

# PROJECTIONS RÉGIONALES D'EMPLOIS :

## POSITIONNEMENT DE LA MAISON DE RÉGION

---

# THIONVILLE LONGWY



# Ce qu'il faut retenir

## Besoins de recrutement en Grand Est à l'horizon 2030

- Tous les métiers vont enregistrer des besoins de recrutements à l'horizon 2030, y compris les métiers en déclin
- 92 % des besoins de recrutements à l'horizon 2030 ont pour origine les remplacements de départ en retraite
- Parmi les besoins de recrutements les plus volumineux, on retrouve de nombreuses professions du sanitaire et social : **infirmiers, aides-soignants, aides à domicile**, mais également **les métiers de la conduite, du nettoyage et de l'entretien**
- En proportion, les besoins de recrutements les plus importants se concentrent d'une part sur des professions à faible niveau de qualification et d'autre part sur des professions à haut niveau d'expertise (Ingénieurs et cadres) → **Dualisation du marché du travail**
- Faute d'attractivité, certains métiers ne verront leurs besoins de recrutement que faiblement alimentés par les jeunes sortants de formation initiale, accentuant les difficultés de recrutement : **agent d'entretien, aide-soignant, aide à domicile, assistant maternel, conducteur de véhicules, ouvrier de la manutention, cadres commerciaux...**

## Spécificité du territoire de la Maison de Région

- Poids importants de l'industrie : **24 % des salariés** travaillent dans le secteur industriel notamment l'industrie automobile
- Une hausse plus importante et plus étalée dans le temps de la population des 65 ans et plus
- Attractivité du Luxembourg : l'augmentation du nombre de frontaliers résidant sur le territoire accentue les difficultés de recrutement

# BESOINS DE RECRUTEMENT À L'HORIZON 2030

## Cessations d'activités Horizon 2030

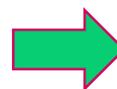
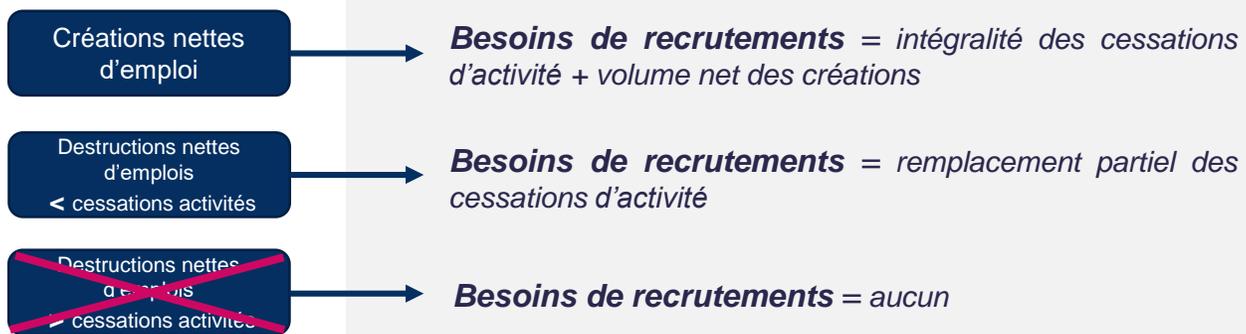
Les actifs âgés de 50 et + en 2018 seront  
intégralement partis à la retraite en 2030  
→ 2032 avec la récente réforme

## Évolution de l'emploi Horizon 2030

À la hausse : créations nettes d'emplois entre 2018 et 2030

À la baisse : destructions nettes d'emplois entre 2018 et 2030

### Pour chaque métier, 3 cas de figure



À l'horizon 2030, tous les métiers feront face à des besoins de recrutements

# LE POIDS DES CESSATIONS D'ACTIVITÉS

## *Horizon 2030 : Origine des besoins de recrutement*

Cessations d'activités → 92%

Créations nettes d'emploi → 8%

*Tous métiers  
confondus*



**Retraites des *baby-boomers***  
À partir de 2035 : inflexion, baisse  
des départs à la retraite

## *La répartition des origines du besoin : différente selon les métiers*

D'après les projections 2030, une seule famille de métiers (sur 87) aurait des besoins de recrutement qui s'expliquerait majoritairement par le volume de créations d'emploi

## **Les ingénieurs informatiques**

*Cessations d'activités → 48%*

*Créations d'emplois → 52%*

Les trois familles de métiers dont la création d'emploi pèse le plus dans les besoins de recrutement :

