur les indicateurs de tension - Dares - Pôle emploi

L'observation des indicateurs de tension permet de constater un recul de celui-ci dans un grand nombre de familles professionnelles au cours de l'année 2020, voire 2019 pour certains. Malgré cette baisse apparente, ces FAP maintiennent leur classement parmi les plus tendues (indicateur discret de 5 sur 5).

La principale explication nous est fournie par l'un des indicateurs complémentaires qui observe l'évolution de l'intensité d'embauches qui baisse dans la plupart des FAP. Comme nous l'avons vu plus haut, la baisse importante des projets de recrutement durant la crise sanitaire permet de réduire les tensions sur le marché du travail (corrélation positive entre l'évolution des difficultés

et l'évolution des projets de recrutement). Ce facteur contribue fortement aux variations de tensions. Pour d'autres FAP, par exemple les ingénieurs de l'informatique, la conjonction de différents facteurs permet d'atténuer la hausse de l'indicateur d'intensité d'embauche (attractivité qui s'améliore, davantage de main d'œuvre disponible et adéquation géographique). Notons que deux indicateurs complémentaires n'évoluent pas au cours de la période : le lien formation-emploi est fixé pour une certaine période tout comme les conditions de travail contraignantes.

Inversement, l'année 2021 marque la hausse de l'indicateur de tension pour toutes les FAP (**tableau 4**)

dépassant pour certaines la valeur maximale sur la période (aides à domicile et aides ménagères ; bouchers, charcutiers, boulangers ; techniciens et agents de maîtrise de la maintenance ; le domaine des industries de process ; l'industrie du métal ou le BTP). La principale explication de ce redressement se trouve dans l'augmentation significative de l'indicateur d'intensité d'embauches dans chacune des FAP et la combinaison d'autres facteurs (manque de main d'œuvre accrue, dégradation de l'attractivité de l'emploi et de l'adéquation géographique (moins fréquent)).

Tableau 5 : Comparaison entre les Pays de la Loire et la France (hors Mayotte) des indicateurs principaux de tension pour les principales familles professionnelles identifiées comme tendues sur l'ensemble de la période

Indicateur principal de tension (FAP 87 - 2021)	Pays de la Loire	France (hors Mayotte)
Bâtiment, travaux publics		
Ouvriers qualif. du gros œuvre du bâtiment	2,08	1,26
Ouvriers qualif. du second œuvre du bâtiment	1,96	1,19
Techniciens et agents de maîtrise du BTP	2,25	1,68
Mécanique, travail des métaux		
Ouvriers qualif. travaillant par formage de métal	2,06	1,43
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	1,50	0,88
Ouvriers qualifiés de la mécanique	1,39	0,94
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	3,62	2,51
Industries de process		
Ouvriers non qualif. des industries de process	1,54	0,73
Ouvriers qualif. des industries de process	1,29	0,44
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	1,61	0,94
Maintenance		
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	2,93	1,53
Ingénieurs et cadres de l'industrie		
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	1,48	1,07
Transports, logistique et tourisme		
Conducteurs de véhicules	1,14	0,65
Informatique et télécommunications		
Ingénieurs de l'informatique	4,40	2,40
Hôtellerie, restauration, alimentation		
Bouchers, charcutiers, boulangers	1,45	0,92
Services aux particuliers et aux collectivités		
Aides à domicile et aides ménagères	1,62	1,25

Source : Enquêtes BMO Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Ce tableau illustre les valeurs prises par l'indicateur principal de tension ligérien dans plusieurs FAP et les compare à celles de la France (hors Mayotte). Notons également que sur l'ensemble de la période (2018-2021), ces FAP expriment des tensions bien supérieures à la moyenne française. On observe une nette différence en défaveur de la région. Dans le domaine du BTP, nombreux sont les facteurs accentuant la tension sur le marché du travail ligérien : l'intensité d'embauche est plus importante, le manque de main d'œuvre est plus présent, le lien formation-emploi semble plus pénalisant qu'en France et certaines familles professionnelles apparaissent plus difficiles dans leurs conditions de travail.

Pour les FAP liées à l'alimentation, la tension est également plus importante en région qu'en France bien qu'ici, l'intensité d'embauches soit moindre en région sur les premières

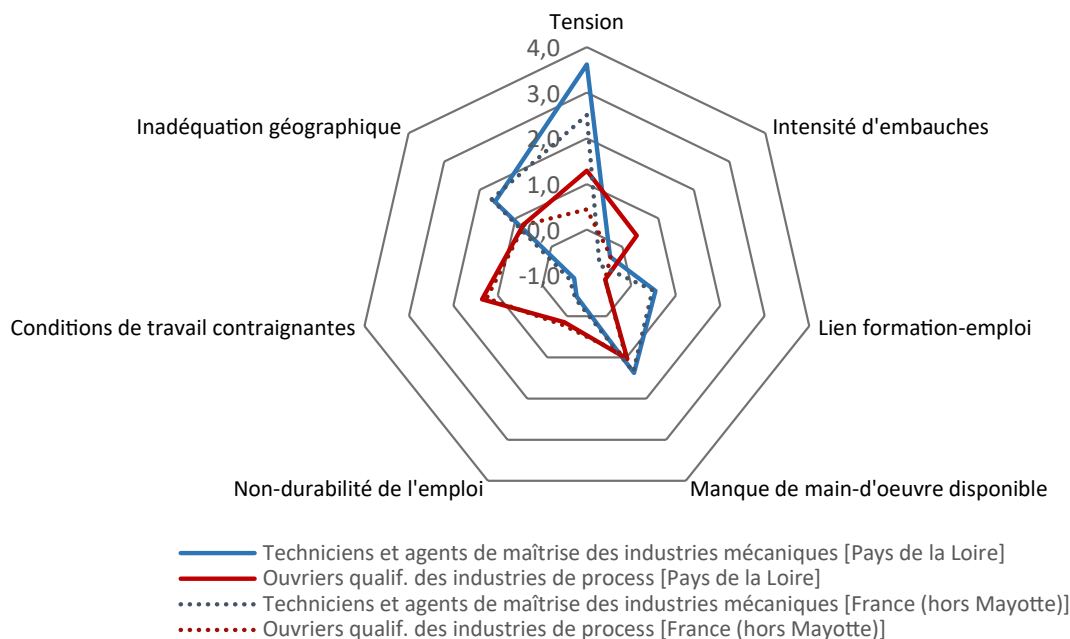
années avant de s'aligner sur celle de la France tandis que le manque de main d'œuvre est plus important en région. Le lien formation-emploi est élevé en région comme en France. Concernant les aides à domicile et les aides ménagères, les tensions plus importantes trouvent leurs origines principalement dans un manque de main d'œuvre plus marqué en Pays de la Loire.

Le domaine de l'informatique s'illustre par une intensité de recrutement importante et un manque de main d'œuvre plus présent accentuant la tension sur ce marché. Comme précédemment, la tension est plus marquée en Pays de la Loire pour les conducteurs de véhicules en raison de l'intensité d'embauches supérieure.

Du côté des industries de process, les tensions plus marquées en région s'expliquent principalement

