

# DIAGNOSTIC

# CENTRE-VAL DE LOIRE

Dynamiques, évolutions de l'emploi et des compétences, publics prioritaires, offre de formation :  
Outillage et données mobilisables

## METHODOLOGIE UTILISEE

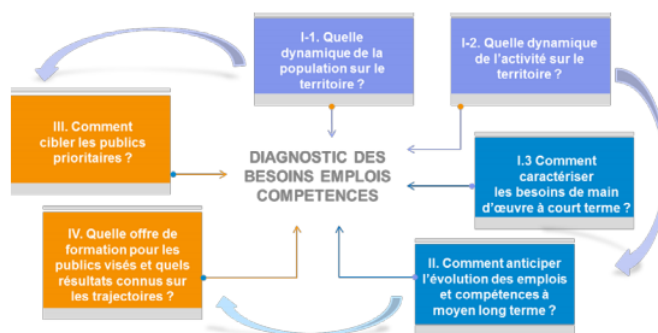
Le diagnostic produit dans le cadre du pacte régional d'investissement dans les compétences s'appuie, à la fois :

- sur les diagnostics réalisés lors de l'écriture du CPRDFOP, du SRDEII et de la SRE
- sur le guide méthodologique fourni par France Stratégie,
- sur les échanges menés entre les différents partenaires (CREFOP, réunions de concertation autour de la carte des formations professionnelles, réunions de coordination sur les territoires...)

## Une démarche d'analyse structurée

Le Plan d'investissement dans les compétences s'inscrit dans le Grand Plan d'investissement annoncé par le gouvernement pour la période 2018-2022. Il vise à former un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emploi de longue durée faiblement qualifiés, tout en transformant en profondeur l'offre de formation. Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022 constituent une contribution majeure à ces enjeux de transformation. Leur élaboration repose sur une analyse partagée de « l'offre et des besoins en compétences » du territoire. Il s'agit de « disposer d'une vision partagée des besoins en emplois et en compétences, à court terme et à moyen-long terme, [...] afin de favoriser l'adaptation des contenus et programmes de formation aux nouveaux besoins de l'économie.

Schéma 1 – La démarche d'analyse pour construire un diagnostic des besoins en emploi et en compétences



Source : France Stratégie

## De façon synthétique, il s'agit d'identifier :

- Les dynamiques de la population, de l'activité et de la main-d'œuvre sur le territoire dont les besoins de main-d'œuvre à court terme ;
- L'évolution des métiers et des besoins en compétences à moyen et long terme ;
- Les populations fragiles à cibler ;
- Et enfin l'existant en matière d'offre de formation pour les publics visés et les résultats connus sur leurs trajectoires.



## PLAN PROPOSE

Comme indiqué précédemment, le présent diagnostic s'organisera autour de 5 grands axes.

<b>Préambule .....</b>	<b>9</b>
7 <sup>ème</sup> région par sa superficie, mais 12 <sup>ème</sup> région en termes de population.....	9
La Loire forme l'unité géographique du Centre-Val de Loire .....	9
Une région bénéficiant de nombreuses infrastructures .....	9
<b>Quelles dynamiques sur le territoire ? .....</b>	<b>10</b>
<b>Les dynamiques de population .....</b>	<b>10</b>
Une population qui croît moins vite que la moyenne nationale .....	10
Des départements qui enregistrent même un recul de la population.....	11
Une dynamique démographique régionale portée uniquement par le solde naturel .....	12
Avec un dynamisme présent uniquement sur l'axe ligérien et la frange francilienne .....	12
Une région vieillissante .....	13
Mais encore une fois de manière disparate en fonction des territoires.....	16
<b>Les dynamiques économiques - Le tissu productif .....</b>	<b>16</b>
346 000 établissements .....	16
Principalement des petites structures .....	17
Un poids de l'agriculture très important en nombre d'établissements et dans une moindre mesure de l'industrie par rapport au niveau national .....	17
Une répartition territoriale disparate du nombre d'établissements par secteur .....	18
Un produit intérieur brut dans lequel l'industrie est également très présente.....	18
Une structuration économique résultant de l'histoire .....	19
Un tissu qui évolue franchement depuis 2015 .....	21
Une évolution portée par un taux de création dynamique et une diminution importante des défaillances ( bien qu'inférieure à la moyenne nationale).....	21
Une croissance économique toujours peu dynamique et qui tend à décrocher du niveau national.....	23
<b>Les dynamiques économiques - L'emploi .....</b>	<b>24</b>
Une répartition inégale des actifs en emploi sur le territoire régional .....	24
Un emploi privé concurrentiel et commercial localisé sur l'axe ligérien et la frange francilienne .....	25
Un emploi privé concurrentiel et commercial principalement tertiaire, mais un poids de l'industrie plus élevé qu'en France.....	25
Des spécificités industrielles fortes .....	26
Une spécificité de l'emploi différente d'un territoire à l'autre .....	28
Un territoire qui reste industriel malgré de fortes restructurations.....	29
Un emploi agricole très spécialisé dans les céréales / oléagineux et autres grandes cultures .....	30
Un fort recours à l'intérim.....	31

Une région où les migrations pendulaires sont très importantes .....	32
Une évolution de l'emploi moins forte qu'au niveau national .....	32
Uniquement portée par le tertiaire .....	33
Une croissance encore une fois hétérogène sur le territoire .....	33
<b>Les dynamiques économiques - Les métiers.....</b>	<b>35</b>
De l'emploi dans les domaines professionnels tertiaires, peu qualifié .....	35
Une teinte industrielle régionale que l'on retrouve dans les métiers .....	38
Une tertiarisation en marche malgré tout.....	40
Un rattrapage en cours d'un point de vue des qualifications – au profit des niveaux intermédiaires .....	41
<b>Les dynamiques économiques - Le marché du travail .....</b>	<b>42</b>
Un ralentissement de la croissance de la demande d'emploi.....	42
Une décrue du taux de chômage .....	42
Mais un avantage qui se réduit comparativement à la France.....	43
Une reprise des offres diffusées et des projets de recrutements.....	43
<b>Les dynamiques économiques – Les besoins à court terme .....</b>	<b>44</b>
Des offres d'emploi sur certains secteurs, principalement dans l'intérim .....	44
Sur des métiers qualifiés d'ouvriers et d'employés.....	46
Des offres principalement sur les trois grandes agglomérations de la région .....	48
Des métiers porteurs .....	50
Des tensions sur de nombreux postes .....	52
<b>Zoom sur le secteur du numérique en région .....</b>	<b>56</b>
Une région peu spécialisée dans le numérique .....	56
Une activité très localisée .....	56
Une diminution des postes salariés .....	57
Des métiers très qualifiés .....	58
Des entreprises du secteur numérique qui déposent de moins en moins d'offres d'emploi, mais des métiers du numérique de plus en plus demandés (métiers transverses).....	58
Des difficultés de recrutement en région Centre-Val de Loire.....	59
Focus sur les perspectives en termes de besoins en emplois et compétences dans le numérique.....	60
<b>Zoom sur les métiers du numérique en région .....</b>	<b>61</b>
Une dynamique de l'emploi exclusivement portée par les ingénieurs de l'informatique.....	61
Focus sur les employés et opérateurs de l'informatique : des métiers peu féminisés et majoritairement occupés par des jeunes de moins de 35 ans. ....	62
Focus sur les techniciens de l'informatique .....	63
Focus sur les ingénieurs de l'informatique .....	64
Un volume d'inscrits à Pôle emploi en très forte augmentation .....	65
Des demandes d'emplois principalement concentrées sur les métiers de la maintenance informatique, le développement et le multimédia .....	65

Des demandeurs d'emploi très diplômés et moins longtemps inscrits à Pôle emploi.....	66
Un volume d'offres d'emploi en progression, très majoritairement durables et qui concernent principalement des postes de développement et de maintenance informatique.....	67
Identification des difficultés de recrutement sur le marché du travail .....	67
Quelle offre de formation en région ? .....	68
Focus sur les perspectives en termes de besoins en emplois et compétences dans le numérique.....	70
<b>Zoom sur les SAP – Services à la personne.....</b>	<b>72</b>
Une évolution de la population entraînant un besoin accru de SAP .....	72
Des évolutions sociétales : .....	72
Des besoins en recrutement pourtant difficiles : .....	73
Des postes qui vont évoluer : .....	73
<b>Zoom sur les SAP – focus sur l'aide à domicile.....</b>	<b>73</b>
L'Aide à domicile, un secteur présent en région Centre-Val de Loire .....	73
Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional .....	74
Un emploi qui tend à diminuer depuis 2012.....	75
Une baisse des besoins métiers.....	76
Des difficultés de recrutement attendues sur les postes d'aides à domicile et d'aides ménagères .....	76
Les formations en région.....	76
Des emplois amenés à évoluer en terme d'effectif et d'adaptation de compétences .....	77
<b>Zoom sur l'Industrie .....</b>	<b>78</b>
Les principales composantes de l'Industrie en Centre Val de Loire.....	78
Un tissu industriel régional caractérisé par le poids important des TPE.....	78
En 2017, 11% des établissements employeurs associés à l'industrie ont leur siège social situé en dehors de la région. ....	79
Près d'1/4 des salariés du champ privé concurrentiel et commercial de la région travaillent dans l'industrie .....	80
De nombreuses spécificités industrielles en région Centre-Val de Loire .....	80
Une emprunte industrielle variable selon les territoires de la région et marquée par certaines spécificités locales .....	81
Un tissu industriel régional structuré autour de divers clusters et pôles de compétitivité .....	82
Entre 2009 et 2017, la région a perdu plus de 15300 emplois industriels, soit une contraction de 10%. .....	82
4 emplois sur 10 sont associés aux métiers de l'industrie de process ou de la mécanique et travail des métaux.....	83
Demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers industriels, quelle volumétrie ? .....	87
Des demandeurs d'emploi relativement jeunes et globalement peu diplômés .....	87
Quel est le volume d'offres d'emploi enregistrées et quelle ventilation sur les métiers caractéristiques de l'industrie ? .....	88
Quelle offre de formation .....	88
Quelques éléments de.....	88
Quelques éléments de perspectives.....	89
<b>Zoom sur le secteur transport logistique.....</b>	<b>91</b>



Le transport logistique, un secteur très présent en région CVL .....	91
Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional .....	92
Un emploi qui repart à la hausse .....	92
Une augmentation des besoins métiers.....	94
Des difficultés de recrutement .....	94
Les formations professionnelles initiales en région en 2017 .....	95
Les formations professionnelles continues financées par la Région (PRF) et/ou Pôle emploi en 2017 .....	95
De nombreux facteurs influencent l'évolution du secteur et viennent impacter les besoins en emplois et compétences .....	95
<b>Zoom sur le secteur du nettoyage .....</b>	<b>96</b>
Les activités de nettoyage, un secteur présent en région Centre-Val de Loire.....	96
Un emploi qui tend à progresser .....	98
Une forte augmentation des besoins métiers.....	99
Peu de difficultés de recrutement .....	99
Les formations professionnelles initiales en région à la rentrée 2017.....	99
Les formations professionnelles continues financées par la Région (PRF) et/ou Pôle emploi en 2017 .....	100
Une évolution des métiers à venir... ..	100
<b>Zoom sur le secteur de la sécurité .....</b>	<b>101</b>
La Sécurité, un secteur encore peu présent en région Centre-Val de Loire .....	101
Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional .....	102
Un emploi qui tend à progresser .....	102
Principaux métiers du secteur en région Centre-Val de Loire .....	103
Une augmentation des besoins métiers.....	104
Peu de difficultés de recrutement .....	104
Des formations initiales et continues présentes en région.....	104
Des métiers qui sont amenés à évoluer... ..	105
<b>Zoom sur l'agriculture.....</b>	<b>106</b>
Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional .....	108
Des emplois en baisse dans le secteur de l'agriculture .....	108
Des métiers principalement de productions .....	109
Des besoins métiers en baisse.....	110
Des difficultés de recrutement.....	111
Des formations initiales et continues présentes en région.....	111
Des métiers qui sont amenés à évoluer... ..	112
<b>Zoom sur la fibre optique .....</b>	<b>114</b>
Les hypothèses de déploiement FttH : .....	115
Situation de l'emploi : .....	115

Politique RH des entreprises : .....	116
Evolution de l'emploi : .....	116
Quelques données du marché du travail local : .....	117
La formation initiale spécifique aux métiers de l'installation de la fibre : .....	118
La formation continue spécifique aux métiers de l'installation de la fibre : .....	118
<b>Zoom sur les cafés hotels restaurant .....</b>	<b>119</b>
L'hébergement et la restauration, des secteurs très présents en région CVL .....	119
Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional .....	120
Un emploi qui repart à la hausse .....	120
Une augmentation des besoins métiers.....	122
Des difficultés de recrutement .....	122
Les formations en région.....	122
Des métiers amenés à évoluer.....	123
<b>Zoom sur le secteur de l'environnement .....</b>	<b>124</b>
<b>L'évolution des emplois et des compétences a moyen - long terme.....</b>	<b>125</b>
Des secteurs affichant des besoins de recrutement à horizon 2025.....	125
Des secteurs dopés par une stratégie locale .....	127
Douze ruptures technologiques qui vont impacter l'emploi et l'économie .....	128
La diffusion des TIC occupe une large place dans les facteurs d'évolution à venir .....	128
La numérisation entraînant une transformation des métiers.....	131
Un développement de l'approche durable – énergie, environnement, ... ..	133
Des transitions mettant en lumière des risques sur certains métiers .....	134
Un nécessaire travail sur divers périmètres .....	136
Car nous avons déjà une inadéquation des compétences par rapport aux évolutions métiers.....	136
Des métiers affichant des besoins de recrutement à horizon 2025 .....	138
Des besoins de renouvellement sur de nombreux postes industriels pouvant impacter le maintien de l'économie locale .....	140
<b>Les publics prioritaires .....</b>	<b>142</b>
<b>Les seniors .....</b>	<b>142</b>
La population seniors en région .....	142
Une part de seniors plus importante dans le sud de la région .....	143
Un taux d'activité et un taux d'emploi supérieurs à la moyenne sur l'axe ligérien et la frange francilienne .....	144
Une hausse de l'activité des seniors qui se répercute sur l'emploi et le chômage.....	144
Une part de salariés de 55 à 64 ans en emploi précaire globalement plus élevée que la moyenne .....	145
Une proportion élevée de seniors non-salariés au sud.....	146
70 % des seniors en emploi se concentrent dans 10 secteurs d'activité .....	146
Une moindre qualification des seniors en région, comme pour l'ensemble de la population régionale.....	147

Les secteurs les plus « vieillissants » et la problématique du renouvellement de la main d'œuvre .....	148
Maintien de l'emploi des seniors dans un contexte de baisse de l'emploi régional .....	149
Une part des seniors dans la demande d'emploi parmi les plus élevées de France.....	149
2 fois plus de demandeurs d'emplois seniors en 5 ans .....	150
Une augmentation des demandeurs d'emploi seniors qui alimente les demandeurs d'emploi de longue durée .....	150
15,5 % des demandeurs d'emploi seniors ont déclaré un handicap.....	151
Un positionnement des demandeurs d'emploi seniors sur des emplois peu qualifiés .....	152
Des salaires moyens des seniors plus faibles que la moyenne nationale .....	152
Un taux de pauvreté chez les seniors plus important dans le sud de la région, mais qui reste inférieur à la moyenne nationale.....	153
Néanmoins un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale.....	153
<b>Les jeunes.....</b>	<b>154</b>
Une part élevée de jeunes sur l'axe ligérien et la frange francilienne.....	154
Un nombre de jeunes qui diminue en région, mais une croissance en volume des 0 – 14 ans.....	155
Un taux d'activité plus élevé qu'en moyenne, en lien avec une scolarité plus courte .....	155
Un taux d'emploi également plus élevé en moyenne, mais de fortes disparité territoriales .....	156
Une part des salariés de 15 à 24 ans en emploi précaire plus faible qu'au niveau national, avec une présence plus importante dans le 41 .....	157
Un salaire horaire net plus important qu'en moyenne, avec un retard néanmoins pour le sud de la région .....	157
Et un taux de pauvreté inférieur à la moyenne nationale .....	158
Un taux de chômage des jeunes plus fort sur l'Est de la région .....	158
Une part des jeunes dans la demande d'emploi importante.....	160
Une diminution en fin de période du nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans .....	161
Une part de jeunes sans diplôme plus important à l'est de la région .....	161
<b>Les bénéficiaires du RSA .....</b>	<b>162</b>
<b>Les TH .....</b>	<b>162</b>
L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015 .....	162
Plus de huit établissements assujettis sur dix emploient au moins un bénéficiaire .....	163
Le niveau du taux d'emploi en équivalent temps plein varie de façon importante selon les secteurs d'activité .....	163
Le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés augmente avec la taille des établissements .....	164
Les caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH .....	164
Les contrats intérimaires en augmentation chez les nouveaux bénéficiaires .....	166
La DEFM TH 2017 (partie sous réserve de modification et validation de Pôle emploi) .....	167
<b>Les QPV – Quartiers Prioritaires de la Ville .....</b>	<b>167</b>
Cartographie des QPV .....	167
Un taux de pauvreté élevé et des taux d'emploi plus faibles qu'en moyenne.....	168
Demande d'emploi.....	169

Des revenus très en deçà des valeurs des EPCI (Etablissements publics de coopération intercommunale) .....	170
Un taux d'emploi plus faible et une plus grande précarité des postes .....	170
Une part plus grande d'allocataires du RSA et d'allocataires CAF .....	170
Une surreprésentation de chômeurs de longue durée.....	171
<b>Les personnes en situation d'illettrisme.....</b>	<b>172</b>
Une part des jeunes sans diplôme plus importante à l'est et dans le sud de la région .....	172
Une part des jeunes ayant des difficultés de lecture supérieure à la moyenne nationale .....	173
Zoom sur les savoirs de base .....	174
<b>Les NEET – Jeunes sans emploi, éducation ou formation .....</b>	<b>174</b>
<b>Les ZRR – Zones de Revitalisation Rurale.....</b>	<b>178</b>
Cartographie des ZRR .....	178
<b>Les Primo-arrivants .....</b>	<b>180</b>
<b>Quelle offre de formation ?.....</b>	<b>181</b>
<b>Formation professionnelle Initiale .....</b>	<b>181</b>
Des effectifs concentrés dans quelques domaines de formation .....	181
Des apprentis dans des formations de niveau 5 .....	182
Des élèves dans des formations principalement de niveau 4 .....	183
Une élévation du niveau de qualification en formation initiale.....	184
Des domaines de formation variés .....	185
Et spécifiques sur certains territoires.....	186
Des taux de pression qui divergent selon le département et le domaine d'études (rentrée 2017).....	187
Insertion générale des scolaires-apprentis : Taux en emploi (IVA -IPA).....	189
Décrochage.....	191
<b>Formation professionnelle continue .....</b>	<b>192</b>
Formation Continue qualifiante (Région – Pôle emploi) : des niveaux et domaine hétérogènes .....	192
Formation Continue qualifiante : Une offre qui évolue .....	195
Formation Continue qualifiante : Une offre qui évolue .....	196
Formation Continue qualifiante : taux de remplissage .....	197
Formation Continue qualifiante : taux d'abandon .....	197
Formation Continue qualifiante : principaux domaines de formation par zone .....	198
Formation Continue qualifiante : domaines spécifiques par zone .....	199
Sortants de formation « Parcours métiers » de 2016 .....	200

## PREAMBULE

### 7<sup>ème</sup> région par sa superficie, mais 12<sup>ème</sup> région en termes de population

(IND035) : <http://www.prefectures-regions.gouv.fr/centre-val-de-loire/Actualites/Principales/Le-Centre-Val-de-Loire-en-bref-Edition-2018>

Superficie : 39 151 km<sup>2</sup>

(IND036) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2018911>

Population : 2 587 000

Part dans la population française : 3,9%

Densité de la population : 66,1 hab/km<sup>2</sup>

### La Loire forme l'unité géographique du Centre-Val de Loire

(IND037) : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Centre-Val\\_de\\_Loire](https://fr.wikipedia.org/wiki/Centre-Val_de_Loire)

La région Centre-Val de Loire a été constituée globalement à partir de trois provinces historiques très hétérogènes :

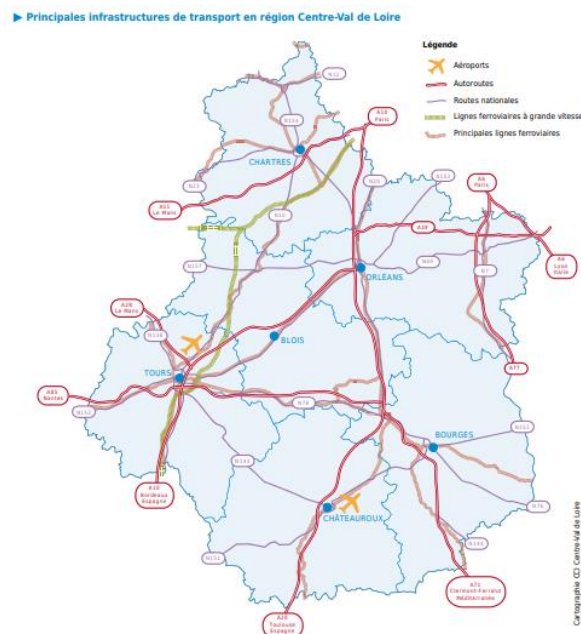
l'Orléanais (Loiret, Eure-et-Loir, Loir-et-Cher) ;

le Berry (Cher et Indre) ;

la Touraine (Indre-et-Loire).

### Une région bénéficiant de nombreuses infrastructures

(IND010) : [http://www.centre.cci.fr/sites/centre.cci.fr/files/Chif\\_cle\\_insee-cci\\_2017\\_Vdef.pdf](http://www.centre.cci.fr/sites/centre.cci.fr/files/Chif_cle_insee-cci_2017_Vdef.pdf)



## QUELLES DYNAMIQUES SUR LE TERRITOIRE ?

### Les dynamiques de population

#### Une population qui croît moins vite que la moyenne nationale

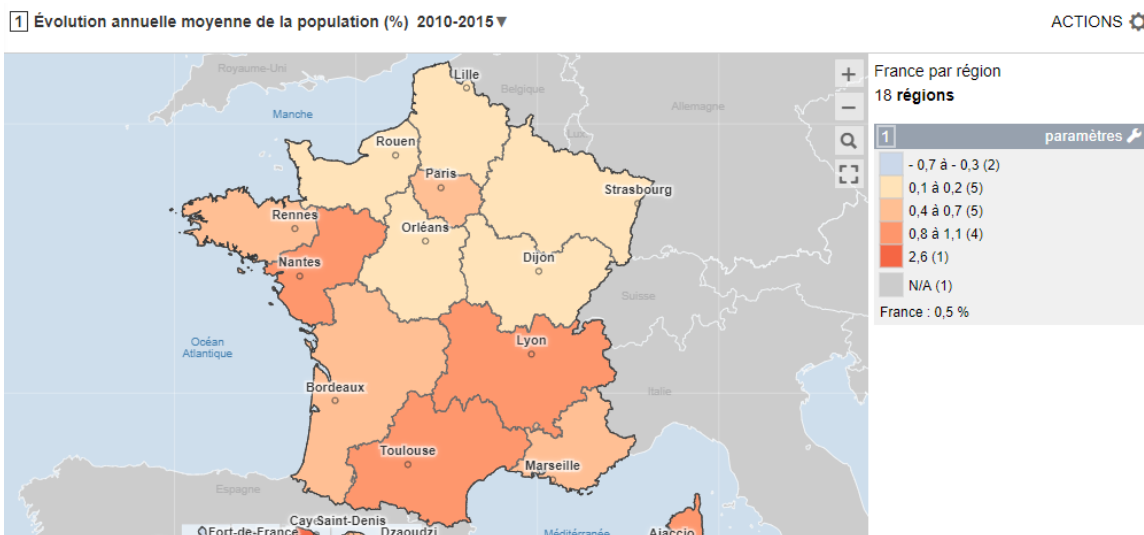
(IND038) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1405599?geo=FE-1+REG-24>

Nombre d'habitants en 2015 et taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %

Population	France (1)	Centre-Val de Loire (24)
Population en 2015	66 190 280	2 578 592
Variation de la population : taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %	0,5	0,2

Source : Insee, RP 2010 et RP 2015

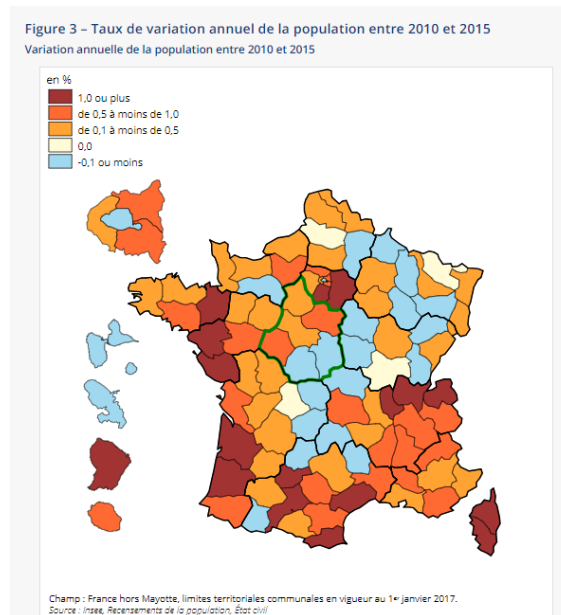
(IND039) : [https://statistiques-locales.insee.fr/#c=indicator&i=evolpop.tx\\_var\\_pop&s=2010-2015&view=map3](https://statistiques-locales.insee.fr/#c=indicator&i=evolpop.tx_var_pop&s=2010-2015&view=map3)



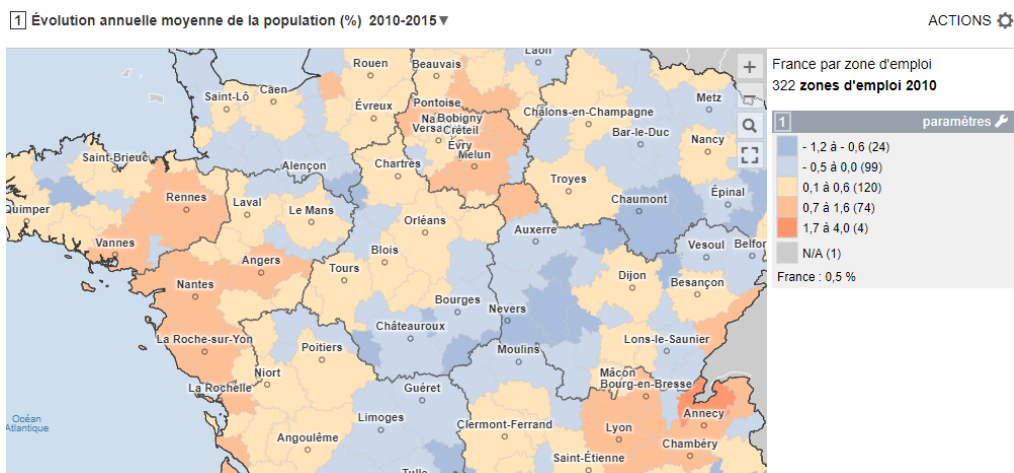
Source : Insee, RP 2010 et RP 2015

## Des départements qui enregistrent même un recul de la population

(IND040) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3292075>



(IND040-1) : [https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-491719,6394883,1278592,781079&c=indicator&i=evolpop.tx\\_var\\_pop&s=2010-2015&view=map8](https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-491719,6394883,1278592,781079&c=indicator&i=evolpop.tx_var_pop&s=2010-2015&view=map8)



Source : Insee, RP 2010 et RP 2015

Une dynamique démographique régionale portée uniquement par le solde naturel

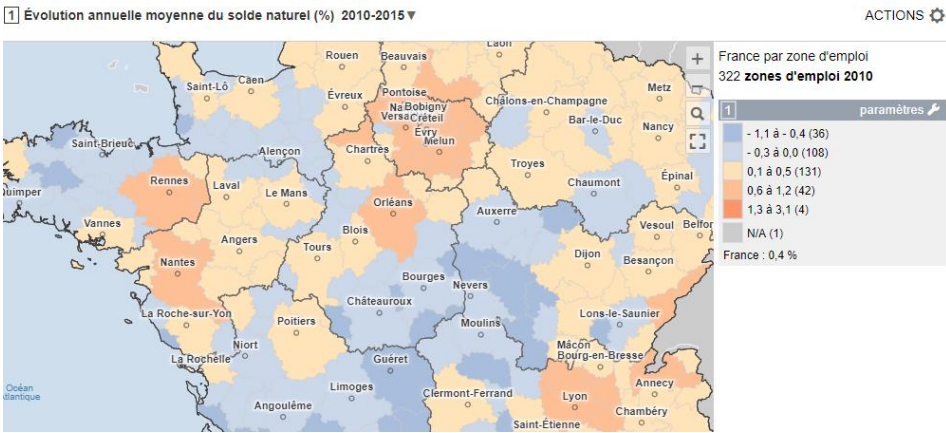
(IND001) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1405599?geo=REG-24>

Indicateurs de population pour la région Centre-Val de Loire

Population	Centre-Val de Loire (24)
Population en 2015	2 578 592
Densité de la population (nombre d'habitants au km²) en 2015	65,9
Superficie (en km²)	39 150,9
Variation de la population : taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %	0,2
dont variation due au solde naturel : taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %	0,2
dont variation due au solde apparent des entrées sorties : taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %	0,0
Nombre de ménages en 2015	1 146 494
Sources : Insee, RP2010 et RP2015 exploitations principales en géographie au 01/01/2017	
Naissances domiciliées en 2016	27 302
Décès domiciliés en 2016	26 237
Source : Insee, état civil en géographie au 01/01/2017	

Avec un dynamisme présent uniquement sur l’axe ligérien et la frange francilienne

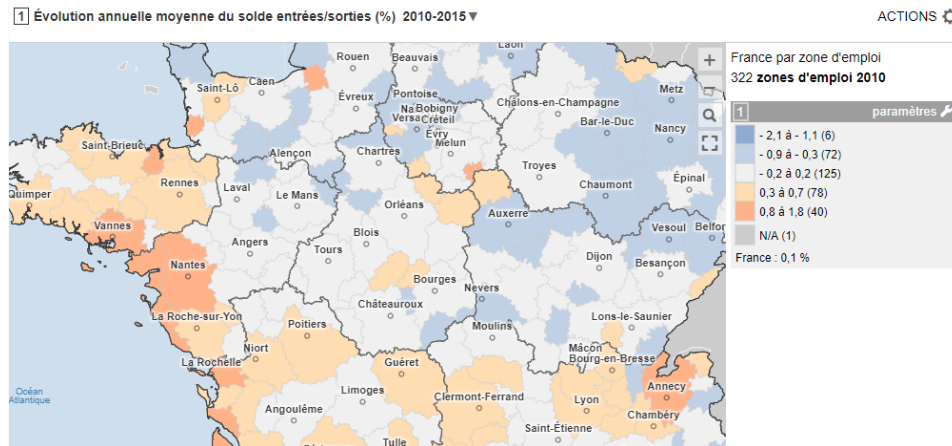
(IND041) : [https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-491719,6394883,1278592,781079&c=indicator&i=evolpop.tx\\_var\\_solde\\_nat&s=2010-2015&view=map8](https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-491719,6394883,1278592,781079&c=indicator&i=evolpop.tx_var_solde_nat&s=2010-2015&view=map8)



Source : Insee, RP 2010 et RP 2015



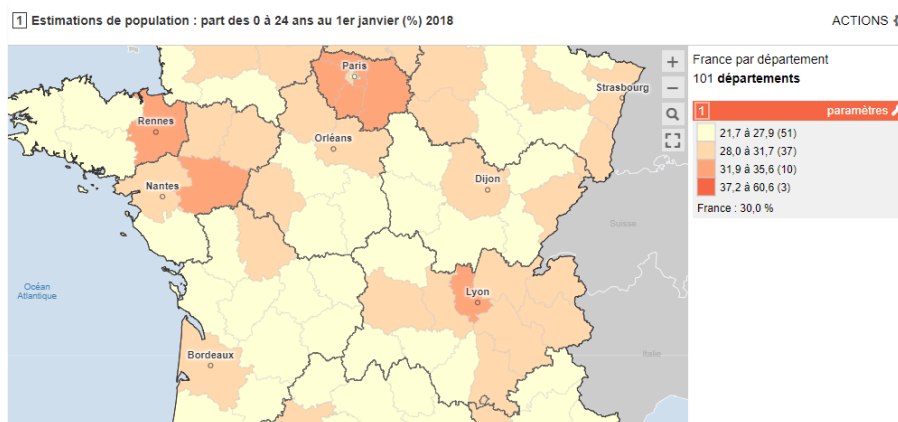
(IND041-1) : [https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-491719.6394883.1278592.781079&c=indicator&i=evolpop.tx\\_var\\_ent\\_sort&s=2010-2015&view=map8](https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-491719.6394883.1278592.781079&c=indicator&i=evolpop.tx_var_ent_sort&s=2010-2015&view=map8)



Source : Insee, RP 2010 et RP 2015

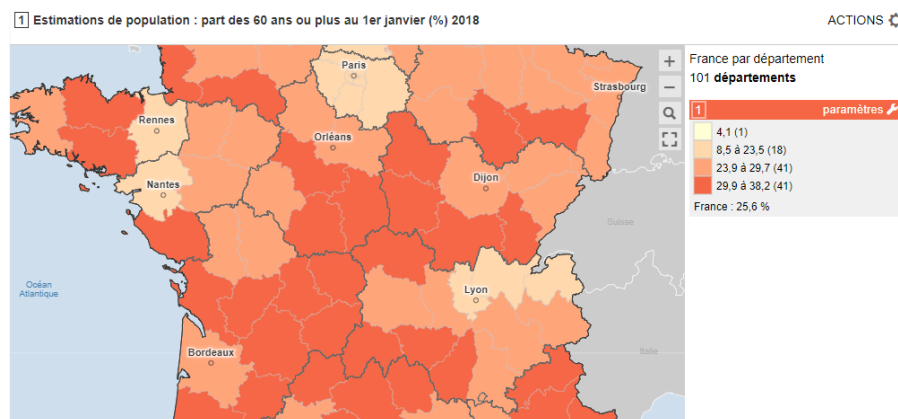
## Une région vieillissante

(IND042) : [https://statistiques-locales.insee.fr/#c=indicator&i=tcrdo21.estim\\_pop\\_part\\_des\\_0\\_24ans&s=2018&view=map2](https://statistiques-locales.insee.fr/#c=indicator&i=tcrdo21.estim_pop_part_des_0_24ans&s=2018&view=map2)



Région : 28.7%

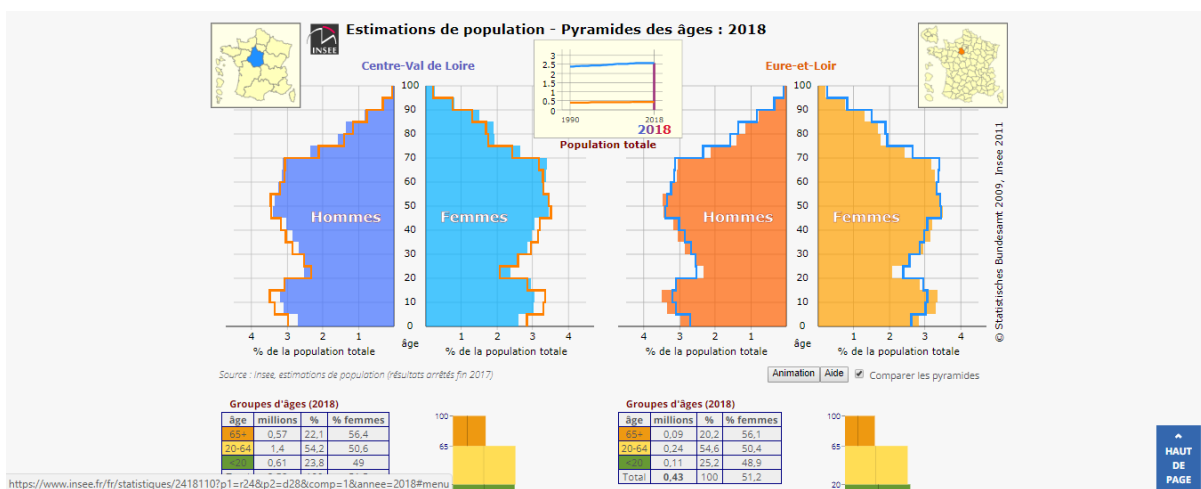
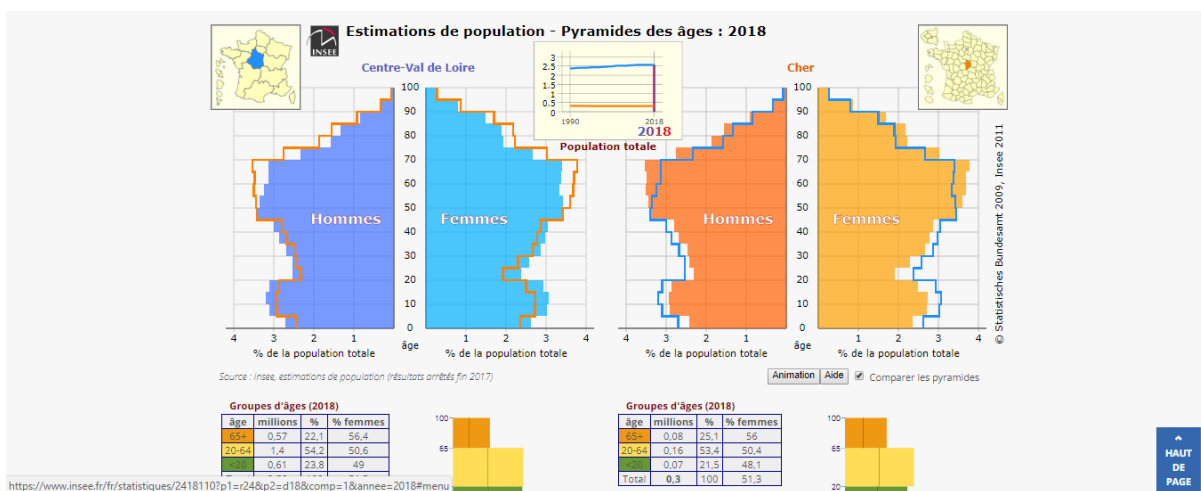
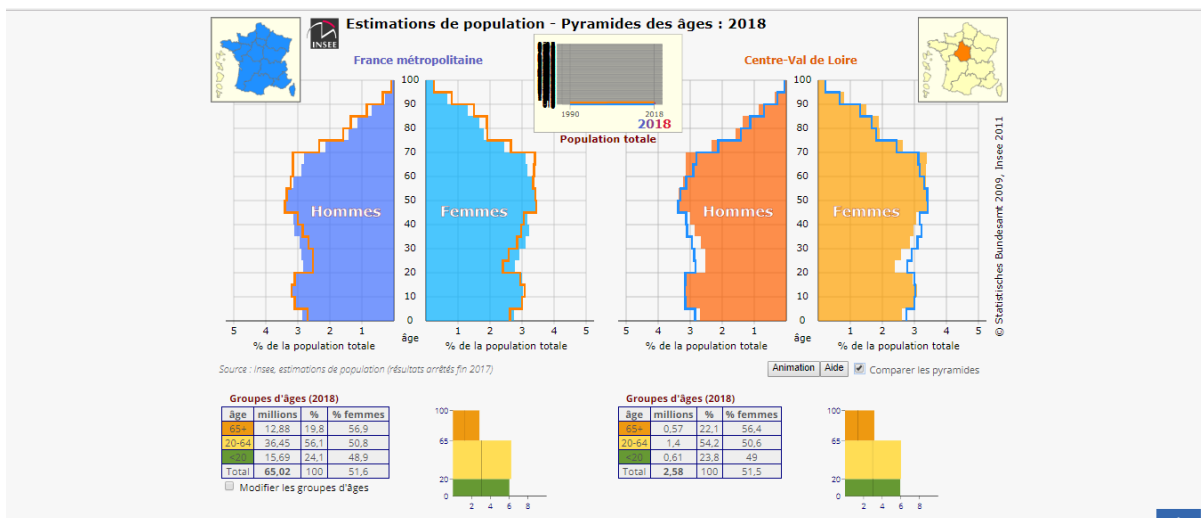
(IND042-1) : [https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-521094.6320172.1534310.937294&c=indicator&i=tcrdo21.estim\\_pop\\_part\\_des\\_60ans\\_ou\\_plus&s=2018&view=map2](https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-521094.6320172.1534310.937294&c=indicator&i=tcrdo21.estim_pop_part_des_60ans_ou_plus&s=2018&view=map2)