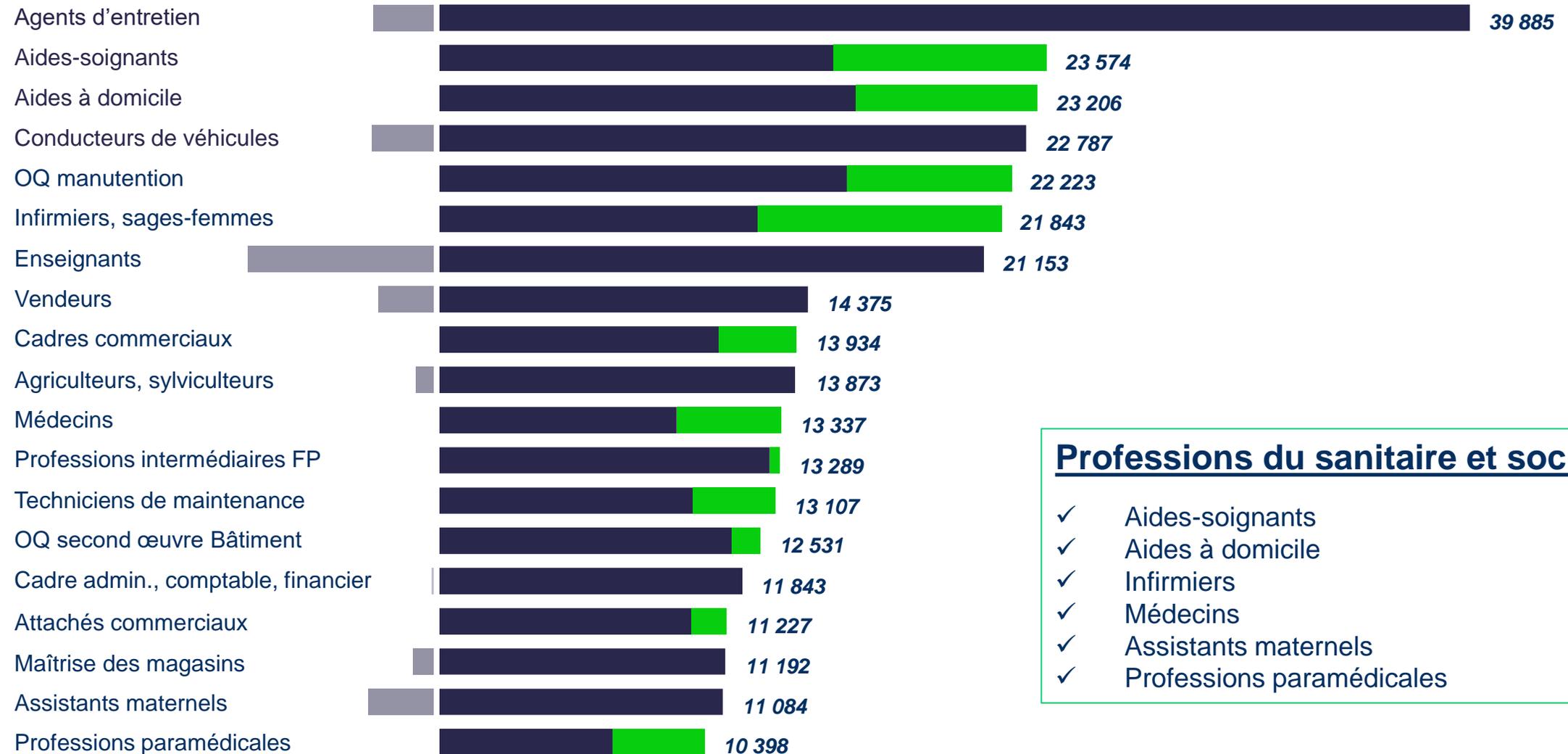
**Les ingénieurs informatiques**

**Les employés et opérateurs de l'informatique**

**Les professionnels de la communication et de l'information**

# LES BESOINS DE RECRUTEMENTS LES PLUS VOLUMINEUX ?

Les métiers dont les besoins de recrutement dépassent les 10 000 emplois à l'horizon 2030



Source : DARES, France Stratégie – Métiers 2030 : traitement OREF Grand Est

# UNE APPROCHE EN PROPORTION DE L'EMPLOI ACTUEL

Les métiers pour lesquels le besoin de recrutement à l'horizon 2030 est supérieur au tiers de l'emploi actuel



24 familles de métiers  
(environ 1/3 des métiers)