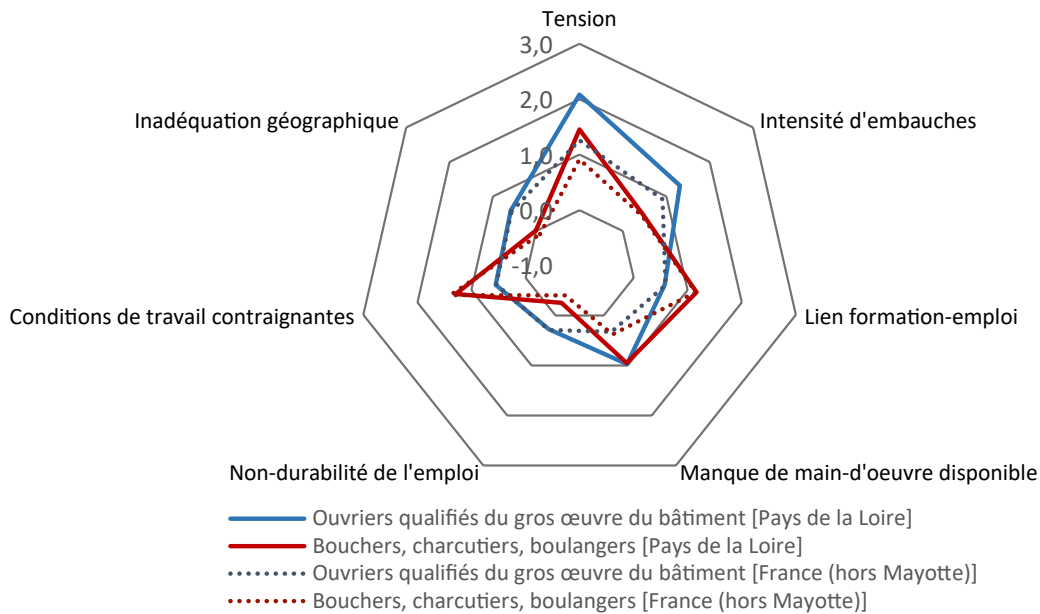
par l'intensité d'embauches supérieure couplée à des conditions jugées plus contraignantes dans les métiers d'ouvriers tandis que l'inadéquation géographique contribue davantage aux tensions pour les techniciens et agents de maîtrise. Enfin, dans le domaine du travail des métaux, la différence de tension s'explique également par l'intensité d'embauches plus marquée en région (surtout pour les ouvriers, qualifiés et non qualifiés) et est complétée par le manque de main d'œuvre qui se fait plus sentir et depuis plus longtemps. On retrouve le même schéma que dans les industries de process avec des conditions plus contraignantes pour les ouvriers que pour les agents de maîtrise et techniciens et une inadéquation géographique plus forte pour ces derniers.

Figure 9 : Comparaison des facteurs potentiels entre la région et le territoire national pour 2021



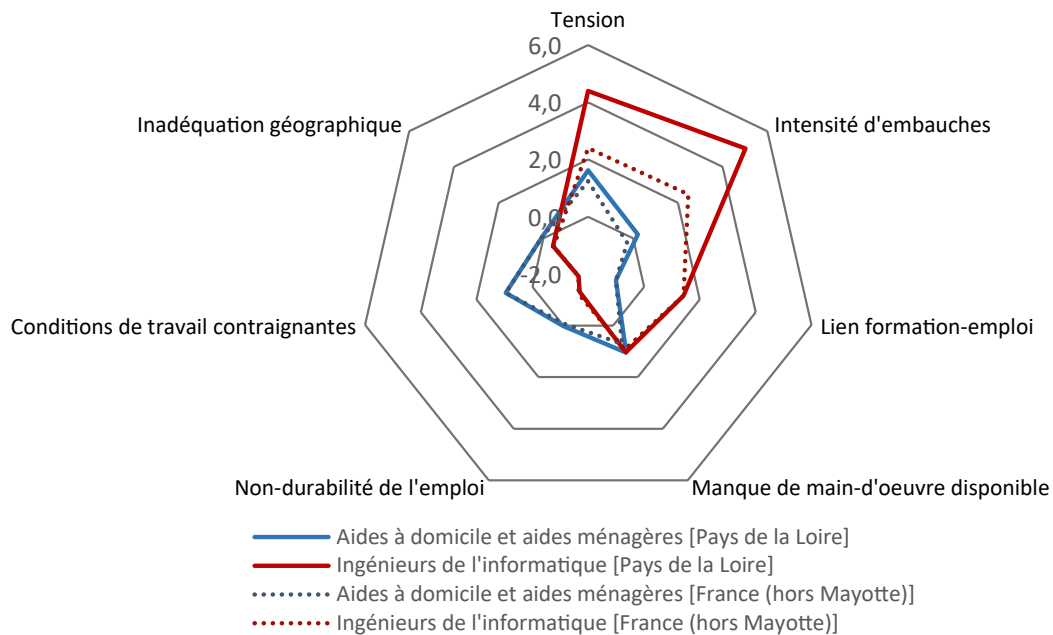
Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Figure 9bis : Comparaison des facteurs potentiels entre la région et le territoire national pour 2021



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Figure 9ter : Comparaison des facteurs potentiels entre la région et le territoire national pour 2021



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

III.

Les besoins exprimés dans les secteurs de l'artisanat

Présent dans de nombreux secteurs de l'économie française, notamment dans le bâtiment, l'alimentation ou encore une partie de l'industrie, l'artisanat au sein des familles

professionnelles est ici approché par l'intensité de sa présence au sein de celles-ci. Pour ce faire, un travail a été effectué en analysant les FAP détaillées et les offres d'emploi fournies

par Pôle emploi codifiées par métiers selon la nomenclature ROME⁹, sur lesquels un établissement de l'artisanat a déposé une offre au cours des cinq dernières années.

a) Une dynamique tirée principalement par les projets durables

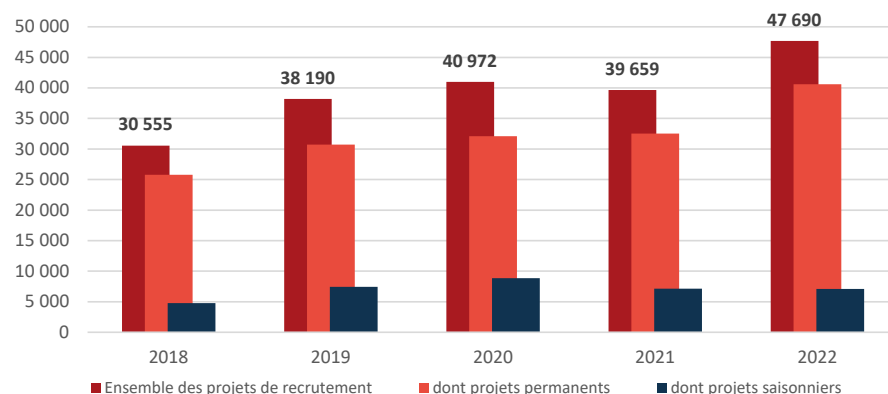
En tenant compte des familles professionnelles où l'artisanat est potentiellement présent, les projets de recrutements ont progressé de 11,8 % en moyenne par an contre +9,7 % dans l'ensemble de l'économie. Sur cette période, 2018 à 2022, ces projets sont principalement portés par les besoins permanents (+12 % par an en moyenne). Ces projets représentent 82 % des besoins exprimés en moyenne avec ici aussi, comme pour l'ensemble des secteurs et des métiers, un poids qui tend à diminuer les premières années jusqu'en 2020 (78,4 % des besoins exprimés) avant de progresser de nouveau et dépasser son poids initial (85,2 %). Bien que la dynamique des projets saisonniers soit également bien présente (+10,4 % par an en moyenne), ceux-ci peinent à retrouver une dynamique sur les dernières années (-20 % entre 2020 et 2022).

Comme on l'observe, entre 2018 et 2022, les besoins exprimés ont progressé de plus de 17 000 contre 65 000 dans l'ensemble de l'économie et se concentrent, d'après notre travail, dans une cinquantaine

de FAP contre 200 au total. Près de 53 % des projets de recrutement se retrouvent dans deux grands domaines professionnels, à savoir les services aux particuliers et aux collectivités (notamment l'entretien

des locaux et la coiffure et l'esthétique) et celui du BTP (principalement les maçons et les ouvriers du gros et du second œuvre).

Figure 10 : Evolution des projets de recrutement et de leurs composantes en Pays de la Loire



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi
Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

⁹ Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

b) Focus sur les principaux domaines et leurs métiers

Parmi les grands domaines professionnels identifiés comme pouvant accueillir des métiers de l'artisanat, celui de la construction, tant dans le gros œuvre que dans le second œuvre, représente jusqu'à 31 % des besoins exprimés pour 2022. Notons également que ces FAP ont fortement progressé tant dans leur volume (taux de croissance annuel moyen gravitant autour des 20 % pour les moins dynamiques) que dans leur poids respectif : pour les moins dynamiques, leur évolution annuelle moyenne est de l'ordre de 20 % à l'exception des métiers de charpentiers qui s'illustrent par de faibles taux, voire négatif (métal). Le domaine de la construction contribue ainsi à près de la moitié de la croissance globale observée (+11,8 % par an en moyenne). Cette information est d'autant plus importante que l'artisanat y est très représenté. Parmi les FAP les plus dynamiques, nous retrouvons des projets plus ou moins qualifiés. Les besoins en ouvriers non qualifiés, tant dans le gros œuvre que dans le second œuvre, se montrent dynamiques tout au long de la période (respectivement +38 % et +22 % par an en moyenne) et représentent presque 40 % des besoins exprimés dans ce domaine. Parmi les familles professionnelles davantage qualifiées,

nous trouvons les maçons, menuisiers, plombiers-chauffagistes et les couvreurs dont le dynamisme gravitent autour des 20 % par an.