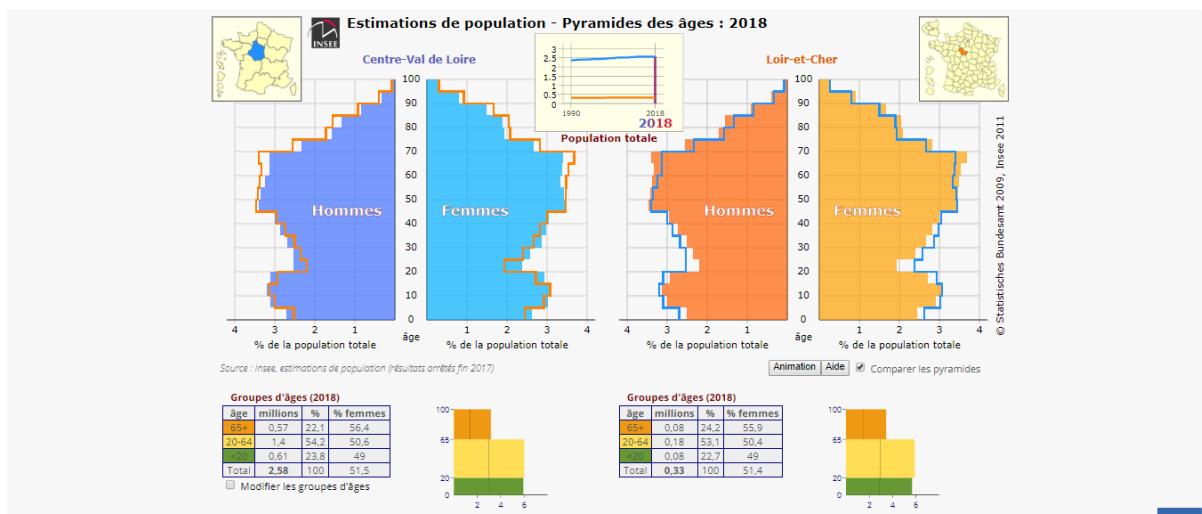
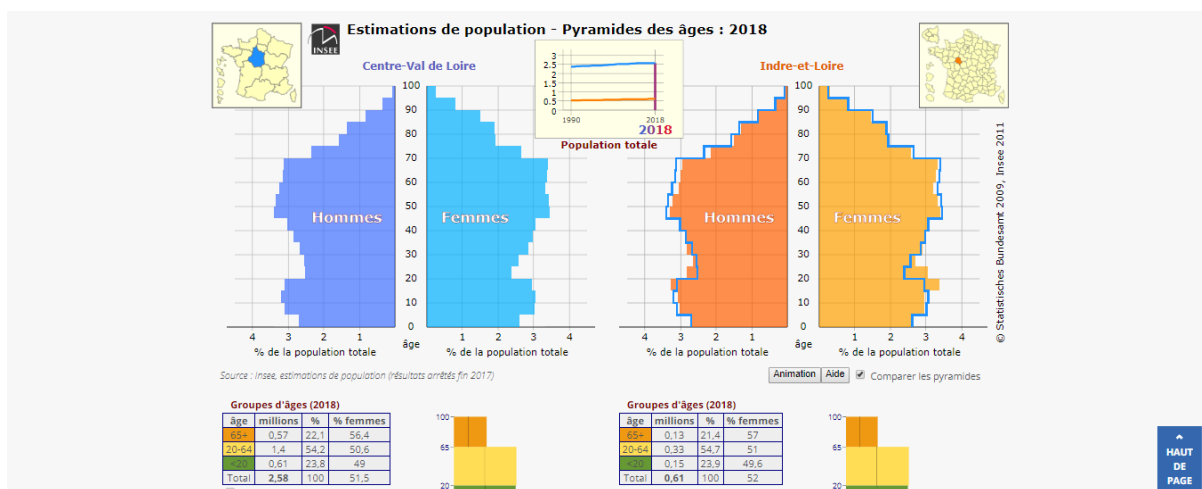
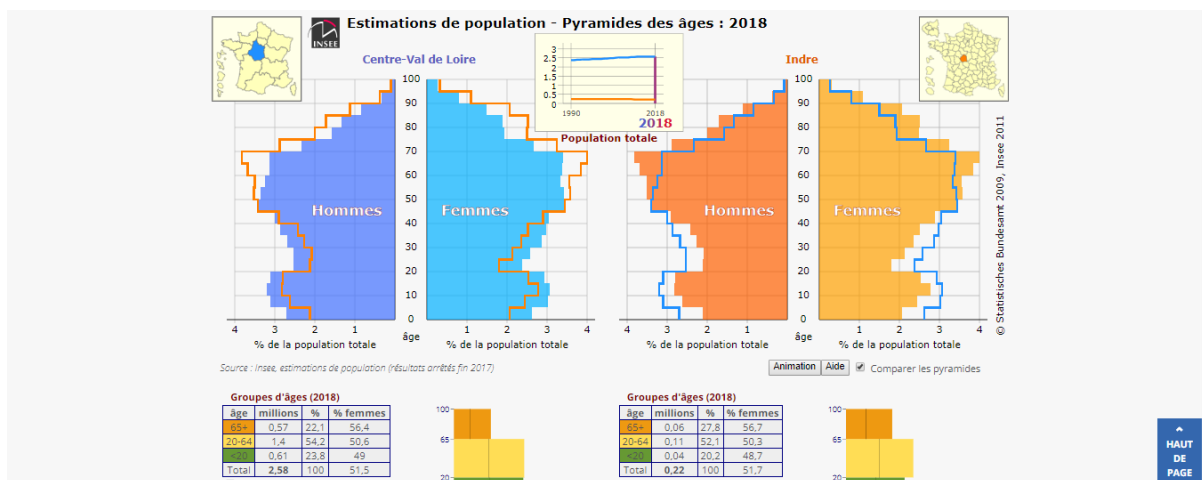


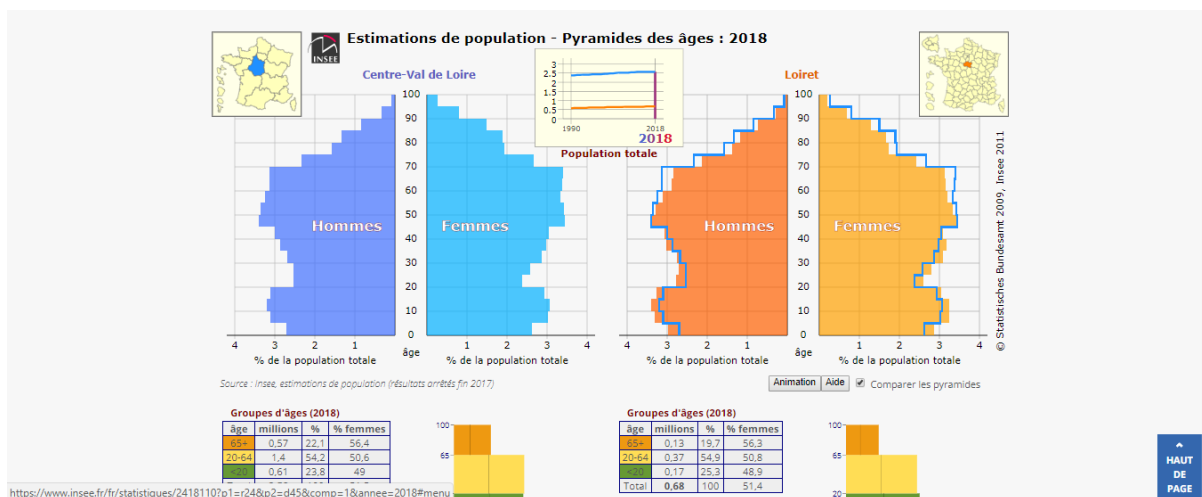
Région : 28.6%

Source : Insee, estimations de population (données provisoires)

## Pyramides des âges 2018 en France, en région Centre-Val de Loire et par département



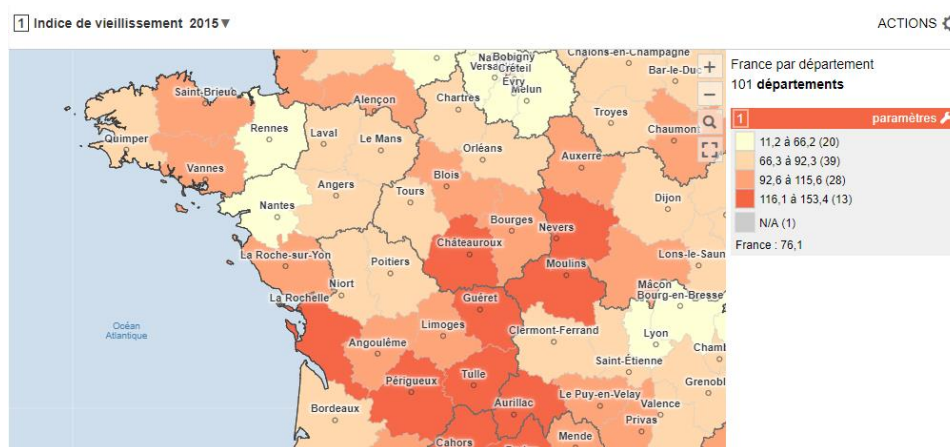




Source : Insee, estimations de population (résultats arrêtés fin 2017)

Mais encore une fois de manière disparate en fonction des territoires

(IND043) : [https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-675862,6293580,1345679,822062&c=indicator&i=rp.indice\\_vieillessement&s=2015&view=map2](https://statistiques-locales.insee.fr/#bbox=-675862,6293580,1345679,822062&c=indicator&i=rp.indice_vieillessement&s=2015&view=map2)



Région : 87.2%

Source : Insee, Recensement de la population (RP)

## Les dynamiques économiques - Le tissu productif

346 000 établissements

(IND002) : BO

La région compte au 31/12/2017 :

345 676 établissements immatriculés au répertoire SIRENE

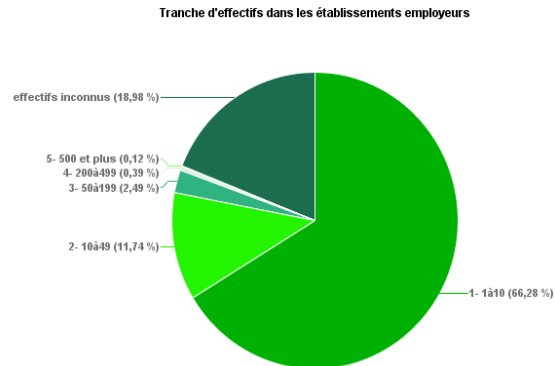
97 745 établissements employeurs

## Principalement des petites structures

(IND002) : BO

Principalement des petites structures : 66% d'établissement de moins de 10 salariés

21% de l'emploi



Source – SIRENE 2017

**Un poids de l'agriculture très important en nombre d'établissements et dans une moindre mesure de l'industrie par rapport au niveau national**

(IND004-1) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1405599?geo=REG-24+FRANCE-1>

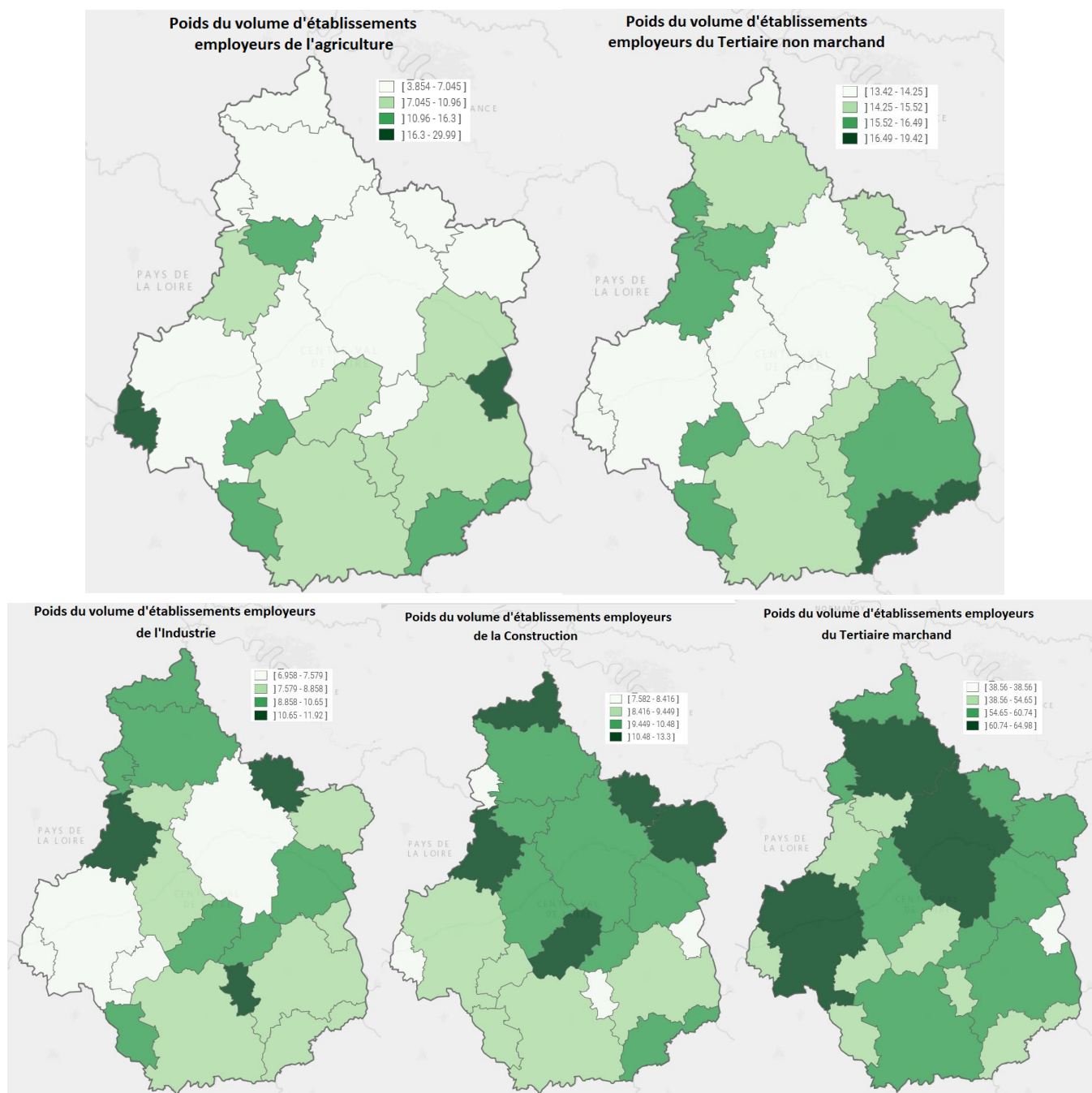
Nombre d'établissements et répartition des établissements par grand secteur d'activité, en %

Établissements	Centre-Val de Loire (24)	France (1)
Nombre d'établissements actifs au 31 décembre 2015	215 903	6 561 892
Part de l'agriculture, en %	10,1	6,0
Part de l'industrie, en %	6,1	5,3
Part de la construction, en %	10,1	10,1
Part du commerce, transports et services divers, en %	60,2	64,8
dont commerce et réparation automobile, en %	17,3	16,2
Part de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale, en %	13,5	13,8

Source : Insee, CLAP (connaissance locale de l'appareil productif) en géographie au 01/01/2015

## Une répartition territoriale disparate du nombre d'établissements par secteur

(INDo4-1) : BO : Poids des secteurs par zone d'emploi (Taux de spécificité)



Source: SIRENE 2017

## Un produit intérieur brut dans lequel l'industrie est également très présente

(INDo32) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1893220>

19,5% du PIB est industriel / moyenne nationale 14.3% et province 16.6%

2,7% du PIB est agricole / moyenne nationale 1,7 % et province 2,5%



## Une structuration économique résultant de l'histoire

(IND009) : <http://www.prefectures-regions.gouv.fr/centre-val-de-loire/Region-et-institutions/Portrait-de-la-region/Donnees-economiques/Panorama-economique-de-la-region-Centre-Val-de-Loire>

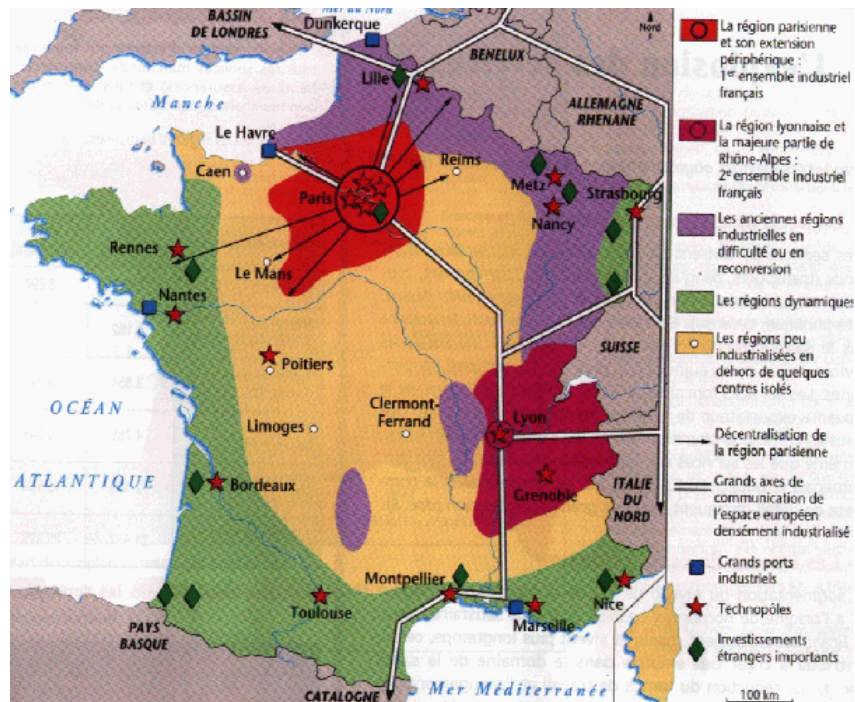
**Le nord de la région Centre-Val de Loire** s'est fortement industrialisé dans les années soixante-dix grâce aux décentralisations en provenance d'Ile-de-France. Cette zone bénéficie de la présence d'industries de haute technologie, ou à forte valeur ajoutée ; ces industries n'ont cependant pas suffi à préserver complètement la région des pertes d'emplois industriels – lesquels restent en outre très dépendants des sièges sociaux franciliens (38 % des effectifs salariés).

**Le sud de la région** est une terre d'agriculture et d'industries lourdes, mais a été fortement touché par les restructurations industrielles. De façon générale, les entreprises se situent plutôt dans le créneau des **PME** et **PMI** et sont réparties sur une grande variété de secteurs.

**L'axe ligérien** reste la zone la plus dynamique en termes d'emplois, car fortement tertiaire : on y trouve trois chefs-lieux de département, dont les deux plus grandes agglomérations de la région, Orléans et Tours, qui concentrent commerces et services (effectif industriel inférieur à la moyenne régionale).

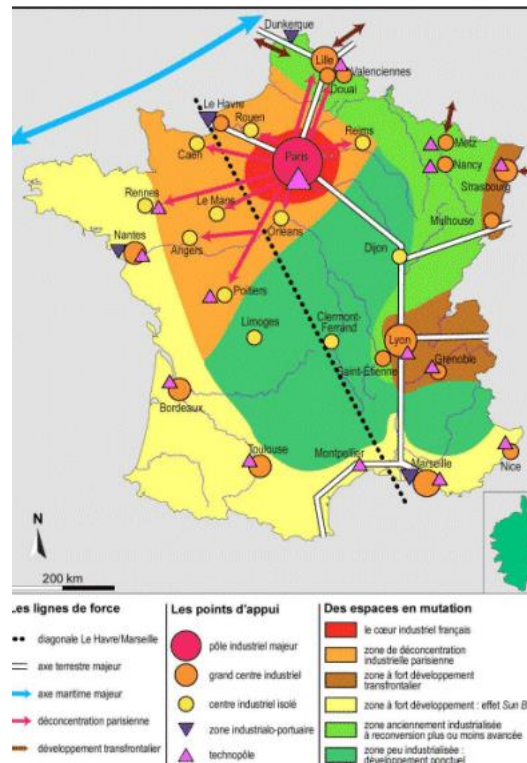
(IND009-1) : <https://histoireallerplusloin.jimdo.com/premi%C3%A8re-s/g%C3%A9ographie/am%C3%A9nager-et-d%C3%A9velopper-le-territoire-fran%C3%A7ais/>

### Les politiques de décentralisation industrielle



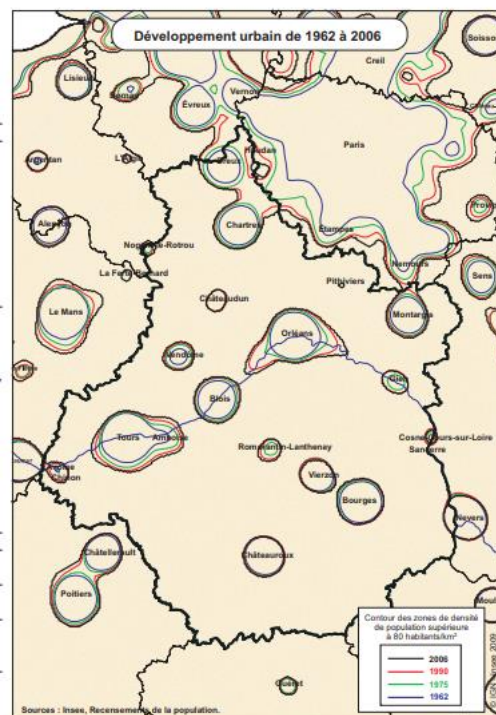
(IND009-2) <https://www.assistancescolaire.com/eleve/3e/geographie/reviser-une-notion/les-mutations-de-l-industrie-francaise-3gmfo4>

## Les dynamiques de l'espace industriel français



(IND009-3) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1293172>

## Le développement urbain de 1962 à 2006

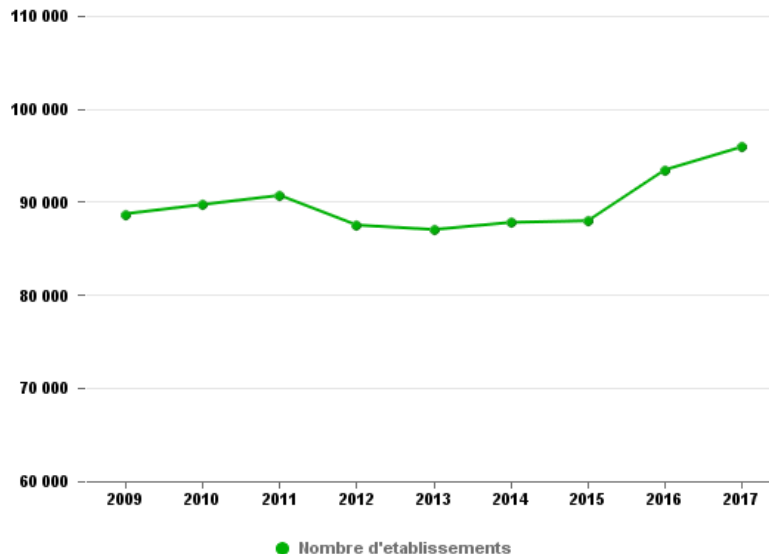


Source : Insee, recensements de la population



## Un tissu qui évolue franchement depuis 2015

(IND003) : BO : Evolution du nombre d'établissements employeurs par année



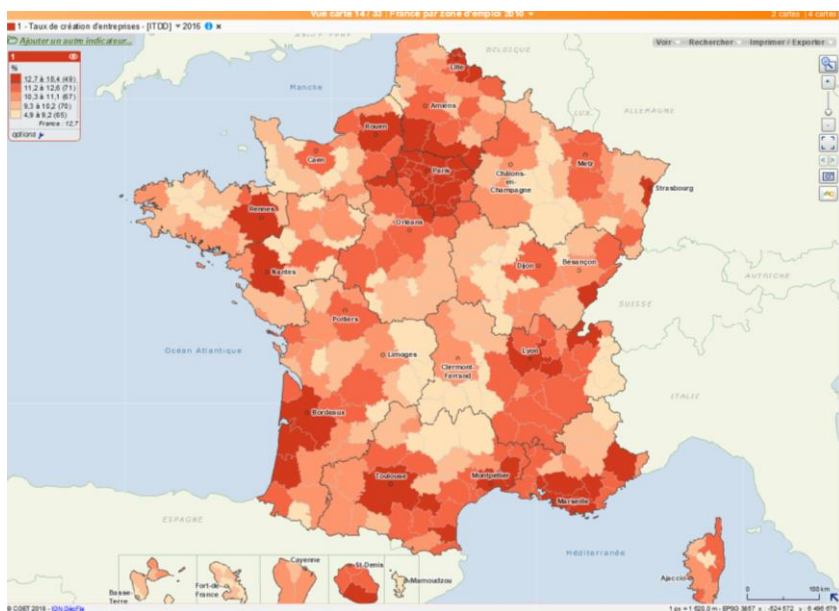
Source: SIRENE 2017

Evolution : +9% entre 2015 et 2017

Une évolution portée par un taux de création dynamique et une diminution importante des défaillances ( bien qu'inférieure à la moyenne nationale)

(IND003-1) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2016;z=-880622,6622782,2253338,1542695;l=fr;i=demo\\_ent.tx\\_crea\\_ent;v=map8](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2016;z=-880622,6622782,2253338,1542695;l=fr;i=demo_ent.tx_crea_ent;v=map8)

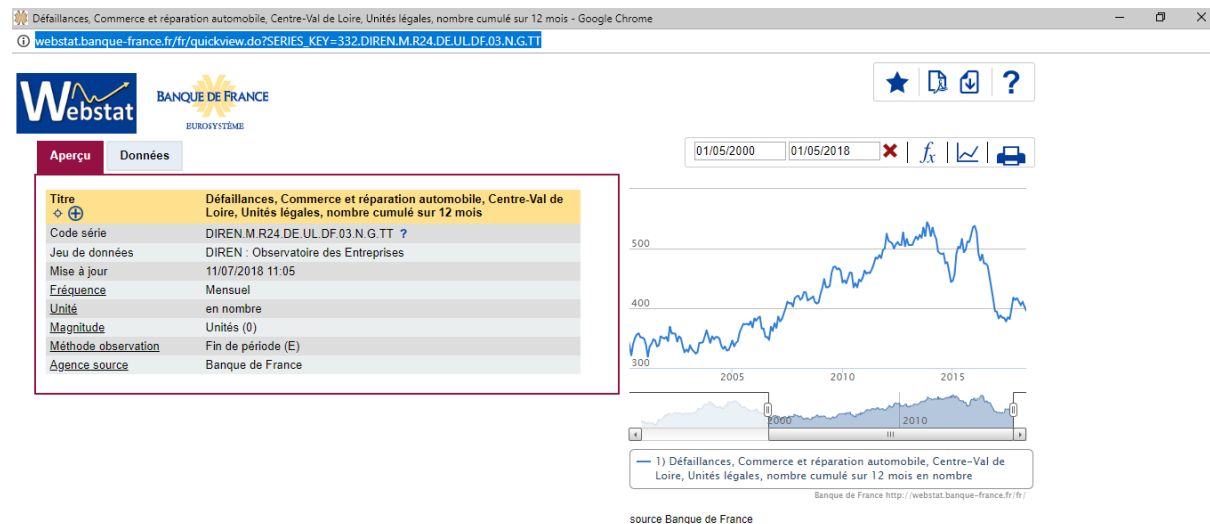
Taux de création d'entreprises en 2016 par zone d'emploi



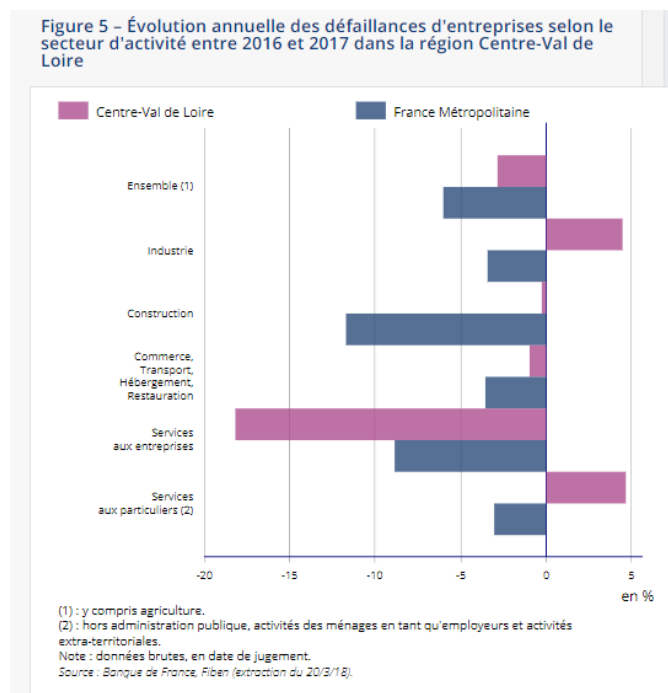
Région : 11.4%

Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (REE, Sirene)

(IND003-2) : [http://webstat.banque-france.fr/fr/quickview.do?SERIES\\_KEY=332.DIREN.M.R24.DE.UL.DF.03.N.G.TT](http://webstat.banque-france.fr/fr/quickview.do?SERIES_KEY=332.DIREN.M.R24.DE.UL.DF.03.N.G.TT)



(IND003-3) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3543400?sommaire=3550578>



(IND003-4) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3543400?sommaire=3550578>

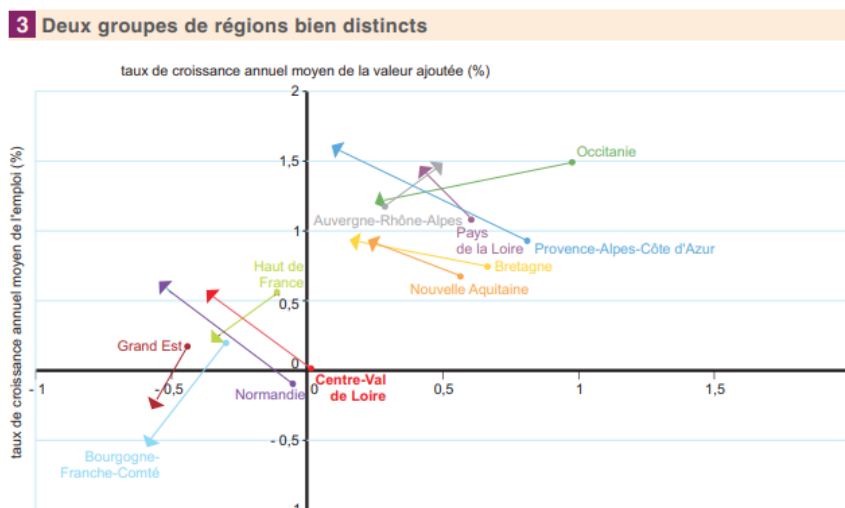
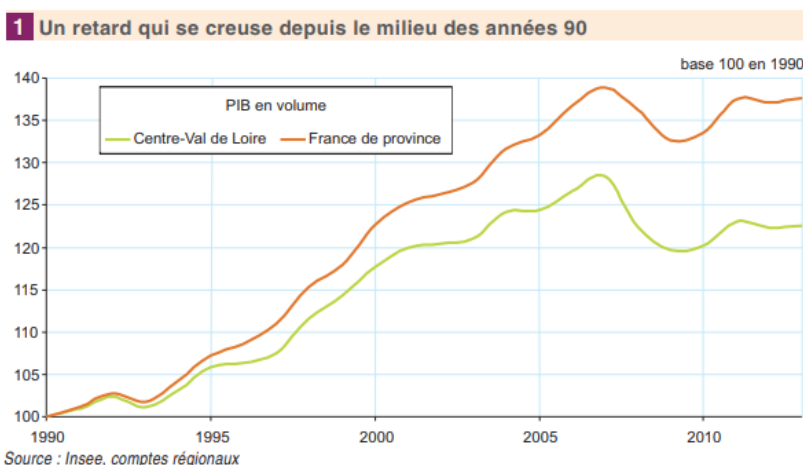
## Les défaillances d'entreprises par département

Défaillances d'entreprises (2)		
	nombre	évolution 2017/2016
Cher	257	2,6
Eure-et-Loir	354	6,6
Indre	171	-8,1
Indre-et-Loire	422	-3,7
Loir-et-Cher	269	1,5
Loiret	442	-11,1
Centre-Val de Loire	1 915	-2,8
France métropolitaine	53 142	-6,0

Sources : Insee, REE (Répertoire des entreprises et des établissements - Sirene) ; Banque de France, Fiben (extraction au 20/03/18)

## Une croissance économique toujours peu dynamique et qui tend à décrocher du niveau national

(IND008) : [http://centre-val-de-loire.directe.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.directe.gouv.fr/IMG/pdf/croissance\\_economique2017.pdf](http://centre-val-de-loire.directe.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.directe.gouv.fr/IMG/pdf/croissance_economique2017.pdf)

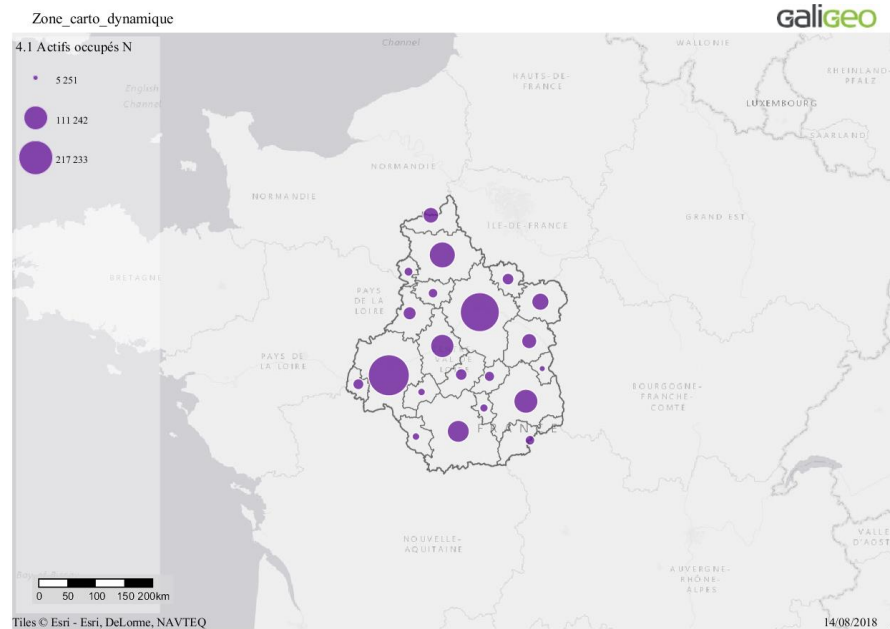


Note de lecture : pour chaque région sont calculés les taux de croissance annuels moyens de l'emploi et de la valeur ajoutée sur les périodes 2003-2008 et 2009-2013. Les flèches partent donc du point moyen de la première période pour aller vers celui de la seconde période. Ainsi, pour la région Centre-Val de Loire, la croissance de l'emploi et de la valeur ajoutée est quasi-nulle sur la période 2003-2008. Sur la période 2009-2013, l'emploi recule en moyenne de 0,34 % par an et la valeur ajoutée augmente de 0,53 % en moyenne par an.