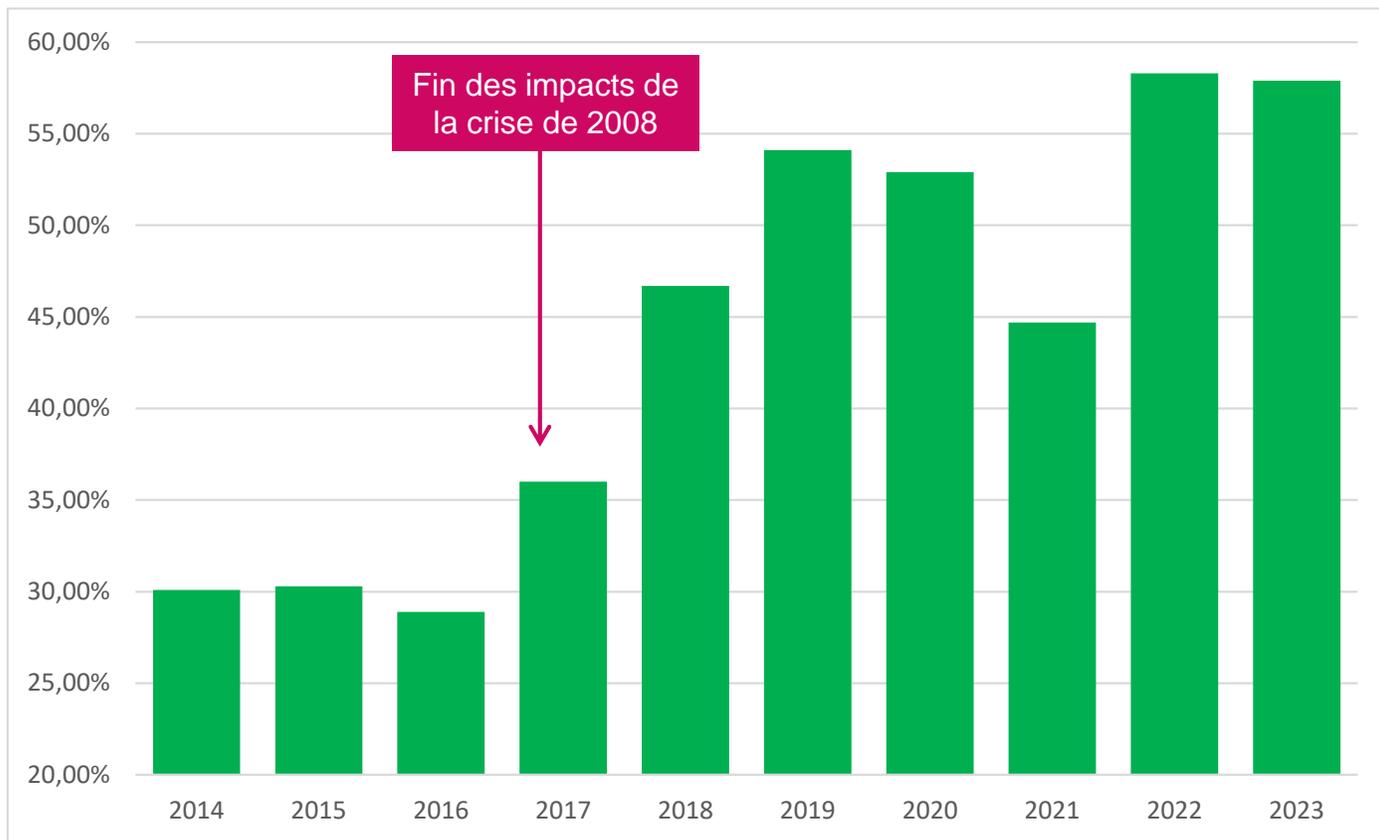
**DUALISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Métiers à faible niveau de qualification  
 Métiers à haut niveau de qualification

Source : DARES, France Stratégie – Métiers 2030 : traitement OREF Grand Est

# LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

## Pourcentage de difficultés de recrutement



Tous les métiers sont touchés par la hausse des tensions de recrutements.