Autres domaines d'importance, ceux constituant pour partie le secteur industriel. Représentant 16 % des besoins exprimés en 2022 parmi les familles accueillant potentiellement de l'artisanat, leur dynamisme est plus hétérogène que celui du BTP. La FAP mécanique et travail des métaux s'illustre comme plus dynamique que celle des matériaux souples, du bois et des industries graphiques. Les besoins exprimés concernent des métiers relativement qualifiés et se montrent plus dynamiques que pour les moins qualifiés. On peut citer notamment les soudeurs, les tuyauteurs, les chaudronniers ainsi que les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (mécanique industrielle). Tous progressent fortement au cours de la période. Dans le second domaine, les besoins se concentrent principalement sur les ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir (+12 % par an en moyenne) et ceux de l'impression et du façonnage des industries graphiques bien qu'ils contribuent très peu à la croissance globale observée.

Le domaine de la maintenance, notamment les métiers de mécaniciens automobiles, progresse fortement sur la période (+16 % par an en moyenne) comme celui des transports où l'artisanat est présent, notamment dans les métiers de conducteurs de véhicules légers (taxi et ambulance).

Dans l'alimentation, nombreuses sont les FAP où l'artisanat est fortement représenté. On pense par exemple aux bouchers, aux charcutiers-traiteurs ou aux boulangers-pâtisseries. Ce sont d'ailleurs ces derniers qui contribuent le plus à la croissance générale avec les apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation dans ces différents commerces.

Enfin, dans les services aux particuliers, aux entreprises ou aux collectivités, les coiffeurs-esthéticiens sont les plus dynamiques en matière de besoins de main d'œuvre exprimés (+11 % par an en moyenne) bien que leur volume soit moindre que ceux des agents d'entretien de locaux qui ont progressé, notamment sur la période de la crise sanitaire, mais semble se réduire dernièrement (-1 % par an en moyenne).

Tableau 6 : Principales familles de métiers avec une forte présence de l'artisanat

Familles professionnelles	2022	Taux de croissance annuel moyen entre 2018 et 2022 (%)
Bâtiment, travaux publics		
B2Z40 : Maçons	2 058	20,2
B4Z42 : Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	1 968	17,9
B4Z41 : Plombiers, chauffagistes	1 264	22,7
Mécanique, travail des métaux		
D2Z42 : Soudeurs	988	12,6
D2Z40 : Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	809	12,2
D1Z41 : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	761	16,0
Matériaux souples, bois, industries graphiques		
F1Z40 : Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	377	12,2
F1Z41 : Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir	185	20,8
F4Z41 : Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	125	10,4
Maintenance		
G0B41 : Mécaniciens et électroniciens de véhicules	1 169	15,5
Transports, logistique et tourisme		
J3Z40 : Conducteurs de véhicules légers	967	16,1
Hôtellerie, restauration, alimentation		
S0Z20 : Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)	1 673	22,2
S0Z42 : Boulangers, pâtisseries	817	12,7
S0Z40 : Bouchers	578	5,6
S0Z41 : Charcutiers, traiteurs	216	15,6
Services aux particuliers et aux collectivités		
T4Z60 : Agents d'entretien de locaux	6 812	-0,7
T0Z60 : Coiffeurs, esthéticiens	1 735	10,9

Source : Enquêtes BMO Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

IV.

Des secteurs rencontrant aussi des difficultés

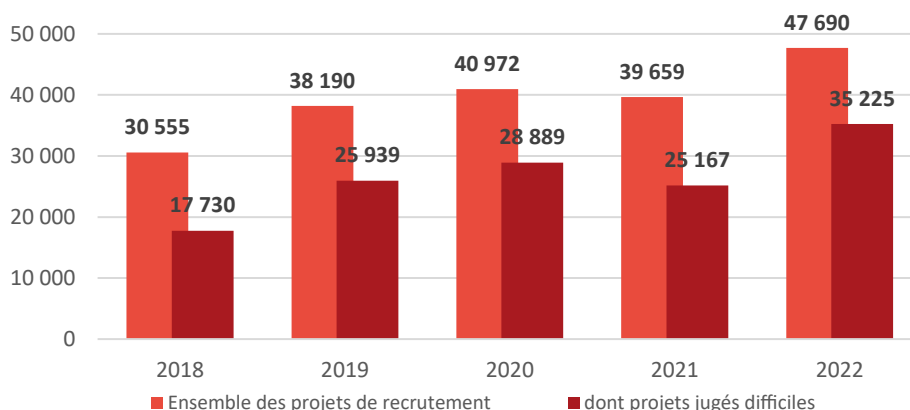
a) Une hausse des difficultés également présente dans ces secteurs

Toujours en se basant sur les familles professionnelles précédemment identifiées, on observe, comme à l'échelle de l'ensemble des secteurs ligériens, un lien positif entre l'évolution des projets envisagés et les difficultés anticipées. Pour 2018, leur nombre représentait 58 % de l'ensemble des projets soit 10 points de

plus que dans l'économie globale. Au cours des années suivantes, leur poids ne cesse d'augmenter avant de décroître sensiblement pendant la période de la crise sanitaire pour rebondir l'année suivante et dépasser son niveau d'avant crise. Dans l'enquête BMO de 2022, 74 % des projets au sein de ces FAP étaient

jugés difficiles (contre 64 % dans l'ensemble des secteurs). Ici aussi, on constate naturellement une dynamique plus importante pour les projets difficiles qui progressent de 18,7 % par an en moyenne (contre +11,8 % pour l'ensemble des projets).

Figure 11 : Evolution des projets jugés difficiles parmi les FAP identifiées comme potentiellement artisanales



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

b) Des domaines professionnels davantage en difficultés

En décomposant par domaine professionnel, on constate que celui du BTP éprouve davantage de difficultés tant en volume qu'en proportion. En effet, il concentre à lui seul 37 %

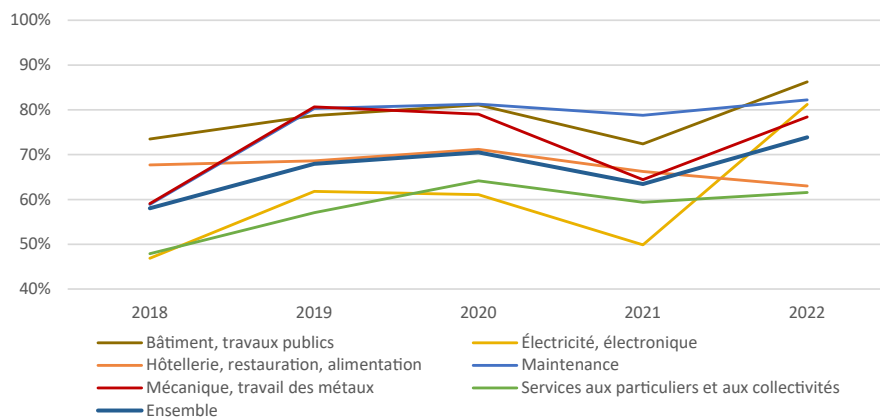
des difficultés parmi l'ensemble des familles professionnelles identifiées comme potentiellement artisanales en 2022 et culmine à un taux de tension de plus de 86 % la même

année (12 points de plus que la moyenne). Celui de la maintenance a fortement augmenté entre 2018 et 2019 et semble se stabiliser à un niveau relativement élevé (82 %).

Dans la construction, les maçons, les charpentiers, les couvreurs et les plombiers-chauffagistes subissent des tensions importantes sur l'ensemble de la période (tension supérieure à celle de l'ensemble du domaine professionnel). Pour les ouvriers qualifiés du gros œuvre, ces observations sont confirmées par l'indicateur de la Dares : en 2021 il atteint son plus haut niveau en Pays de la Loire comme sur le territoire national (hors Mayotte) et s'explique par une accentuation de l'intensité d'embauches combinée à un manque de main d'œuvre plus marqué en région ligérienne. Pour les ouvriers qualifiés du second œuvre, l'indicateur progresse fortement sur la période d'étude et atteint son maximum en 2021. L'intensité d'embauche et l'inadéquation des compétences semblent y contribuer fortement.