Source : Insee, comptes régionaux

### Une répartition inégale des actifs en emploi sur le territoire régional

(IND 090) : carte ORIOM : Actifs occupés par zone d'emploi en 2015



Source : Insee, RP 2015

(IND091) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1405599?geo=DEP-18+DEP-36+DEP-37+DEP-41+DEP-45+DEP-28+REG-24>

Emploi - Chômage	Centre-Val de Loire (24)	Cher (18)	Eure-et-Loir (28)	Indre (36)	Indre-et-Loire (37)	Loir-et-Cher (41)	Loiret (45)
Emploi total (salarié et non salarié) au lieu de travail en 2015	981 362	113 469	148 630	84 505	241 897	125 840	267 021
dont part de l'emploi salarié au lieu de travail en 2015, en %	87,7	86,5	87,4	85,2	87,8	86,8	89,5
Variation de l'emploi total au lieu de travail : taux annuel moyen entre 2010 et 2015, en %	-0,4	-0,8	-0,4	-1,2	-0,1	-0,1	-0,4
Taux d'activité des 15 à 64 ans en 2015	74,6	73,3	75,9	73,6	73,9	75,0	75,1
Taux de chômage des 15 à 64 ans en 2015	13,0	14,3	12,4	13,2	12,9	12,6	13,2

Sources : Insee, RP2010 et RP2015 exploitations principales en géographie au 01/01/2017

(IND091-1) : <https://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/publications-regionales/centre.html>

#### Évolution de l'emploi et de la masse salariale

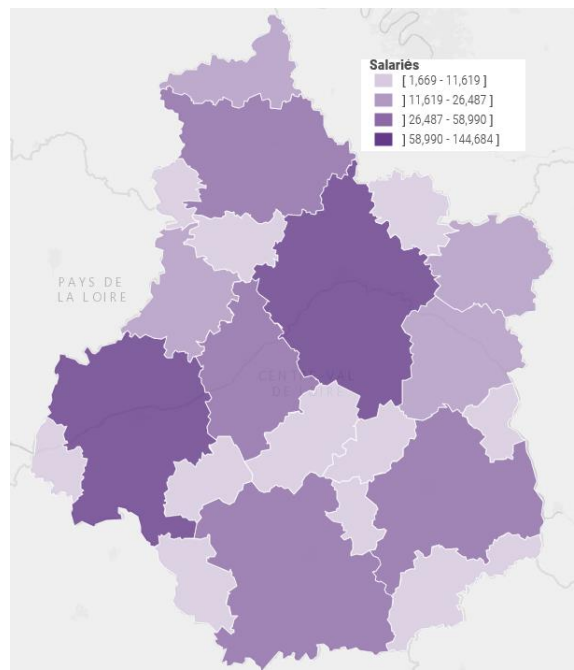
SMPT = salaire moyen par tête

Source : Acof-Urssaf

		Niveau	Évolution trimestrielle (en %)					Évolution annuelle (en %)
			2017 T1	2017 T2	2017 T3	2017 T4	2018 T1	
Région	Emploi salarié (en milliers)	632,1	+0,2	+0,5	+0,1	+0,4	-0,3	+0,7
	Masse salariale (en M€)	4 412	+1,0	+0,9	+0,5	+0,8	+0,2	+2,5
	SMPT (en €)	2 323	+0,8	+0,6	+0,3	+0,6	+0,1	+1,6
France	Emploi salarié (en millions)	18,4	+0,6	+0,5	+0,3	+0,6	+0,2	+1,7
	Masse salariale (en M€)	142,8	+1,3	+0,8	+0,8	+1,0	+0,8	+3,4
	SMPT (en €)	2 599	+0,8	+0,4	+0,4	+0,5	+0,4	+1,7

Un emploi privé concurrentiel et commercial localisé sur l’axe ligérien et la frange francilienne

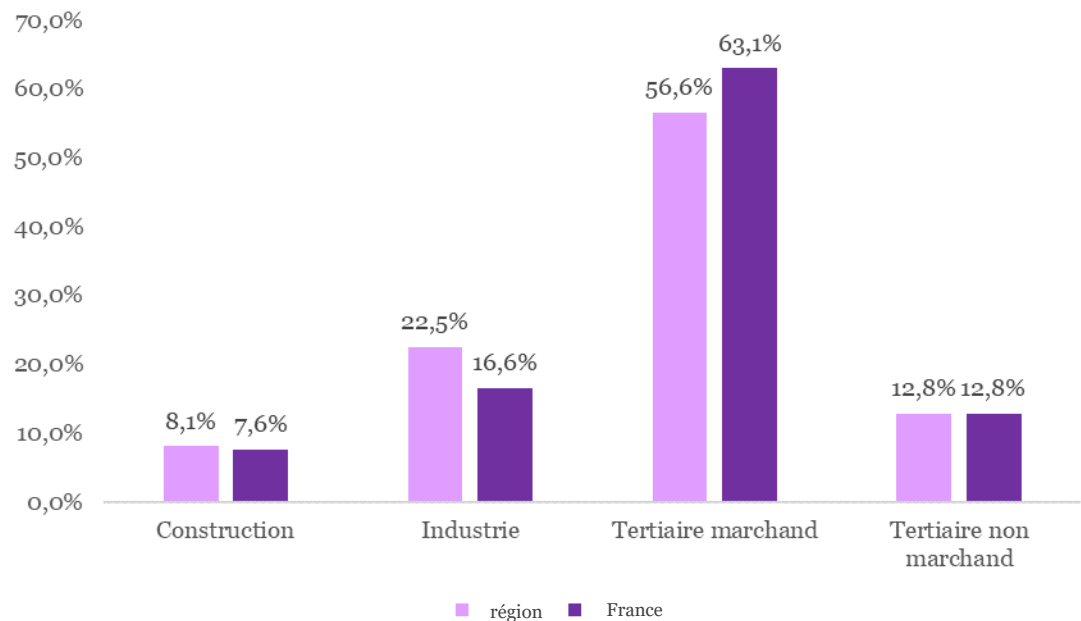
(INDo14) : BO : Nombre d’emplois totaux par zone d’emploi



Source: URSSAF 2017

Un emploi privé concurrentiel et commercial principalement tertiaire, mais un poids de l’industrie plus élevé qu’en France

(INDoo4) : BO : Répartition de l’emploi par grand secteur

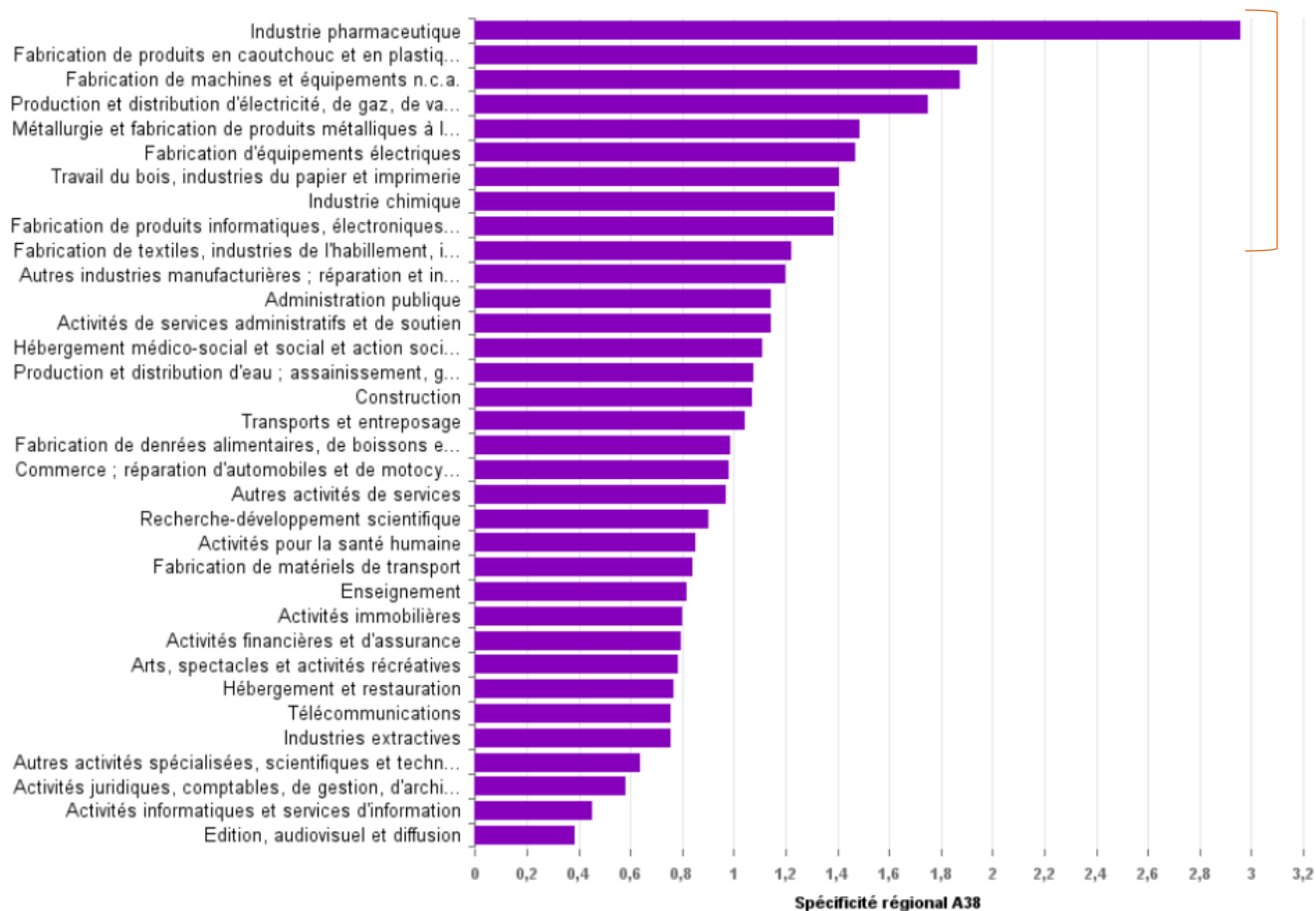


Source: URSSAF 2017

## Des spécificités industrielles fortes

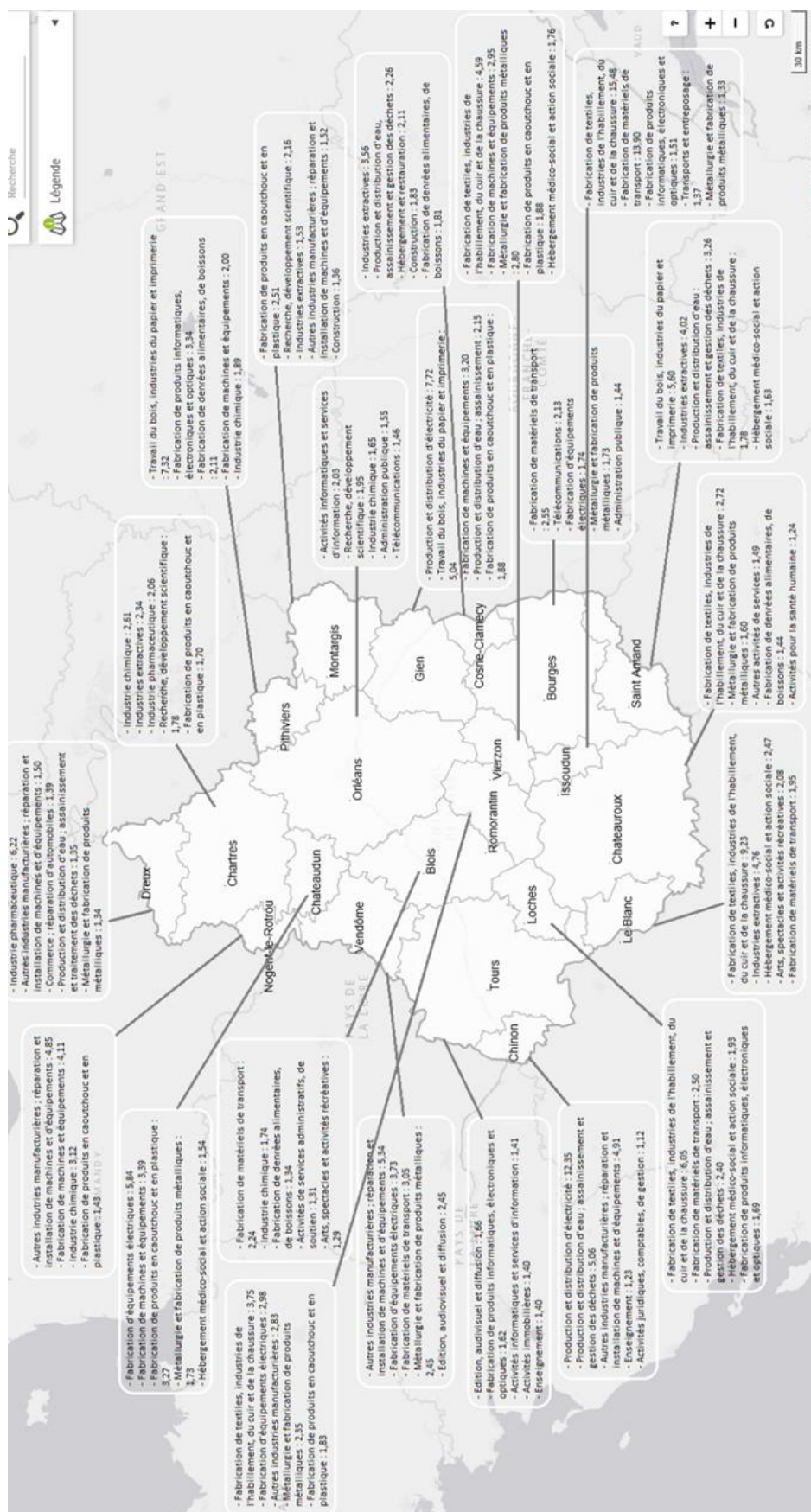
(IND033) : BO : spécificité des secteurs sur la région

→ Spécificités régionales



Source: URSSAF 2017

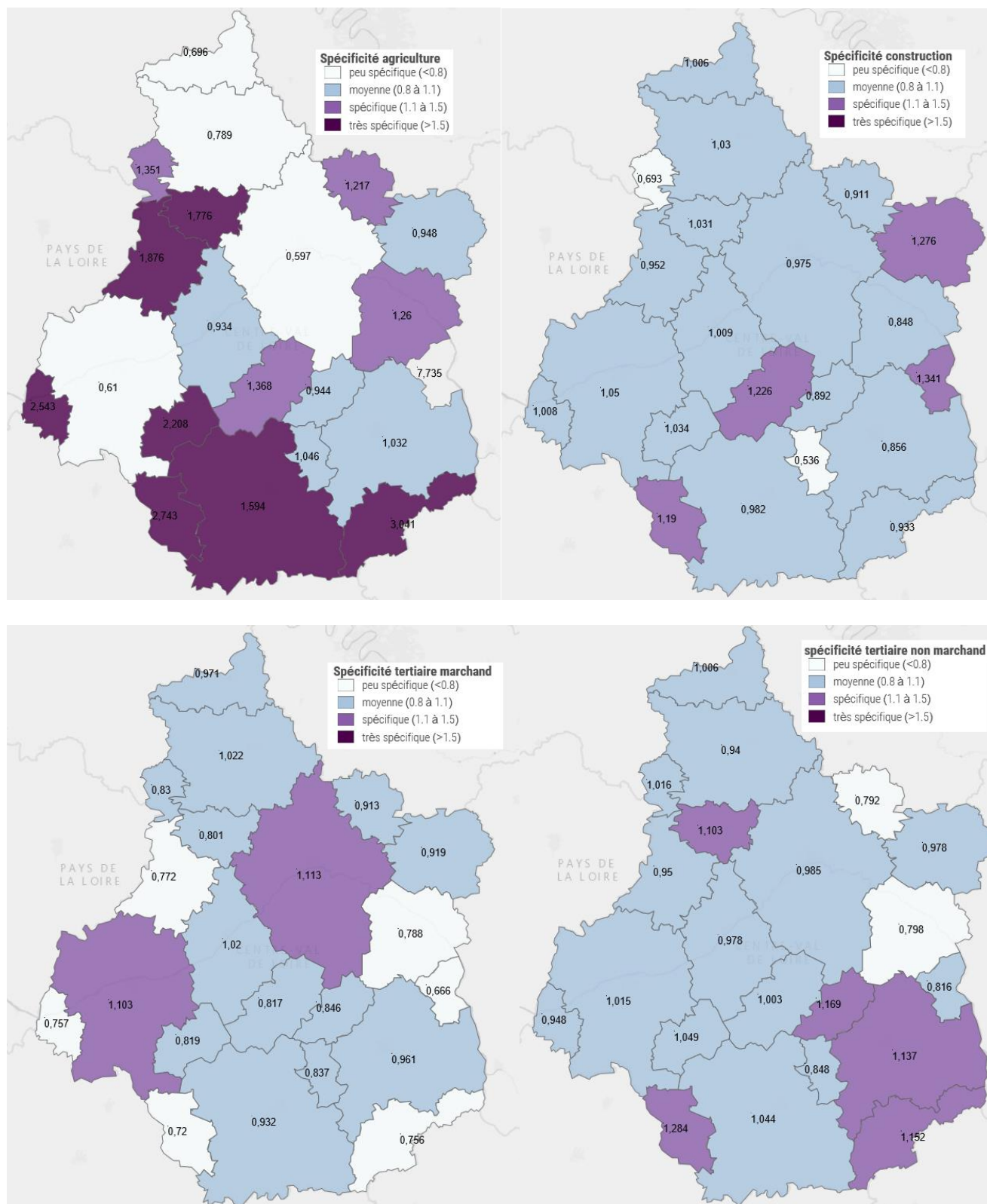




Source : URSSAF 2017

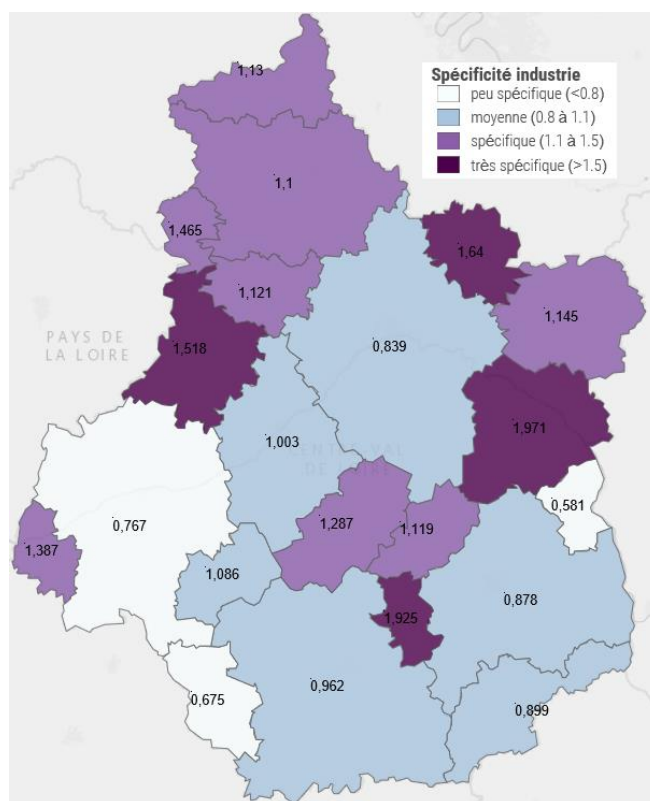
## Une spécificité de l'emploi différente d'un territoire à l'autre

(IND004-2) : BO : Spécificité de l'emploi par secteur et par zone d'emploi



Source : Insee, RP 2015





Source : Insee, RP 2015

## Un territoire qui reste industriel malgré de fortes restructurations

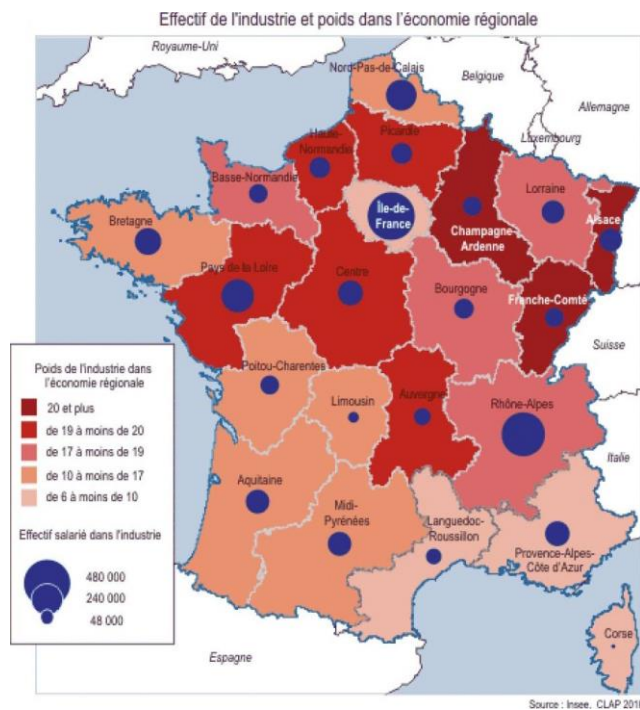
(IND007) : <http://www.regioncentre-valdeloire.fr/accueil/lavenir-de-ma-region/centre-val-de-loire-region-360/sraddt-2011.html>

### ► Une industrie qui reste forte, malgré de profonds bouleversements

L'industrie joue un rôle moteur dans le développement de l'économie régionale. La part du secteur dans l'emploi salarié régional (19,3 %) est notablement plus importante qu'au niveau national (15 %). Le Centre occupe le 6<sup>e</sup> rang national pour l'effectif salarié industriel (179 000 salariés en 2007) et la valeur ajoutée industrielle (4,5 % du montant national en 2008).

Toutefois, entre 1999 et 2007, l'industrie a vu sa part dans l'emploi salarié régional diminuer de 4 points. Cette désindustrialisation est plus rapide que pour la moyenne nationale. Les industries traditionnelles (textile-habillement, armement), ont été particulièrement éprouvées par les évolutions technologiques et concurrentielles. Depuis les années 60, le Berry avec le textile, la zone de Bourges avec l'armement, les bassins de Vierzon et de Montargis ont subi de profondes mutations. La crise de la confection a provoqué de nombreuses fermetures d'entreprises dans l'Indre, et la restructuration des industries d'armement (Giat, MBDA) et de l'automobile (Matra, Thyssenkrupp) a déjà causé des pertes d'emploi importantes dans le Cher et le Loir-et-Cher. Des difficultés plus récentes, liées aux mutations de l'économie mondialisée, sont apparues sur le bassin de Dreux (Philips), de Châteaudun (Flextronic, Paulstra) ou sur le Loiret (Thyssenkrupp, Lexmark).

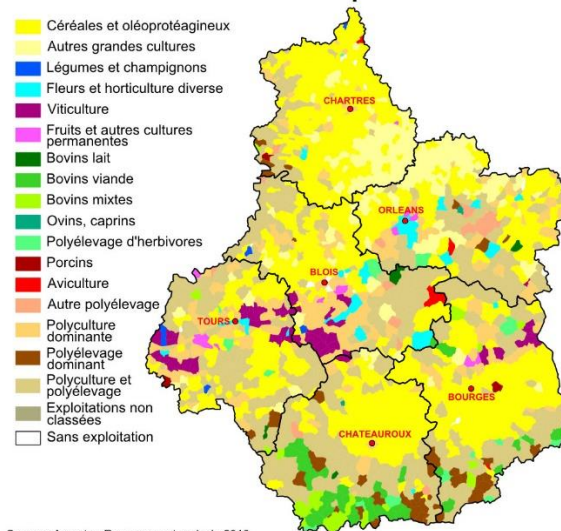
(IND006) : <http://projet.pcf.fr/53358>



Un emploi agricole très spécialisé dans les céréales / oléagineux et autres grandes cultures

(IND005) : <http://agreste.agriculture.gouv.fr/en-region/centre/>

#### Orientation technico-économique de la commune



## Un fort recours à l'intérim

(IND013) : [http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/SI\\_18028\\_interim\\_2018mai.pdf](http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/SI_18028_interim_2018mai.pdf)

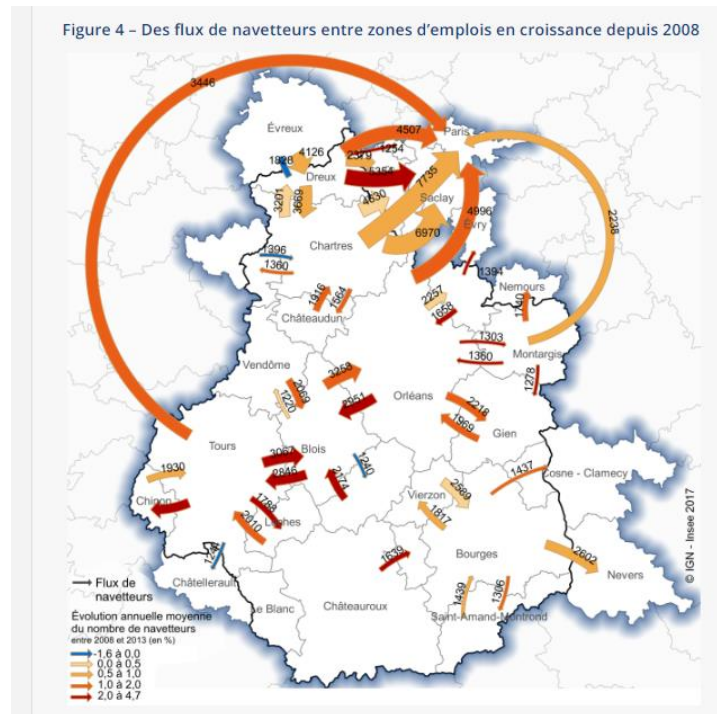
### RÉPARTITION DE L'EMPLOI INTÉrimAIRE SELON LES RÉGIONS ET ÉVOLUTIONS (DONNÉES CVS)

RÉGIONS	Répartition de l'emploi intérimaire à fin mai 2018	Répartition de l'emploi salarié au 31/03/18	Taux de recours à l'intérim	Évolution mensuelle	Évolution trimestrielle	Évolution annuelle
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	13,9%	12,4%	5,1%	-2,3%	-1,2%	9,8%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	5,2%	3,7%	6,4%	-3,1%	-3,6%	12,7%
BRETAGNE	5,3%	4,5%	5,4%	-7,2%	-5,2%	2,5%
CENTRE-VAL DE LOIRE	5,0%	3,4%	6,5%	-1,8%	-1,7%	7,4%
CORSE	0,1%	0,4%	NR	NR	NR	NR
GRAND EST	9,1%	7,5%	5,5%	-5,0%	-1,4%	10,8%
HAUTS-DE-FRANCE	9,5%	7,9%	5,5%	-1,7%	3,1%	9,9%
ÎLE-DE-FRANCE	16,0%	25,5%	2,8%	0,5%	1,3%	10,5%
NORMANDIE	5,7%	4,5%	5,8%	-1,5%	-0,2%	3,2%
NOUVELLE AQUITAINE	8,2%	7,8%	4,8%	-1,8%	-1,7%	7,4%
OCCITANIE	6,7%	7,6%	4,0%	-3,6%	-3,0%	10,8%
PAYS DE LA LOIRE	8,0%	5,8%	6,3%	-2,1%	-2,8%	10,2%
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	6,2%	7,3%	3,9%	-4,4%	-3,6%	11,8%
GUADELOUPE	0,2%	0,4%	2,0%	NR	NR	NR
GUYANE	0,2%	0,2%	6,4%	NR	NR	NR
MARTINIQUE	0,2%	0,4%	2,8%	NR	NR	NR
LA RÉUNION	0,5%	0,8%	2,9%	NR	NR	NR
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>4,5%</b>	<b>-2,5%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>9,4%</b>

Sources : Pôle emploi, Relevé Mensuel de Mission et Déclaration Mensuelle de Mission, France entière

## Une région où les migrations pendulaires sont très importantes

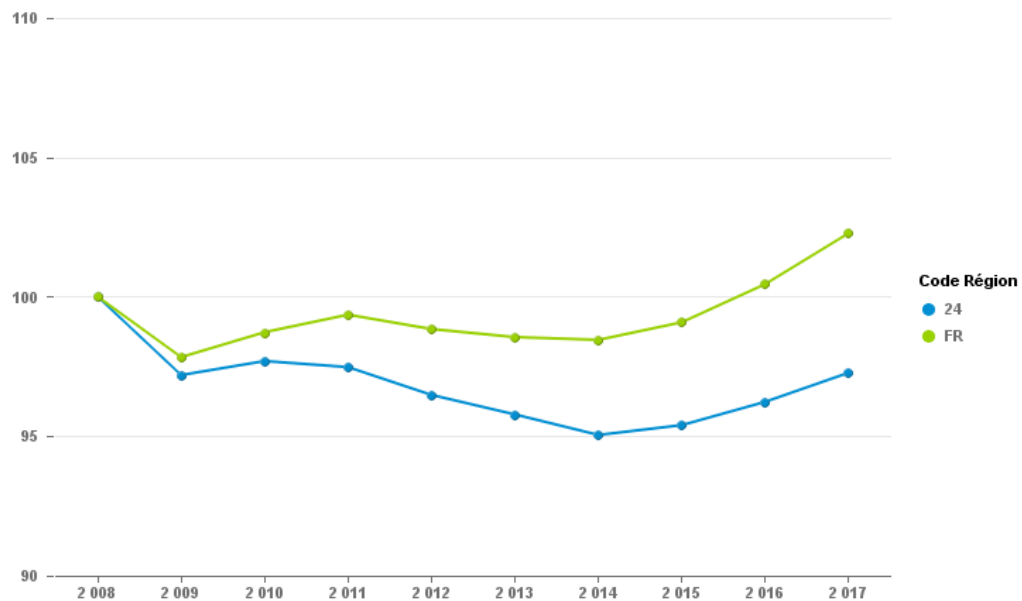
(IND011) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3324748>



Source : Insee, Recensements de la population

## Une évolution de l'emploi moins forte qu'au niveau national

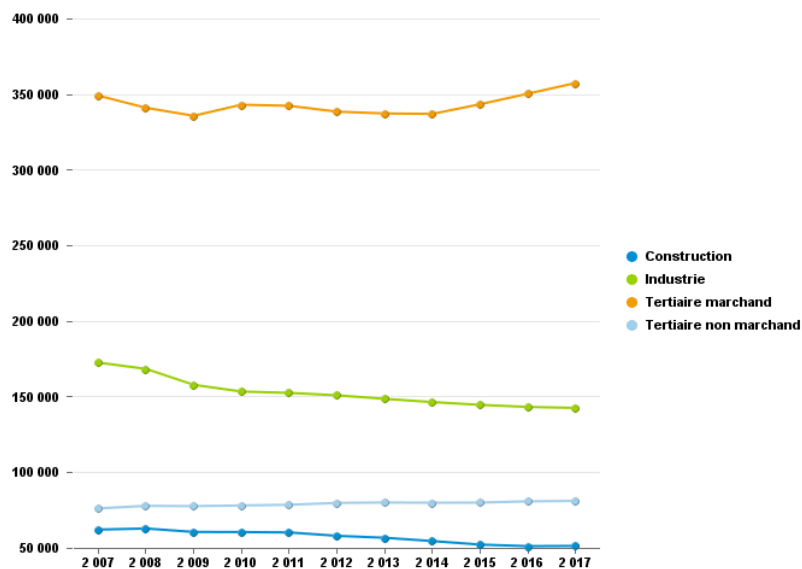
(IND032) : BO : Evolution de l'emploi : Région Centre-Val de Loire et National



Source : URSSAF

## Uniquement portée par le tertiaire

(INDo11) : BO : Evolution de l'emploi régional par grand secteur

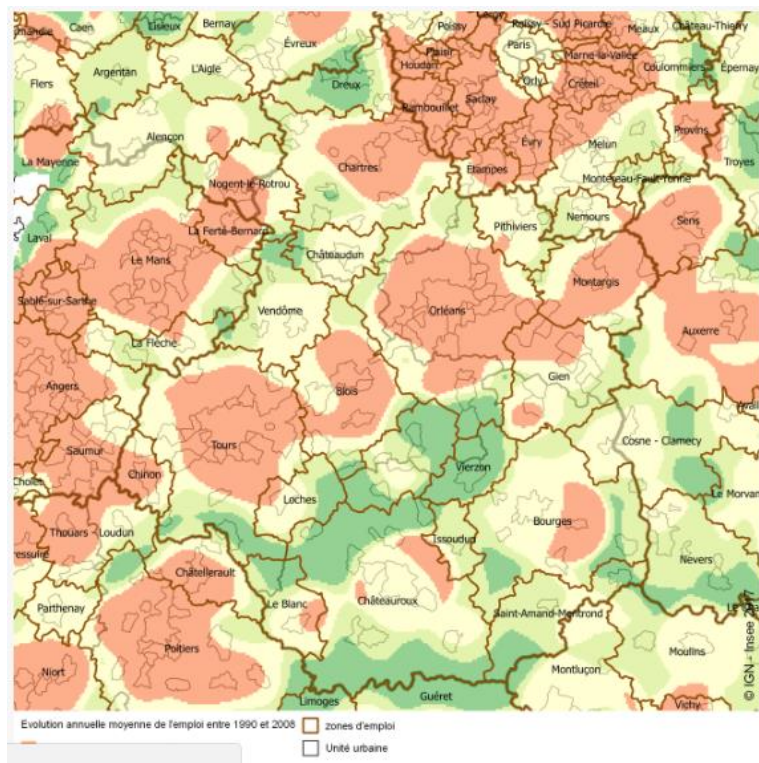


Source: URSSAF 2017

## Une croissance encore une fois hétérogène sur le territoire

(INDo12) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3324748>

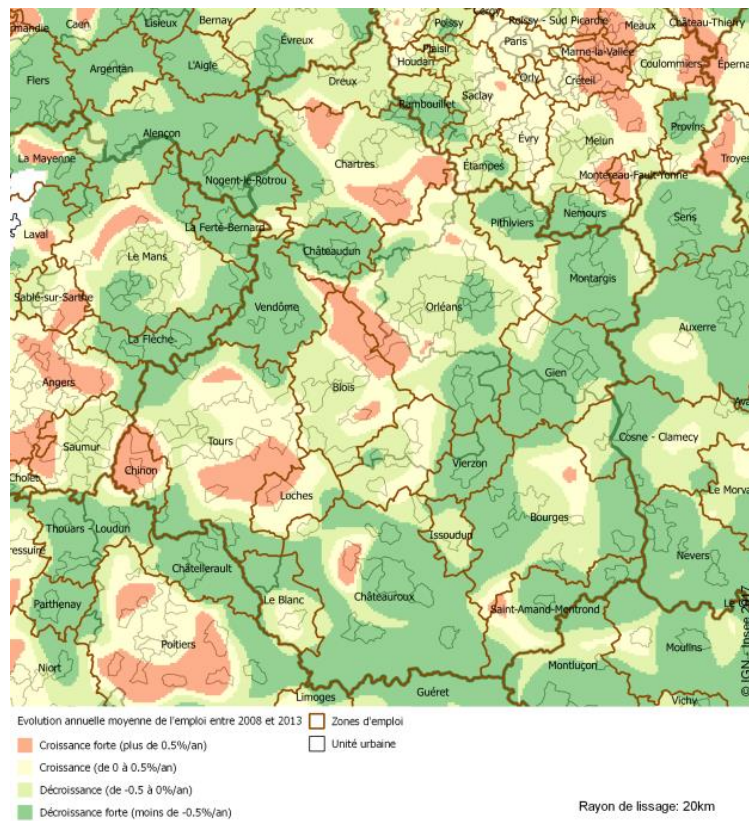
Évolution annuelle moyenne de l'emploi entre 1990 et 2008



Source : Insee, Recensements de la population

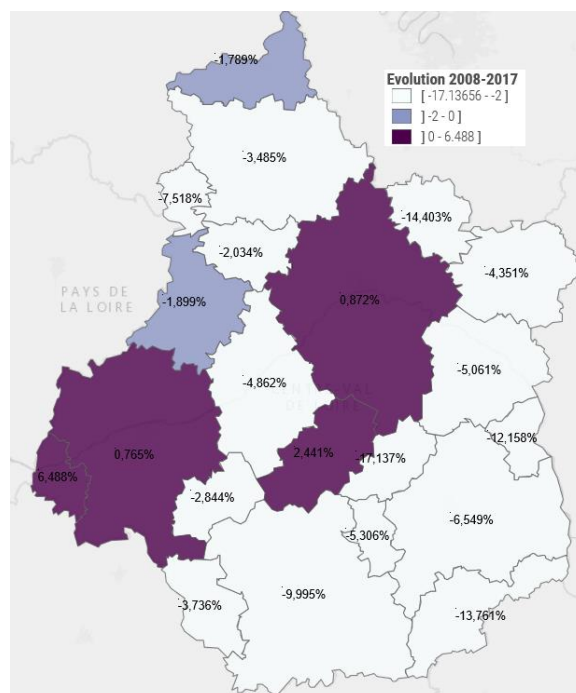


## Évolution annuelle moyenne de l'emploi entre 2008 et 2013



Source : Insee, Recensements de la population

(INDo14-2) : BO : Evolution de l'emploi par zone d'emploi



Source: URSSAF 2008/2017

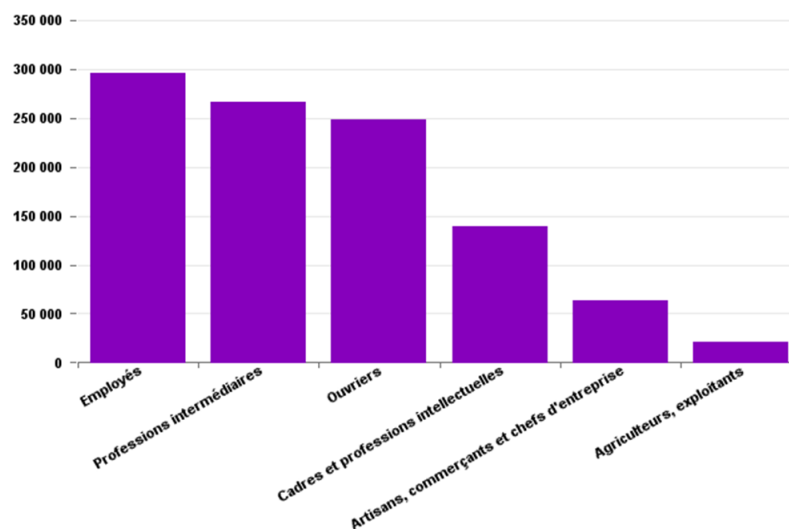
### De l'emploi dans les domaines professionnels tertiaires, peu qualifié