### Des métiers significativement touchés

- Les métiers de la santé
- Les métiers d'accompagnement du grand âge
- L'ensemble des métiers du BTP
- Les métiers de l'électricité
- Les métiers de la maintenance
- Les métiers de la conduite
- Les métiers de cadres de l'industrie

Le niveau d'expertise et de qualification recherché impacte la tension : pour une même famille de métier, plus le niveau recherché est élevé plus le recrutement sera difficile

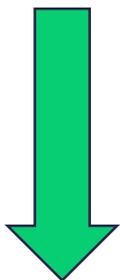
# LES TENSIONS DE RECRUTEMENT À L'HORIZON 2030

## Métiers avec les besoins de recrutement les moins couverts par les jeunes sortants de formation initiale



### Les jeunes sortants de FI

A l'horizon 2030, 413 000 jeunes devraient entrer sur le marché du travail



### Orientation des jeunes sortants de formation initiale

Projections de la primo-insertion sur le marché de l'emploi (via observation des dernières années)

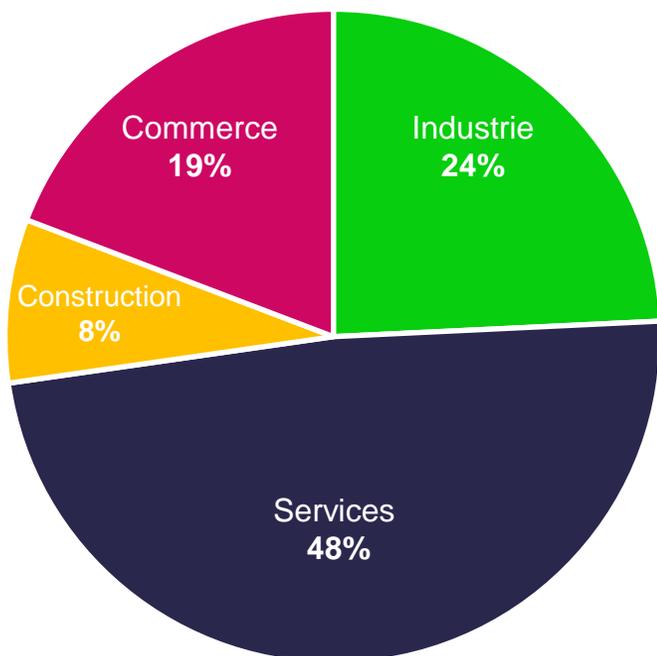
<i>Famille de métiers</i>	Effectifs en emploi en Grand Est	Tensions stats	Postes à pourvoir à l'horizon 2030	% de besoins couverts par les jeunes entrants
Assistants maternels	34 170	4	11 084	23,8%
Dirigeants d'entreprises	13 260	n.d.	4 511	24,9%
Aides à domicile	40 601	5	23 206	28,8%
Agents d'entretien	106 447	3	39 885	34,1%
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	31 378	n.d.	13 289	34,8%
Ouvriers qualifiés de la manutention	45 444	3	22 223	35,9%
Conducteurs de véhicules	69 589	5	22 787	37,0%
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	22 893	5	8 759	40,2%
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	6 674	5	1 741	41,6%
Employés des services divers	13 063	2	4 694	44,0%
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	34 972	5	13 934	44,0%
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	13 679	5	4 022	45,5%
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	7 869	5	3 013	51,3%
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	6 807	5	2 228	51,6%
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	25 099	5	7 476	52,6%
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	33 510	5	11 843	52,9%

Source : DARES, France Stratégie – Métiers 2030 + tensions statistiques : traitement OREF Grand Est