Dans le domaine des services aux particuliers et aux collectivités, le métier de coiffeur-esthéticien semble davantage en difficulté avec un indice de tension élevé et relativement stable sur l'ensemble de la période et supérieur à celui du territoire national. En revanche, le même constat s'observe, à savoir une intensité d'embauche relativement élevée et une inadéquation importante entre la formation et l'emploi. Le manque de main d'œuvre ne semble pas être une problématique pour le secteur. Concernant les agents d'entretien, les tensions sont faibles notamment grâce à une intensité d'embauche modérée, voire faible au niveau national, et un lien formation-emploi faible compte tenu des emplois occupés. En revanche, d'autres facteurs semblent

Figure 12 : Evolution des taux de tensions dans les domaines professionnels les plus artisanaux



Source : Enquêtes BMO 2018-2022 Pôle emploi
 Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

plus pénalisants comme le manque de main d'œuvre et la durabilité du travail.

Pour la mécanique et le travail des métaux, deux FAP s'illustrent avec des tensions plus marquées : les ouvriers qualifiés dans le travail par enlèvement de métal et ceux spécialisés dans le formage de métal. Tous deux affichent des tensions élevées (supérieures pour le travail par formage de métal) expliquées par une intensité d'embauche et un lien formation-emploi importants complétés par des conditions de travail jugées contraignantes.

Dans la maintenance, l'indicateur de tension des ouvriers qualifiés de la réparation automobile suit une tendance plutôt haussière (exception faite de l'année 2020) et qui s'explique par l'importance des deux facteurs principaux, à savoir une in-

tensité d'embauche très élevée et une inadéquation entre les compétences requises et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi.

Enfin, **pour les bouchers, charcutiers et boulangers**, le taux de tension semble se réduire d'après les données BMO de Pôle emploi. En effet, les besoins exprimés croissent plus rapidement que les projets jugés difficiles. En revanche, ce constat ne se retrouve pas dans les indicateurs de tension de la Dares. Cette famille reste tendue sur l'ensemble de la période, notamment en raison d'une inadéquation forte entre la formation et l'emploi, le manque de main d'œuvre et des conditions de travail contraignantes.

L'emploi dans le secteur de l'artisanat

Pour compléter ces constats, une observation de l'évolution de l'emploi salarié au sein du secteur de l'artisanat paraît pertinente. Les besoins de main d'œuvre exprimés au

cours de ces différentes années se concrétisent-elles au travers de recrutements ?

Pour répondre à cette interrogation,

les données URSSAF de l'emploi salarié dans le secteur de l'artisanat seront mobilisées sur la période 2018 et 2021.

a) Evolution de l'emploi salarié dans le secteur de l'artisanat ces dernières années

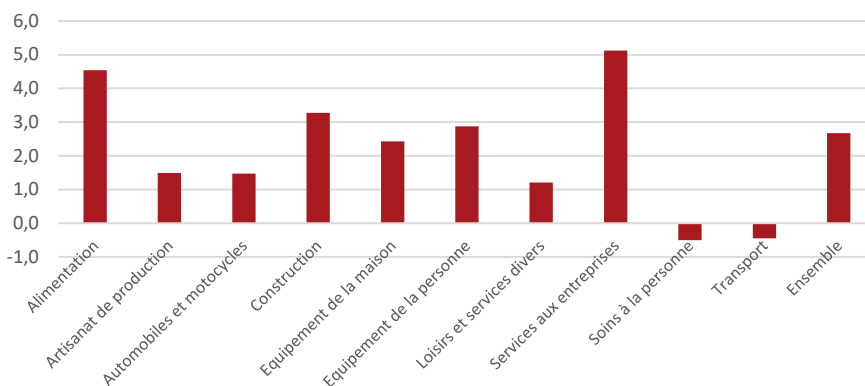
Entre 2018 et 2021, l'emploi dans le secteur de l'artisanat a progressé de 2,7 % par an en moyenne contre 1,5 % dans l'ensemble de l'économie ligérienne¹⁰. Il est également intéressant d'observer que ce dynamisme salarial ne semble pas avoir été affecté par la crise sanitaire contrairement à l'emploi salarial des Pays de la Loire qui a légèrement reculé (-0,9 % entre 2019 et 2020).

Ce dynamisme cache cependant des disparités selon les secteurs économiques qui forment le tissu artisanal. Parmi les plus dynamiques, on trouve les services aux entreprises (+5 % par an en moyenne) avec principalement les métiers liés à l'entre-

tien et nettoyage des locaux qui se développent fortement. Ce secteur représente plus de 7 % de l'ensemble des effectifs salariés. Il est suivi par le secteur de l'alimentation (+4,5 % par an en moyenne) qui regroupe tous les métiers de bouche avec une forte dominante pour la boulangerie-pâtisserie. Contrairement au secteur des services aux entreprises, l'alimentation concentre à lui seul près du double de leurs emplois (13 %). Autre secteur d'importance, celui de la construction qui regroupe près de 38 % des effectifs salariés de l'artisanat en 2021 et progresse fortement (+3 % par an en moyenne). Les évolutions bénéficient tant au gros œuvre qu'au second œuvre.

Les principaux domaines d'activités sont la maçonnerie (20 % de l'ensemble), la charpente-menuiserie (18 %), la plomberie-chauffage (11 %) et l'aménagement-finitions (21 %). A l'inverse de ces dynamismes positifs, deux secteurs semblent en difficultés : les soins à la personne et le transport (-0,5 % par an en moyenne chacun). Au sein des soins à la personne, bien que la coiffure reste le principal contributeur en emploi salarié (76,5 % de l'emploi du secteur), celui-ci est sur une tendance baissière qui se poursuit sur l'ensemble de la période contrairement aux soins de beauté, dynamiques en fin de période après stagnation. Pour le secteur du transport, composé des taxis, des ambulances et des services de déménagement, le moindre dynamisme s'observe pour chacun d'entre eux malgré un redressement en fin de période (volumes d'emplois inférieurs à ceux de 2018). Enfin, pour terminer avec un autre secteur d'envergure, celui de la production, qui regroupe 22 % des emplois salariés de l'artisanat en 2021, a progressé de 1,5 % par an en moyenne. Ses principaux secteurs (machines et équipements, métallurgie et travail des métaux) représentent près des deux tiers de l'emploi du secteur. Le secteur de la mécanique industrielle s'illustre par un dynamisme plus important que celui de la métallurgie (+2,9 % par an en moyenne contre -0,2 %).

Figure 13 : Taux de croissance annuel moyen de l'effectif salarié par grands secteurs de l'artisanat (2018-2021)



Source : URSSAF - emploi salarié • Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

¹⁰ Source : URSSAF - emploi salarié

b) Les principaux secteurs de l'artisanat au regard des données BMO

Comme souligné précédemment, l'artisanat se décompose à plus de 70 % dans les secteurs de l'alimentation (13 % des effectifs salariés), de la production (22 %) et de la construction (38 %). Dans ce dernier secteur, la dynamique positive tend à s'accroître ces dernières années portée par les principaux contributeurs à savoir la maçonnerie, la charpente-menuiserie, la plomberie et l'installation électrique. D'autre part, nous avons vu précédemment que ce secteur enregistrait une forte croissance dans ses besoins exprimés (+22 % par an en moyenne) et ne subissait pas de choc au cours de la crise sanitaire. En revanche, ces besoins croissants s'accompagnaient également de tensions importantes, notamment pour les principaux contributeurs cités plus haut. Les tensions du secteur atteignaient 80 % en 2022.

Le secteur de la production est le deuxième domaine d'importance dans l'artisanat notamment dans les domaines des machines, de l'équipement industriel et de la métallurgie qui représentent 62 % des emplois salariés du secteur de la production. Tandis que le secteur des machines et de l'équipement industriel conserve une dynamique stable en matière d'emplois sur l'en-

semble de la période (+2,9 % par an en moyenne), celui de la métallurgie et du travail des métaux voit ses effectifs se réduire sensiblement à partir de 2020 pour s'accroître l'année suivante (-2,2 % entre 2021 et 2020). Seules l'industrie du bois et du papier et l'industrie agroalimentaire gagnent significativement des effectifs (respectivement +2,6 % et 3,7 % par an en moyenne). Ces deux principaux domaines précédemment cités se retrouvent réunies dans une famille professionnelle, à savoir celle de la mécanique et du travail des métaux. Celle-ci bénéficie d'une croissance importante de ses besoins de main d'œuvre (+11 % par an en moyenne entre 2018 et 2022) et exprime également des tensions importantes tant dans les métiers de la métallurgie que dans la mécanique industrielle.