(INDo16) : BO : Nombre de salariés par domaine professionnel



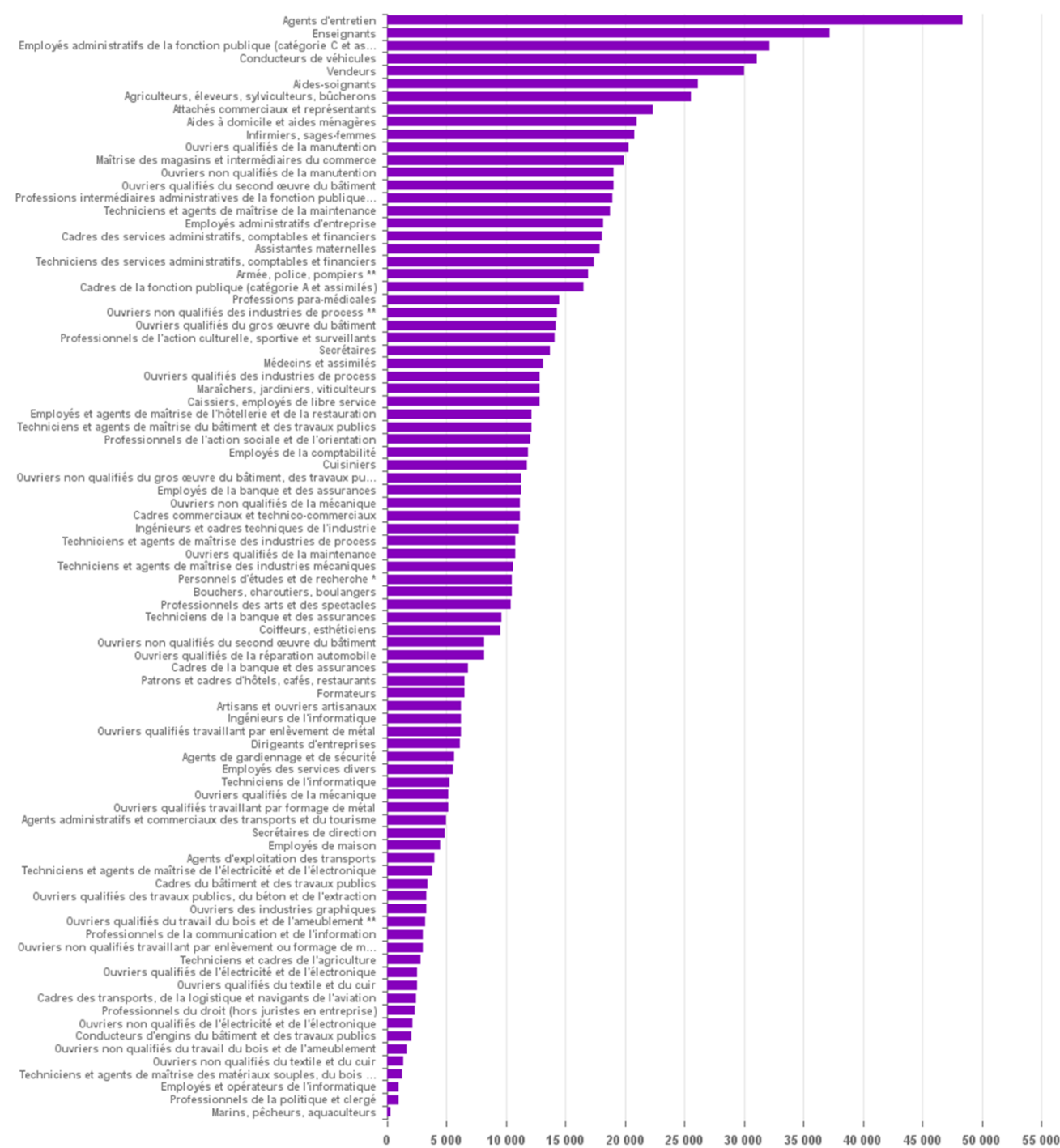
Source: DADS 2017

(INDo17) : BO : Nombre de salariés par catégorie socio-professionnelle



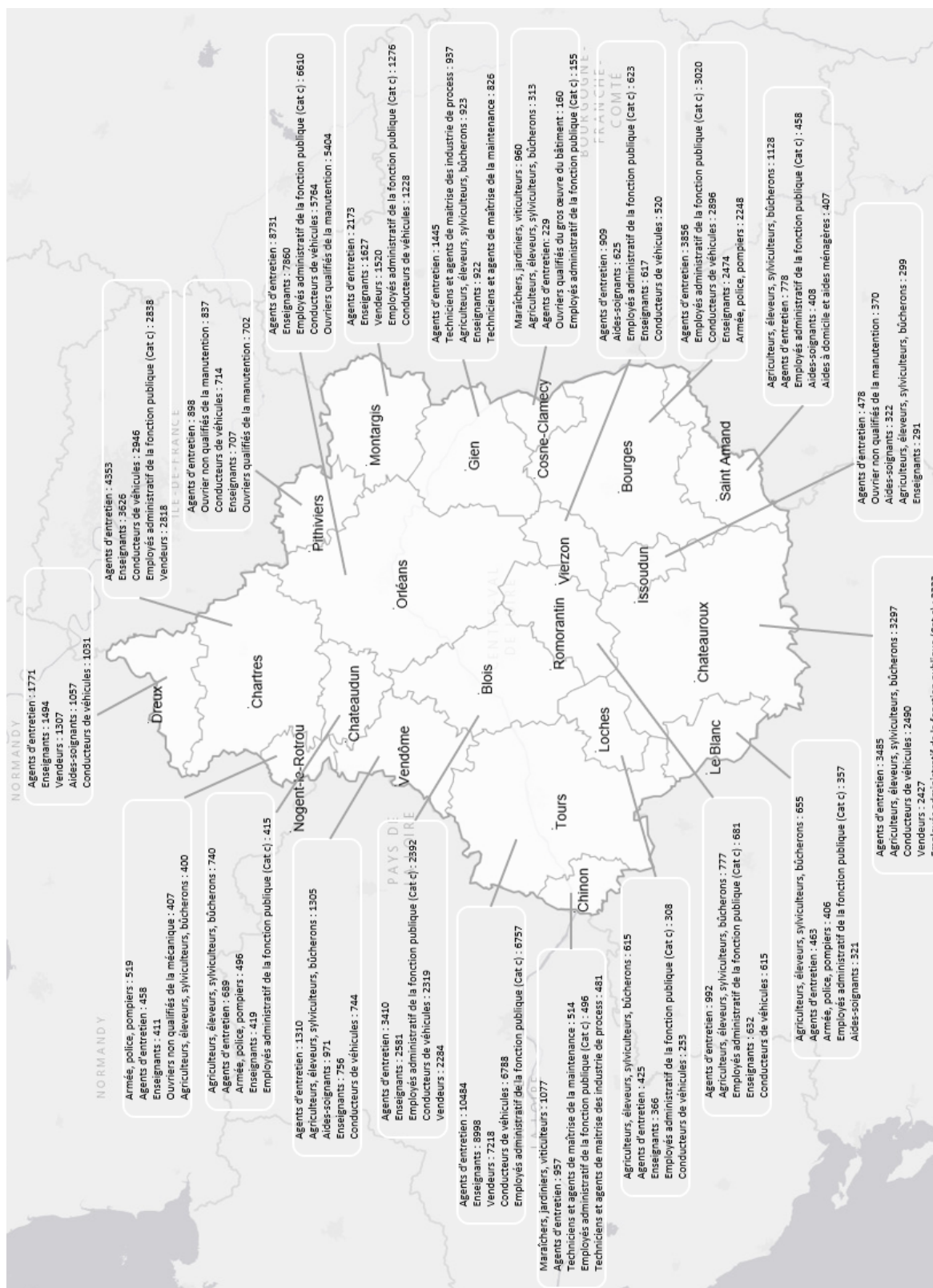
Source: DADS 2017

(IND035) : BO : Nombre de salariés par Famille professionnelle (87)



Source: RP 2015

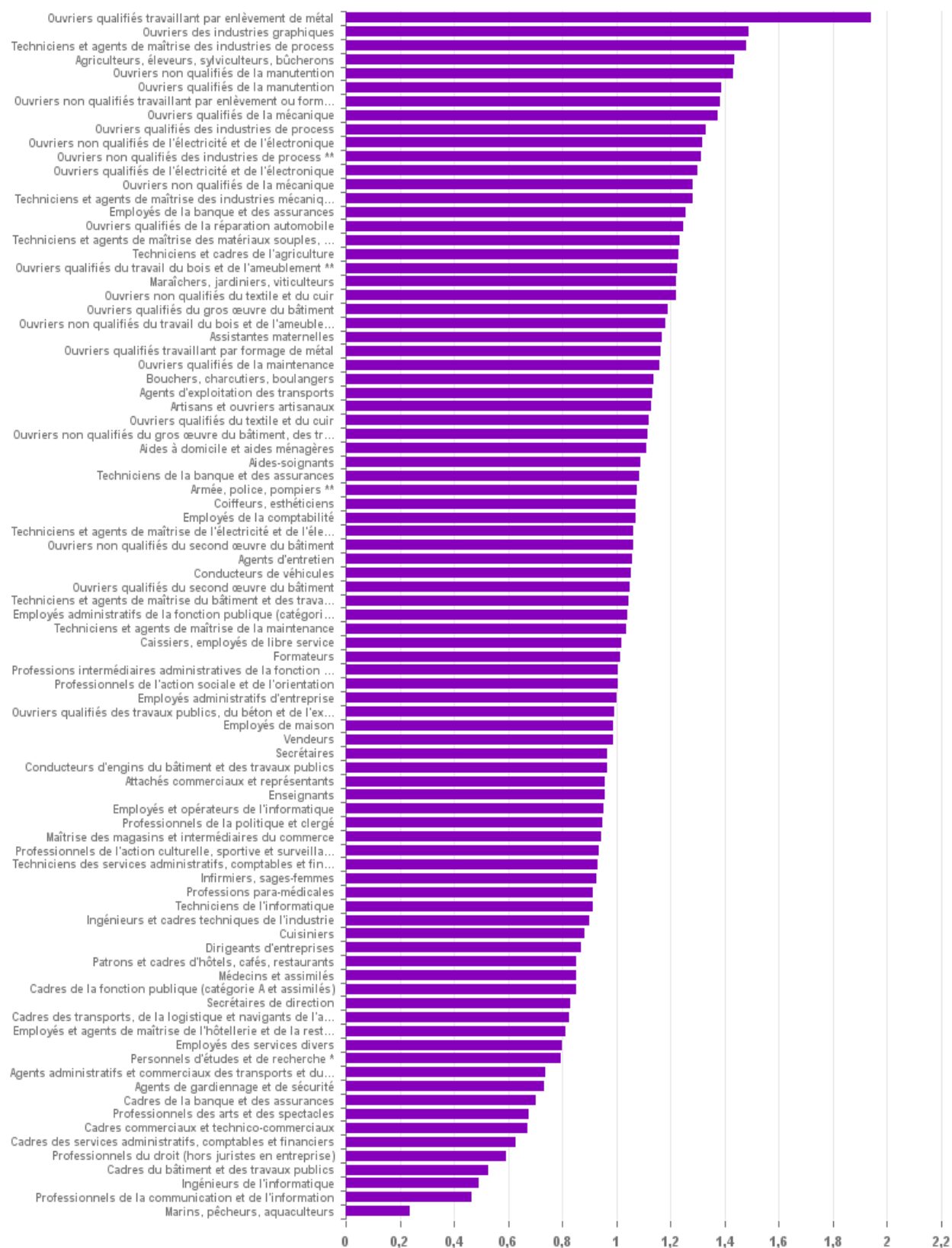




Source: RP 2015

## Une teinte industrielle régionale que l'on retrouve dans les métiers

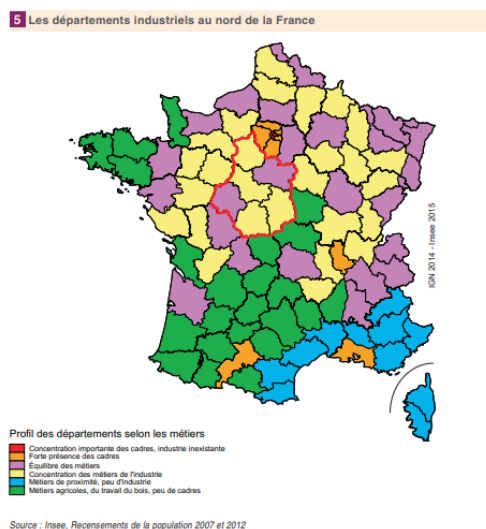
(IND035\_2) : BO : Indice de spécificité des métiers sur la région



Source: RP 2015

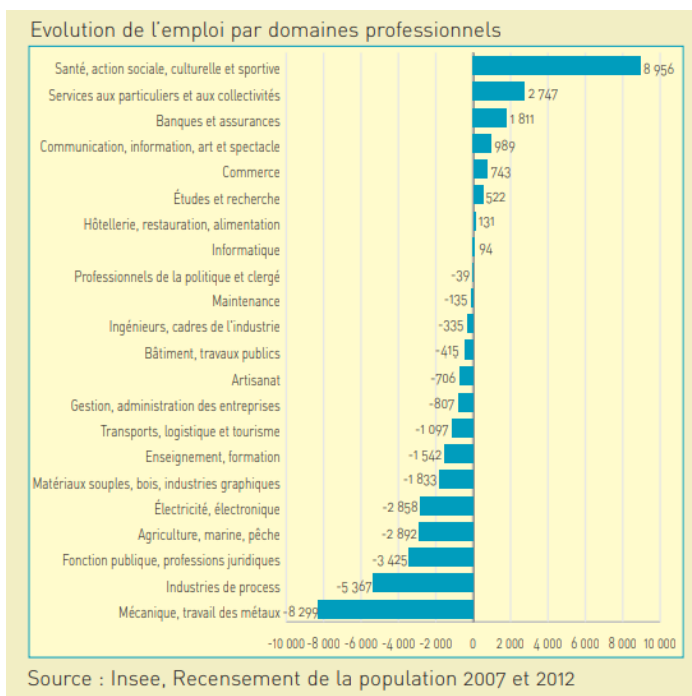


(IND015) : [http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/mutation\\_des\\_metiers.pdf](http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/mutation_des_metiers.pdf)



## Une tertiarisation en marche malgré tout

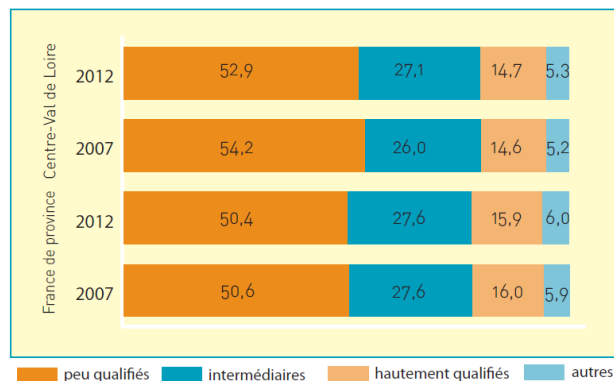
(IND018) : [http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/evolution\\_des\\_metiers.pdf](http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/evolution_des_metiers.pdf)



## Un rattrapage en cours d'un point de vue des qualifications – au profit des niveaux intermédiaires

(IND020) : [http://centre-val-de-loire.directe.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.directe.gouv.fr/IMG/pdf/evolution\\_des\\_metiers.pdf](http://centre-val-de-loire.directe.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.directe.gouv.fr/IMG/pdf/evolution_des_metiers.pdf)

Structure des qualifications des domaines tertiaires  
Comparaison Région Centre-Val de Loire/France de province

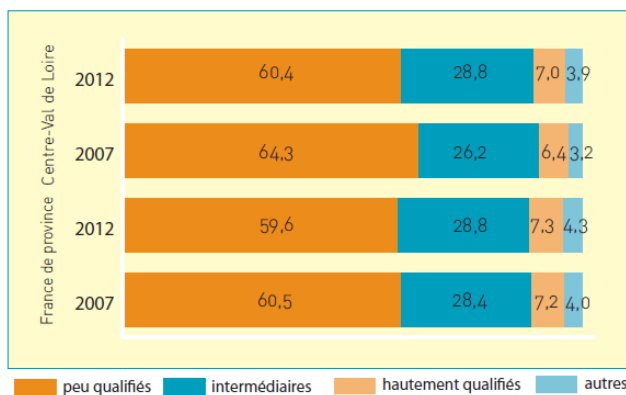


Source : Insee, Recensement de la population 2007 et 2012

\*Autres : correspond aux chefs d'entreprises et artisans indépendants

Pour la région, on observe entre 2007 et 2012, une diminution des profils peu qualifiés. En revanche, le report de population ne s'opère qu'au profit des niveaux intermédiaires ( +1.1 pt).

Structure des qualifications des domaines industriels  
Comparaison Région Centre-Val de France/France de province

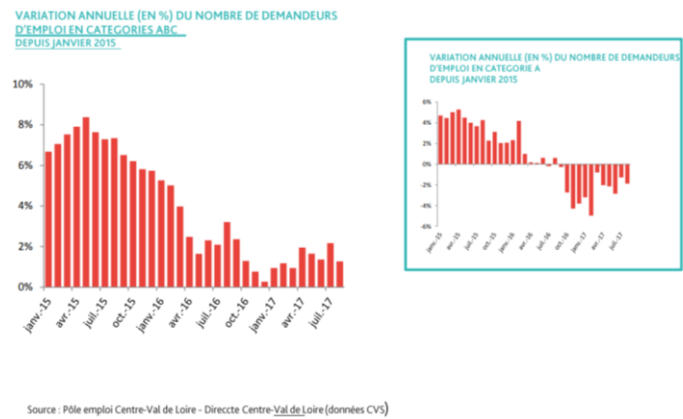


Source : Insee, Recensement de la population 2007 et 2012

\* Autres : correspond aux chefs d'entreprises et artisans indépendants

Un ralentissement de la croissance de la demande d’emploi

(IND021) : <https://www.pole-emploi.fr/region/centre-val-de-loire/informations/diagnostic-regional-de-pole-emploi-en-region-centre-val-de-loire-@/region/centre-val-de-loire/article.jspz?id=611604>



(IND021-1) : <http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/statistiques-marche-du-travail.1497>

Demandeurs d'emploi par catégorie	Effectif			Évolution (en %) sur	
	2e trim. 2017	1er trim. 2018	2e trim. 2018	un trimestre *	un an **
<b>Centre-Val de Loire</b>					
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie A)	128 890	125 640	125 540	-0,1	-2,6
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite courte (catégorie B)	28 950	29 890	29 810	-0,3	+3,0
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite longue (catégorie C)	60 190	63 600	63 640	+0,1	+5,7
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	218 020	219 130	218 990	-0,1	+0,4
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie D)	11 560	11 300	11 020	-2,5	-4,7
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, en emploi (catégorie E)	15 540	13 270	12 440	-6,3	-19,9
Ensemble des inscrits (catégories A, B, C, D, E)	245 130	243 700	242 450	-0,5	-1,1
<b>France métropolitaine (en milliers)</b>					
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie A)	3 485,4	3 435,9	3 440,5	+0,1	-1,3
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite courte (catégorie B)	727,4	760,8	755,5	-0,7	+3,9
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite longue (catégorie C)	1 337,7	1 424,3	1 432,0	+0,5	+7,0
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 550,5	5 621,0	5 627,9	+0,1	+1,4
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie D)	300,3	261,8	255,3	-2,5	-15,0
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, en emploi (catégorie E)	419,2	373,0	355,7	-4,6	-15,1
Ensemble des inscrits (catégories A, B, C, D, E)	6 270,0	6 255,8	6 238,9	-0,3	-0,5

\* variation par rapport au trimestre précédent, en %.  
\*\* variation par rapport au même trimestre de l'année précédente, en %.  
En raison de la gestion des arrondis, les totaux peuvent très légèrement différer de la somme de leurs sous-totaux.

Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

Une décrue du taux de chômage

(IND022) : <https://www.pole-emploi.fr/region/centre-val-de-loire/informations/diagnostic-regional-de-pole-emploi-en-region-centre-val-de-loire-@/region/centre-val-de-loire/article.jspz?id=611604>

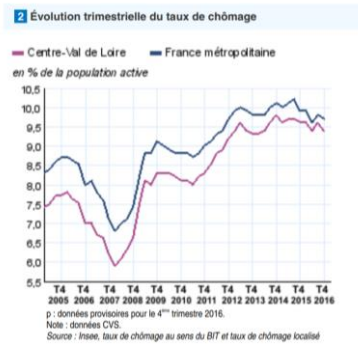
TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT AU 2 <sup>e</sup> TRIMESTRE 2017 (en %)			
	2 <sup>e</sup> trim. 2017 (p*)	1er trim. 2017	2 <sup>e</sup> trim. 2016
Cher	9,8	9,9	10,4
Eure-et-Loir	9,0	9,0	9,5
Indre	9,3	9,4	9,7
Indre-et-Loire	8,6	8,7	9,0
Loir-et-Cher	8,0	8,1	8,6
Loiret	9,1	9,1	9,8
Centre-Val de Loire	8,9	9,0	9,5
France métropolitaine	9,2	9,3	9,7

Source : Insee (données CVS, en moyenne trimestrielle)  
\* Dernières données disponibles – données provisoires  
Données par zone d'emploi disponibles en Annexe 1



## Mais un avantage qui se réduit comparativement à la France

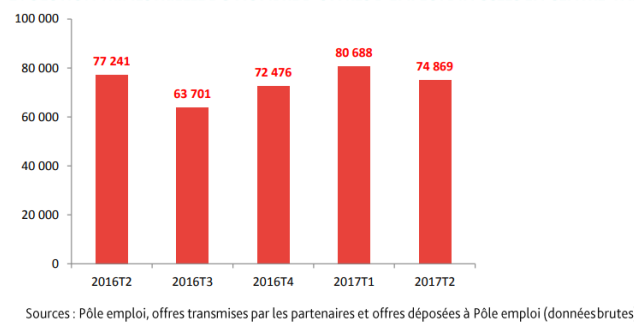
(IND028) : <https://www.pole-emploi.fr/region/centre-val-de-loire/informations/diagnostic-regional-de-pole-emploi-en-region-centre-val-de-loire-@/region/centre-val-de-loire/article.jspz?id=611604>



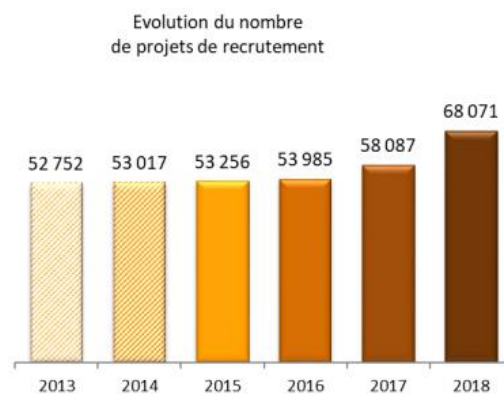
## Une reprise des offres diffusées et des projets de recrutements

(IND023) : <https://www.pole-emploi.fr/region/centre-val-de-loire/informations/diagnostic-regional-de-pole-emploi-en-region-centre-val-de-loire-@/region/centre-val-de-loire/article.jspz?id=611604>

ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES EN CENTRE-VAL DE LOIRE



(IND026) : <http://statistiques.pole-emploi.org/bmo/static/regpub?fi=24>



Source : Pôle emploi, BMO 2018



### Des offres d'emploi sur certains secteurs, principalement dans l'intérim

(INDo24) : BO : Offres collectés par secteur (A38)

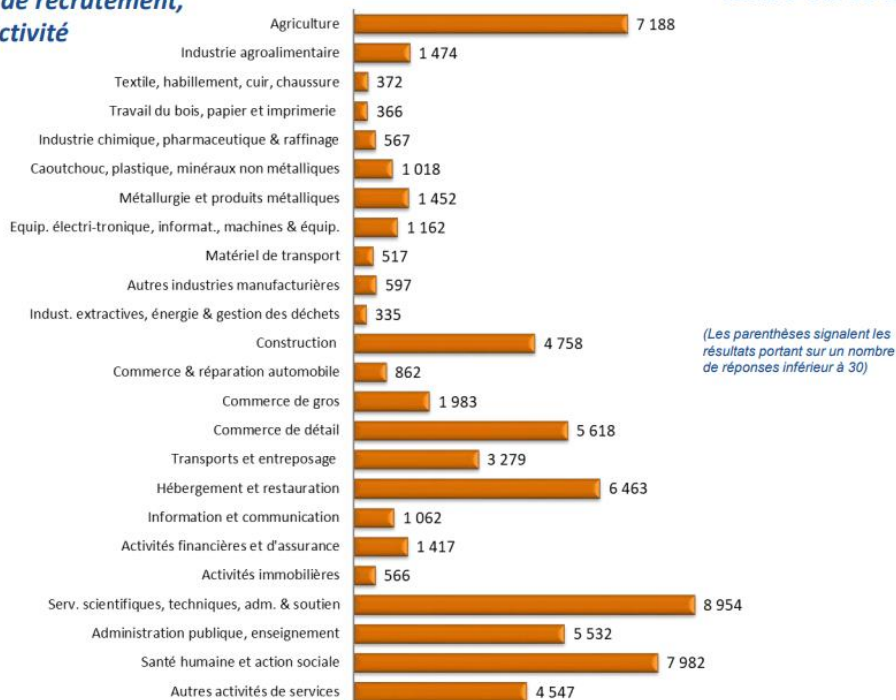


Source: Pôle emploi - DARES / DIRECCTE Centre : OEE 2017

Nb : l'intérim est comptabilisé dans les activités de services administratifs et de soutien

**Nombre de projets de recrutement,  
selon le secteur d'activité  
détaillé**

**Centre-Val de Loire**



## Sur des métiers qualifiés d'ouvriers et d'employés

(INDo26): BO : Les 20 principales Fap (87) avec le plus d'OEE collectées



Source: Pôle emploi - DARES / DIRECCTE Centre : OEE 2017

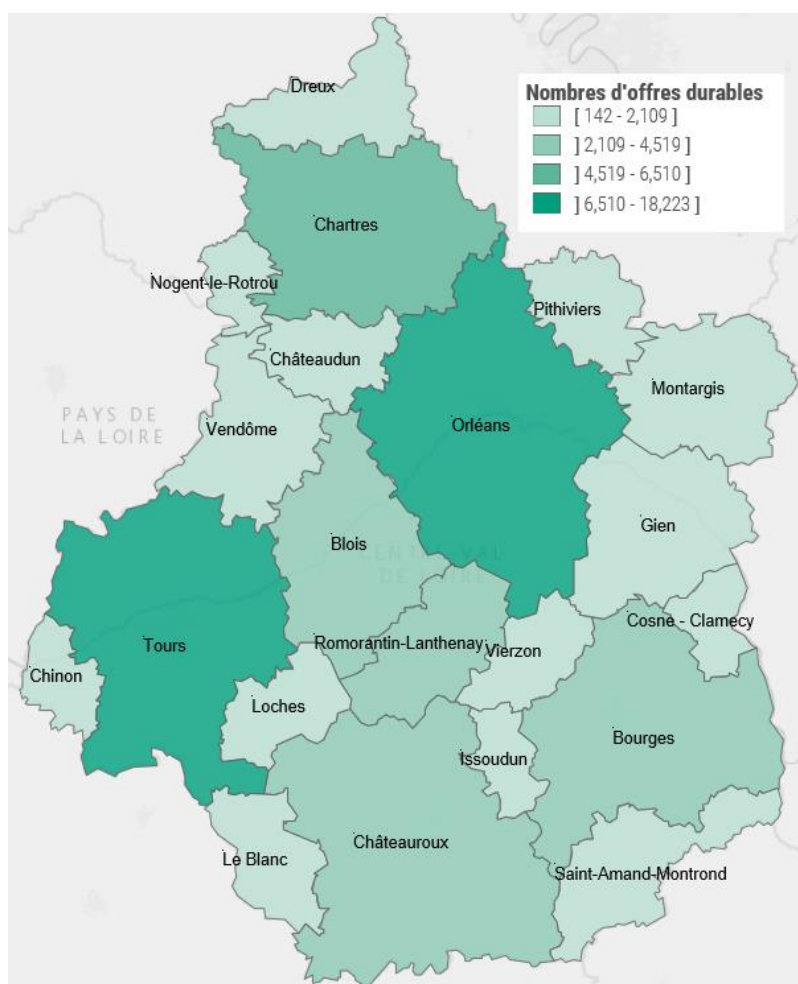
(IND027): BO: Les 20 principales Fap (87) avec le plus d'OEE durables collectées



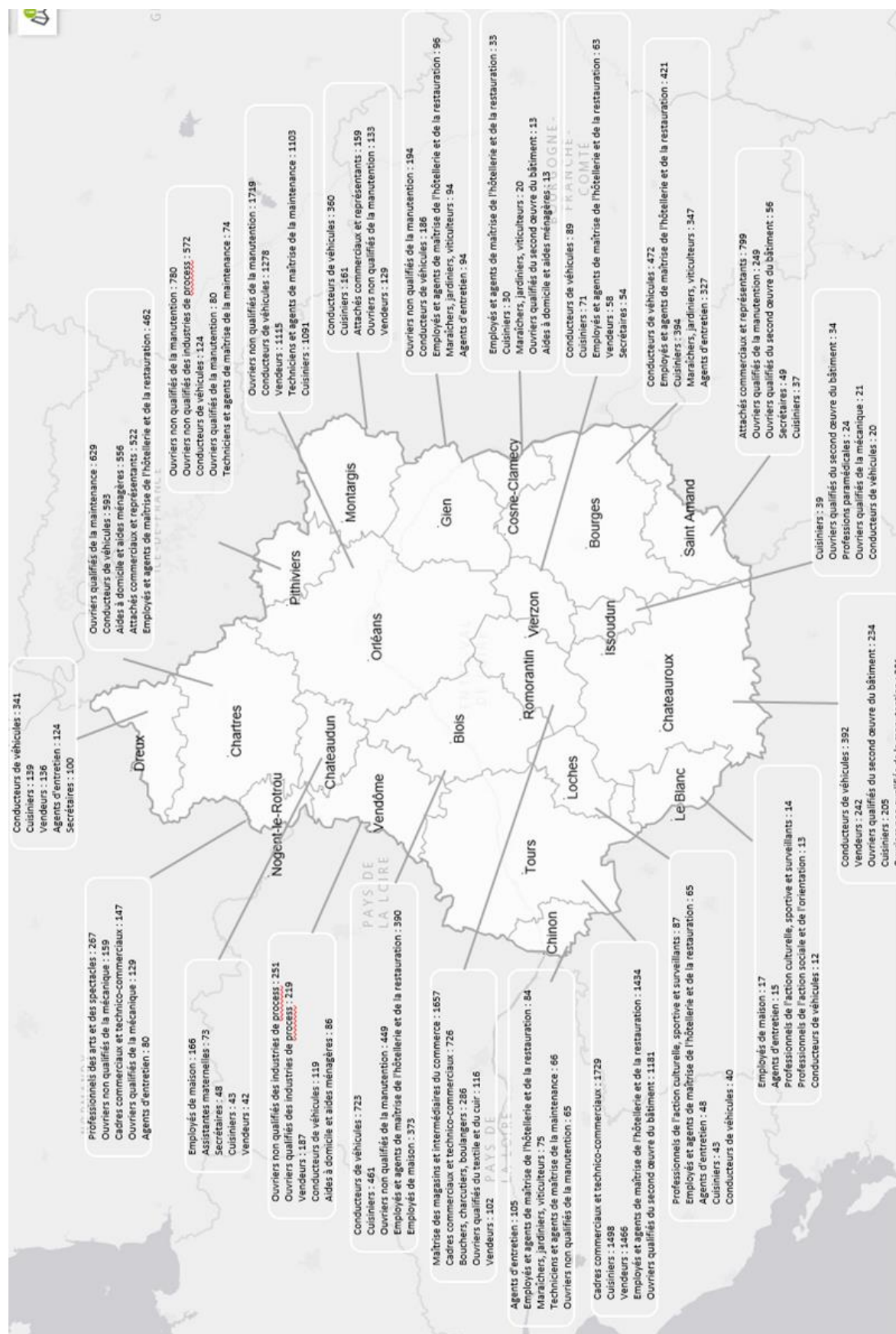
Source: Pôle emploi - DARES / DIRECCTE Centre : OEE 2017

## Des offres principalement sur les trois grandes agglomérations de la région

(IND034) : BO : Nombre d'offres durables par zone d'emploi



Source: Pôle emploi - DARES / DIRECCTE Centre : OEE 2017





## Des métiers porteurs

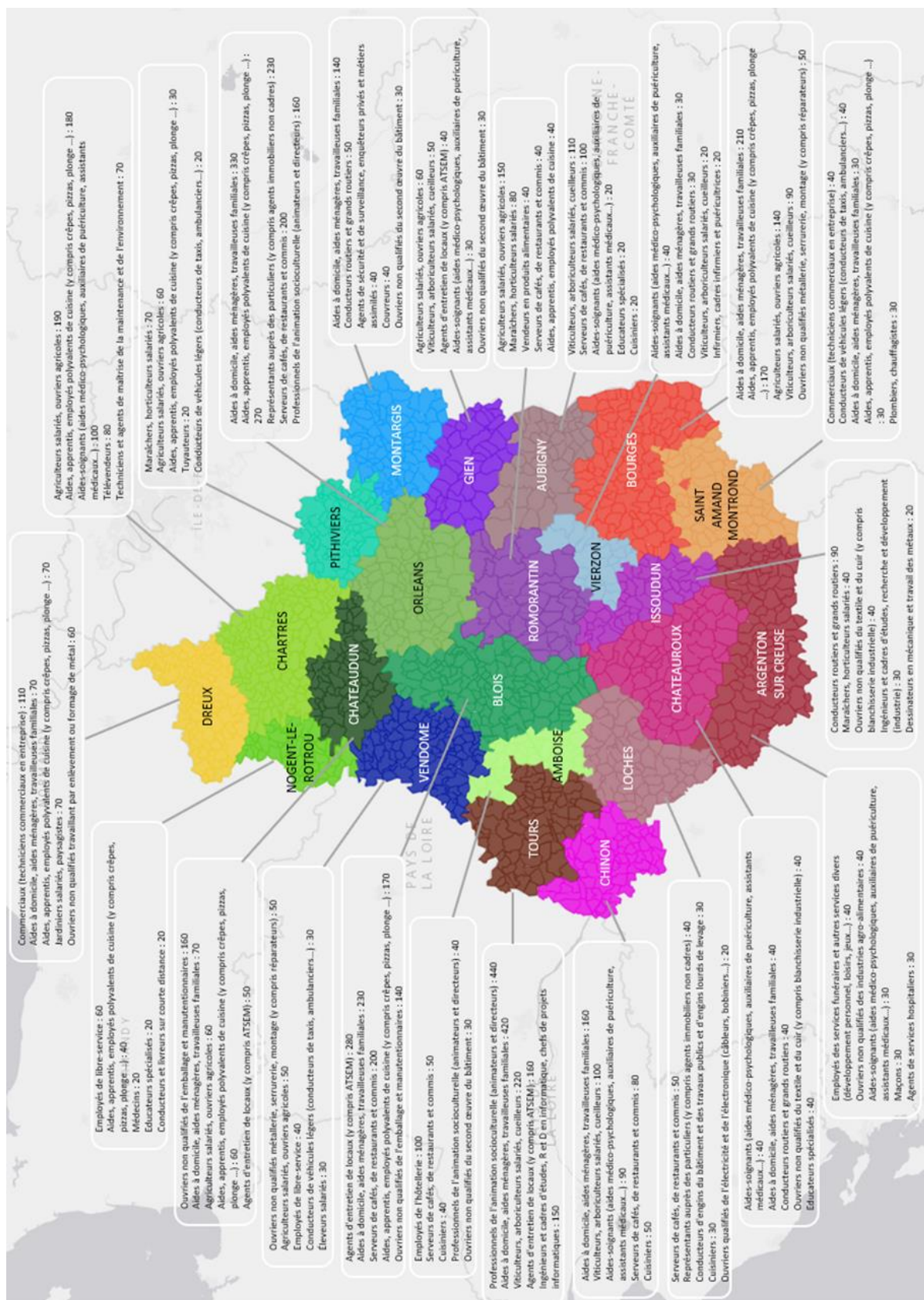
(INDo45) : <https://diagnostic-formation.eu-de.mybluemix.net/regions/centre-val-de-loire/achats-a-developper>

### Top 20 des métiers porteurs

Le caractère « porteur » est calculé à partir d'indicateur composite composé : du ratio entre offres/demandes, du taux de retour à l'emploi sur le métier considéré et de la part des offres non satisfaites sur le métier considéré.

Famille Professionnelle	Projets présentant des difficultés	Métier recrutant des jeunes	Métier recrutant des peu diplômés
▼ Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1730		👤 👤 👤
▼ Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1070	👤 👤 👤	👤 👤
▼ Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	980	👤 👤	👤 👤 👤
▼ Serveurs de cafés, de restaurants et commis	970	👤 👤 👤	👤 👤 👤
▼ Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	810	👤	👤 👤 👤
▼ Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	770		👤 👤 👤
▼ Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	650	👤 👤	👤
▼ Conducteurs et livreurs sur courte distance	580		👤 👤 👤
▼ Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	550	👤	👤

Source : Forma'diag



Source : Forma'diag

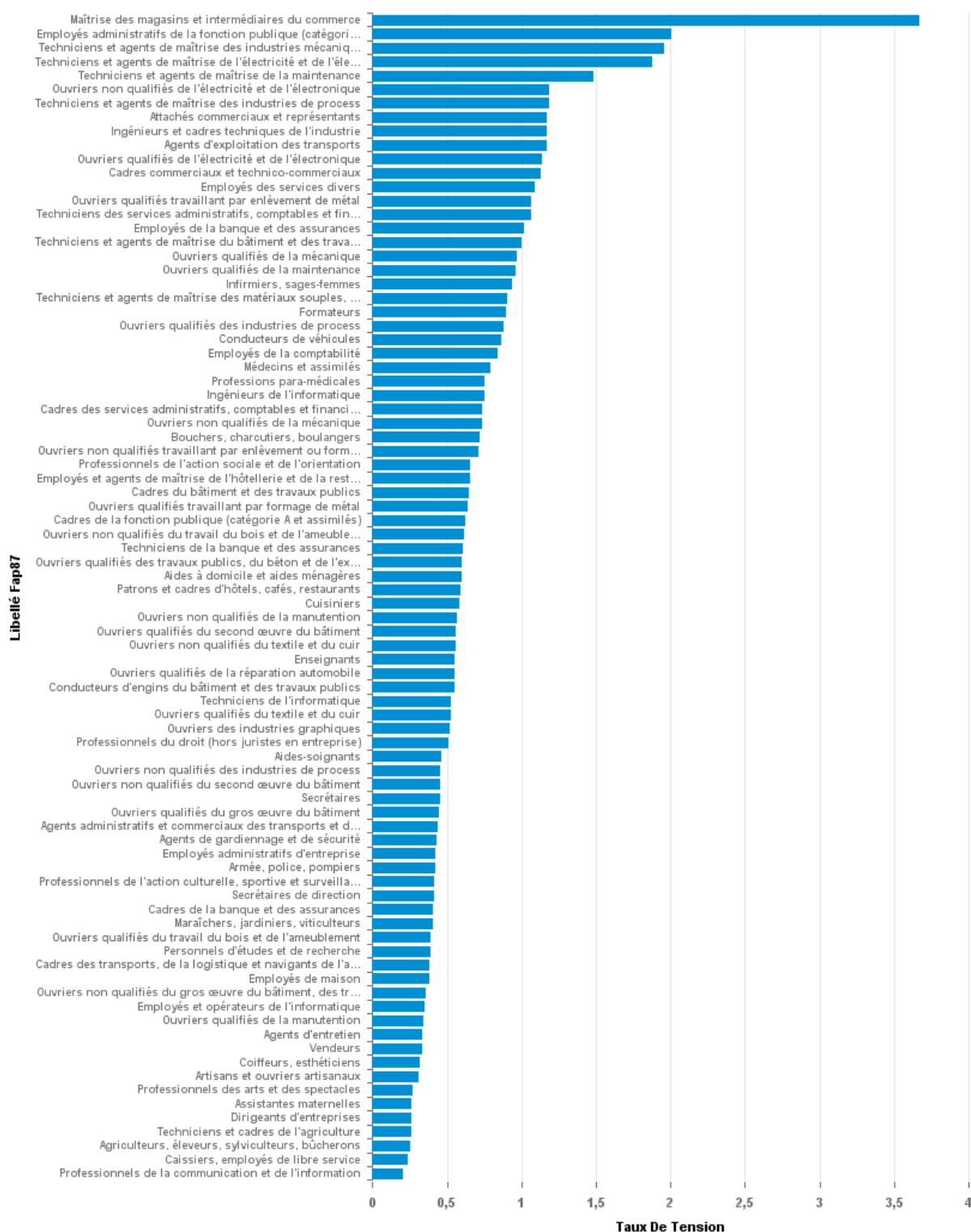
## Des tensions sur de nombreux postes

(IND030) : <http://statistiques.pole-emploi.org/bmo/static/regpub?fi=24>

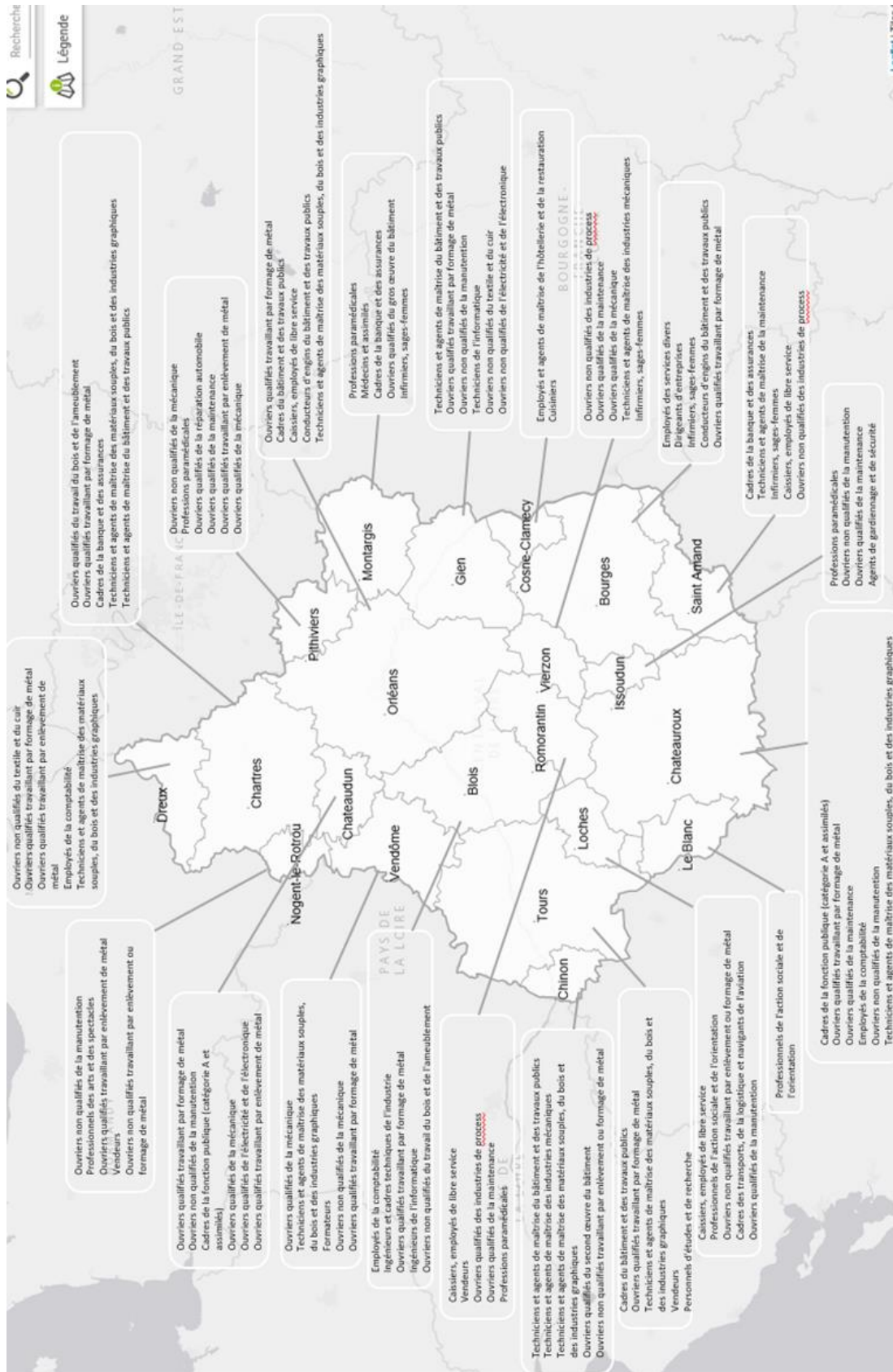


Source : Pôle emploi, enquête BMO

## Principales tensions



Source : Pôle emploi DARES / DIRECCTE Centre : Taux de tension 2017



Source : Pôle emploi DARES / DIRECCTE Centre : Taux de tension 2017

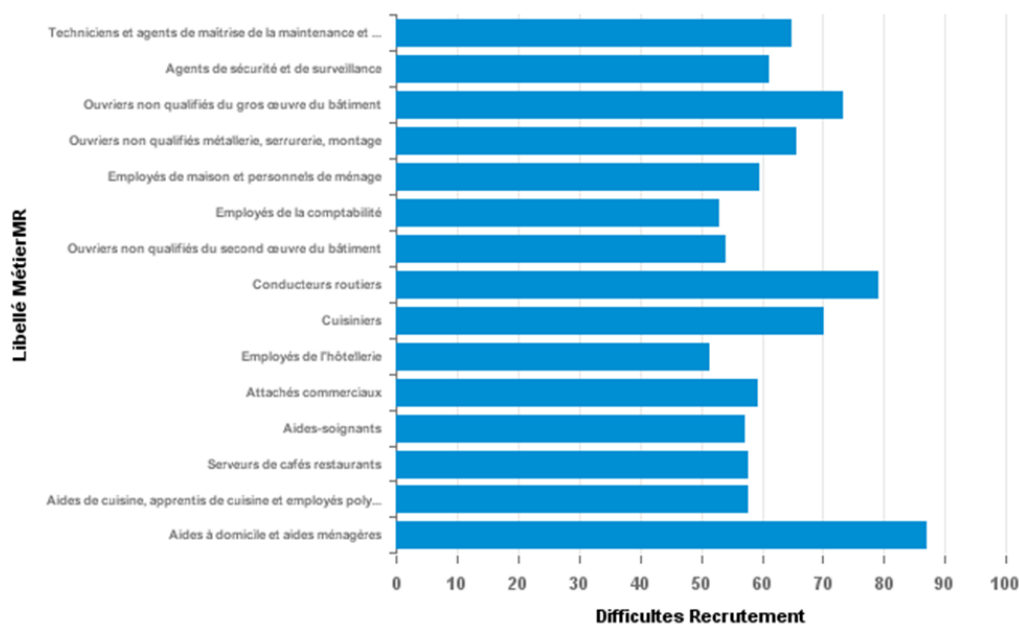


(IND031) : BO : Métiers avec le plus de difficultés de recrutement (Hors saisonniers)