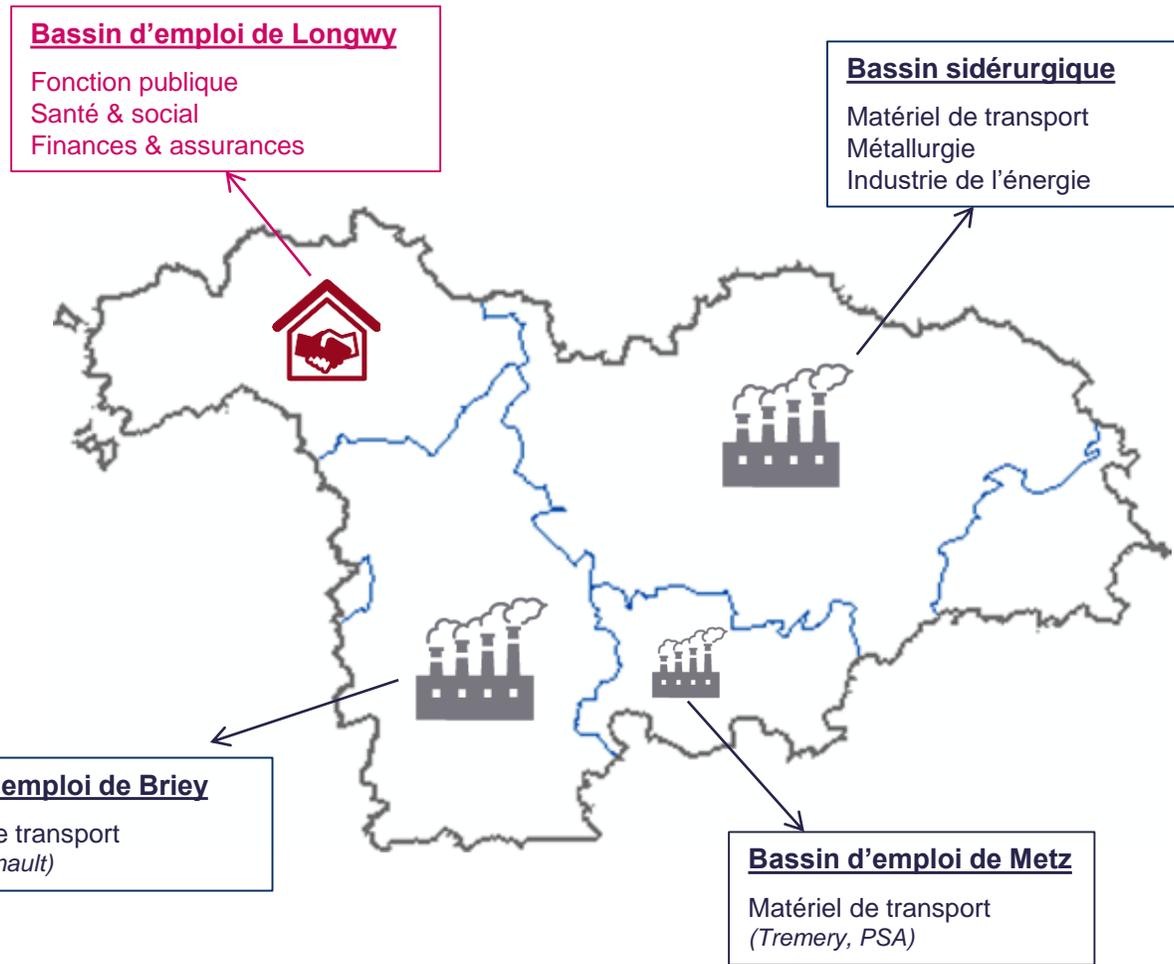
# LES SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES DU TERRITOIRE