Le domaine de l'alimentation couvre les activités telles que la boulangerie-pâtisserie, la boucherie-charcuterie ou la poissonnerie principalement. Au sein du secteur de l'alimentation, les emplois salariés progressent de 4,5 % par an en moyenne et tendent à s'accroître entre 2020 et 2021. D'autre part, malgré une croissance annuelle moyenne inférieure à celle de l'ensemble du secteur (respectivement

+3,9 % et +2,3 % par an en moyenne), les effectifs salariés des secteurs de la boulangerie-pâtisserie et de la boucherie-charcuterie progressent continuellement entre 2018 et 2021. Au regard de la BMO, les besoins exprimés par cette famille professionnelle progressent aussi fortement (+15 % par an en moyenne), notamment dans la boulangerie et la charcuterie. On sait également que ce sont des métiers où de nombreuses difficultés de recrutement sont exprimées, notamment au travers des données de la Dares et de leur indicateur principal de tension qui dépasse en 2021, le niveau atteint en 2018 après deux années de baisse.

Enfin, le secteur des soins à la personne (coiffure et soins de beauté), malgré le dynamisme des besoins exprimés (+11 % par an en moyenne entre 2018 et 2022) ne semble pas se transformer en emplois accentuant les tensions sur ces métiers au cours de la même période. Il est d'ailleurs intéressant de noter que l'intensité d'embauche est moindre aujourd'hui qu'elle ne l'a été en 2018-2019 bien que la tension reste élevée. La raison se trouve dans l'inadéquation entre la formation et l'emploi.

VI.

L'apprentissage comme levier d'action ?

Au regard des évolutions constatées en matière de besoins et de tensions qui restent prégnantes dans l'artisanat, la question concernant l'entrée de nouveaux actifs au travers de la formation initiale est un enjeu de taille pour le dynamisme du secteur. Très ancré dans la tradition d'intégra-

tion au sein des entreprises artisanales, le dynamisme de l'apprentissage dans des domaines spécifiques à l'artisanat semble se développer moins vite que pour l'ensemble des effectifs depuis quelques années maintenant.

La CMA, forte de ses 137 centres de formation par apprentissage sur l'ensemble du territoire national, peut ainsi contribuer activement, tant sur le plan de la formation initiale que continue, à ces problématiques d'emploi que connaît le secteur de l'artisanat.

a) L'apprentissage comme possible réponse aux tensions observées ?

L'apprentissage a l'avantage de permettre au jeune de se former à un métier et d'être rapidement opérationnel. Il allie la formation théorique dispensée par son centre de formation et une formation pratique au sein d'une entreprise. Tout jeune âgé de 16 à 29 ans peut s'inscrire dans une formation par apprentissage. Des dérogations existent également pour les personnes souffrant d'un handicap, les sportifs professionnels ou dans le cadre d'une création ou une reprise d'entreprise. D'autre part, comme toute autre formation classique, le diplôme assure à l'apprenti de pouvoir continuer ses études. L'un des avantages majeurs

de l'apprentissage est l'exercice du métier avant la fin des études au travers des différentes périodes de présence en entreprise ce qui lui permettra potentiellement de s'insérer rapidement grâce au réseau constitué. En effet, nombreuses sont les enquêtes à montrer un meilleur taux d'insertion par la voie de l'apprentissage plutôt que celle sous statut scolaire¹¹. Cependant, les caractéristiques des élèves n'étant pas totalement identiques, une certaine prudence est de mise dans l'interprétation de ces résultats.

Comme vu précédemment, parmi les familles professionnelles identi-

fiées comme potentiellement artisanales, le taux de projets jugés difficiles est plus important que dans l'ensemble des FAP (74 % contre 64 % en 2022). D'autre part, nombreux sont les métiers en tension où peuvent se former des apprentis, notamment dans la construction, l'alimentation, les services aux personnes et l'industrie.

Cette voie apparaît donc comme une réponse partielle à ces problématiques en nourrissant le marché du travail de futurs travailleurs adaptés aux demandes des entreprises.

b) Evolution de l'apprentissage au sein des entreprises artisanales

Avant la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », tous les contrats d'apprentissage réalisés auprès d'une entreprise artisanale, inscrite au Répertoire des Métiers, devaient être déposés auprès de la Chambre de Métiers. De fait, la CMA avait une vision claire des apprentis

formés aux métiers de l'artisanat et la proportion de ceux-ci par rapport à l'ensemble des apprentis de la même année. Ainsi en 2017, parmi l'ensemble des apprentis formés en Pays de la Loire, plus de 12 200 se formaient au sein d'un établissement du champ de l'artisanat. Ce

volume ne cesse de progresser au cours des années suivantes pour atteindre près de 15 000 apprentis en 2021. Il faut cependant noter que ce dernier volume est estimé compte tenu des différentes informations fournies par le service statistique du Rectorat de l'Académie de Nantes¹².

¹¹ Dispositif Inserjeunes succédant aux enquêtes menées par la Depp (IVA-IPA). Les résultats ne sont pas comparables pour autant

¹² Voir encadré page 30

Identification des apprentis se formant dans une entreprise du secteur de l'artisanat

Dans les données collectées au travers de l'enquête SIFA 2021, le Siret de l'employeur, nouvelle variable renseignée, apporte une précision non négligeable. Cette variable nous permet d'identifier plus de 60 % des apprentis avec certitude grâce au rapprochement effectué entre le Siret de l'employeur et le Répertoire des Métiers. Cette même variable nous permet d'actualiser

le code activité de l'entreprise qui peut être différent selon les sources permettant ainsi de mieux définir l'activité préparée par l'apprenti. Une autre variable portant sur le type d'employeur a permis de compléter cette première approche : le type d'employeur. Parmi les Siret connus au RM, plus de 90 % avaient le bon type d'employeur (« entreprise inscrite au RM ») et 8 % étaient

inscrits au registre du commerce et des sociétés. Il a donc été décidé de conserver les apprentis dont l'employeur est identifié comme inscrit au RM. Ensuite une dernière étape à consister à étudier les activités des employeurs pour ceux n'ayant aucune autre information, certaines activités étant plus spécifiques au monde de l'artisanat.

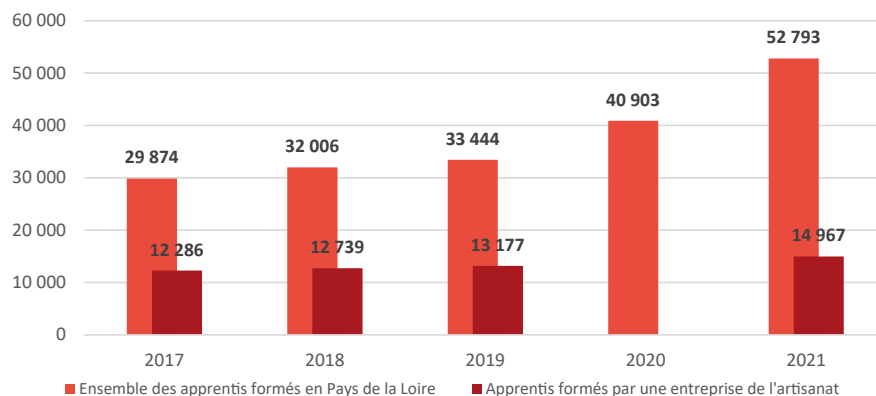
Malgré cette progression dans les effectifs, le dynamisme pour l'apprentissage ne se retrouve pas nécessairement parmi les apprentis formés au sein d'une entreprise artisanale (+22 % pour cet effectif contre +77 % pour l'ensemble des apprentis ligériens entre 2017 et 2021). En ne comparant que les trois premières années, avant la réforme de 2019, cet écart est toujours présent bien que moindre (+7 % contre +12%). Au final, ces apprentis ne représentent plus que 28 % de l'ensemble en 2021 contre plus de 41 % en 2017.