Source: BMO 2018

(IND031-2) : BO : Métiers avec le plus de projets de recrutement et des difficultés supérieures à la moyenne régionale



Source : BMO 2018



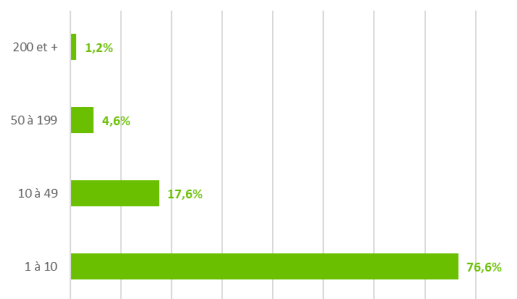
## Zoom sur le secteur du numérique en région

### Une région peu spécialisée dans le numérique

Activités du secteur numérique	établissements 2017	établissements employeurs 2018	Salariés 2017	% salariés 2017
Programmation, édition, services informatiques	3056	645	7146	51%
Fabrication industrielle	104	67	3667	26%
Commerce	593	306	1443	10%
Télécommunications	212	125	1075	8%
Réparation matériel informatique	593	132	665	5%
<b>TOTAL Numérique</b>	<b>4558</b>	<b>1275</b>	<b>13996</b>	<b>100%</b>
Total tous secteurs	345676	97745	631483	

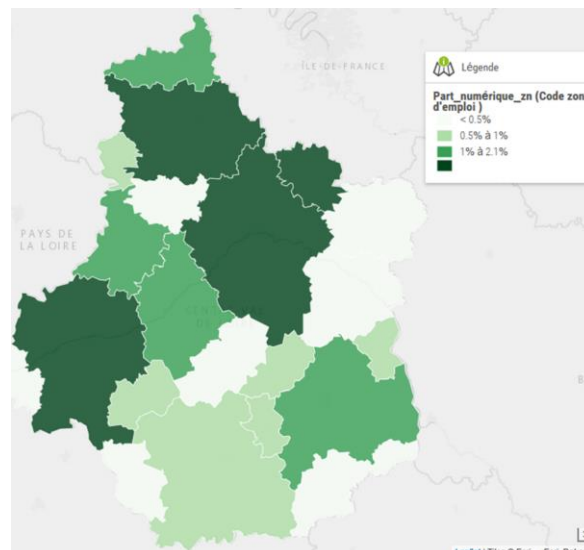
Le secteur numérique en région Centre-Val de Loire comptabilise **13996 salariés** du champ privé concurrentiel et commercial répartis dans **1275 établissements**.

- Le poids du numérique ne représente que **2.2%** des emplois salariés de la sphère marchande contre **4.1%** à l'échelle nationale.
- Des entreprises régionales de **très petites tailles** (près de 8 établissements employeurs sur 10 sont des TPE de moins de 10 salariés)



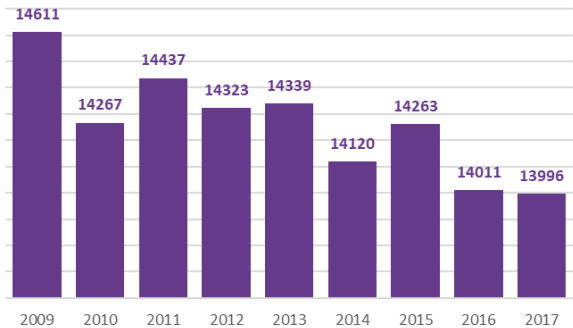
- Un tissu d'établissements employeurs **fortement dépendants** des centres de décision situés hors de la région (26% contre 9% pour l'ensemble de l'activité économique)
- **Une activité numérique principalement orientée vers la fabrication** (composants électroniques, cartes électroniques assemblées) au détriment de l'immatériels ou des activités de supports et de services numériques (programmation, télécommunication...)

### Une activité très localisée

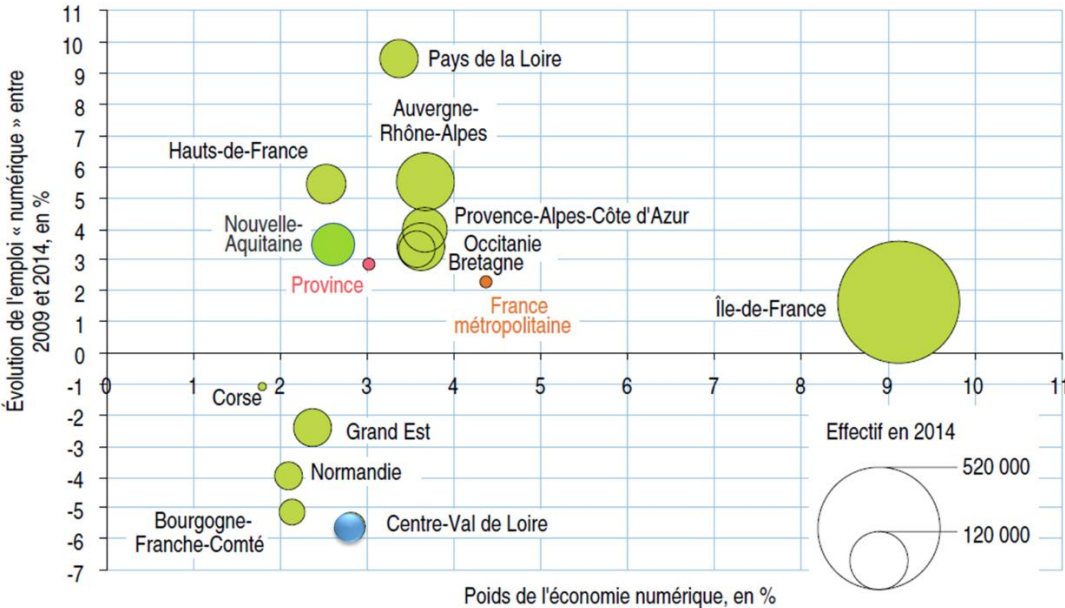


Une diminution des postes salariés

Evolution du nombre de salariés 2009 - 2017 (Source : Acoess Urssaf)



Activités	Solde	%
Commerce	193	15,4%
Fabrication industrielle	-740	-16,8%
Programmation, édition, services informatiques	211	3,0%
Réparation matériel informatique	-53	-7,4%
Télécommunications	-226	-17,4%

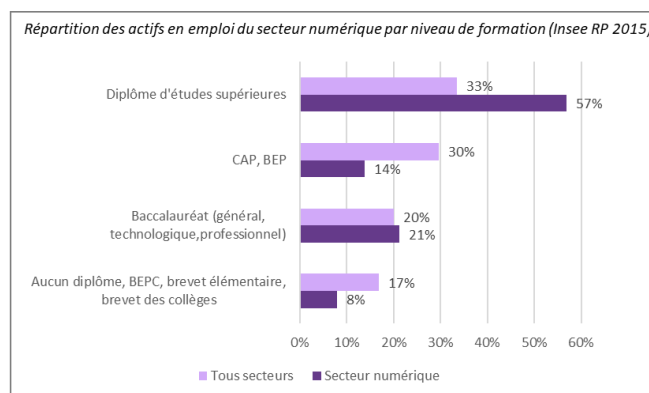


## Des métiers très qualifiés

Répartition des actifs en emploi en région Centre-Val de Loire en 2015 par PCS

Code PCS	libellé des PCS	Actifs ayant un emploi	%
388A	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	3504	15,3%
312E	Ingénieurs conseils libéraux en études techniques	819	3,6%
478D	Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux	794	3,5%
478C	Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	759	3,3%
478A	Techniciens d'étude et de développement en informatique	713	3,1%
383B	Ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique, électronique	679	3,0%
477C	Techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (hors informatique et télécommunications)	613	2,7%
521B	Employés de France Télécom (statut public)	607	2,7%
622B	Câbleurs qualifiés, bobiniers qualifiés	526	2,3%
463D	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)	440	1,9%
388B	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	436	1,9%
672A	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	358	1,6%
473B	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en électricité, électromécanique et électronique	344	1,5%
383A	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique	339	1,5%
373D	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	335	1,5%
482A	Agents de maîtrise en fabrication de matériel électrique, électronique	325	1,4%
388E	Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications	322	1,4%
227D	Autres indépendants divers prestataires de services, de 0 à 9 salariés	316	1,4%
473C	Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en électricité, électromécanique et électronique	315	1,4%
461F	Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	293	1,3%

Source : Insee, Recensement de la population 2015



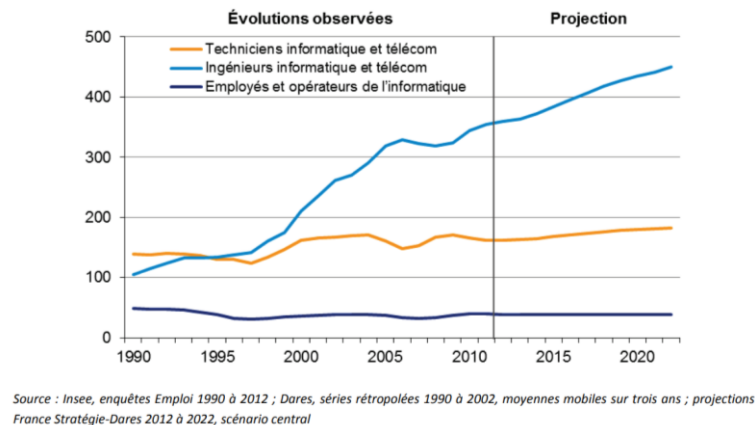
**Des entreprises du secteur numérique qui déposent de moins en moins d'offres d'emploi, mais des métiers du numérique de plus en plus demandés (métiers transverses)**

	Nb d'OEE en 2017	% OEE durables en 2017	Evolution 2015-2017
OEE déposées par les entreprises du secteur numérique	1038	80%	↓ -26%
dont OEE relatives aux métiers du numérique	389	84%	↓ -11%
OEE relatives aux métiers du numérique, tous secteurs confondus	1924	78%	↑ 31%

(IND092) : Projection nationale

[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_170110\\_Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_1.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_170110_Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf)

Graphique 16 : Évolutions de l'emploi dans le secteur informatique à l'horizon 2022 (en milliers)



## Des difficultés de recrutement en région Centre-Val de Loire

Les principaux projets de recrutement, la part des projets difficiles et la part des emplois saisonniers dans le secteur (%)

Libellé Métier	Projets Recrutement	% Difficultés Recrutement	% Emplois Saisonniers
<b>Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement</b>	<b>578</b>	<b>64,6</b>	<b>4</b>
<b>Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques</b>	<b>501</b>	<b>67,2</b>	<b>0</b>
Techniciens d'étude et de développement en informatique	305	54,4	5,3
<b>Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique</b>	<b>235</b>	<b>73,7</b>	<b>0</b>
<b>Employés et opérateurs en informatique</b>	<b>178</b>	<b>66,5</b>	<b>0</b>
Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle	72	54,9	10,3
Assistants de communication	71	57,5	0
Cadres de la communication	58	17,1	32,5
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	27	100	0

Source : BMO 2018

## Focus sur les perspectives en termes de besoins en emplois et compétences dans le numérique

### → Besoins spécifiques aux métiers de la conception et développement

Métiers cibles	Equivalents PCS	Principaux besoins en compétences
<b>Concepteur - développeur</b>	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	/Langages de programmation
	Techniciens d'étude et de développement en informatique	/Notions d'architecture d'applications /Maîtrise de l'anglais
<b>Architecte des systèmes d'information</b>	Chef de projets informatiques, responsables informatiques	/Capacité d'intégrer dans les problématiques SI des paramètres externes (organisation du travail, marketing) /Meilleure prise en compte des problématiques juridiques et fonctionnelles des métiers /Capacité de mise en œuvre et d'assistance aux utilisateurs
<b>Data scientist</b>	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	/Analyses quantitatives et qualitatives /Conception et développement d'ouvrages, de produits
	Techniciens d'étude et de développement en informatique	/Maîtrise des logiciels d'analyse et traitement statistiques
<b>Ergonome web et multimédia</b>	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	/Langage de programmation (HTML, PHP, CEE...)
	Techniciens d'étude et de développement en informatique	/Etapas de conception d'un site web /Méthodes d'observation et d'évaluation

### → Besoins spécifiques aux métiers de l'infrastructure et réseaux

Métiers cibles	Equivalents PCS	Principaux besoins en compétences
Ingénieur systèmes et réseaux	Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications	/Maîtrise des réseaux
		/Maîtrise des routeurs, commutateurs, concentrateurs
		/Gestion des infrastructures complexes
		/Architecture réseaux
		/Supervision et administration d'un système d'information
		/Gestion des contrôles, test et diagnostics
Techniciens réseaux télécoms	Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux	/Mise en exploitation, production et maintenance
		/Architecture réseau
		/Conception et dimensionnement réseaux /Protocoles et normes télécoms /Logiciels réseaux
Responsable sécurité	Ingénieur et cadre d'administration, maintenance support et services aux utilisateurs en informatique	/Architecture technique et fonctionnelle SI /Réseaux et télécoms /Langages de programmation /Maîtrise des normes et procédures de sécurité

## Zoom sur les métiers du numérique en région

### Une dynamique de l'emploi exclusivement portée par les ingénieurs de l'informatique

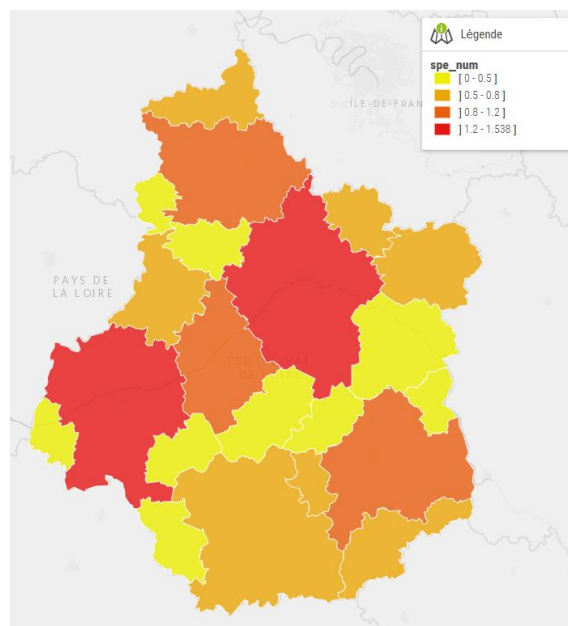
Libellés FAP	Code PCS	Libellé métiers (PCS)	Nb salariés (DADS 2015)	Evolution salariés 2010-2015
Employés et opérateurs de l'informatique	544A	Employés et opérateurs d'exploitation en informatique	1572	-1%
TOTAL Employés et opérateurs			1572	-1%
Techniciens de l'informatique	478A	Techniciens d'étude et de développement en informatique	1920	5%
	478B	Techniciens de production, d'exploitation en informatique	696	-33%
	478C	Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	1728	9%
	478D	Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux	528	-37%
TOTAL Techniciens			4872	-8%
Ingénieurs de l'informatique	388A	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	4032	20%
	388B	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	1044	-2%
	388C	Chefs de projets informatiques, responsables informatiques	1908	26%
	388E	Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications	192	-36%
TOTAL Ingénieurs			7176	15%
TOTAL Domaine professionnel			13620	4%

(source : Insee DADS 2010-2015)

Les métiers du numérique (exploitation, développement et ingénierie informatique) représentent en région Centre-Val de Loire 12620 salariés, soit 1.5% de l'emploi salarié total régional. Au cours de la période 2010-2015, les effectifs ont progressé de 4%, principalement sur les métiers d'ingénieurs de l'informatique (recherche et développement informatique, chefs de projets informatique).

La famille de métiers « Ingénieurs de l'informatique » cumule plus de la moitié des salariés, suivi de loin par les métiers de techniciens (36%) puis les employés et opérateurs de l'informatique.

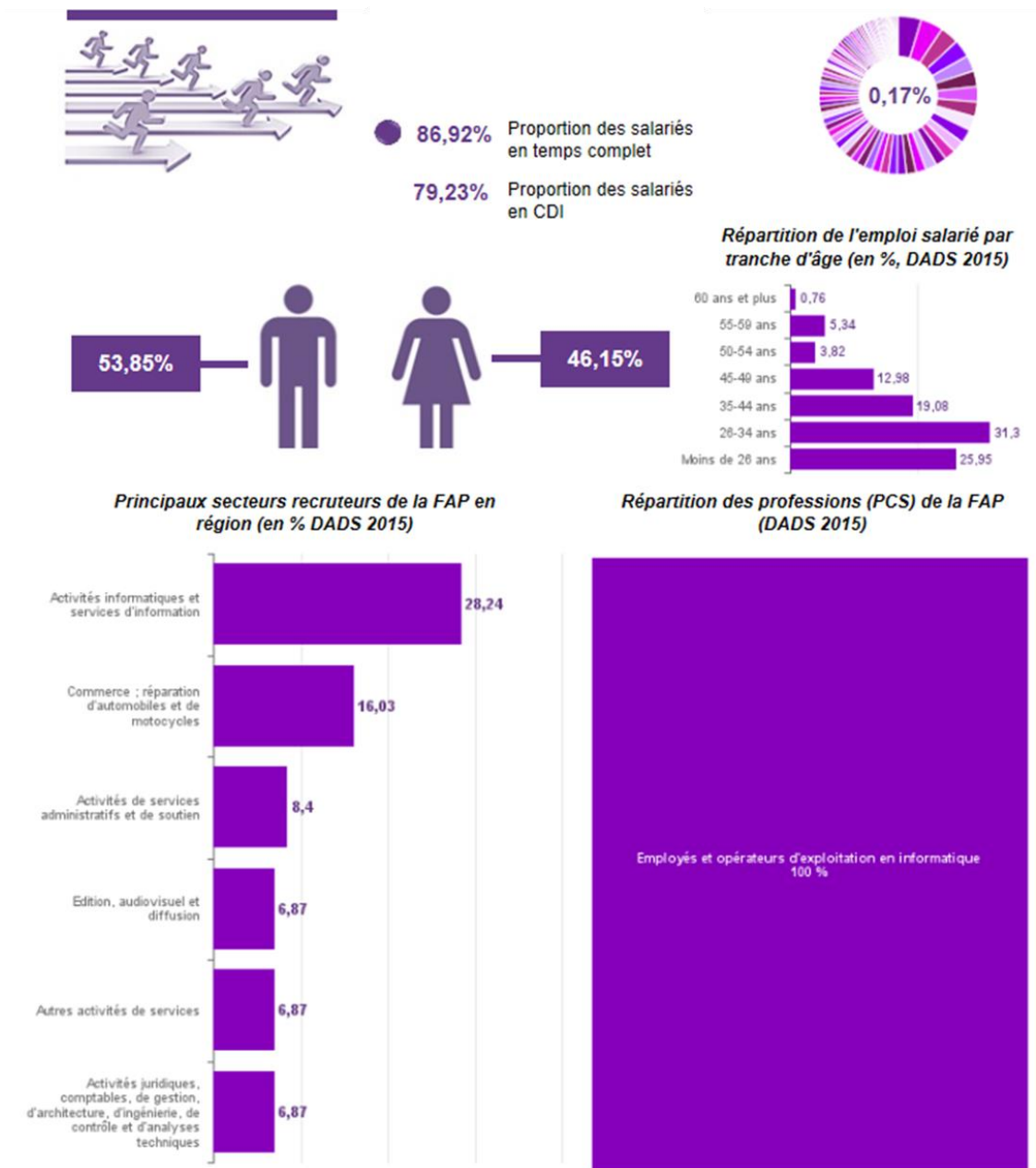
Indice de spécificité métiers du numérique\*, par zone d'emploi  
(Source : Insee RP2015)





## Focus sur les employés et opérateurs de l'informatique : des métiers peu féminisés et majoritairement occupés par des jeunes de moins de 35 ans.

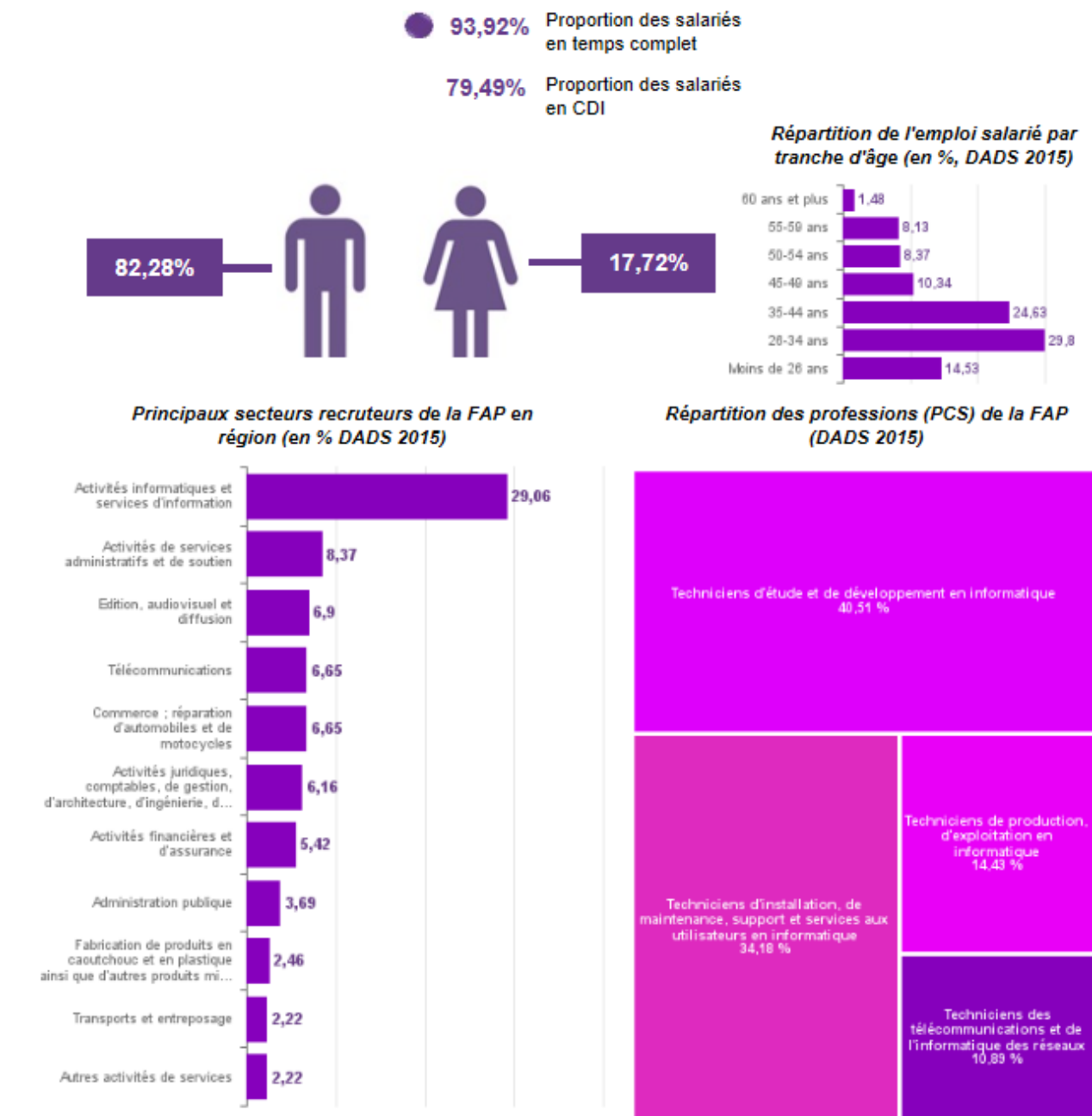
Les employés et opérateurs de l'informatique sont principalement en charge des manipulations sur ordinateurs et de l'information des utilisateurs. Avec 1572 personnes en activité selon les dernières données DADS 2015 (stable depuis 2010), le poids de cette profession dans l'emploi global apparaît relativement faible. Par ailleurs, le niveau de qualification y est relativement faible : près de 4 employés sur 10 possèdent au plus un niveau de diplôme similaire au CAP/BEP.



Source : Outil FormPro – Oriom.org / GIP ALFA Centre-Val de Loire

## Focus sur les techniciens de l'informatique

Avec plus de 4800 salariés, le nombre de techniciens tend à diminuer, contrairement aux effectifs d'ingénieurs et cadres de l'informatique. Cette profession demeure très fortement masculine et relativement jeune. Par ailleurs, le niveau de diplôme de ces salariés apparaît élevé : près de 6 salariés sur 10 disposent d'un diplôme de niveau équivalent ou supérieur au Bac+2.

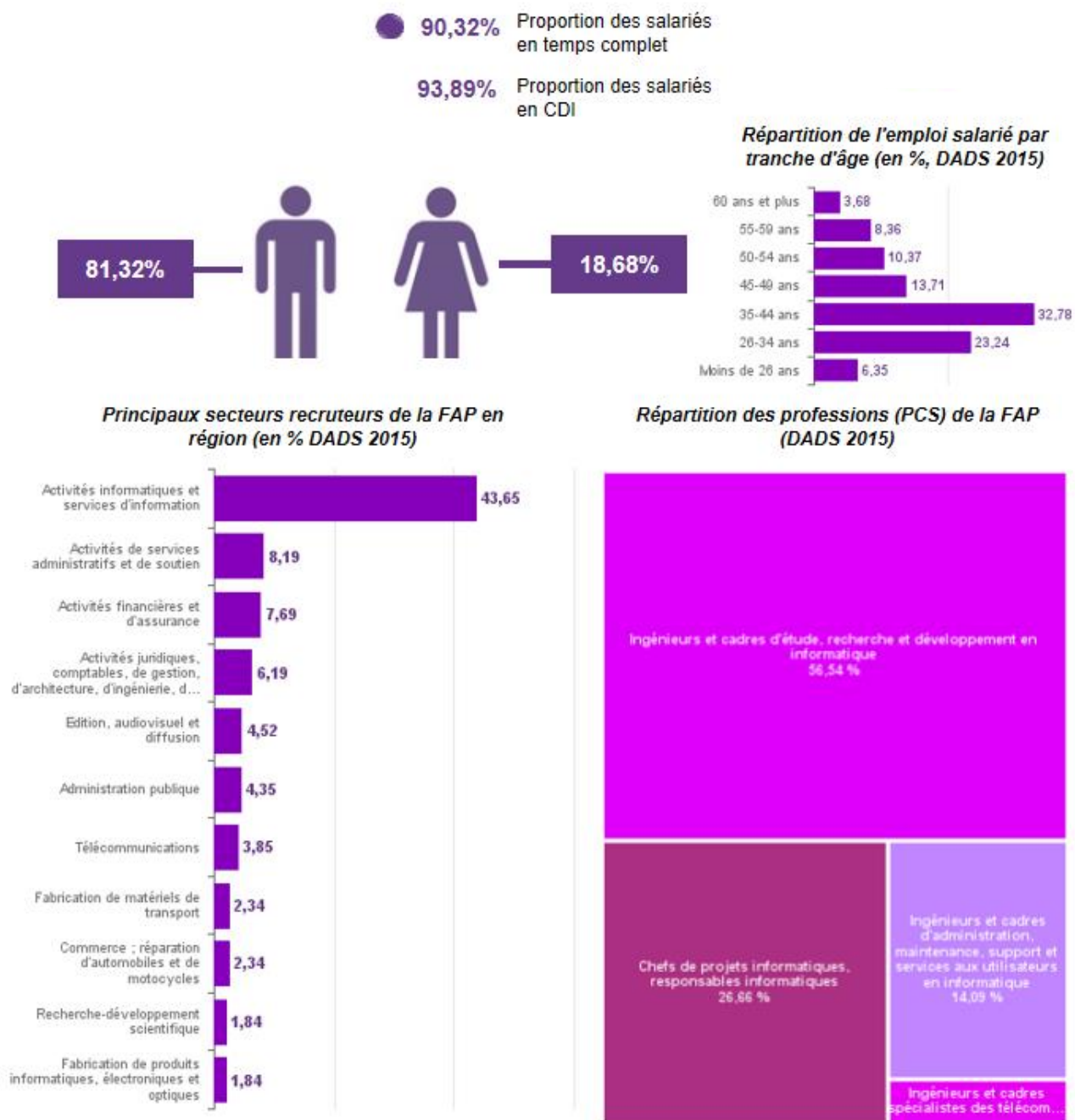


Source : Outil FormPro – Oriom.org / GIP ALFA Centre-Val de Loire

## Focus sur les ingénieurs de l'informatique

Principalement composé d'analystes programmeurs ou d'ingénieurs d'études ou de développement, ce métier a connu un fort développement au cours de ces dernières décennies. Entre 2010 et 2015, le volume d'ingénieur informatique reste dynamique et affiche une croissance de 15%. Il s'agit d'ailleurs de l'une des professions dont l'expansion est la plus forte.

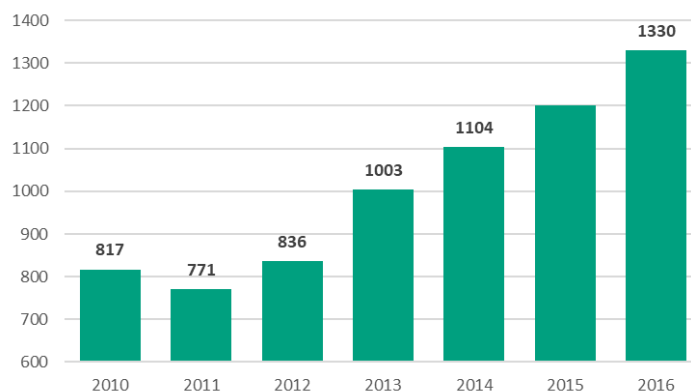
A l'instar des autres métiers du domaine professionnel, cette profession est très largement masculine, jeune et très diplômée (2/3 des ingénieurs ont un niveau d'étude équivalent ou supérieur à la Licence).



Source : Outil FormPro – Oriom.org / GIP ALFA Centre-Val de Loire

## Un volume d'inscrits à Pôle emploi en très forte augmentation

Evolution annuelle (au 31/12) du nombre de DEFM (Cat.ABC) inscrits sur les métiers du numérique\*  
(source : DARES, Pôle emploi)



A la fin du mois de décembre 2016, 1330 demandeurs d'emploi (cat.ABC) sont inscrits sur les métiers identifiés\*. Le volume de demandeurs augmente très sensiblement entre décembre 2010 et décembre 2016 (+63%).

### Des demandes d'emplois principalement concentrées sur les métiers de la maintenance informatique, le développement et le multimédia

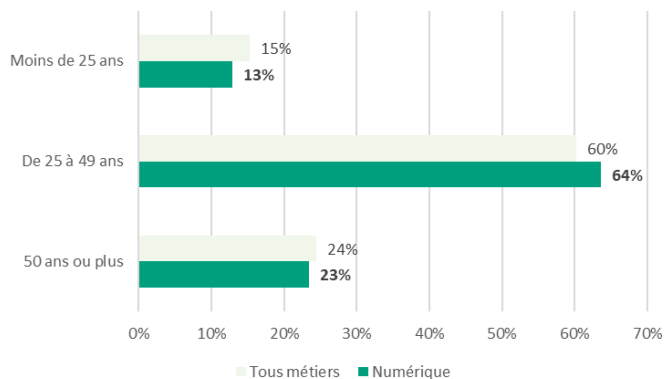
Effectifs de demandeurs d'emploi sur les métiers du numérique préalablement identifiés, au 31/12/2016

Libellé ROME	nb DEFM au 12/2016	%
Études et développement informatique	610	46%
Administration de systèmes d'information	200	15%
Direction des systèmes d'information	190	14%
Production et exploitation de systèmes d'information	170	13%
Expertise et support technique en systèmes d'information	90	7%
Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	50	4%
Études et développement de réseaux de télécoms	20	2%

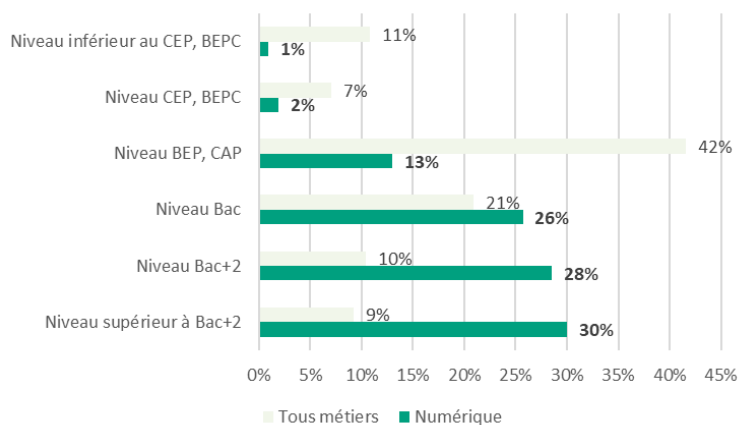
Les demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers du numérique sont concentrés sur un nombre restreints de métiers. En effet, près de la moitié des demandeurs orientent leurs recherches en « études ou développement informatique », loin devant l'« administration de systèmes d'information ».

## Des demandeurs d'emploi très diplômés et moins longtemps inscrits à Pôle emploi

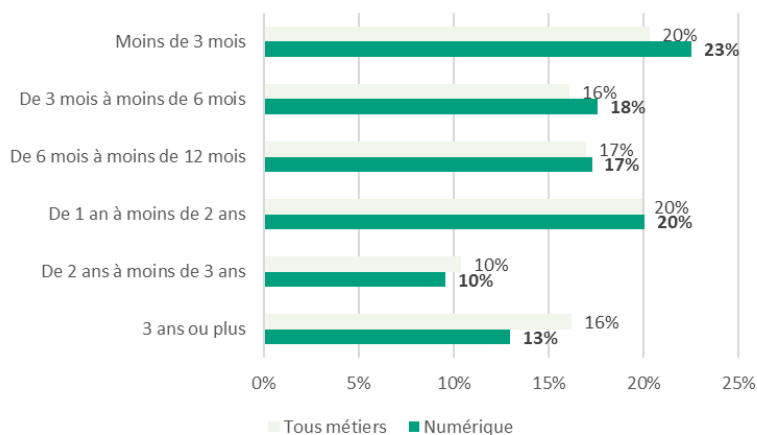
Effectifs de demandeurs d'emploi sur les métiers du numérique préalablement identifiés, au 31/12/2016



Répartition par niveau de formation des DEFM de cat. ABC : Métiers de numérique/tous métiers, au 31/12/16



Répartition par ancienneté d'inscription des DEFM de cat ABC : Métiers du numérique (31/12/16)



## Un volume d'offres d'emploi en progression, très majoritairement durables et qui concernent principalement des postes de développement et de maintenance informatique

Au cours de l'année 2017, 983 offres d'emploi enregistrées sont associées au numérique\*, soit une hausse de 11% par rapport à 2015. Parmi ces offres, près de 40% sont relatives à des métiers du numérique\*.

Répartition des OEE associées au numérique\* en 2017 (Source : Pôle emploi DARES)

Libellés ROME	Nb OEE 2017	% OEE 2017
Etudes et développement informatique	491	50%
Production et exploitation de systèmes d'information	152	15%
Direction des systèmes d'information	102	10%
Administration de systèmes d'information	96	10%
Expertise et support technique en	49	5%
Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	42	4%
Etudes et développement de réseaux de télécoms	41	4%
Exploitation de systèmes de communication et de commandement	10	1%

La moitié des offres enregistrées concernent des postes d'« études et développement informatique », suivi de loin par les postes de « production et exploitation de systèmes d'information ».