## Maison de Région Thionville Longwy

Répartition des salariés du territoire par grand secteur d'activité

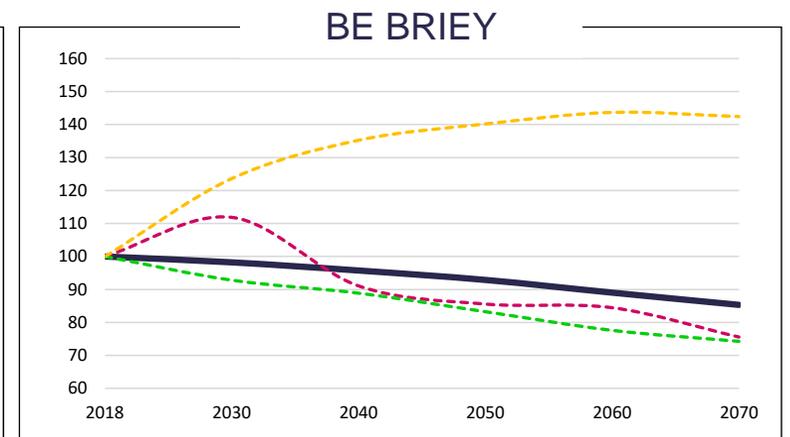
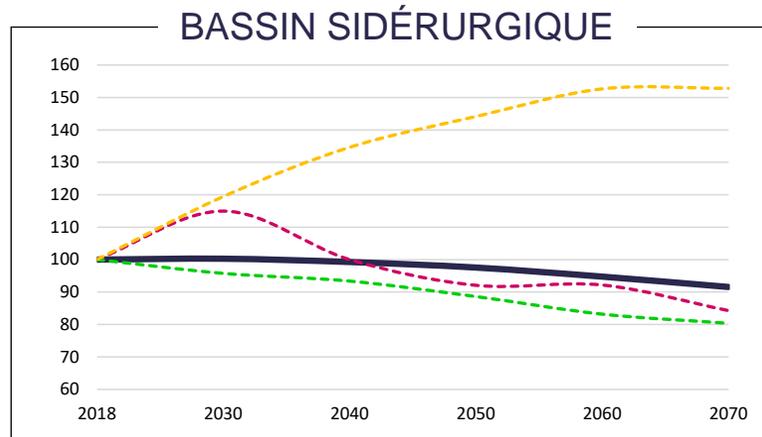
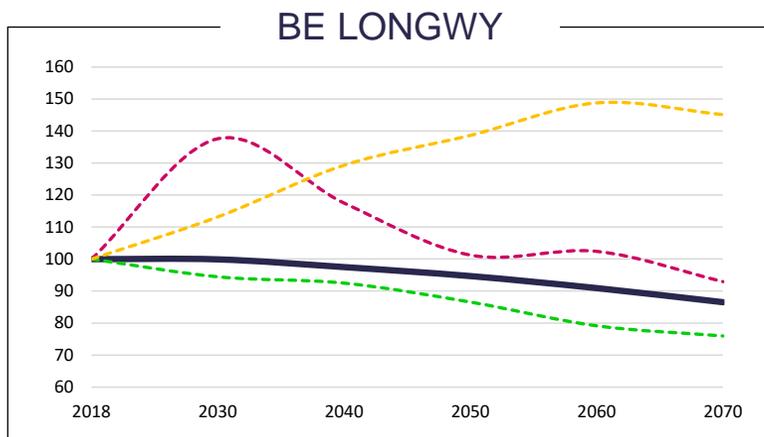
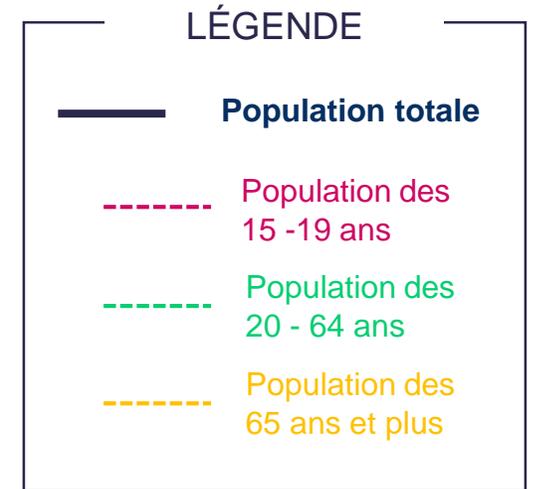
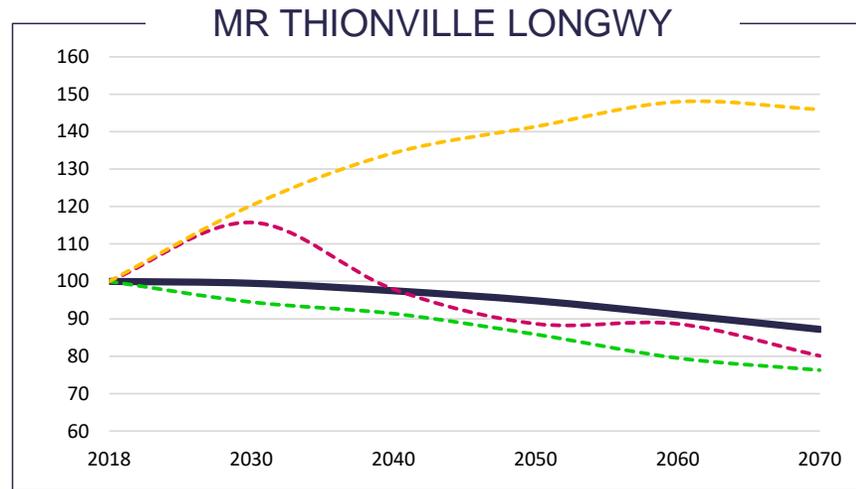
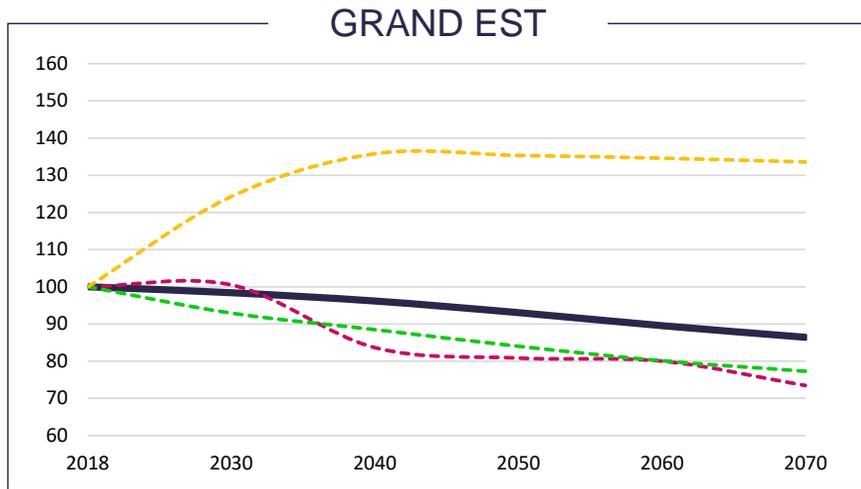