Derrière ce premier constat se cache une dynamique qui s'est accentuée ces dernières dizaines d'années en faveur des niveaux supérieurs. A l'échelle du territoire national, entre les rentrées 2017 et 2020, l'apprentissage croît de près de 14 % par an en moyenne pour l'ensemble des niveaux¹³. Cette croissance atteint 25 % par an en moyenne pour les niveaux supérieurs au baccalauréat (respectivement +18 % pour le niveau 5 et +31 % par an en moyenne pour les niveaux 6,7 et 8) contre moins de 4 % par an en moyenne pour le niveau 3 (CAP) et 7 % pour le niveau 4 (Bac pro) notamment grâce à la promotion par les différents gouver-

nements ces dernières années de la voie de l'apprentissage dans le supérieur et ses vertus pour l'insertion. Ce même phénomène s'observe également à l'échelle de la région ligérienne : sur cette même période (2017-2020), l'apprentissage progresse de 11 % par an en moyenne avec des dynamiques différentes selon les niveaux d'études. Ainsi, les niveaux 3 et 4 progressent respectivement de plus de 3 % et près de

7 % par an en moyenne quand les niveaux supérieurs dépassent 24 % par an en moyenne (et plus particulièrement le niveau 6 (+44 % par an en moyenne)). Ce constat persiste en prenant un intervalle plus large (2017-2021). De fait, les niveaux 3 et 4 ne représentent plus que 54 % des apprentis en 2021 dans l'Académie de Nantes contre 71 % en début de période.

Figure 14 : Evolution de l'apprentissage en Pays de la Loire entre 2017 et 2021



Champ : Apprentis formés dans un CFA de la région des Pays de la Loire
Source : Rectorat de Nantes - SEPP - enquêtes SIFA et CMA Pays de la Loire
Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

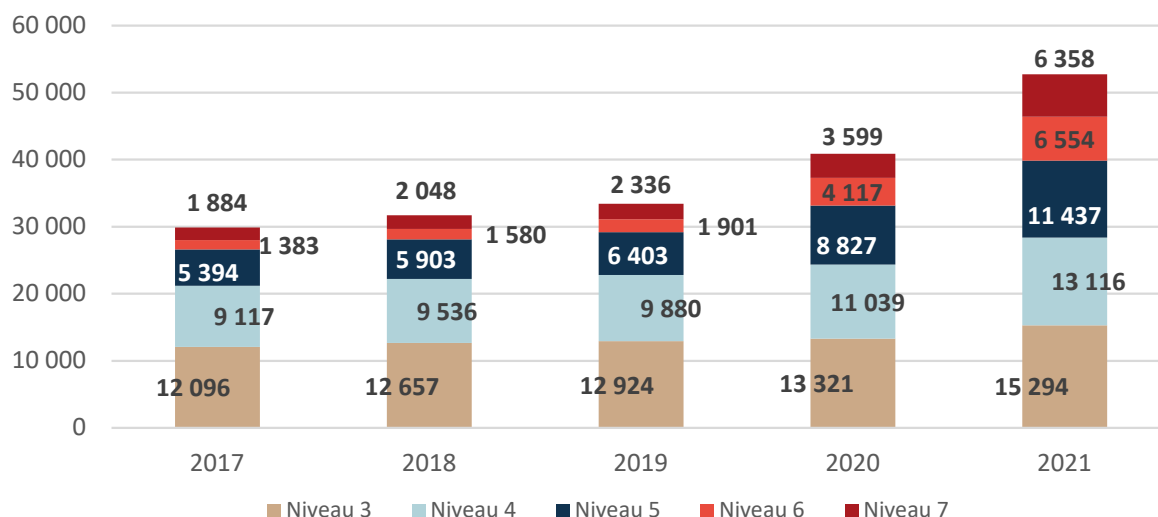
¹³ Source : RERS 2022 - Depp

Grâce aux données sur l'apprentissage, on sait également que les apprentis formés dans une entreprise artisanale sont également davantage concentrés dans les niveaux de formation 3 et 4 par nature. En effet, en 2021, selon nos estimations sur la base des données du Rectorat de Nantes, plus de 8 500 apprentis de niveau 3 sont formés dans une entreprise appartenant au Répertoire

des Métiers, soit 57 % de ceux-ci. Pour les niveaux 4, près de 4 800 seraient également formés dans le domaine de l'artisanat, soit 32 % de cet ensemble. Les niveaux supérieurs au baccalauréat ne concerneraient que 16 % des apprentis formés dans une entreprise du champ de l'artisanat alors que ces niveaux concernent 46 % de l'ensemble des apprentis en 2021 au sein de l'Académie. Ils

sont donc sous-représentés parmi les niveaux les plus dynamiques en matière de progression d'effectifs. Ceci s'explique par la nature des formations suivies, davantage orientées vers des domaines de la production tandis que les niveaux supérieurs sont plus concentrés dans ceux des services.

Figure 15 : Evolution des effectifs d'apprentis selon le niveau



Source : Rectorat de Nantes – SEPP – enquêtes SIFA
 Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

La conséquence de ce constat est naturellement une différence dans l'âge des publics. L'âge moyen pour l'ensemble des apprentis formés par un CFA de l'Académie de Nantes passe de 18,7 ans en 2017 à 19,5 ans en 2021 grâce à la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

qui autorise l'apprentissage jusqu'à 29 ans voire au-delà sans limitation dans certaines conditions (notamment la création-reprise d'une entreprise). Avant cette loi, l'âge des apprentis formés par une entreprise artisanale s'élevait à 16,7 ans en moyenne sans subir de variations

entre 2017 et 2019. En 2021, cet âge moyen passe à 17,9 ans notamment avec l'arrivée importante d'apprentis ayant déjà eu une expérience professionnelle et souhaitant se reconvertir notamment en créant leur propre entreprise.

c) Focus sur les apprentis formés aux domaines de l'artisanat

En analysant la répartition des apprentis formés par une entreprise artisanale selon les spécialités de formation, on constate en moyenne, selon les années, que 80 % des apprentis se concentrent dans sept spécialités et que cette structure n'évolue pas au cours du temps. Ainsi, sur la rentrée 2017, 23,5 % des apprentis formés par une entreprise artisanale développaient leurs compétences dans l'agro-alimentaire, l'alimentation et la cuisine (principalement en tant que boulanger-pâtissier, boucher, charcutier-traiteur). En 2021, au travers de notre estimation, ils ne représenteraient plus que 19,5 %. On

note d'ailleurs une évolution stable entre ces deux dates (+0,9 % contre +22 % pour l'ensemble des apprentis formés au sein d'une entreprise artisanale). Les apprentis formés aux métiers du second œuvre occupent la seconde place et représentent 11 % parmi les 15 000 apprentis de 2021. On peut citer notamment les métiers de peintre et applicateur de revêtements, ceux du plâtre et de l'isolation ou encore les carreleurs. Ce domaine professionnel s'illustre par un dynamisme important entre 2017 et 2021 (+33 %). Les formations ayant pour spécialité le travail du bois se hissent à la troisième place