Par ailleurs, plus de 8 offres sur 10 concernent des emplois durables (CDI et Contrats de 6 mois et plus).

## Identification des difficultés de recrutement sur le marché du travail

La dernière enquête BMO 2018 de Pôle emploi permet de quantifier les projets de recrutement ainsi qu'une mise en relief des difficultés de recrutement telles qu'elles ont été identifiées par les recruteurs interrogés.

Ainsi, parmi les projets jugés les plus difficiles, les postes de « techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique », les « ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatique », les « techniciens et agents de maîtrise de maintenance et de l'environnement » mais aussi les « employés et opérateurs informatiques » constituent la majorité des projets jugés difficiles par les recruteurs.

BMO 2018 : Projets de recrutements et part des projets jugés difficiles sur les métiers spécifiquement numériques\*  
(source : Pôle emploi – BMO 2018)

Libellé Métier	Projets Recrutement	% Difficultés Recrutement	% Emplois Saisonniers
<b>Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques</b>	<b>501</b>	<b>67,2</b>	<b>0</b>
Techniciens d'étude et de développement en informatique	305	54,4	5,3
<b>Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique</b>	<b>235</b>	<b>73,7</b>	<b>0</b>
<b>Employés et opérateurs en informatique</b>	<b>178</b>	<b>66,5</b>	<b>0</b>



Taux de tension par FAP, en 2017 (Source : DARES)

Libellé Fap87	Taux De Tension
Employés et opérateurs de l'informatique	0,34
Ingénieurs de l'informatique	0,74
Techniciens de l'informatique	0,52

## Quelle offre de formation en région ?

### Offre de formation en lien avec les métiers d'employés et d'opérateurs de l'informatique

Bac Pro Systèmes numériques Option C réseaux Informatiques et systèmes communicants

Nom d'établissement	Commune
CFAI Centre-Val de Loire	Amboise
CFA Orléans Métropole	Orléans
Lycée privé Saint-Paul - Bourdon Blanc	Orléans
Lycée professionnel Château Blanc	Châlette-sur-Loing
Lycée professionnel Henri Becquerel	Tours
Lycée professionnel Marguerite Audoux	Gien
Lycée professionnel Sully	Nogent-le-Rotrou
Section d'enseignement professionnel du lycée Edouard Branly	Dreux
Section d'enseignement professionnel du lycée Pierre-Emile Martin	Bourges
Section d'enseignement professionnel du lycée polyvalent Thérèse Planiol	Loches

Source : Onisep

TP Technicien d'assistance en informatique (sessions démarrées en 2017)

Nom établissement	Commune	Nombre de places
AFPA Blois	BLOIS	14
AFPA d'Olivet	OLIVET	16
Antée Formation	JOUE LES TOURS	20
CEFIM	TOURS	15
IFC La Providence (AGMTP)	BLOIS	10

\* Pour Antée Formation et le CEFIM, il y a bien eu des sessions sur 2017. Mais aucun nombre de places n'a été précisé par l'organisme de formation.

### Offre de formation en lien avec les métiers de techniciens informatiques, réseaux et support aux utilisateurs

BTS Système Numérique Option A Informatique et réseaux

Nom d'établissement	Durée	Commune
Lycée d'enseignement agricole privé de Nermont	2 ans	Châteaudun
Lycée Durzy	2 ans	Villemandeur
Lycée Edouard Branly	2 ans	Dreux
Lycée Grandmont	2 ans	Tours
Lycée Henri Brisson	2 ans	Vierzon

Source : Onisep

## BTS Services informatiques aux organisations Option A Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux

Nom d'établissement	Durée	Commune
AFTEC Formation - Loiret	2 ans	Orléans
Lycée Benjamin Franklin	2 ans	Orléans
Lycée Blaise Pascal	2 ans	Châteauroux
Lycée Fulbert	2 ans	Chartres
Lycée Paul-Louis Courier	2 ans	Tours
Lycée privé Sainte-Marguerite	2 ans	Chambray-lès-Tours
Lycée privé Saint-Paul - Bourdon Blanc	2 ans	Orléans

Source : Onisep

## BTS Services informatiques aux organisations Option B Solutions logicielles et applications métiers

Nom d'établissement	Durée	Commune
AFTEC Formation - Loiret	2 ans	Orléans
Campus Centre	2 ans	Châteauroux
Lycée Benjamin Franklin	2 ans	Orléans
Lycée Claude de France	2 ans	Romorantin-Lanthenay
Lycée Fulbert	2 ans	Chartres
Lycée Paul-Louis Courier	2 ans	Tours
Lycée privé Sainte-Marguerite	2 ans	Chambray-lès-Tours
Lycée privé Saint-Paul - Bourdon Blanc	2 ans	Orléans

D'autres formations de l'enseignement supérieur peuvent venir compléter cette liste de formations :

- DUT Informatique (Université d'Orléans)
- DUT Réseaux et télécommunications (Antenne Blois Université de Tours)
- Licence informatique (Université de tours, Orléans et antenne de Blois)
- Licence Professionnelle Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (Antenne Blois, université de Tours)
- Licence Professionnelle Supervision des automatismes et réseaux (Châteauroux)

Offre de formation continue associé aux métiers de techniciens informatiques (sources : Région Centre-Val de Loire, Pôle emploi)

Lib Dipl	Nom établissement	Commune	Nombre de places
Titre professionnel CONCEPTEUR(TRICE)-DÉVELOPPEUR (SE) INFORMATIQUE (NIV 2)	CEFIM	TOURS	
Titre professionnel CONCEPTEUR(TRICE)-DÉVELOPPEUR (SE) INFORMATIQUE (NIV 2)	VIA Formation	CHATEAUDUN	
Titre professionnel DÉVELOPPEUR(EUSE) LOGICIEL (NIV 3)	Aformac	BOURGES	12
Titre professionnel DÉVELOPPEUR(EUSE) LOGICIEL (NIV 3)	AFPA Blois	BLOIS	8
Titre professionnel DÉVELOPPEUR(EUSE) LOGICIEL (NIV 3)	AFPA de Chartres	CHARTRES	20
Titre professionnel DÉVELOPPEUR(EUSE) LOGICIEL (NIV 3)	CEFIM	TOURS	10
Titre professionnel DÉVELOPPEUR(EUSE) LOGICIEL (NIV 3)	Formaflow	DREUX	
Titre professionnel DÉVELOPPEUR(EUSE) LOGICIEL (NIV 3)	IFC La Providence (AGMTP)	BLOIS	16
Titre professionnel DÉVELOPPEUR(EUSE) LOGICIEL (NIV 3)	VIA Formation	CHATEAUDUN	
Titre professionnel DÉVELOPPEUR(EUSE) LOGICIEL (NIV 3)	Wild Code School	LA LOUPE	45
Titre professionnel DÉVELOPPEUR(EUSE) LOGICIEL (NIV 3)	Wild Code School	ORLEANS	12
Titre mcp ANALYSTE DÉVELOPPEUR (NIV 3)	Campus Centre CCI de l'Indre	CHATEAUROUX	15
Titre mcp CONCEPTEUR ET DEVELOPPEUR DE SOLUTIONS MOBILES (NIV 2)	Campus Centre CCI de l'Indre	CHATEAUROUX	12

## Offre de formation en lien avec les métiers de d'ingénieurs de l'informatique

- MASTER Compétences Complémentaires en informatique (université de Tours)
- MASTER Informatique spécialité systèmes d'information pour l'aide à la décision (Université de Tours, sites à Bourges et Blois)
- MASTER Informatique spécialité nomade, intelligence et sécurité (Bourges, Orléans)
- MASTER Informatique spécialité visualisation image et performances (Orléans)
- MASTER MIAGE (Université d'Orléans)
- MASTER Système d'information pour l'aide à la décision (Blois)
- Diplôme d'Ingénieur sécurité et technologies informatiques (Bourges)

## **Focus sur les perspectives en termes de besoins en emplois et compétences dans le numérique**

*(Quelques éléments de contexte issus des travaux de la de la branche professionnelle FAFIEC, de la DARES, France Stratégie et de certaines observatoires régionaux)*

### Des perspectives favorables de créations nettes d'emplois (DARES et commission européenne)

L'exercice de prospective des Métiers et Qualifications réalisé par France Stratégie et la Dares, publié en 2015, propose des projections d'emplois par métiers et qualifications à l'horizon 2022 selon la nomenclature des familles professionnelles (FAP). Dans le scénario central, 110 000 emplois seraient créés entre 2012 et 2022 pour les métiers de l'informatique et des télécommunications, soit une croissance annuelle moyenne de l'emploi de 1,8 % (contre 0,7 % pour l'ensemble des métiers).

La Commission européenne a publié en 2014 un rapport intitulé E-Skills Jobs in Europe, qui estime également le nombre d'emplois créés pour les « professionnels des technologies de l'information et de la communication » (soit à partir d'une autre nomenclature des métiers). Entre 2012 et 2020, un peu plus de 100 000 emplois seraient créés dans ce domaine, soit un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de l'ordre de 1,4 %.

### Identification des métiers du numérique à fort enjeux (Etude France Stratégie « Emplois et métiers du numérique : état des lieux et diagnostic »)

Dans son rapport sur la filière numérique parue au cours de l'été 2018, France Stratégie établit et détaille une liste de plusieurs familles de métiers clés. Voici proposé ci-dessous une synthèse :

#### Les métiers de la programmation et du développement

*Au sein de la programmation et du développement trois métiers se distinguent, correspondant chacun à un niveau différent de responsabilité :*

- le développeur
- l'ingénieur d'étude et de développement
- l'architecte logiciel (ou architecte applicatif)

*Pour ces métiers, la réduction des délais de mise sur le marché de logiciels (accélération du développement) et la maîtrise de la qualité (fiabilité, sécurité et traçabilité des programmes) sont deux des grands enjeux qui peuvent contribuer à modifier les compétences recherchées.*

#### Les métiers de l'intelligence artificielle et de la donnée

*Pour les entreprises, les enjeux de l'usage des données dites « massives » tendent à se renforcer : l'objectif recherché étant d'améliorer l'efficacité marketing, de mieux piloter les ressources et les flux (énergie, production, circulation). Les métiers impactés sont les suivants :*

- Ingénieur de la collecte et de l'administration des données
- Data analyst
- Data scientist

*L'utilisation de données massives impliquent des évolutions. En effet, des profils d'ingénieurs des données, architectes des données seront de plus en plus amenés à travailler avec les développeurs pour construire et exploiter les plateformes big data. Les data scientists sont à associer aux équipes en tant que fabricants des traitements algorithmiques entrant dans la conception des offres "data services". Le product management sera également touché au plus près par la nécessité d'imaginer puis in fine de monétiser des services nouveaux et innovants. Il est sans doute encore un peu tôt, mais à terme il est possible d'envisager la création de fonctions de chef de produit des offres "Data Services" qui piloteront un catalogue d'offres. L'exercice du métier de la vente se voit lui aussi impacté par la digitalisation des pratiques, les vendeurs peuvent s'appuyer sur les data pour orienter la pertinence de leur discours, défendre leurs argumentations.*

#### Les métiers du domaine de l'infrastructure, Cloud et réseaux

—Les techniciens sont particulièrement affectés par ces changements technologiques : « Certains techniciens d'entreprise vont perdre (dans un scénario d'extension du cloud public), mais d'autres vont gagner si on part de l'hypothèse de l'explosion de l'internet des objets et de la robotique qui demandera des techniciens qualifiés d'installation-maintenance.

—Les ingénieurs Cloud et réseaux sont également affectés par la recomposition de ces activités. Les entreprises misant davantage sur les réseaux virtuels et le Cloud, les ingénieurs se chargent en conséquence du déploiement, du stockage et de la gestion des données dans un environnement virtuel. Dans ce cadre, ils vont devenir décisionnaires sur le choix de la solution cloud/réseau la plus adaptée aux besoins de l'entreprise. De ce fait, ils devraient de plus en plus se muer en gestionnaires de projets, en charge du pilotage d'un ou plusieurs prestataires ou encore de la sécurité, étant donné que les données de la firme ne seront plus nécessairement hébergées dans ses infrastructures propres.

#### Synthèse :

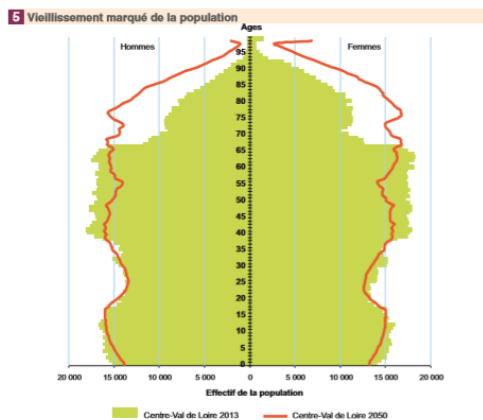
Dès aujourd'hui, il apparaît un besoin de techniciens et d'ingénieurs. Certes sur de faibles volumes, mais pour lesquels des difficultés de recrutement apparaissent.

De plus, notons que le modèle prospectif mis en place par France Stratégie et la Dares, conforte le besoin à venir pour ce type de profil.

Reste à travailler à l'identification des territoires sur lesquels s'opèrent les recrutements, mais aussi à qualifier le besoin des entreprises pour qu'ils rencontrent les compétences disponibles : informatique réseaux, développement, data science...

### Une évolution de la population entrainant un besoin accru de SAP

(IND093) : <https://www.silvereco.fr/wp-content/uploads/2017/07/Insee-Analyses-France-Val-de-loire-Juin-2017.pdf>



Source : Insee, Recensements de la population, Océphale 2017 - Scénario central

**6 Évolution par structure d'âge**

Année	Population				Indice de vieillissement	
	Ensemble	0-19 ans	20-64 ans	65 ans et plus	Centre-Val de Loire	France métropolitaine
1999	2 440 000	611 700	1 397 900	430 300	70	62
2008	2 531 600	609 400	1 451 900	470 300	77	67
2013	2 570 500	616 700	1 446 700	507 100	82	73
2020	2 614 100	611 000	1 417 500	582 500	95	84
2030	2 661 300	605 200	1 388 300	657 900	109	104
2040	2 705 700	599 400	1 359 100	735 300	122	119
2050	2 732 300	563 600	1 329 600	808 700	136	122
Variation totale	161 700	-23 100	-116 800	301 600	///	///
Croissance annuelle moyenne (%)	0,17	-0,10	-0,23	1,27	///	///

/// : Absence de résultat due à la nature des choses

Note de lecture : En 1999, le Centre-Val de Loire comptait 70 seniors de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans.

Source : Insee, Recensements de la population, Océphale 2017 - Scénario central

**7 Augmentation forte de la part des plus de 65 ans au détriment des plus jeunes (entre 2013 et 2050)**

	Année	Population totale	0 à 19 ans	20 à 64 ans	65 ans et plus	Indice de vieillissement
Cher	2013	311 700	14,86	50,67	32,47	
	2050	298 200	14,92	47,41	33,58	
Euro-Val de Loire	2013	433 000	25,59	56,93	17,48	
	2050	467 000	22,35	48,99	26,40	
Indre	2013	298 100	20,92	54,06	24,52	
	2050	264 000	18,71	45,00	35,30	
Indre-et-Loire	2013	600 300	24,08	56,83	19,09	
	2050	609 000	21,73	50,24	28,03	
Loiret	2013	322 000	23,16	54,98	21,85	
	2050	336 900	20,55	46,65	32,80	
Centre-Val de Loire	2013	2 570 500	23,98	56,28	19,73	
	2050	2 732 300	21,73	48,67	29,60	
France métropolitaine	2013	63 087 000	24,36	57,90	17,70	
	2050	71 028 000	22,02	50,08	27,90	

Note de lecture : en 2050, dans l'Indre, il y aurait 180 seniors pour 100 jeunes, alors qu'en 2013 il y en avait 117.

Source : Insee, Recensements de la population, Océphale 2017 - Scénario central

### Des évolutions sociétales :

- ❖ Transformation des structures familiales : Les familles ne vivent plus de manière regroupée, il y a des éloignements géographiques, familles recomposées, parent isolé, les femmes travaillent, les descendants peuvent de moins en moins assurer l'accompagnement de leurs parents vieillissants...
- ❖ Phénomène de « désinstitutionnalisation » : Les personnes souhaitent également rester à leur domicile le plus longtemps possible, l'entrée en institution est ainsi retardée.
- ❖ Des évolutions dans les pratiques : Evolution des modes de prise en charge dans le champ sanitaire : notamment avec le développement de l'ambulatoire et le raccourcissement des temps d'hospitalisation, ce qui impacte le secteur des services à la personne (en parallèle bien sûr des services de soins au domicile).

## Des besoins en recrutement pourtant difficiles :

Les employeurs, issus du monde associatif ou privé, témoignent de difficultés pour recruter des salariés. Sont évoqués différents facteurs : des problèmes d'attractivité des métiers d'intervenants au domicile, les conditions de travail\* particulières qui peuvent rebuter certains candidats, un problème de fidélisation du personnel, le décalage entre la représentation du métier et la réalité du terrain....

*\* Fractionnement des horaires / Fréquence des déplacements / Nécessité d'avoir le permis et un véhicule quand on travaille en zone rurale ou dans des zones où les moyens de transport sont limités/ Décalage entre la représentation du métier et la réalité du terrain...*

## Des postes qui vont évoluer :

1. Evolution du domicile → domotique notamment = adaptation nécessaire des compétences des salariés.
2. Ils devront également savoir manier les outils bureautiques pour aider les usagers mais également pour participer au suivi
3. Maillon = s'inscrire dans une équipe pluridisciplinaire. Volonté de rapprochement avec d'autres services intervenant également au domicile mais plutôt orienté sur le soin, salarié multi-casquette + évolution vers un travail en institution (ex une AVS peut très bien travailler au domicile ou dans un EHPAD)

## Zoom sur les SAP – focus sur l'aide à domicile

L'aide à domicile relève du secteur « Hébergement médico-social et Action sociale sans hébergement » (A38) et du sous-secteur « Action sociale sans hébergement » (A88).

## L'Aide à domicile, un secteur présent en région Centre-Val de Loire

Secteurs d'activité	Etablissements 2017	Etablissements employeurs 2017	Salariés 2017
Aide à domicile	583	377	10 258

Sources : SIRENE 2017 – ACOSS URSSAF 2017

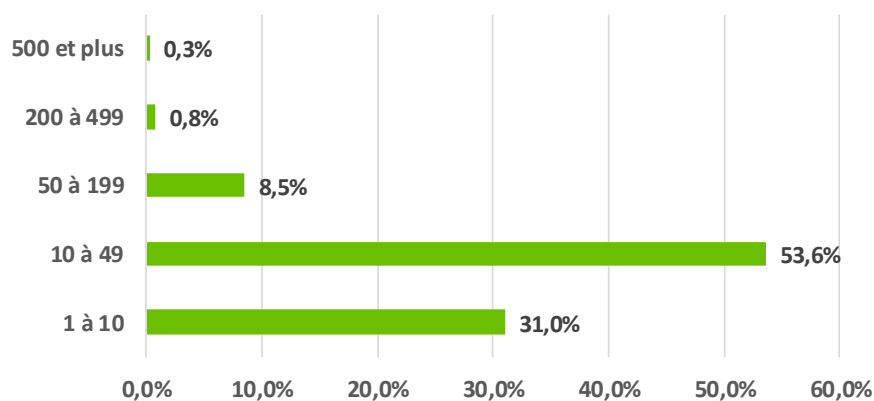
Le secteur de l'aide à domicile totalise 583 établissements en région Centre-Val de Loire, dont 65% d'établissements employeurs. Il emploie près de 10 260 salariés du champ concurrentiel et commercial.

Le tissu économique a progressé de 2,5% entre 2016 et 2017.

L'aide à domicile représente 1,6% des emplois salariés de la sphère marchande en région Centre-Val de Loire, indicateur légèrement supérieur à la moyenne nationale (1,4% des emplois).



### Répartition des établissements par tranche d'effectif



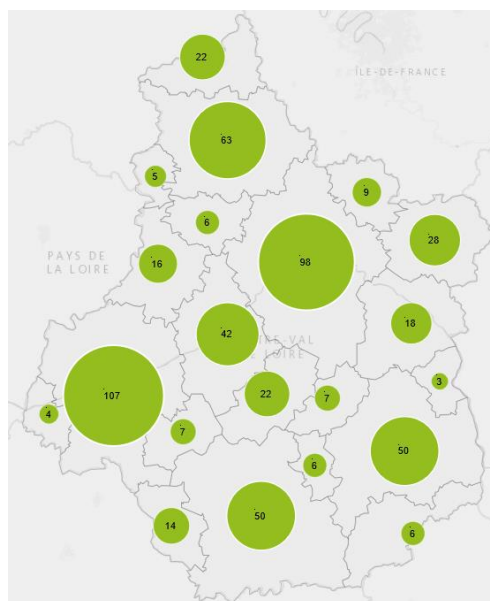
Source : SIRENE 2017

Le tissu économique est principalement composé de TPE (moins de 10 salariés) et de PME : 84.6% des établissements ont moins de 50 salariés, dont 31% de moins de 10 salariés.

Le tissu d'établissements employeurs n'est pas dépendant de centres de décision situés en dehors de la région : 96% ont leur siège social implanté sur le territoire régional, un indicateur plus marqué qu'en moyenne pour l'ensemble des secteurs (92%).

### Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional

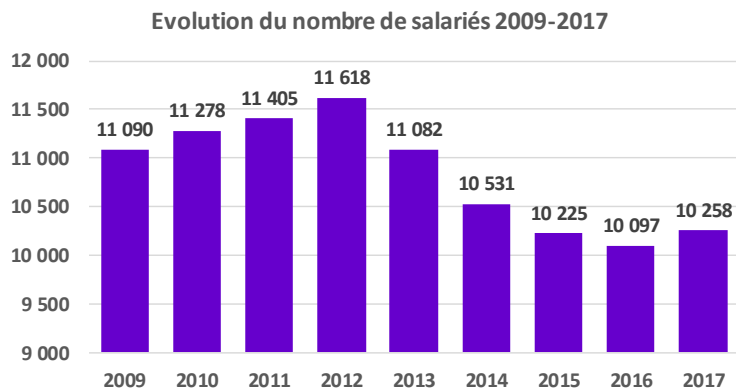
Répartition des établissements du secteur de l'aide à domicile par zone d'emploi (nombre d'établissements)



Source : SIRENE 2017

En volume, les établissements du secteur se concentrent principalement dans les zones de Tours, d'Orléans, de Chartres, de Blois, de Bourges et Châteauroux. Cependant, leur part dans le tissu économique local est plus importante dans les petits territoires tels que Le Blanc, Romorantin et Issoudun.

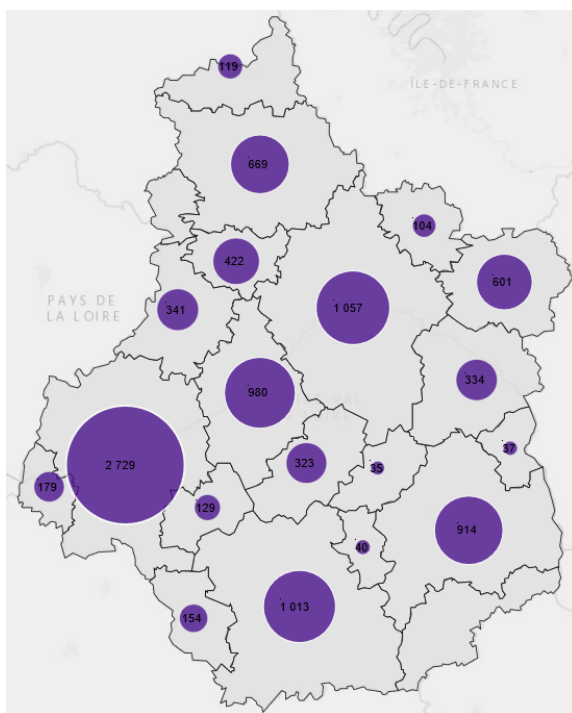
## Un emploi qui tend à diminuer depuis 2012



Source : AcoSS Urssaf

Entre 2012 et 2016, l'emploi salarié a diminué de 13% sur le territoire régional, une reprise semble s'amorcer en 2017, tendance qu'il s'agira de conforter sur les années à venir.

Répartition des emplois du secteur de l'Aide à domicile par zone d'emploi



Source : AcoSS Urssaf 2017

Code PCS	Libellé des PCS	Actifs ayant un emploi	%
563B	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	12518	67%
563C	Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	1127	6%
563A	Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	1115	6%
543D	Employés administratifs divers d'entreprises	490	3%
526A	Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	479	3%
525D	Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)	405	2%
542A	Secrétaires	173	1%
463D	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises	143	1%
631A	Jardiniers	112	1%

Source : Insee, RP 2015

Les deux tiers des salariés du secteur sont des aides à domicile, des aide-ménagères ou des travailleuses familiales.

L'aide à domicile regroupe des métiers pour lesquels les actifs en emploi ont un niveau de formation moins élevé que la moyenne des secteurs : 38% des salariés du secteur ont un niveau VI (pas de diplôme ou brevet des collèges), la moyenne régionale tous secteur confondus s'élevant à 17%.

Ce sont des métiers qui restent encore très majoritairement occupés par des femmes. Seuls 5% des salariés sont des hommes.

### Une baisse des besoins métiers

En 2017, le secteur enregistre 3 281 offres d'emploi enregistrées (OEE), dont 75% sont durables.

Le nombre d'OEE du secteur a diminué de 6% entre 2015 et 2017.

Le taux de tension en 2017 est de 0,59 pour la FAP Aide à domicile et aides ménagères.

### Des difficultés de recrutement attendues sur les postes d'aides à domicile et d'aides ménagères

Principaux projets de recrutement en 2018

Métiers	Projets de recrutement	% Projets difficiles
Aides à domicile et aides ménagères	1 685	93%

Source : BMO 2018

### Les formations en région

#### Les formations professionnelles initiales en région à la rentrée 2017

Voie scolaire :

CAP ASSISTANT(E) TECHNIQUE EN MILIEUX FAMILIAL ET COLLECTIF (Niveau 5)  
 MC AIDE A DOMICILE (Niveau 5)  
 BAC PRO ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À LA PERSONNE OPTION A : À DOMICILE (Niveau 4)  
 BAC PRO AG SERVICES AUX PERSONNES ET AUX TERRITOIRES (Niveau 4)  
 CAPA SERVICES AUX PERSONNES ET VENTE EN ESPACE RURAL (Niveau 5)

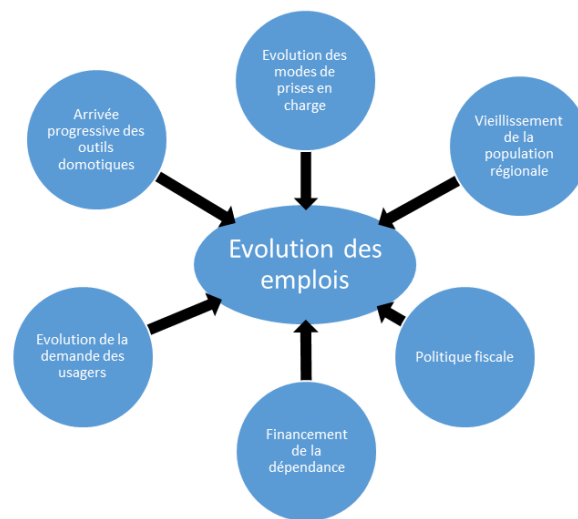
### Apprentissage :

CAPA SERVICES AUX PERSONNES ET VENTE EN ESPACE RURAL (Niveau 5)  
DE ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL SPECIALITE ACCOMPAGNEMENT (Niveau 5)  
DE ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL SPECIALITE ACCOMPAGNEMENT (Niveau 5)  
MC AIDE A DOMICILE (Niveau 5)  
DE TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE (Niveau 4)

### Les formations professionnelles continues financées par la Région (PRF) et/ou Pôle emploi en 2017

CAPA SERVICES AUX PERSONNES ET VENTE EN ESPACE RURAL (NIV 5)  
DEAES avec 3 options  
MC AIDE A DOMICILE (NIV 5)  
Titre professionnel ASSISTANT(E) DE VIE AUX FAMILLES (NIV 5)  
Titre rncp ASSISTANT(E) DE VIE DÉPENDANCE (NIV 5)  
Titre rncp EMPLOYÉ(E) FAMILIAL(E) (NIV 5)  
DE TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE (NIV 4)

### Des emplois amenés à évoluer en terme d'effectif et d'adaptation de compétences



### Synthèse :

Avec un vieillissement important de la population dans les années à venir, un besoin accru d'aides à domicile pourrait apparaître. De plus, à ce jour, les projets de recrutement sur ce type de profil semblent déjà difficiles.

Cela pose donc la question du profil de personnes recherché et des compétences techniques et humaines demandées par les entreprises. En effet, de nombreuses formations existent déjà, tant en formation initiale que continue, mais l'insertion de certaines filières reste extrêmement faible (ex ASSP 50%).

Un travail sur l'identification des apprenants potentiels (travail sur les critères d'identification : compétences, mais aussi individuelles - notamment sur l'âge, en partie en raison d'une problématique de relation à la mort ou de relation aux seniors...) entre les prescripteurs et les entreprises en local sera essentiel pour que la formation contribue à la diminution des tensions.

## Zoom sur l'Industrie

### Les principales composantes de l'Industrie en Centre Val de Loire

Libellé NA38	Nb étab total	Nb etab employeurs	Nb salariés	% salariés
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	10878	7736	19713	14%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	8198	4601	17808	13%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	24297	16485	17168	12%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	3246	2351	11407	8%
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	23888	8236	10972	8%
Fabrication de matériels de transport	1584	1034	10285	7%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	13460	1943	10157	7%
Industrie pharmaceutique	445	380	8270	6%
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	12362	4979	8232	6%
Industrie chimique	1461	988	6590	5%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1528	1046	6028	4%
Fabrication d'équipements électriques	1470	924	5463	4%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	20285	7047	5348	4%
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	7199	1552	4363	3%
Industries extractives	1466	961	531	0%
Cokéfaction et raffinage	65	6		0%
<b>TOTAL Industrie</b>	<b>131832</b>	<b>60269</b>	<b>142335</b>	<b>100%</b>

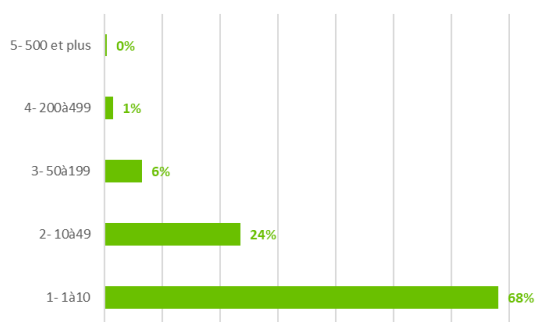
(sources : SIRENE 2017, Urssaf 2017)

L'industrie en région Centre-Val de Loire comptabilise 142335 salariés du champ privé concurrentiel et commercial répartis dans 60269 établissements employeurs.

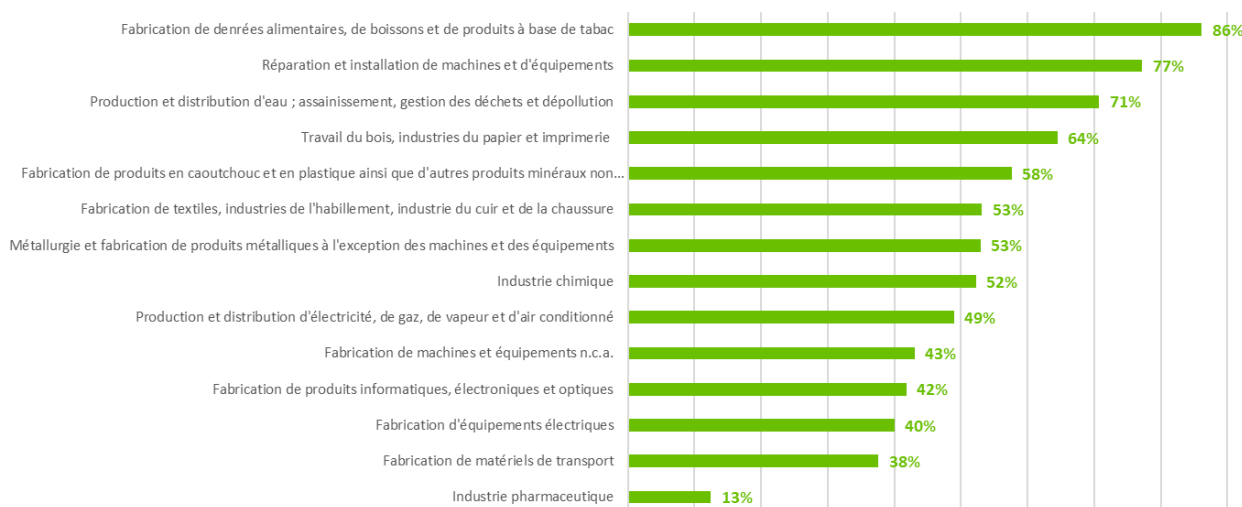
### Un tissu industriel régional caractérisé par le poids important des TPE

7 établissements employeurs sur 10 comptabilisent moins de 10 salariés

Répartition des établissements employeurs de l'industrie par tranches d'effectifs  
(Données Insee SIRENE 2017)



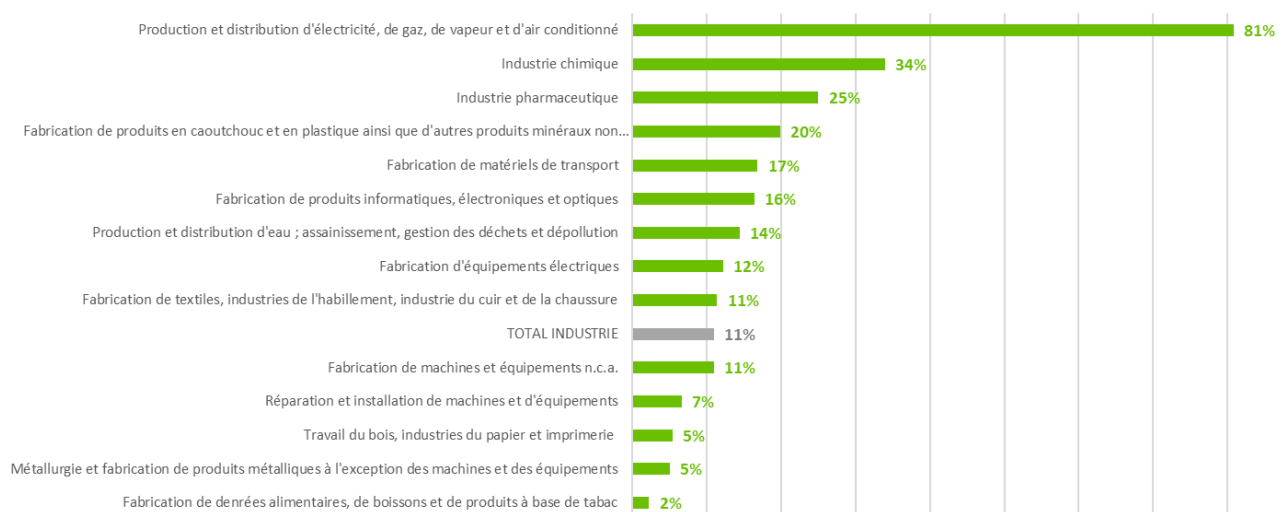
**Part des TPE (établissements employeurs de 1 à 10 salariés) selon le secteur d'activité industrielle**  
(Données Insee SIRENE 2017)



L'industrie régionale reste principalement composée de très petites entreprises. La décomposition en NA38 permet d'identifier les secteurs où la proportion de TPE est la plus forte. C'est notamment le cas dans l'agroalimentaire (qui comprend les activités de fabrication en boulangerie, boucherie...) ou encore les activités de réparation et installation de machines et équipements. A contrario, c'est l'industrie pharmaceutique qui enregistre la plus faible proportion de TPE.

**En 2017, 11% des établissements employeurs associés à l'industrie ont leur siège social situé en dehors de la région.**

**Part des établissements employeurs dont le siège social est localisé hors de la région Centre-Val de Loire**  
(Données Insee SIRENE 2017)



Cette proportion varie selon le secteur industriel (81% dans la production et distribution d'électricité et seulement 5% dans la métallurgie).



## Près d'1/4 des salariés du champ privé concurrentiel et commercial de la région travaillent dans l'industrie

La répartition sectorielle des effectifs salariés en région par rapport à l'échelle nationale permet de mettre en relief une surreprésentation de l'emploi industriel en région centre-Val de Loire (23% contre 17% en France métropolitaine).

Répartition de l'emploi salarié par grands secteurs (NA5), comparatif Région centre-Val de Loire VS France métropolitaine  
(Données Urssaf 2017)

NA5 libellé	CVL	France
Construction	8%	8%
<b>Industrie</b>	<b>23%</b>	<b>17%</b>
Tertiaire marchand	57%	63%
Tertiaire non marchand	13%	13%

## De nombreuses spécificités industrielles en région Centre-Val de Loire

Indice de spécificité régional des secteurs industriels  
(Données Urssaf 2017, calculées à partir des effectifs France métropolitaine et région centre-Val de Loire)

Libellé NA38	CVL	Indice spécificité régional
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	19713	1,5
<b>Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques</b>	<b>17808</b>	<b>1,9</b>
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	17168	1,0
<b>Fabrication de machines et équipements n.c.a.</b>	<b>11407</b>	<b>1,9</b>
Réparation et installation de machines et d'équipements	10972	1,2
Fabrication de matériels de transport	10285	0,8
<b>Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné</b>	<b>10157</b>	<b>1,7</b>
<b>Industrie pharmaceutique</b>	<b>8270</b>	<b>3,0</b>
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	8232	1,4
Industrie chimique	6590	1,4
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	6028	1,4
Fabrication d'équipements électriques	5463	1,5
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5348	1,1
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	4363	1,2

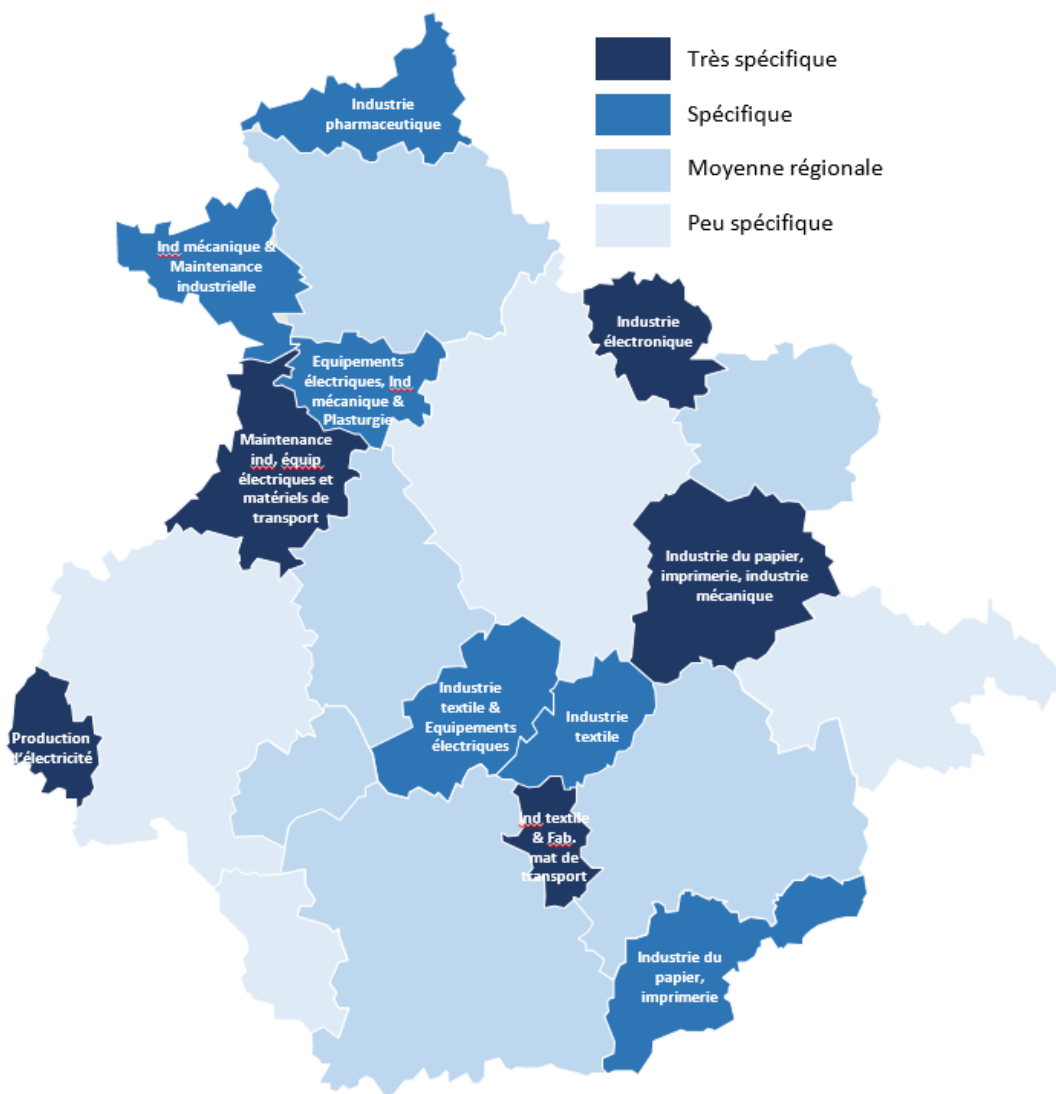
L'emploi industriel régional reste marqué par de nombreuses spécificités, notamment l'ensemble des activités de sous-traitance ou cotraitance industrielle et ayant pour principal marché l'automobile et l'aéronautique. C'est notamment le cas des activités de **fabrication de produits caoutchouc-plastique**, la **fabrication de machines et d'équipements** et la **métallurgie**.