Source : ACOSS, URSSAF – Traitement OREF Grand Est



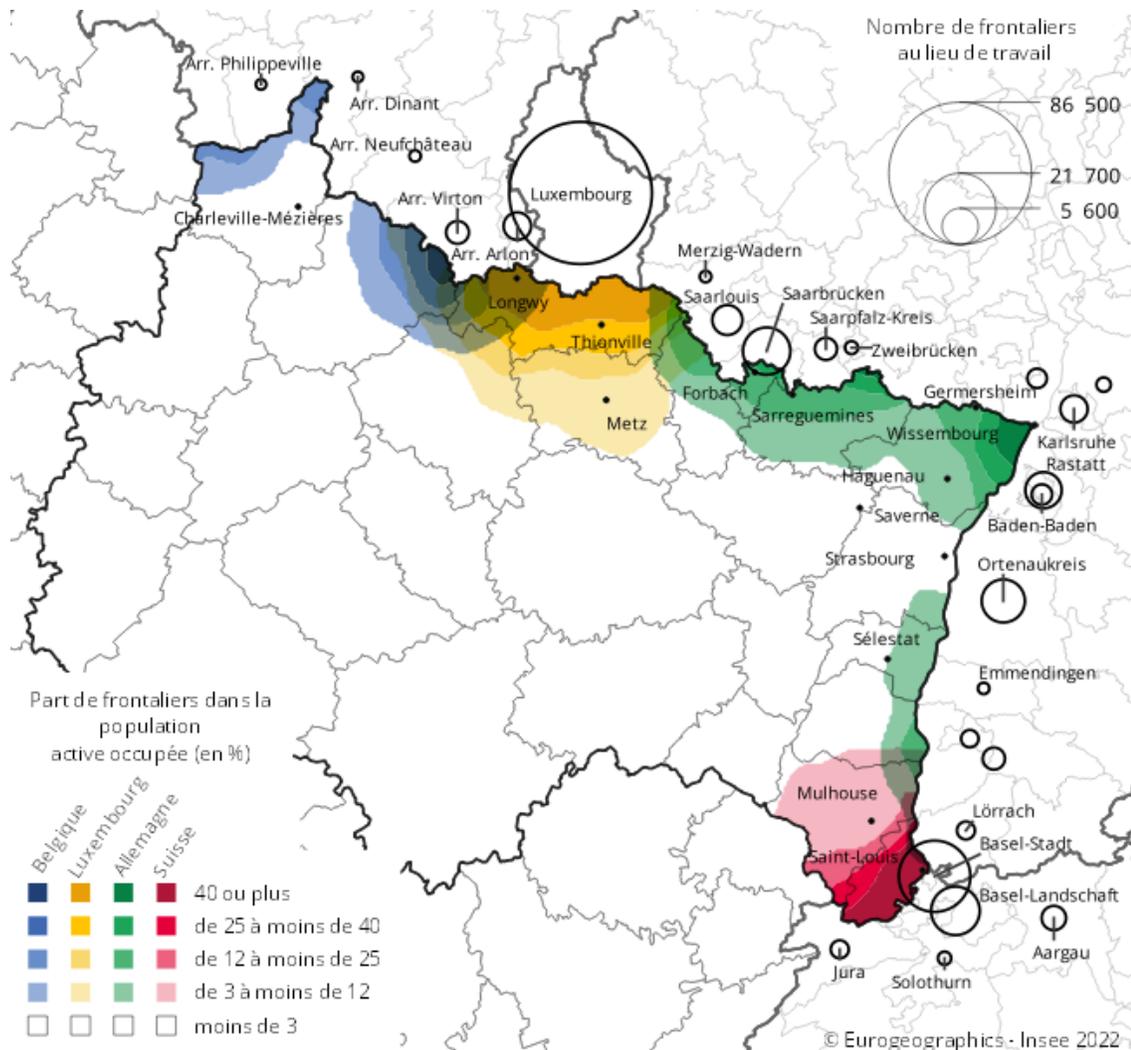
Source : ACOSS, URSSAF – Traitement OREF Grand Est