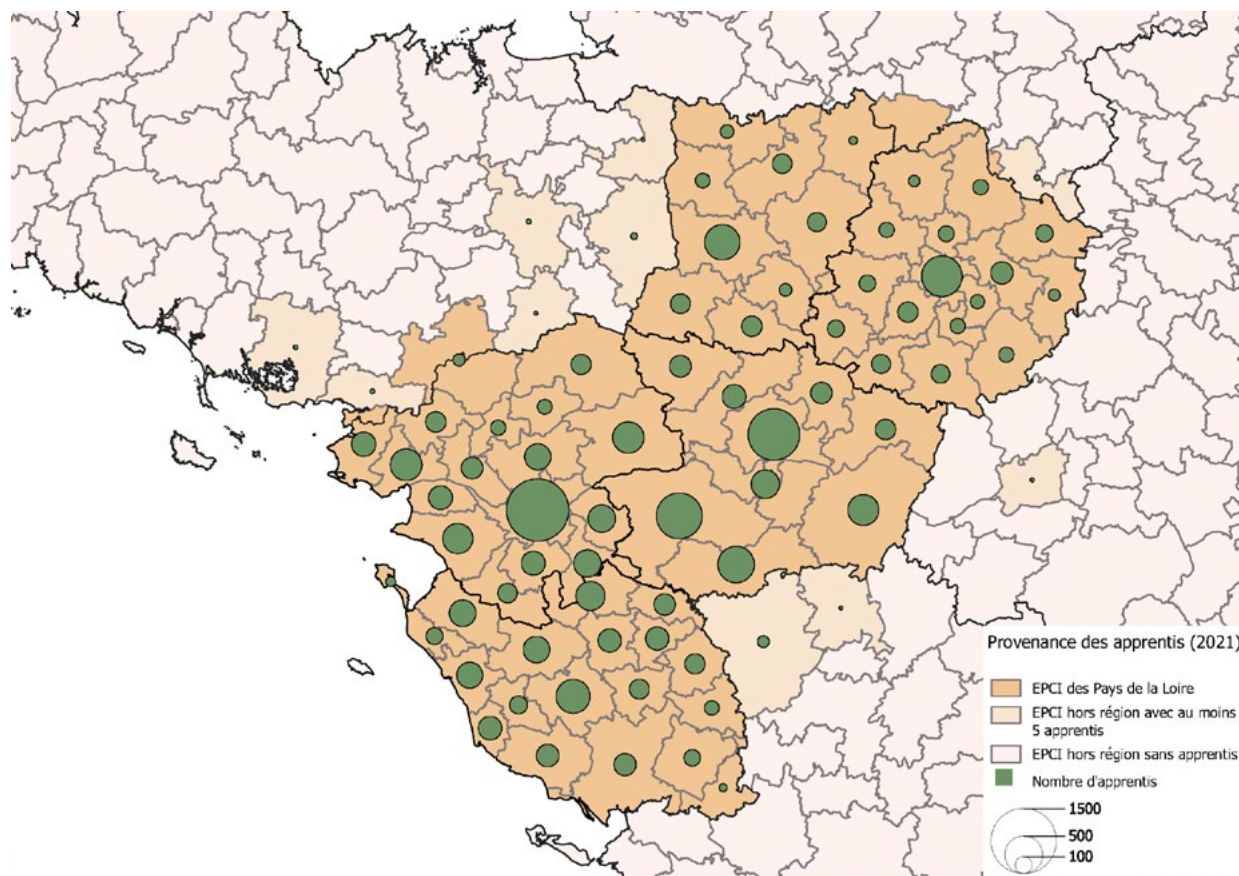
en 2021 (10 % des apprentis) grâce aux métiers de charpentiers et de menuisiers. Les métiers de la coiffure et de l'esthétique forment eux aussi 10 % des apprentis en contrat avec une entreprise du champ de l'artisanat et affichent une progression proche de la moyenne (+23 %). Enfin, nombreux sont les apprentis à se former aux métiers du gros œuvre (9 %) notamment dans la maçonnerie et la toiture.

Tableau 7 : Principaux métiers auxquels sont formés les apprentis dans une entreprise artisanale (2021)

Apprentis regroupés selon les métiers (2021)	Nombre
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	2 918
Boulangier	955
Pâtissier	837
Boucher	246
Bâtiment 2nd œuvre	1 671
Peintre applicateur revêtements	708
Monteur en installations sanitaires	299
Carreleur mosaïste	281
Travail du bois et de l'ameublement	1 560
Menuisier fabricant de menuiserie	956
Charpentier bois	349
Ebéniste	112
Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	1 516
Métiers de la coiffure	1306
Métiers de l'esthétique-cosmétique et parfumerie	210
Bâtiment Gros œuvre	1 383
Maçon	828
Couvreur	319
Commerce, vente	1 240
Equipier polyvalent du commerce	371
Métiers du commerce et de la vente	300
Fleuriste	232
Moteurs et mécanique auto	1 068
Maintenance des véhicules	898
Maintenance des matériels	96

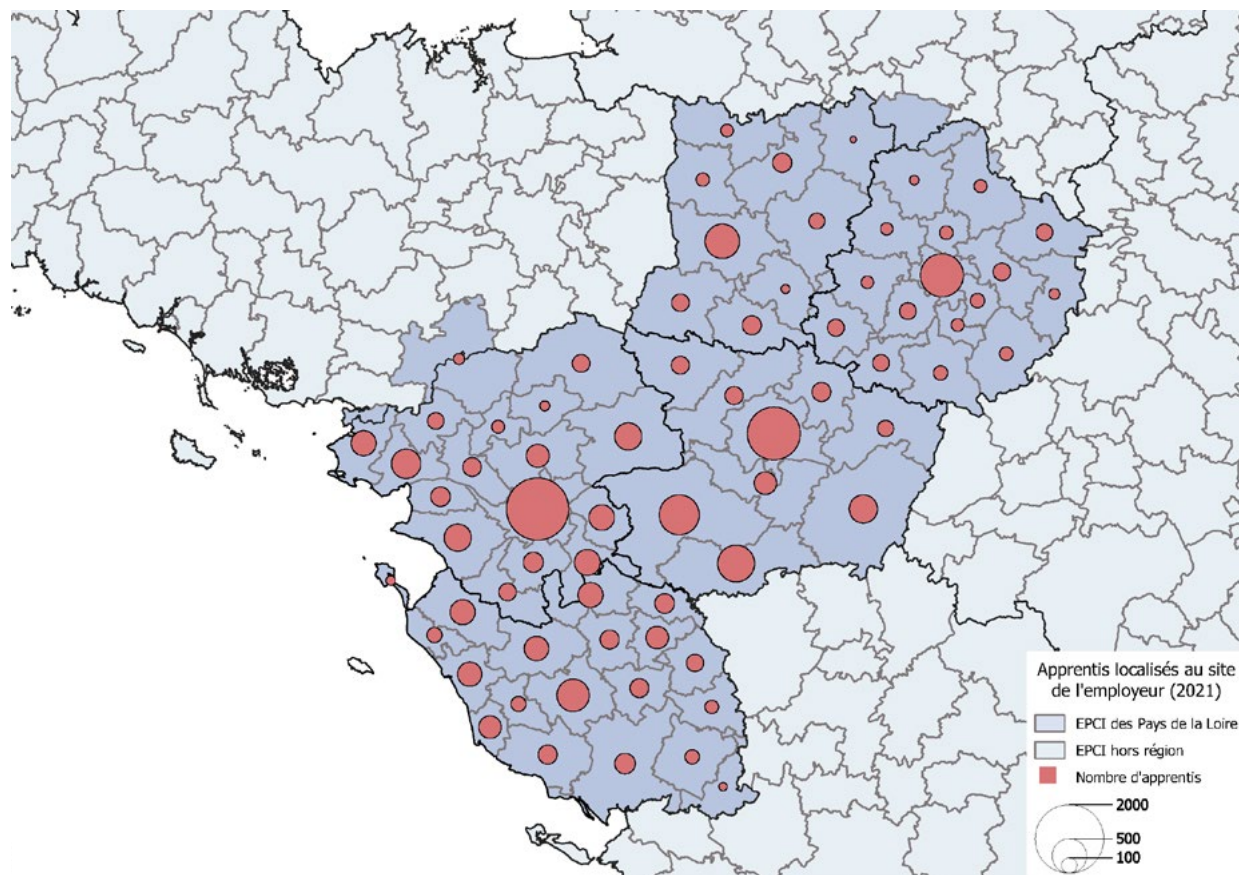
Source : Rectorat de Nantes - SEPP - enquêtes SIFA et CMA Pays de la Loire
 Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Carte 6 : Provenance des apprentis se formant dans un établissement du champ de l'artisanat (2021)