Par ailleurs, l'emploi salarié associé à **l'industrie pharmaceutique** apparaît proportionnellement **3X** plus important en région qu'à l'échelle nationale.

Enfin, le secteur de **la production est distribution d'électricité** apparaît également surreprésenté en région, un constat bien évidemment lié à la présence de 4 centrales nucléaires et au développement d'un écosystème économique associé à la filière énergétique et plus spécifiquement du nucléaire.

### Une empreinte industrielle variable selon les territoires de la région et marquée par certaines spécificités locales

Niveau de spécificité industrielle par zones d'emploi et identification des secteurs industriels spécifiques  
(Source : ACOSS Urssaf 2017)



La région Centre-Val de Loire est une région industrielle ou plus précisément une région de sous-traitance industrielle. Le poids de l'industrie varie néanmoins selon les territoires : le secteur apparaît particulièrement spécifique dans les zones de Pithiviers (électronique), le Giennois (imprimerie, industrie mécanique), ou encore le Vendômois (équipements électriques, matériels de transports).

## Un tissu industriel régional structuré autour de divers clusters et pôles de compétitivité

Ces spécificités industrielles favorisent le développement de clusters économiques. La région dispose de **5 pôles de compétitivité** à dominante industrielle et une dizaine de clusters.

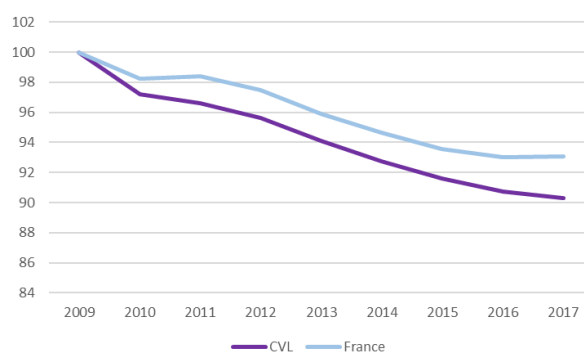
- Cosmetic Valley (Parfumerie Cosmétique)
- Elactopôle (Caoutchouc, polymères)
- S2E2 (Systèmes d'énergie électrique)
- Viaméca (Biens d'équipements industriels)

### 4 clusters industriels :

- Aérocentre (aéronautique)
- Agrodynamic (Agroalimentaire)
- Pôlepharma (Industrie pharmaceutique)
- Shop Expert valley (Enseigne, mobilier...)

**Entre 2009 et 2017, la région a perdu plus de 15300 emplois industriels, soit une contraction de 10%.**

Evolution de nombre de salariés 2009-2017 / Indice base 100 = année 2009  
(Source Acooss-Urssaf)



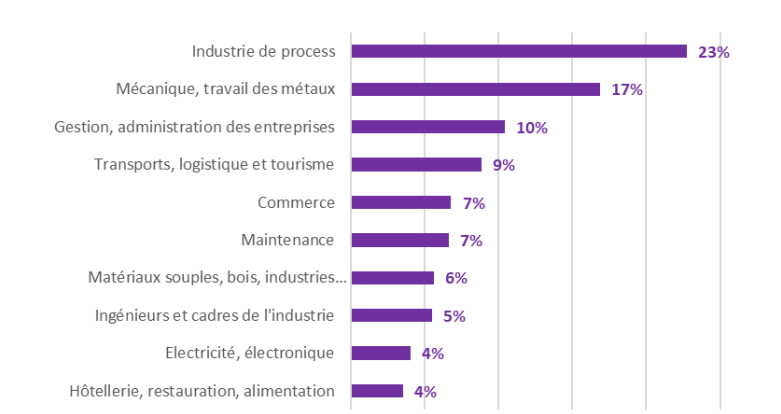
Au cours de la même période, l'emploi industriel a reculé de 7% sur l'ensemble du territoire national.

Evolution des effectifs salariés dans les secteurs industriels entre 2009 et 2017  
(Source Acooss Urssaf)

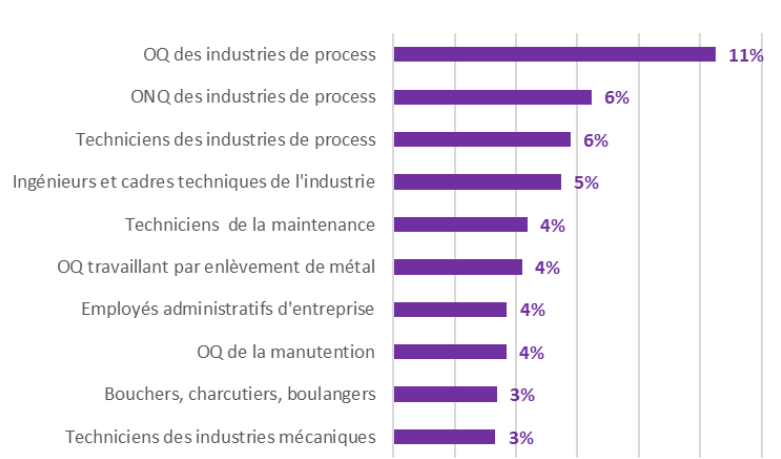
Libellé NA38	Solde emplois salariés (2009 -2017)	Taux d'Evolution (2009-2017)
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	740	8%
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	139	3%
Industrie chimique	-120	-2%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	-235	-4%
Industries extractives	-259	-33%
Industrie pharmaceutique	-494	-6%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	-645	-4%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	-864	-13%
Réparation et installation de machines et d'équipements	-1075	-9%
Fabrication de matériels de transport	-1306	-11%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	-1384	-11%
Fabrication d'équipements électriques	-2102	-28%
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	-2122	-10%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	-2597	-13%
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	-2977	-27%

4 emplois sur 10 sont associés aux métiers de l'industrie de process ou de la mécanique et travail des métaux

Identification des principaux domaines professionnels de l'industrie en région CVL  
(Source DADS 2015)



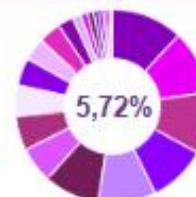
Identification des principales familles professionnelles de l'industrie en région CVL  
(Source DADS 2015)



### Emploi



● 53 484 emplois associés au domaine professionnel soit 5,72% des emplois de la région



64,98%



35,02%

Répartition de l'emploi salarié par tranche d'âge (en %, DADS 2015)



Répartition des familles d'activité professionnelle (FAP) du domaine professionnel (DADS 2015)



### Marché du travail

DEFM

**11 604** Demandes d'emploi en fin de mois (DEFM ABC) au 31/12/2017  
**1,59%** Evolution de la DEFM depuis le 31/12/2016 (Pôle emploi DARES)

OEE

**5 236** Offres d'emploi enregistrées en 2017 (Pôle emploi DARES)  
**25,9%** Evolution des OEE depuis 2016

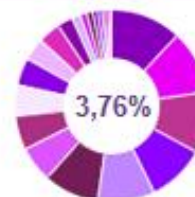
BMO 2018 : Principaux projets de recrutement

Métiers	Projets	% projets difficiles
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	607	28,8
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	383	61,3
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	317	31,9
Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction	278	28,8

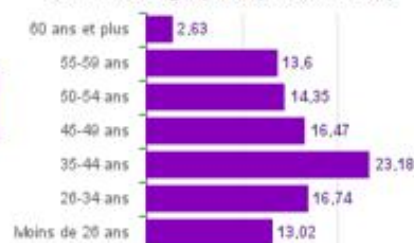
### Emploi



35 196 emplois associés au domaine professionnel soit 3,76% des emplois de la région



Répartition de l'emploi salarié par tranche d'âge (en %, DADS 2015)



Répartition des familles d'activité professionnelle (FAP) du domaine professionnel (DADS 2015)



### Marché du travail

BMO 2018 : Principaux projets de recrutement

DEFM	7 501	Demandes d'emploi en fin de mois (DEFM ABC) au 31/12/2017
	-2,95%	Evolution de la DEFM depuis le 31/12/2016 (Pôle emploi DARES)
OEE	5 496	Offres d'emploi enregistrées en 2017 (Pôle emploi DARES)
	18,47%	Evolution des OEE depuis 2016

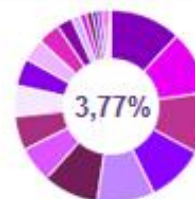
Métiers	Projets	% projets dimoilec
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	841	86,3
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	517	37,6
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	311	78,2
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	234	84,9



### Emploi



35 232 emplois associés au domaine professionnel soit 3,77% des emplois de la région



87,94%



12,06%

Répartition de l'emploi salarié par tranche d'âge (en %, DADS 2015)



Répartition des familles d'activité professionnelle (FAP) du domaine professionnel (DADS 2015)



### Marché du travail

DEFM

6 140

Demandes d'emploi en fin de mois (DEFM ABC) au 31/12/2017

-3,37%

Evolution de la DEFM depuis le 31/12/2016 (Pôle emploi DARES)

OEE

6 533

Offres d'emploi enregistrées en 2017 (Pôle emploi DARES)

33,65%

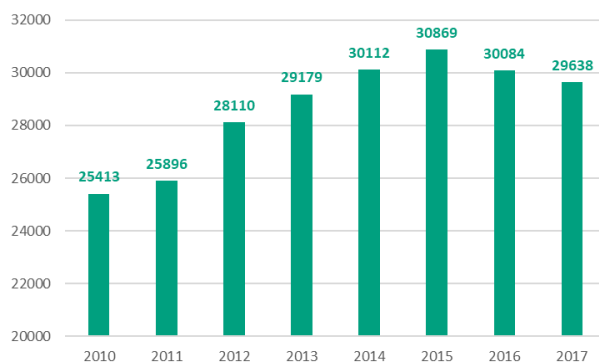
Evolution des OEE depuis 2016

BMO 2018 : Principaux projets de recrutement

Métiers	Projets	% projets dimoties
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	573	84,8
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	419	32,1
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	348	32,7
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	213	39,8

## Demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers industriels, quelle volumétrie ?

Evolution annuelle (au 31/12) du nombre de DEFM (Cat.ABC) inscrits sur les métiers de l'industrie\*  
(source : DARES, Pôle emploi)



A la fin du mois de décembre 2017, 29638 demandeurs d'emploi (cat.ABC) sont inscrits sur les métiers cibles de l'industrie. Le volume de demandeurs apparaît en baisse depuis 2015.

Effectifs de demandeurs d'emploi sur les métiers de l'industrie préalablement identifiés, au 31/12/2017  
(Source : DARES, Pôle emploi)

	DEFM 12/2017	Part
Industries de process	11604	39%
Mécanique, travail des métaux	7501	25%
Maintenance	6140	21%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	2323	8%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	1167	4%
Électricité, électronique	903	3%

## Des demandeurs d'emploi relativement jeunes et globalement peu diplômés

Effectifs de demandeurs d'emploi sur les domaines professionnels industriels, au 31/12/2017

	Moins de 25 ans	25 à 49 ans	50 ans et plus
Électricité, électronique	55%	35%	10%
Industries de process	55%	35%	10%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	62%	25%	13%
Maintenance	59%	36%	6%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	53%	27%	20%
Mécanique, travail des métaux	51%	38%	10%

Répartition par niveau de formation des DEFM de cat. ABC : domaines professionnels industriels au 31/12/17

	niveau VI	niveau Vbis	niveau V	niveau IV	NivIII et plus
Électricité, électronique	23%	45%	6%	8%	19%
Industries de process	20%	43%	11%	15%	12%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	9%	17%	1%	2%	71%
Maintenance	24%	51%	3%	6%	15%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	18%	44%	8%	16%	15%
Mécanique, travail des métaux	18%	57%	7%	10%	7%

Répartition par ancienneté d'inscription des DEFM de cat ABC : domaines professionnels industriels (31/12/17)

	Moins d'un an	1 à 2 ans	Plus de deux ans
Électricité, électronique	22%	44%	34%
Industries de process	21%	45%	34%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	22%	54%	23%
Maintenance	21%	55%	24%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	21%	51%	27%
Mécanique, travail des métaux	21%	48%	31%

## Quel est le volume d'offres d'emploi enregistrées et quelle ventilation sur les métiers caractéristiques de l'industrie ?

En 2017, 6572 offres d'emploi ont été déposées à Pôle emploi par des entreprises des différentes activités industrielles.

Près de 4 offres sur 10 concernent les métiers de la mécanique et du travail des métaux, les industries de process et la maintenance.

Par ailleurs, le volume d'OEE augmente très sensiblement entre 2016 et 2017 : **+30%**. Il s'agit d'ailleurs d'une reprise franche après plusieurs années de relative stabilité.

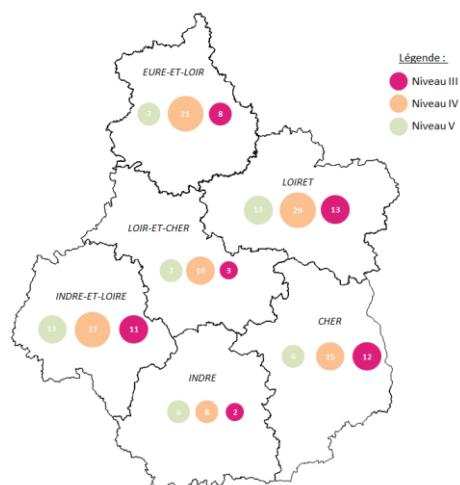
Répartition des OEE issus des entreprises industrielles et ventilées par domaines professionnels : domaines professionnels industriels (31/12/17)

Lib Domaine professionnel	OEE 2017	Part OEE 2017
Mécanique, travail des métaux	915	14%
Industries de process	842	13%
Maintenance	593	9%
Transports, logistique et tourisme	578	9%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	549	8%
Bâtiment, travaux publics	463	7%
Gestion, administration des entreprises	457	7%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	279	4%

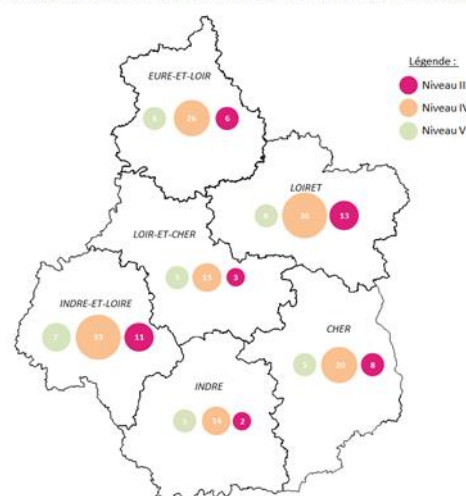
## Quelle offre de formation

\*Cette partie, volontairement succincte (compte tenu de la très grande hétérogénéité des formations des domaines associés à l'industrie), vise uniquement à dresser un rapide aperçu de l'offre de formation susceptible d'être associée aux métiers de l'industrie en région Centre-Val de Loire.

Nombre de formations de niveaux V à III des domaines de formation de l'Industrie – Année 2009



Nombre de formations de niveaux V à III des domaines de formation de l'Industrie – Année 2012

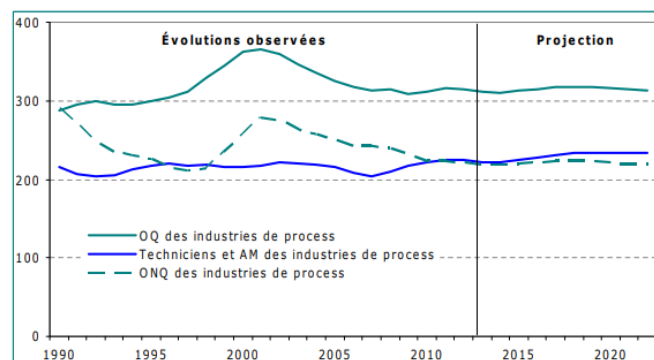


## Quelques éléments de perspectives...

### Quelles perspectives pour les métiers des industries de process ?

« Les ouvriers, agents de maîtrise et techniciens des industries de process devraient bénéficier à de la bonne tenue des secteurs de la pharmacie et de l'agroalimentaire, et d'un renouvellement des industries chimiques et plastiques. Selon le scénario central, le domaine professionnel des industries de process pourrait ainsi gagner 7 000 emplois sur 10 ans , soit une hausse globale de 0,1 % par an, plus marquée pour les techniciens et agents de maîtrise (+0,4 %) mais ne profitant pas aux ouvriers qui perdraient des emplois sur la période de projection. Dans un scénario moins favorable, le nombre d'emplois pourrait baisser mais de façon limitée (-0,2 %), certains secteurs comme l'agroalimentaire étant peu sensibles au recul de l'activité. »

*Evolutions de l'emploi à l'horizon 2022, selon le scénario central (Source : DARES, France Stratégie)*

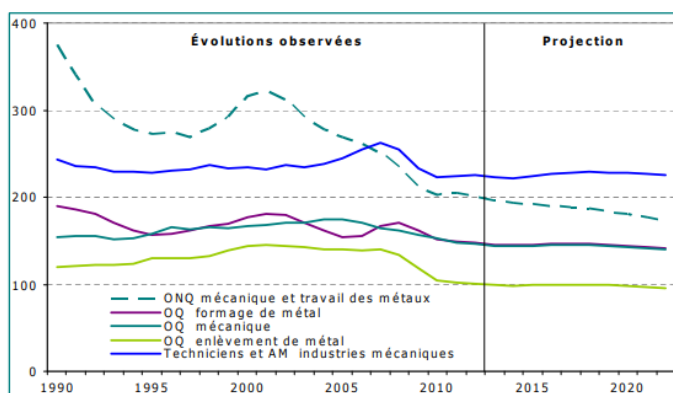


OQ : ouvriers qualifiés ; ONQ : ouvriers non (ou peu) qualifiés ; AM : agents de maîtrise.  
Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur 3 ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central.

### Quelles perspectives pour les métiers des industries de la mécanique et du travail des métaux ?

« Dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux, l'emploi devrait se replier légèrement ces prochaines années, mais à un rythme moindre qu'au cours des précédentes décennies. Dans le scénario central, 46 000 emplois seraient détruits sur la période 2012-2022 (soit -0,6 % par an). La baisse serait plus forte pour les postes les moins qualifiés, qui sont les plus exposés à la concurrence internationale et à la rationalisation des procédés de fabrication. Seul le nombre de techniciens et d'agents de maîtrise ne diminuerait pas. Les pertes d'emploi pourraient être atténuées dans un scénario plus favorable à l'innovation (-0,5 % par an selon le scénario cible) et pourraient être accentuées si la conjoncture se dégradait (-0,9 % par an selon le scénario de crise), le domaine étant très dépendant de l'activité économique. »

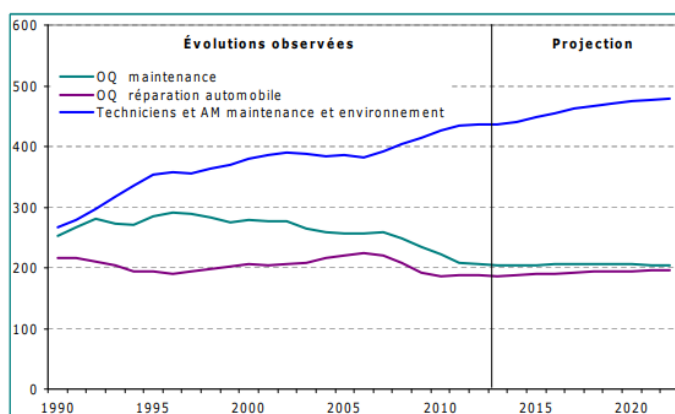
*Evolutions de l'emploi à l'horizon 2022, selon le scénario central (Source : DARES, France Stratégie)*



### Quelles perspectives pour les métiers de la maintenance ?

« Dans le domaine de la maintenance les effectifs d'ouvriers qualifiés devraient afficher un léger recul. Le nombre de techniciens devrait en revanche progresser à un rythme soutenu, prolongeant les tendances passées. Parce qu'ils assurent un rôle clé d'entretien et de réparation d'installations et d'équipements de plus en plus élaborés, leur présence devrait se renforcer dans la plupart des secteurs d'activité. Selon le scénario central, 42 000 emplois de techniciens ou agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement seraient créés entre 2012 et 2022, soit une hausse moyenne de 0,9 % par an, contre 0,7 % tous métiers confondus. Cette hausse pourrait être un peu plus marquée dans un scénario privilégiant les innovations technologiques et un mode de consommation plus durable des équipements (+1 % par an selon le scénario cible). »

*Evolutions de l'emploi à l'horizon 2022, selon le scénario central (Source : DARES, France Stratégie)*



#### Synthèse :

Alors que la région compte un nombre de demandeurs d'emploi très important sur les métiers industriels, des tensions très fortes persistent sur certains métiers bien que les volumes de recrutement ne soient pas très importants.

Enlèvement de métal : 1.06

Technicien de maintenance : 1.47

Ouvrier de la maintenance : 0.95

...

Cela laisse donc sous-entendre une inadéquation entre les métiers vers lesquels s'orientent les demandeurs d'emploi et les métiers proposés par les entreprises. Un travail de valorisation, d'orientation et de formation est donc nécessaire pour répondre aux besoins des entreprises et permettre à ces dernières de poursuivre leur développement et plus simplement de renouveler une main d'œuvre vieillissante.

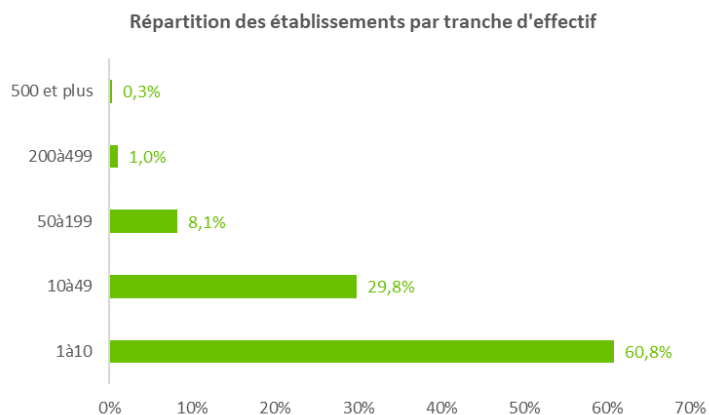
### Le transport logistique, un secteur très présent en région CVL

Secteurs d'activités	Etablissements 2017	Etablissements employeurs 2017	Salariés 2017	% salariés en 2017
Transports terrestres et transport par conduites	3 448	1 756	25 586	51,3%
Transports par eau	17	7	11	0,0%
Transports aériens	24	5	16	0,0%
Entreposage et services auxiliaires des transports	932	583	15 193	30,5%
Activités de poste et de courrier	692	225	9 069	18,2%
<b>TOTAL TRANSPORT ET ENTREPOSAGE</b>	<b>5 113</b>	<b>2 576</b>	<b>49 875</b>	<b>100,0%</b>

Le secteur Transport et logistique comptabilise 5 113 établissements dont la moitié sont des établissements employeurs et emploie près de 50 000 salariés du champ privé concurrentiel et commercial.

Le tissu économique a progressé de 0,8% entre 2016 et 2017, porté exclusivement par les activités de transports terrestres. L'activité du secteur est principalement orientée vers le transport terrestre et la logistique.

Le poids du secteur représente près de 8% des emplois salariés de la sphère marchande, soit un peu plus qu'au niveau national (7,6%).



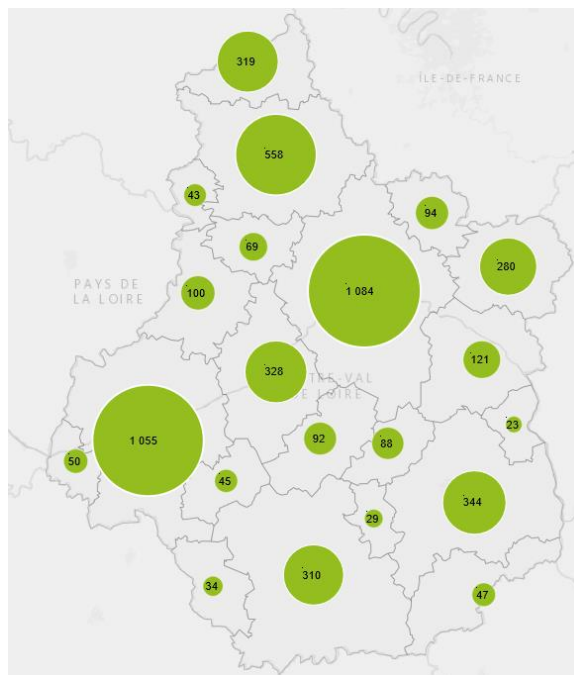
Source : SIRENE 2017

Le tissu économique est principalement composé de TPE et PME : 90,6% des établissements ont moins de 50 salariés dont 60,8% ont moins de 10 salariés.

Le tissu d'établissements employeurs est très fortement dépendant des centres de décision situés hors de la région (26,8% contre 7,9% pour l'ensemble de l'activité économique régionale).

## Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional

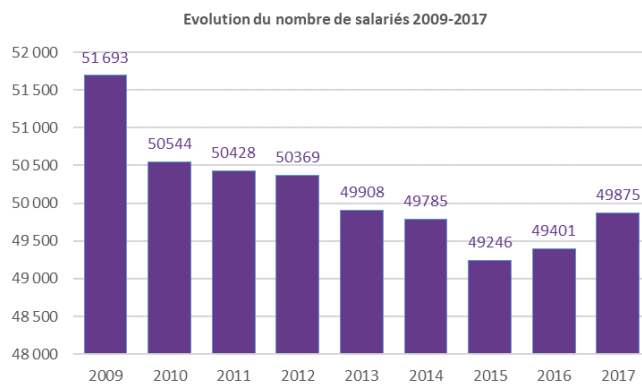
Répartition du nombre d'établissements par zone d'emploi



Source : SIRENE 2017

Si en volume, les établissements se concentrent davantage au nord de la région et autour de l'axe ligérien, leur part dans le tissu économique local est plus importante dans les zones d'emploi du sud de la région.

## Un emploi qui repart à la hausse



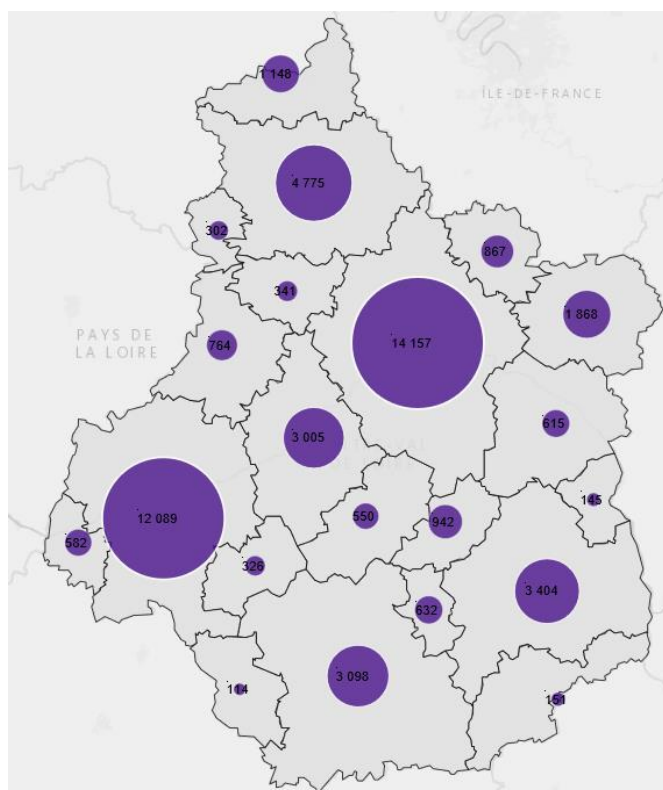
Source : Acof Urssaf

Ce sont les activités du transport terrestre et par conduite et d'entrepôt qui concentrent le plus de salariés, respectivement 51% et 31%.

Entre 2015 et 2017, le nombre de salariés est reparti à la hausse et a progressé de 1,3%, porté principalement par les activités logistiques (+7,3%).



## Répartition du nombre d'emploi par zone d'emploi



Source : URSSAF 2017

## Les principaux métiers du secteur en région Centre-Val de Loire

Code PCS	Libellé des PCS	Actifs ayant un emploi	%
641A	Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	8 992	16,1%
521A	Employés de la Poste	5 119	9,1%
641B	Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)	3 751	6,7%
643A	Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	2 841	5,1%
676C	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	2 156	3,9%
466A	Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)	1 538	2,7%
466C	Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	1 536	2,7%
652A	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	1 484	2,7%
546C	Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	1 433	2,6%
451A	Professions intermédiaires de la Poste	1 202	2,1%
653A	Magasiniers qualifiés	1 129	2,0%

Source : RP 2015

Près d'un tiers des salariés dans le transport logistique sont conducteurs de véhicule.

Le secteur regroupe des métiers moins qualifiés que ce qui est observé, tous secteurs confondus en région CVL. Ainsi, près de 60% des salariés ont au mieux un CAP (contre 46% tous secteurs confondus).

28% des salariés sont des femmes.

36% des salariés ont plus de 50 ans.

## Une augmentation des besoins métiers

En 2017, le secteur compte près de 4000 OEE dont 76% sont durables.

Le nombre d'OEE a progressé de 29,0% entre 2015 et 2017, tiré principalement par les activités de transport par taxis, location de camion avec chauffeur et les services auxiliaires des transports terrestres (exploitation des gares, infrastructures ferroviaires, péages, aires de stationnements...).

Plus précisément, les OEE concernent principalement les métiers de conducteur routier longue distance, les conducteurs de transport en commun sur route et les livreurs par tournée sur courte distance.

Le métier de conducteur de véhicule présente un taux de tension élevé : 0,83 en 2017. A contrario, les métiers d'ouvriers de la manutention ou de cadre des transports, de la logistique et navigants de l'aviation connaissent des taux de tension faibles (resp. 0,34 et 0,37 en 2017).

## Des difficultés de recrutement

Principaux projets de recrutement

Libellé Métier	Projets Recrutement	Difficultés Recrutement (en%)
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	2213	33,6
Conducteurs et livreurs sur courte distance	965	33,2
Conducteurs routiers	882	78,9
Agents administratifs divers	787	21,9
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	647	43,8
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	578	64,6
Conducteurs de transport en commun sur route	519	79
Conducteurs de véhicules légers	513	67,9
Agents d'accueil et d'information	500	25
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	346	82,7
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	315	40,8

Source : BMO 2018

## Les formations professionnelles initiales en région en 2017

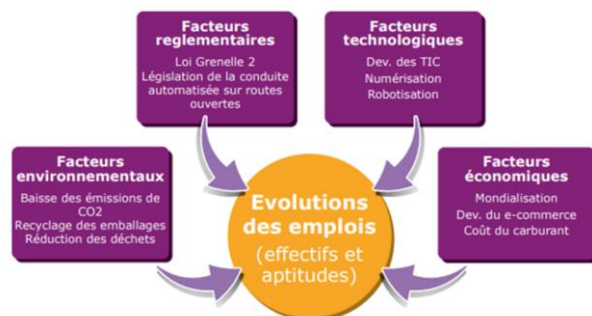
CAP Opérateur logistique (Niv. V)  
 TP Conducteur du transport de marchandises sur porteur (Niv. V)  
 BAC PRO Conducteur transport routier de marchandises (Niv. IV)  
 BAC PRO Logistique (Niv. IV)  
 BAC PRO Transport (Niv. IV)  
 BTS Transport et prestations logistiques (Niv. III)

Une hausse continue du nombre d'inscrits dans ces diplômes : + 13,0% entre 2012 et 2017

## Les formations professionnelles continues financées par la Région (PRF) et/ou Pôle emploi en 2017

Certificat de capacité professionnelle de conducteur de taxi (Niv. IX)  
 CAP Opérateur logistique (Niv. V)  
 TP Agent magasinier (Niv. V)  
 TP conducteur du transport de marchandises sur porteur (Niv. V)  
 TP conducteur du transport de marchandises sur tous véhicules (Niv. V)  
 TP conducteur du transport routier interurbain de voyageurs (Niv. V)  
 TP conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger (Niv. V)  
 TP cariste d'entrepôt (Niv. V et IV)  
 TP préparateur de commandes (Niv. V)  
 TP Technicien en logistique d'entreposage (Niv. IV)  
 TP Technicien supérieur des transports de personnes (Niv. III)  
 TP Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (Niv. III)

## De nombreux facteurs influencent l'évolution du secteur et viennent impacter les besoins en emplois et compétences



Les principaux facteurs d'évolution et leurs impacts sur les effectifs et les compétences

Facteurs / Spécificités	Impacts sur les effectifs	Impacts sur les aptitudes
Transition écologique	Techniciens et ingénieurs spécialisés sur les problématiques environnementales et énergétiques	Eco-conduite Recyclage des déchets
Développement des TIC (et du e-commerce)	Manutentionnaires Livres courte distance Techniciens informatiques	Informatiques (maîtrise des suites logicielles, des solutions embarquées, etc.)
Robotisation	Manutentionnaires Techniciens de maintenance et ingénieurs	Utilisation, entretien et maintenance des robots

En région CVL, dans le secteur de la logistique, aucune révolution n'est envisagée concernant les postes de magasinier et de cariste alors qu'une augmentation des besoins devrait persister concernant les postes d'encadrement et d'organisation qui voient en outre, leurs compétences évoluer. Ainsi, il n'est plus demandé uniquement à ces derniers d'organiser le planning des collaborateurs. Ils doivent désormais comprendre les outils informatiques, les matériels embarqués et les nombreux logiciels, tout en ayant des compétences en termes de maintenance (diagnostic des pannes des machines).

Dans le transport, l'évolution des compétences pour les conducteurs vont dans le sens d'une meilleure gestion des conflits, du développement du sens commercial et une meilleure utilisation des outils électroniques. On devrait assister également à une hausse des compétences concernant les postes d'exploitant et d'optimisation du réseau. Les postes d'électromécaniciens et électrotechniciens devraient continuer à être fortement demandés par les entreprises.

#### Synthèse :

Depuis 2015, l'emploi régional repart fortement et le nombre d'offres d'emploi déposées à Pôle emploi ne cesse de progresser.

Cependant, des difficultés de recrutement ressortent très significativement et pourraient être bloquantes pour le développement du secteur : Conducteur routier et de véhicule léger et Technicien de maintenance (robotique et cobotique dans les entrepôts) ...

En prenant l'exemple des conducteurs il apparaît même un possible manque de candidats avec seulement 7600 demandeurs au 31/12/2017 pour 6100 offres sur l'année 2017.

Un travail de sensibilisation pour revaloriser l'image des métiers et de formation est donc important.

## Zoom sur le secteur du nettoyage

Les activités de nettoyage relève du secteur « Activités de services administratifs et de soutien » (A38) et du sous-secteur « Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager » (A88).

### Les activités de nettoyage, un secteur présent en région Centre-Val de Loire

Secteurs d'activité	Etablissements 2017	Etablissements employeurs 2017	Salariés 2017	% salariés en 2017
Nettoyage courant des bâtiments	1 549	469	11 690	72,1%
Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel	313	116	4 324	26,7%
Désinfection, désinsectisation, dératisation	78	23	96	0,6%
Autres activités de nettoyage n.c.a.	87	22	109	0,7%
<b>TOTAL NETTOYAGE</b>	<b>2 027</b>	<b>630</b>	<b>16 219</b>	<b>100,0%</b>

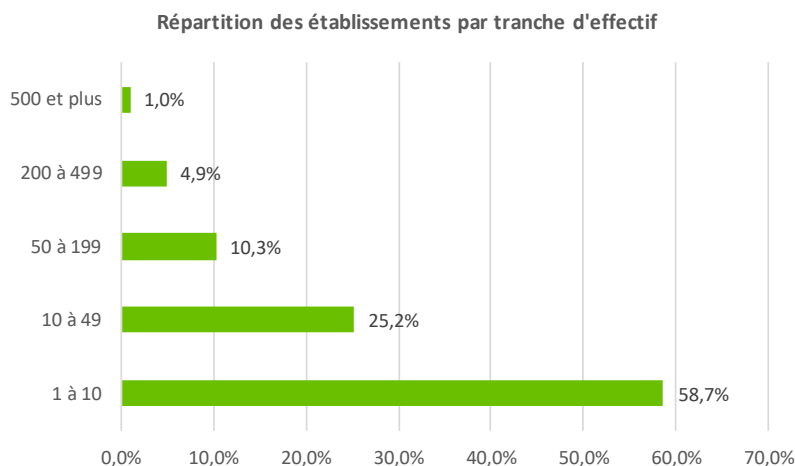
Sources : SIRENE 2017 – ACOSS URSSAF 2017

Le secteur du Nettoyage totalise 2 027 établissements en région Centre-Val de Loire, dont 31% d'établissements employeurs. Il emploie près de 16 200 salariés du champ concurrentiel et commercial.

Le tissu économique progresse de 13% entre 2016 et 2017, porté principalement par les activités liées au nettoyage courant des bâtiments.

L'activité du secteur est principalement orientée vers le nettoyage courant des bâtiments.

Le Nettoyage représente 3% des emplois salariés de la sphère marchande en région Centre-Val de Loire.