# LES PROJECTIONS DÉMOGRAPHIQUES DU TERRITOIRE



Source : INSEE, projections OMPHALE, traitement OREF Grand Est

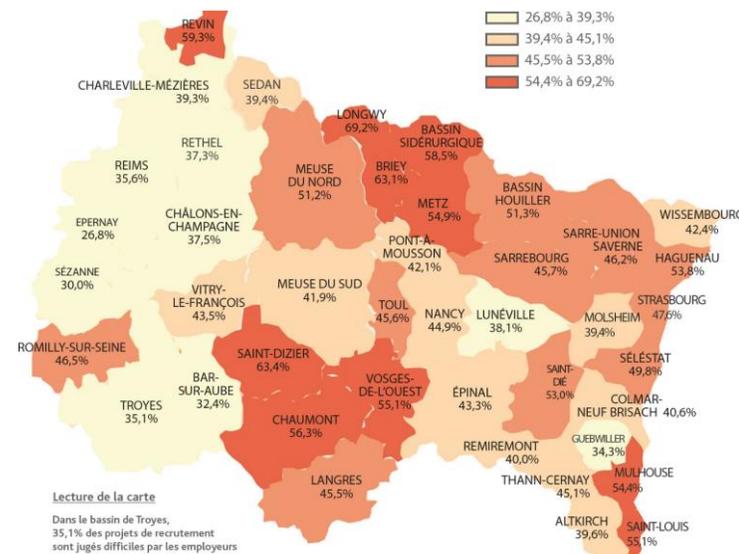
# LE PHÉNOMÈNE TRANSFRONTALIER



Source : INSEE, OREF Grand Est

Projections régionales d'emplois - Positionnement de la Maison de Région Thionville - Longwy ; Oref Grand Est, juin 2023

## Difficultés de recrutement par bassin d'emploi



Source : Pôle Emploi, Service statistiques, études et évaluations

## Principaux métiers exercés par les frontaliers

- Employés des services comptables et financiers
- Infirmiers en soins généraux
- Aides-soignants
- Agents civils de sécurité et de surveillance
- Agent de nettoyage
- Ingénieurs et cadres informatiques
- Employés administratifs

Source : INSEE, Recensement de population

# PERFORMANCE DATA

Site d'accès libre aux données statistiques de l'Oref Grand Est,

Permet d'obtenir des données socioéconomiques sur les territoires du Grand Est et sur les secteurs d'activité de la région.

Outil dynamique et régulièrement mis à jour.

PERFORMANCE  
DATA

La Région  
Grand Est

OREF  
GRAND EST

e  
pôle emploi

## Bienvenue sur Performance Data, l'outil public de visualisation de données du Grand Est



### TERRITOIRES

- > Bassins d'emploi
- > Départements
- > Maisons de région
- > Région



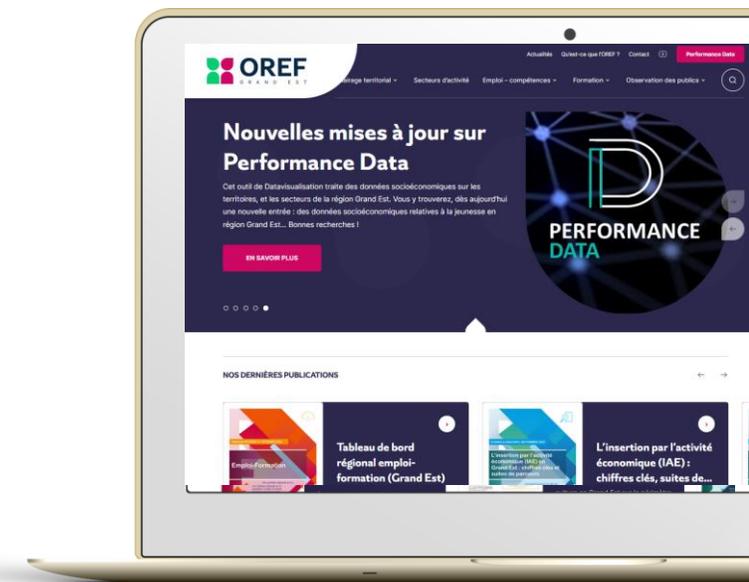
### SECTEURS D'ACTIVITÉ

- > Les secteurs d'activité



### OBSERVATIONS SPÉCIFIQUES

- > Transfrontaliers
- > Jeunes
- > Sanitaire et social



<http://www.orefgrandest.fr/>