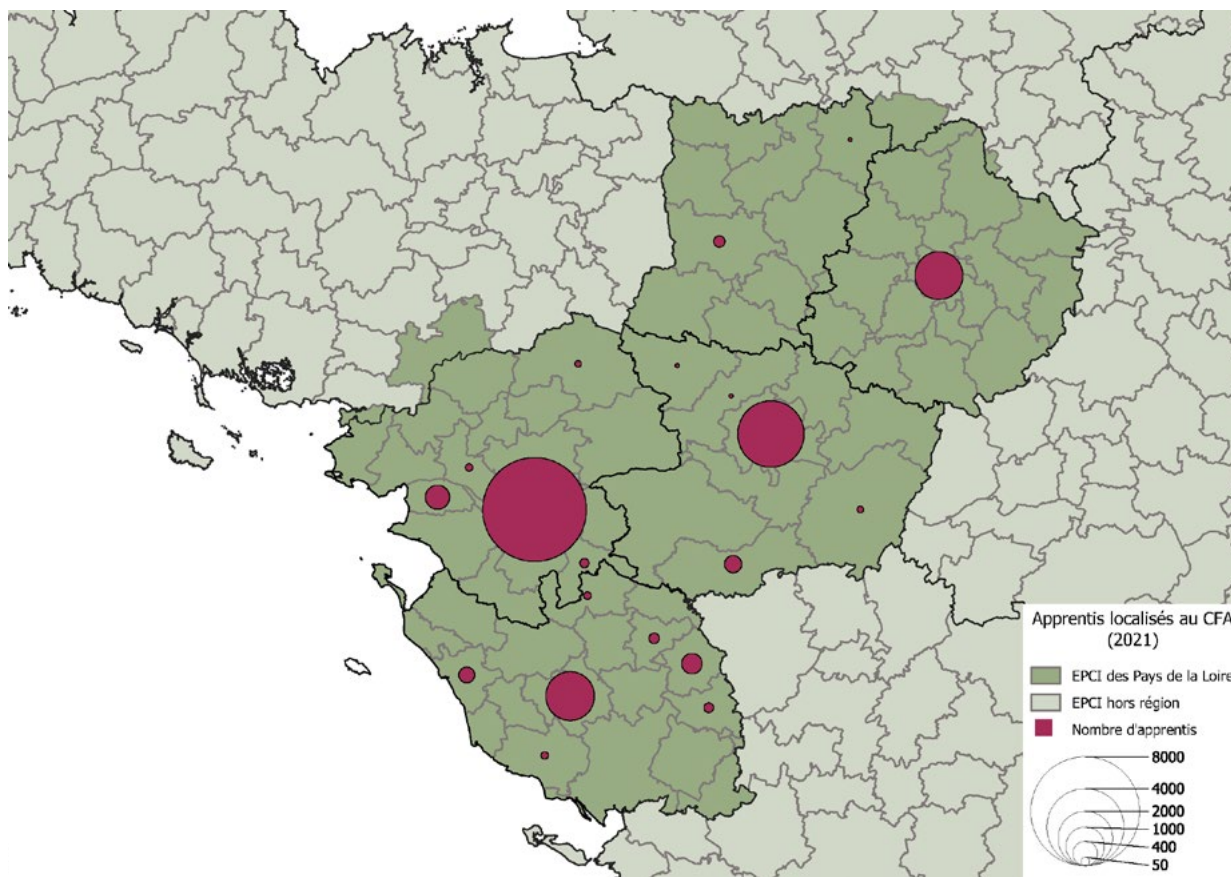
Source : Rectorat de Nantes - SEPP - enquêtes SIFA et CMA Pays de la Loire
Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Carte 7 : Localisation des apprentis au sein de leur établissement employeur (2021)



Source : Rectorat de Nantes - SEPP - enquêtes SIFA et CMA Pays de la Loire
Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

Carte 8 : Localisation des apprentis au sein de leur CFA (2021)



Source : Rectorat de Nantes - SEPP - enquêtes SIFA et CMA Pays de la Loire
 Traitement : Observatoire de la CMA Pays de la Loire

d) Evolutions de l'apprentissage au regard des tensions

Comme observé précédemment au travers des sections sur les besoins de main d'œuvre dans l'artisanat, **le secteur de la construction** (gros œuvre et second œuvre inclus) constitue un pilier important des besoins exprimés. Il est également marqué par des tensions soutenues (86 % de projets jugés difficiles en 2021). En mettant en parallèle l'évolution de l'apprentissage dans ce domaine professionnel, principalement les spécialités de formation du gros œuvre, des finitions du bâtiment et du travail du bois, on constate une progression importante du nombre d'apprentis (+28,6 % contre +21,8 % pour l'ensemble entre 2017 et 2021). Ce domaine professionnel rencontrant

principalement des tensions par son intensité d'embauche importante et l'inadéquation entre formations et compétences, l'apprentissage peut contribuer à réduire ces tensions. Il peut être intéressant d'analyser en parallèle les raisons de cette inadéquation de compétences pour optimiser les formations.

Pour les métiers de coiffeur(euse) et d'esthéticien(ne), les besoins de main d'œuvre sont également importants couplés à des tensions élevées depuis plusieurs années. Deux problématiques semblables à celles de la construction sont soulevées par les travaux de la Dares, à savoir une intensité d'embauche importante et un manque d'adéquation

entre les formations et les compétences demandées. Mais contrairement au secteur du bâtiment où l'emploi reste dynamique, celui du métier de coiffeur(euse)-esthéticien(ne) a connu une stagnation sur la période 2018-2021 (-0,5 % par an en moyenne). Pourtant l'apprentissage reste dynamique dans cette filière avec un nombre d'apprentis qui progresse de près de 23 % entre 2017 et 2021. Cette contradiction apparente (dynamisme de l'emploi dans ce secteur en berne malgré une dynamique positive de l'apprentissage et des besoins) soulève éventuellement des questions sur la qualité des formations et leur adaptation aux besoins du marché.

D'après les données de la Dares, **les métiers de l'alimentation** sont globalement tendus sur l'ensemble de la période malgré un fort dynamisme de l'emploi dans le secteur artisanal. En revanche, l'évolution des effectifs en apprentissage dans ce domaine est plutôt stable (+1 % entre 2017 et 2021). C'est particulièrement marqué pour les métiers de la boulangerie et de la boucherie-charcuterie qui ont connu une baisse d'effectifs entre 2017 et 2021 (respectivement -2 % et -9 % parmi les apprentis formés dans un établissement artisanal). Seul le secteur de la pâtisserie a connu un développement positif durant ce même laps de temps (+13 %). Cette tendance se retrouve également dans la proportion que représentent les apprentis de ce domaine pour laquelle on observe une baisse de 4 points entre 2017 et 2021 (19,5 % en 2021). Les conditions de travail contraignantes semblent être l'une des explications aux tensions dans ce secteur et pourrait expliquer la moindre progression des effectifs d'apprentis.

Dans la mécanique automobile, les effectifs d'apprentis sont relativement stables malgré des besoins en

hausse et un niveau de tension qui s'élève à plus de 80 % et nécessite une attention particulière pour répondre aux enjeux d'embauches futures. L'évolution de l'emploi salarié est positive mais en deçà de celle de l'ensemble du secteur de l'artisanat.

Enfin, autre grand secteur du domaine de l'artisanat, celui de **l'artisanat de production** et plus particulièrement les machines et équipements ainsi que le travail des métaux. Les apprentis dans ces domaines de formation progressent entre 2017 et 2021 où leur part passe de 6,3 % à 7,4 % de l'ensemble, soit un volume passant de 800 à plus de 1 100 entre 2017 et 2021 pour ce domaine (structures métalliques, métallurgie, mécanique générale et usinage). C'est d'ailleurs le domaine du travail des métaux qui semble tirer cette dynamique mais s'illustre, sur le champ de l'emploi salarié, par une stabilité de ses effectifs depuis 2018.

En l'état actuel des effectifs dans l'apprentissage et des besoins de main d'œuvre exprimés, l'équilibre reste en deçà des perspectives d'embauche et ne répond

que partiellement aux tendances enregistrées par Pôle emploi : +11,8 % de croissance annuelle moyenne (contre +9,7 % dans l'ensemble de l'économie) concernant les besoins de main d'œuvre dans les secteurs de l'artisanat pour seulement +5,1 % pour l'évolution annuelle moyenne du nombre d'apprentis. Des solutions seront à trouver pour répondre aux enjeux de recrutement à venir que seul l'apprentissage n'est pas en mesure de combler aujourd'hui. Certaines pistes pourraient se trouver notamment dans l'amélioration des conditions de travail pour certains métiers jugés plus contraignants que d'autres pour enclencher un nouveau dynamisme auprès des jeunes en apprentissage. Le développement de la formation continue peut également nourrir ces besoins de main d'œuvre au travers des différentes qualifications et titres professionnels qu'elle propose.



Chambre
de **Métiers**
et de l'**Artisanat**

PAYS DE LA LOIRE

Avec le concours de :



Observatoire Régional de l'Artisanat
des Pays de la Loire
6 boulevard des Pâtureaux
44985 SAINTE-LUCE/LOIRE Cedex



observatoire@artisanatpaysdelaloire.fr



02 51 13 31 36

artisanatpaysdelaloire.fr