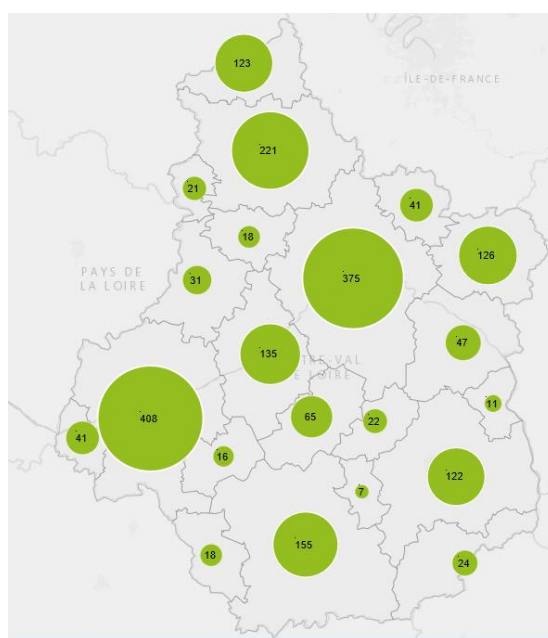


*Source : SIRENE 2017*

Le tissu économique est principalement composé de TPE (moins de 10 salariés) et de PME : 83,96% des établissements ont moins de 50 salariés, dont 58,7% de moins de 10 salariés.

Le tissu d'établissements employeurs n'est pas dépendant des centres de décision situés en dehors de la région, à l'instar de ce qui peut être observé pour l'ensemble des secteurs : 92% ont leur siège social implanté sur le territoire régional.

Répartition des établissements du secteur du Nettoyage par zone d'emploi (nombre d'établissements)

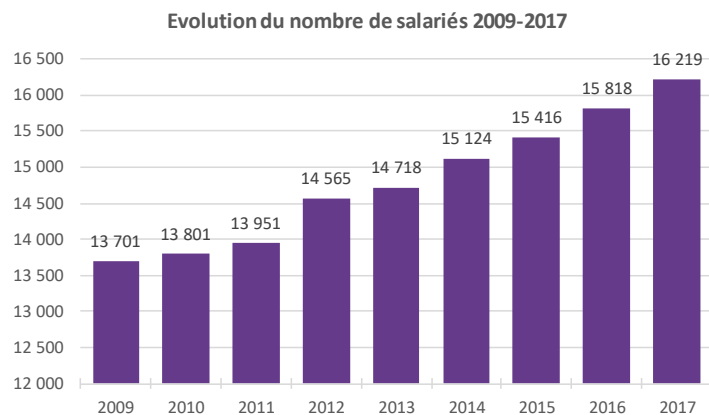


*Source : SIRENE 2017*

En volume, les établissements du secteur se concentrent principalement dans les zones d'Orléans, Chartres et Tours.

Cependant, leur part dans le tissu économique local est plus important dans les zones d'emploi de Dreux, Chinon, Montargis et Romorantin.

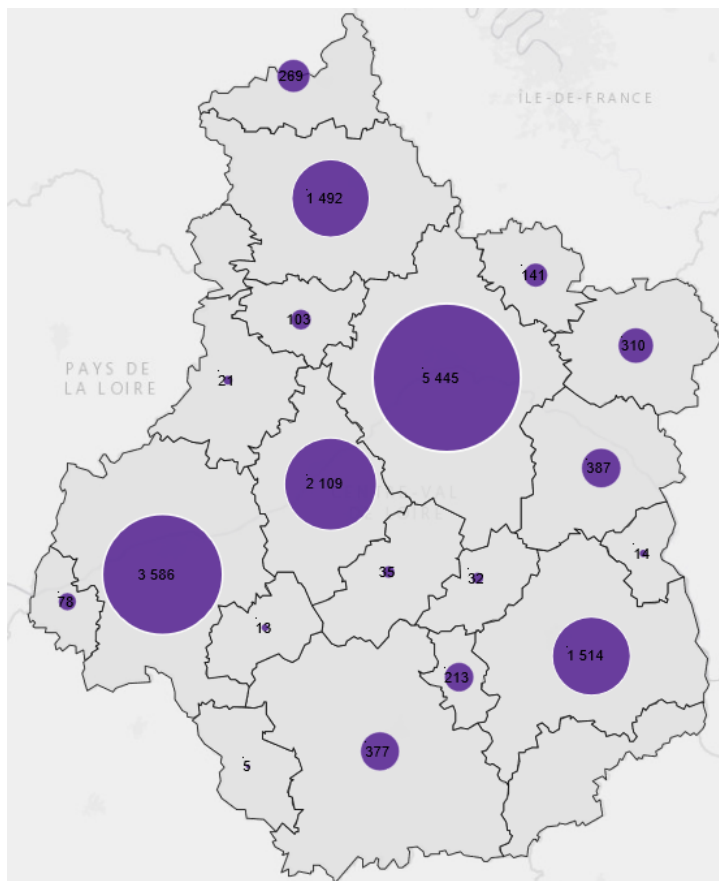
## Un emploi qui tend à progresser



Source : Acof Urssaf

Les activités de nettoyage courant concentrent 72% des salariés du secteur.  
Depuis 2009, les effectifs salariés ont progressé de 18%, une hausse fortement portée par les activités de nettoyage courant.

Répartition des emplois du secteur du Nettoyage par zone d'emploi



Source : Acof Urssaf 2017

## Principaux métiers du secteur en région Centre-Val de Loire

Code PCS	Libellé des PCS	Actifs ayant un emploi	%
684A	Nettoyeurs	6 769	62%
525C	Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux)	881	8%
563C	Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	321	3%
563B	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	219	2%
479B	Experts salariés ou indépendants de niveau technicien, techniciens divers	177	2%
463D	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)	161	1%
217E	Artisans des services divers, de 0 à 9 salariés *	137	1%
628A	Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	112	1%
227D	Autres indépendants divers prestataires de services, de 0 à 9 salariés	107	1%
543D	Employés administratifs divers d'entreprises	92	1%
233D	Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	88	1%
563A	Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	85	1%

Source : Insee, RP 2015

Près des deux tiers des salariés du secteur de Nettoyage occupent un poste de nettoyeur.

Le secteur du nettoyage regroupe des métiers pour lesquels les actifs en emploi ont un niveau de formation moins élevé que la moyenne des secteurs : 51% des salariés du secteur ont un niveau VI (pas de diplôme ou brevet des collèges), la moyenne régionale tous secteurs confondus s'élevant à 17%.

Ce sont des métiers qui sont majoritairement occupés par des femmes, 71% des effectifs.

### Une forte augmentation des besoins métiers

En 2017, le secteur enregistre 2 320 offres d'emploi enregistrées (OEE), dont 43% sont durables. 68% des OEE sont concentrées dans les activités de nettoyage courant des bâtiments.

Le nombre d'OEE du secteur a progressé de 62% entre 2015 et 2017.  
Le taux de tension en 2017 est de 0,33 pour la FAP Agents d'entretien.

### Peu de difficultés de recrutement

Principaux projets de recrutement en 2018

Métiers	Projets de recrutement	% Projets difficiles
Agents d'entretien de locaux	1 813	32,8%

Source : BMO 2018

### Les formations professionnelles initiales en région à la rentrée 2017

#### Voie scolaire :

BAC PRO AG SERVICES AUX PERSONNES ET AUX TERRITOIRES (Niveau 4)  
BAC PRO HYGIENE PROPRETE STERILISATION (Niveau 4)  
BAC PRO TECHNIQUES D'INTERVENTIONS SUR INSTALLATIONS NUCLEAIRES (Niveau 4)  
CAP AGENT DE PROPRETE ET D'HYGIENE (Niveau 5)  
CAPA SERVICES AUX PERSONNES ET VENTE EN ESPACE RURAL (Niveau 5)

#### Apprentissage

CAP AGENT DE PROPRETE ET D'HYGIENE (Niveau 5)  
CAPA SERVICES AUX PERSONNES ET VENTE EN ESPACE RURAL (Niveau 5)  
BAC PRO HYGIENE PROPRETE STERILISATION (Niveau 4)  
BTS HYGIENE PROPRETE ENVIRONNEMENT (Niveau 3)



## Les formations professionnelles continues financées par la Région (PRF) et/ou Pôle emploi en 2017

CAPA SERVICES AUX PERSONNES ET VENTE EN ESPACE RURAL  
CAP PROPRETÉ DE L'ENVIRONNEMENT URBAIN - COLLECTE ET RECYCLAGE  
Titre professionnel AGENT(E) DE PROPRETÉ ET D'HYGIENE  
FCIL AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS  
CQP OUVRIER CORDISTE  
Titre rncp AGENT DE SERVICE DE PROPRETÉ  
Acquérir les premiers gestes du métier d'agent de propreté\* – Certification INHNI.

\*les formations « acquérir les premiers gestes » ne sont pas intégrées dans ce document, à l'exception de la formation ci-dessus qui, dans le secteur du nettoyage, permet une insertion professionnelle immédiate.

### Une évolution des métiers à venir...

#### LE SECTEUR DU NETTOYAGE - INSEE PREMIÈRE N° 1690 - PARU LE : 05/03/2018

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3362457#titre-bloc-4>

Le nettoyage est une activité de main-d'œuvre globalement peu qualifiée. Ce secteur emploie une proportion élevée de femmes, de salariés à temps partiel et de travailleurs âgés. Il est dynamique : son chiffre d'affaires, 15 milliards d'euros en 2015, a progressé de 65 % en dix ans, sous l'effet de l'externalisation massive des fonctions support des entreprises. Cette croissance est nettement plus élevée que celle de l'ensemble des services aux entreprises. En raison de la part importante des salaires dans la valeur ajoutée, le taux de marge est faible dans ce secteur (10 %). Toutefois, il se redresse depuis 2013, grâce à la montée en charge du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi et à la mise en place du pacte de responsabilité et de solidarité. De même, tout en restant modeste, l'intensité capitaliste s'accroît, du fait de l'essor du nettoyage spécialisé, davantage utilisateur d'équipements technologiques. Les grandes entreprises concentrent un tiers de l'activité du secteur ; elles laissent une part de marché importante aux autres entreprises, surtout aux petites et moyennes entreprises.

#### LES METIERS DE LA PROPRETE – DEFI METIER - PARU LE : 06/03/2018

<https://www.defi-metiers.fr/panoramas/les-metiers-de-la-proprete>

Les opportunités actuelles et à venir

Le secteur de la propreté offre de réelles opportunités d'emplois évolutifs à des jeunes, du niveau CAP à bac + 5 : de l'agent qualifié en ultrapropreté au poste de manager chargé du développement commercial. Si, selon l'Insee 90 %, des embauches se font en CDD ou en intérim, le taux de pérennisation des contrats est élevé : 83 % des salariés du secteur de la propreté sont employés en CDI.

Le secteur emploie une majorité de personnes sans qualification, mais tend à se professionnaliser. Il faut noter que l'offre de formation a été multipliée par deux en 10 ans. Depuis 2007, la branche a lancé une dynamique de montée en qualification en créant 8 CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) : Agent machiniste classique ; Agent d'entretien et de rénovation en propreté ; Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur ; Chef d'équipe propreté ; Agent de maintenance multi-techniques immobilières ; Chef d'équipe propreté et maintenance multi-techniques immobilières ; Chef de site(s) ; Responsable de secteur.

Ces CQP sont proposés dans plus de 70 organismes de formation agréés en France. Ils représentent 2 000 certifications délivrées annuellement.

#### FEDERATION DES ENTREPRISES DE PROPRETE ET SERVICES ASSOCIES - CHIFFRES CLES ET ACTIONS PRIORITAIRES- EDITION 2018

[https://www.monde-proprete.com/sites/default/files/0302\\_gie\\_proprete\\_2018\\_mel\\_db\\_o.pdf](https://www.monde-proprete.com/sites/default/files/0302_gie_proprete_2018_mel_db_o.pdf)

Les actions prioritaires de la branche Propreté et services associés

1/Accompagner les entreprises de propreté dans la mise en place d'une stratégie de développement durable

2/Accompagner les entreprises de propreté dans leur développement économique

La formation pour dirigeants HEC Monde de la Propreté « Réinventer son entreprise »

Les « Ateliers de la Relation Clients-Prestataires »

L'accompagnement vers le travail en continu-en journée : Le travail en continu-en journée est un levier de développement de l'activité. Il permet une meilleure valorisation des services de propreté, tout en répondant à un objectif d'amélioration des conditions de travail et de vie des agents de service.

3/Informier et orienter pour répondre aux besoins en candidats des entreprises de propreté

4/Développer la qualification et la certification des salariés par les CQP (1) de la Branche Propreté

5/Renforcer la maîtrise des compétences clés des salariés

6/ Sécuriser les contrats en alternance pour les jeunes via un fonds d'aide

7/ Développer l'apprentissage dans les entreprises de propreté

8/ Aider les entreprises de propreté dans leur sourcing et la réponse aux clauses sociales des marchés publics

9/ Soutenir l'emploi des travailleurs en situation de handicap

10/ Soutenir et accompagner le développement d'une culture de prévention des risques professionnels

#### Synthèse :

Bien que l'emploi reparte à la hausse et que le marché du travail semble dynamique, il n'apparaît pas aujourd'hui de difficulté patente de recrutement sur les métiers d'agent d'entretien et de nettoyage des locaux.

En revanche, ce secteur souvent cité dans le cadre d'une problématique de faible qualification, pourrait avoir intérêt à faire appel à une main d'œuvre mieux formée et ainsi lui permettre d'évoluer au cours de sa carrière professionnelle.

## Zoom sur le secteur de la sécurité

La Sécurité relève du secteur Activités des services administratifs et de soutien (A38) et du sous-secteur Enquêtes et Sécurité (A88).

### La Sécurité, un secteur encore peu présent en région Centre-Val de Loire

Secteurs d'activité	Etablissements 2017	Etablissements employeurs 2017	Salariés 2017	% salariés en 2017
Activités de sécurité privée	314	150	3 862	83,3%
Activités liées aux systèmes de sécurité	88	42	772	16,7%
<b>TOTAL SECURITE</b>	<b>402</b>	<b>192</b>	<b>4 634</b>	<b>100,0%</b>

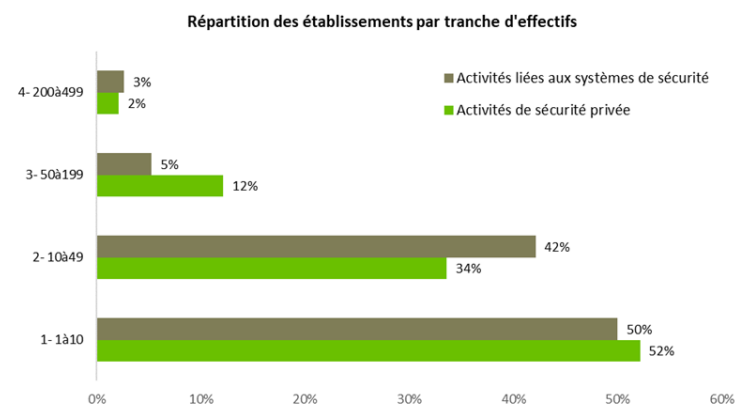
Sources : SIRENE 2017 – ACOSS URSSAF 2017

Le secteur de la Sécurité totalise 402 établissements en région Centre-Val de Loire, dont 48% d'établissements employeurs. Il emploie plus de 4 600 salariés du champ concurrentiel et commercial.

Le tissu économique progresse de 1,3% entre 2016 et 2017, porté principalement par les activités liées aux systèmes de sécurité (dont les activités de télésurveillance, de surveillance et maintenance de systèmes de sécurité).

L'activité du secteur est principalement orientée vers la sécurité privée, en particulier les activités de surveillance et de gardiennage (surveillance interne des entreprises, surveillance de magasins, sécurité incendie, surveillance des bâtiments et des zones de stationnement, etc.).

La sécurité représente 0,7% des emplois salariés de la sphère marchande en région Centre-Val de Loire. Le secteur est sous-représenté comparé au niveau national (1,1% des emplois).



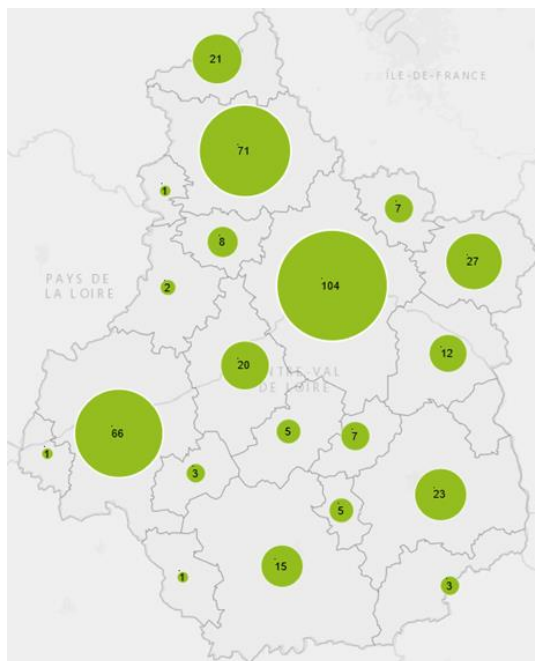
Source : SIRENE 2017

Le tissu économique est composé à la fois de TPE (moins de 10 salariés) et de PME, principalement des établissements de 10 à 49 salariés.

Le tissu d'établissements employeurs est davantage dépendant des centres de décision situés hors de la région que l'ensemble de l'activité économique régionale (16,3% ont leur siège social hors région, et 7,9% pour l'ensemble des secteurs).

## Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional

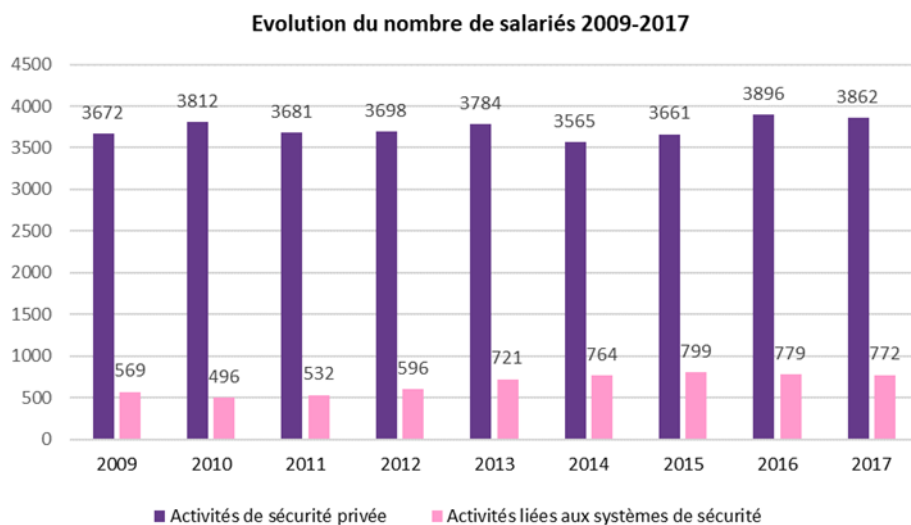
Répartition des établissements du secteur de la Sécurité par zone d'emploi (nombre d'établissements)



Source : SIRENE 2017

En volume, les établissements du secteur se concentrent principalement dans les zones d'Orléans, Chartres et Tours. Cependant, leur part dans le tissu économique local est plus important au nord de la région (Dreux, Chartres, Châteaudun, Orléans, Montargis) ainsi que dans les zones d'emploi de Vierzon et d'Issoudun.

## Un emploi qui tend à progresser

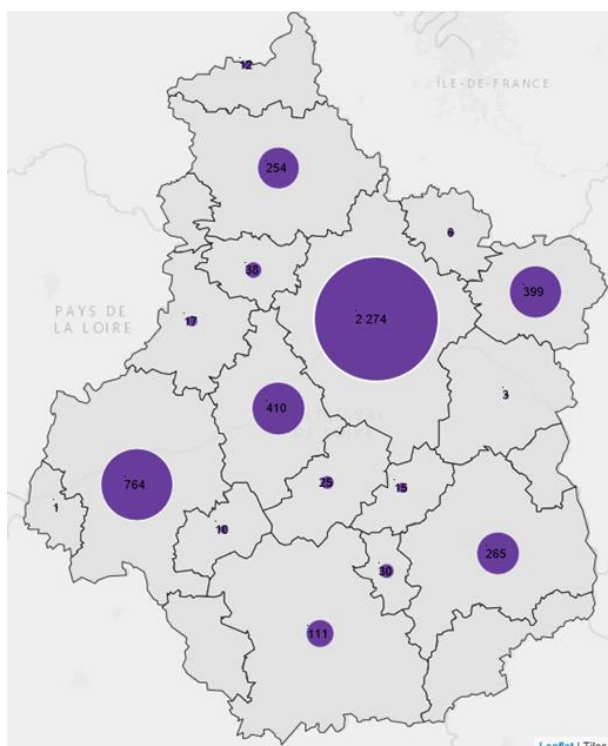


Source : Acof Urssaf

Les activités de sécurité privée concentrent 83% des salariés du secteur de la Sécurité.

Sur la période récente (2014-2017), le nombre de salariés progresse de 8% dans les activités de sécurité privée, et de 1% dans les activités liées aux systèmes de sécurité.

Répartition des emplois du secteur de la Sécurité par zone d'emploi



Source : Acofss Urssaf 2017

## Principaux métiers du secteur en région Centre-Val de Loire

Code PCS	Libellé des PCS	Actifs ayant un emploi	%
534A	Agents civils de sécurité et de surveillance	2693	64%
534B	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés)	152	4%
461F	Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	109	3%
227D	Autres indépendants divers prestataires de services, de 0 à 9 salariés	94	2%
463D	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels	87	2%
543D	Employés administratifs divers d'entreprises	86	2%
541A	Agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie)	54	1%
628A	Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	53	1%
373D	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	52	1%
479B	Experts salariés ou indépendants de niveau technicien, techniciens divers	47	1%
472C	Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics	47	1%

Source : Insee, RP 2015

Près des deux tiers des salariés du secteur de la Sécurité sont des agents civils de sécurité et de surveillance.

La Sécurité regroupe des métiers pour lesquels les actifs en emploi ont un niveau de formation moins élevé que la moyenne des secteurs. 61% des salariés ont au mieux un CAP ou un BEP (47% tous secteurs confondus). Notons que 23% ont un niveau BAC, contre 20% pour l'ensemble des secteurs.

16% des salariés sont des femmes.

### Une augmentation des besoins métiers

En 2017, le secteur enregistre 827 offres d'emploi enregistrées (OEE), dont 53% sont durables.

80% des OEE sont concentrées dans les Activités de sécurité privée.

Le nombre d'OEE du secteur progresse de 4% entre 2015 et 2017.

Le taux de tension en 2017 est de 0,42 pour la FAP Agents de gardiennage et de sécurité.

### Peu de difficultés de recrutement

Principaux projets de recrutement en 2018

Métiers	Projets de recrutement	% Projets difficiles
Agents de sécurité et de surveillance	594	61

Source : BMO 2018

### Des formations initiales et continues présentes en région

#### Les formations professionnelles initiales en région à la rentrée 2017

BAC PRO METIERS DE LA SECURITE (VOIE SCOLAIRE) – Niveau IV

BP AGENT TECHNIQUE DE PREVENTION ET DE SECURITE (APPRENTISSAGE) – Niveau IV

CAP AGENT DE SECURITE (VOIE SCOLAIRE) – Niveau V

Une hausse continue du nombre de jeunes inscrits dans ces diplômes entre 2012 et 2017 : +129%

#### Les formations professionnelles continues financées par la Région (PRF) et/ou Pôle emploi en 2017

CQP AGENT DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

Titre rncp AGENT DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ (NIV 5)

DIPLÔME D'AGENT DE SERVICE DE SÉCURITÉ D'INCENDIE ET D'ASSISTANCE À PERSONNES

Titre professionnel AGENT(E) DE SÛRETÉ ET DE SÉCURITÉ PRIVÉE (NIV5)

## Des métiers qui sont amenés à évoluer...

### LES METIERS DE LA SECURITE PRIVEE – DEFI METIERS – septembre 2016

<https://www.defi-metiers.fr/panoramas/les-metiers-de-la-securite-privee>

#### « Les opportunités actuelles et à venir »

*La sécurité privée est un important vivier d'emplois, notamment pour des publics peu ou pas qualifiés. En 2007, selon l'Insee, les agents de sécurité étaient 35 % à être sans diplômes, et 35 % de niveau CAP et BEP. La volonté des pouvoirs publics et des acteurs du secteur est néanmoins d'aller vers davantage de professionnalisation des salariés. Pour exercer, les agents de sécurité doivent avoir suivi une formation spécifique et être titulaires d'une carte professionnelle à renouveler tous les 5 ans.*

*Le secteur de la sécurité devrait rester orienté favorablement dans les prochaines années. Il continuera à se professionnaliser, par la volonté des entreprises et des pouvoirs publics, et s'organisera pour recruter des profils qualifiés et pallier le fort taux de rotation de ses salariés. Il devra également s'adapter à un cadre législatif national et européen toujours plus strict.*

*Enfin, les technologies manipulées par les professionnels de la sécurité (drônes, système de télésurveillance, etc.) seront toujours plus sophistiquées, faisant la part belle aux télécommunications, à l'informatique et à l'ingénierie. »*

#### FORMATION ET PROSPECTIVE : Le secteur des activités privées de sécurité a pris conscience du défi de la formation : point de vue prospectif

<http://www.securite-strategie.fr/formation-et-prospective-le.html>

*« En matière de prospective, les acteurs privés de la sécurité se focalisent généralement sur les technologies, indiquant que les métiers évolueront en prenant notamment en compte la robotique et les technologies numériques et intelligentes. Pour les acteurs publics, la priorité prospective est celle de la coopération entre les forces publiques de sécurité et la sécurité privée ...*

*Ces deux tendances sont loin d'être erronées ou exclusives, mais leur concrétisation appelle l'identification d'une troisième tendance et sa meilleure prise en compte par les entreprises : ce qu'il est courant d'appeler le « facteur humain », ou anciennement les « ressources humaines » ...*

*Enfin, donnant des perspectives économiques à plus long terme, la formation aux métiers de la sécurité s'oriente vers la qualité, à la différence, sinon en complément du CQP. Il s'agit là d'une dissemblance essentielle avec la décennie précédente, dont l'argument majeur était la croissance à tout prix des effectifs, alliée à la croissance parfois dangereuse du chiffre d'affaires. Le Président de Securitas France, Michel Mathieu, l'a bien souligné : croissance du chiffre d'affaires et croissance de la rentabilité ne vont pas de pair, et cette fausse adéquation a entraîné des désillusions fortes lorsque la crise économique est survenue. Ainsi, si les effectifs de sécurité privée ne seront pas aussi nombreux que prévus à la fin de la décennie et ne dépasseront sans doute pas, comme beaucoup l'indiquaient jusqu'il y a quelques années, ceux des effectifs publics de sécurité (en cumulant policiers et gendarmes nationaux et policiers municipaux), c'est la qualité qui pourrait être au rendez-vous, et pallier les illusions de quantité.*

*Ces tendances dans la formation et les signes qu'elles révèlent pour le secteur de la sécurité privée ne sont pas sans freins ou difficultés possibles :*

*Il faut que ces formations rencontrent effectivement des candidats, ce qui peut être complexe au regard du coût de certaines d'entre elles (licences, masters, etc.).*

*Il faut que l'ensemble des acteurs publics de l'enseignement partage la conviction que la sécurité privée est légitime et d'avenir (or il existe encore des arbitrages nécessaires pour un BTS, mais aussi des incertitudes sur les licences professionnelles, moins en vogue dans les universités).*

*Il faut que l'ensemble du dispositif, varié et même complexe, soit lisible, compréhensible, afin que chaque candidat trouve bien sa voie d'accès, avec la bonne formation, pour le bon métier. De ce point de vue, il manque un tableau exhaustif et pédagogique du paysage de la formation, tant pour les formations permettant d'acquérir l'aptitude professionnelle obligatoire que pour celles concernant des niveaux supérieurs.*

*Il faut que ces formations puissent s'adapter, comme elles le font pour la coopération publique privée, à de nouveaux sujets : intégration des technologies, normalisation, responsabilité sociale des entreprises, intelligence économique, gestion des risques, tout en répondant toujours, initialement, aux besoins particuliers du secteur de la sécurité privée. »*

**PANORAMA PROSPECTIF DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE – 2025** (Marc BURG – Préfet chargé de mission au Ministère de l'Intérieur/Septembre 2016)

<https://www.interieur.gouv.fr/content/download/107828/856816/file/panorama-prospectif-securite-privee-2025.pdf>

### Conclusion

*« Le monde de la sécurité privée est en train de se transformer. Il est un acteur à part entière de la sécurité nationale. Il va connaître sans doute des évolutions encore substantielles du fait des événements qui touchent et toucheront notre pays. L'humilité et la prudence doivent guider toute démarche prospective ou prédictive relative à la sécurité privée, tant le domaine est lié à l'imprévisibilité des événements touchant nos sécurités et aux contraintes juridiques et économiques « ajustables » aux circonstances.*

*Le besoin de moyens de sécurité, présents partout où la menace les réclame, flexibles en terme d'emploi, professionnels, au fait des technologies sécuritaires, en capacité de répondre rapidement aux demandes, présentant des offres globales mais aussi dotés de nouvelles compétences et sans doute de nouvelles prérogatives semblent aller dans « le sens de l'histoire ».*

### Synthèse :

Bien que le nombre d'offres progresse entre 2015 et 2017, les volumes d'emploi restent globalement stables. Néanmoins des difficultés de recrutement apparaissent sur certains métiers et pourraient s'accroître si l'on prend en considération les scénarii prospectifs diffusés par de nombreuses structures. En revanche, ces mêmes études font apparaître un besoin crucial de professionnalisation, ces métiers, ne pouvant plus être occupés par des personnes de faible qualification.

## Zoom sur l'agriculture

*Les données sur l'emploi salarié (Source : Acofss Urssaf) ne figurent pas dans ce document, le secteur agricole étant exclu car dépendant de la Mutualité sociale agricole.*

Secteurs d'activité	Etablissements 2017	Etablissements employeurs 2017
Culture et production animale, chasse et services annexes	33 035	6 099
Sylviculture et exploitation forestière	2 632	386
Pêche et aquaculture	140	38
<b>TOTAL AGRICULTURE, SYLVICULTURE, PECHE</b>	<b>35 807</b>	<b>6 523</b>

Source : SIRENE 2017

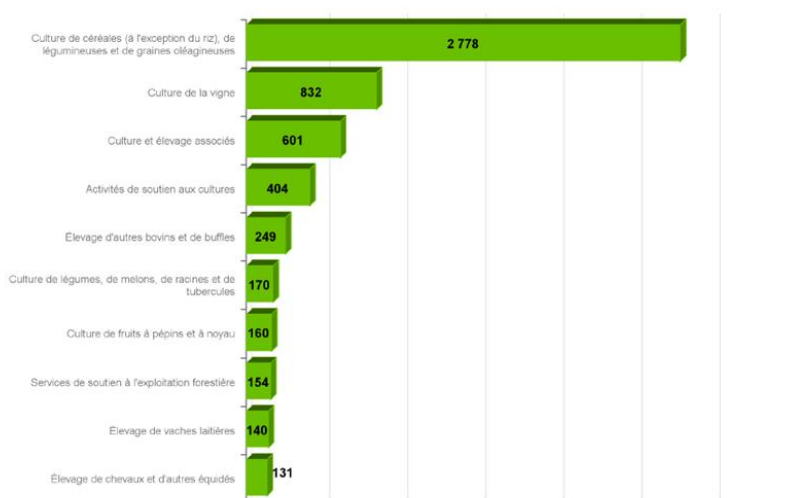


Le secteur de l'agriculture, sylviculture, pêche totalise plus de 35 800 établissements en région Centre-Val de Loire, dont seulement 18% d'établissements employeurs (6 523 établissements employeurs).

Le tissu économique progresse de 0,7% entre 2016 et 2017.

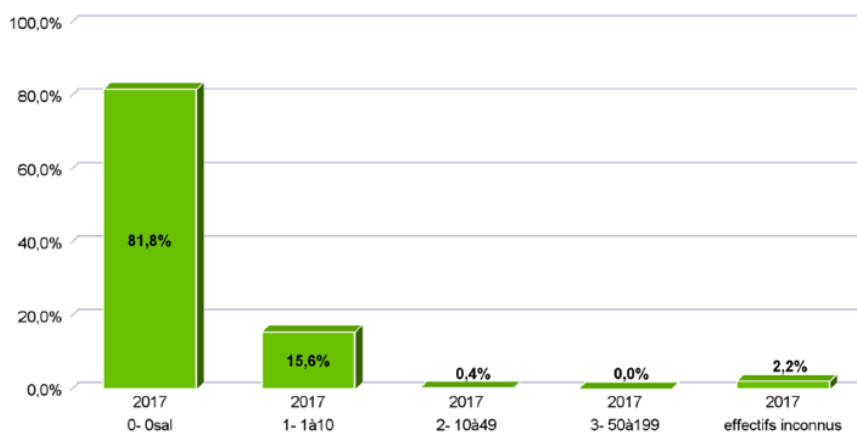
L'activité du secteur est principalement orientée vers la culture et production animale, chasse et services annexes.

Ventilation des établissements employeurs selon les principales activités APE



Source : SIRENE 2017

Répartition des établissements par tranche d'effectifs



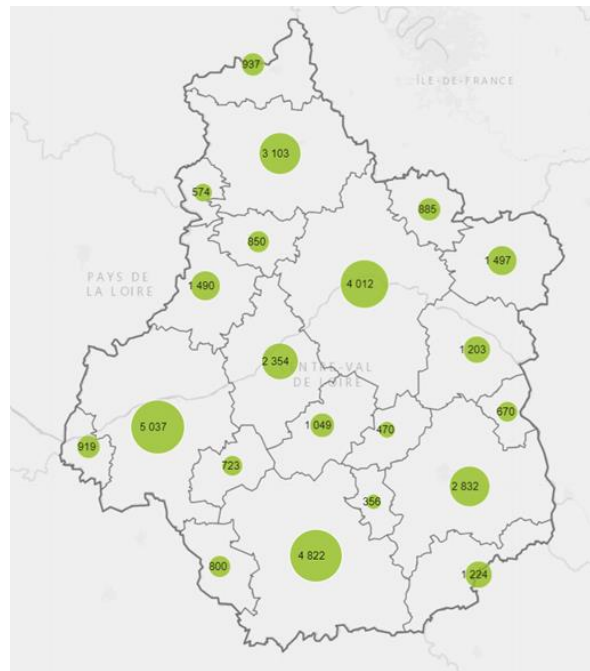
Source : SIRENE 2017

Le tissu économique est composé principalement de TPE : 86% des établissements employeurs ont entre 1 et 10 salariés.

Le tissu d'établissements employeurs du secteur n'est pas dépendant des centres de décision situés hors de la région (0,6% d'entre eux ont leur siège social hors région, et 7,9% pour l'ensemble des secteurs).

## Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional

Répartition des établissements du secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche par zone d'emploi (nombre d'établissements)

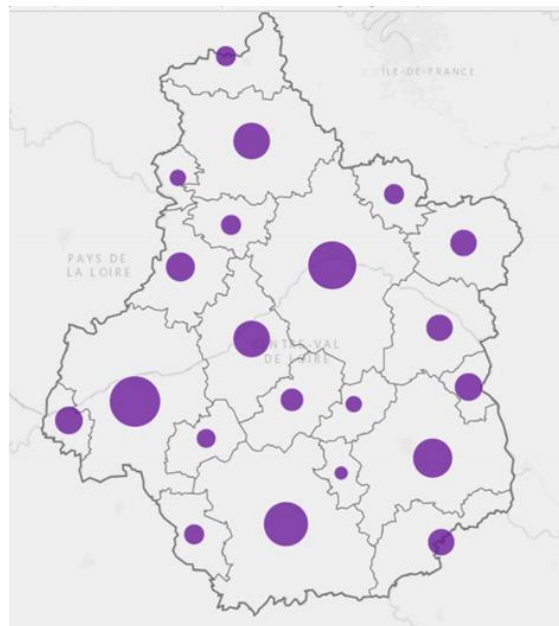


Source : SIRENE 2017

43% des établissements employeurs sont concentrés dans la culture de céréales, de légumineuses et de graines oléagineuses.

## Des emplois en baisse dans le secteur de l'agriculture

### Répartition des actifs occupés du secteur par zone d'emploi



Source : Insee, RP 2015

34 942 emplois recensés en 2015 dans le secteur de l'agriculture en région Centre-Val de Loire, soit 3,6% de l'emploi total régional (2,7% au niveau France métropolitaine).

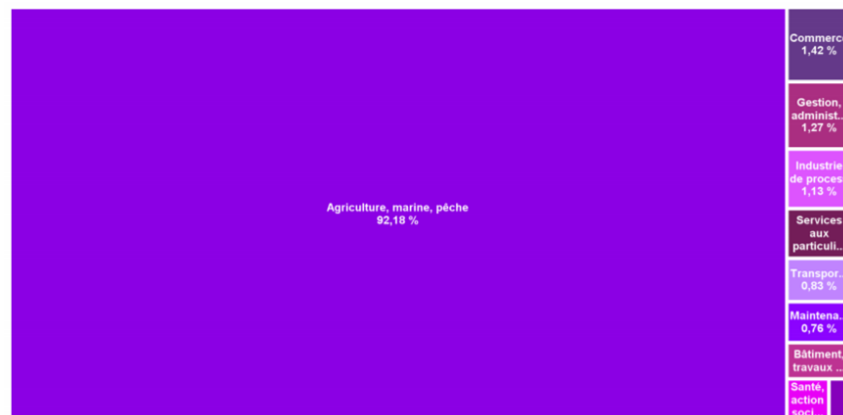
L'emploi salarié représente 41,5% de l'emploi agricole.

La part des femmes dans l'emploi agricole est de 27,1%.

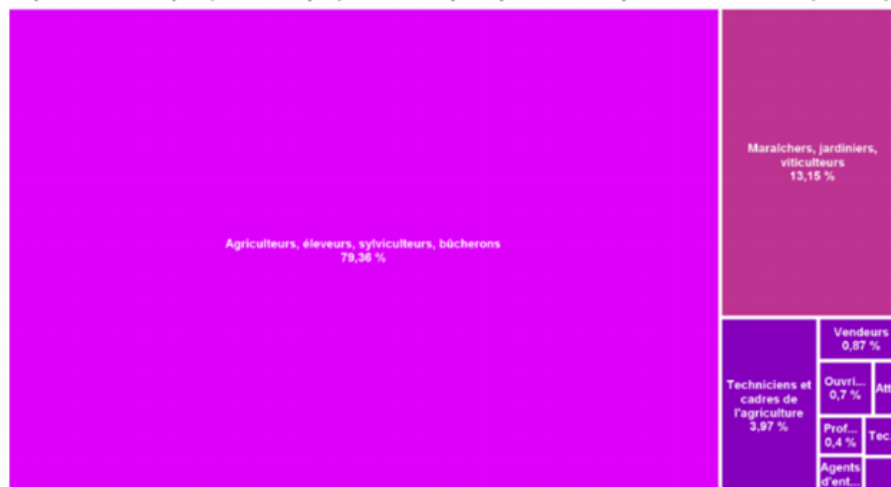
Entre 2010 et 2015, l'emploi dans l'agriculture diminue de 7,2% en région.

## Des métiers principalement de productions

Répartition de l'emploi (actifs occupés) dans les 10 principaux domaines professionnels



Répartition de l'emploi (actifs occupés) dans les 10 principales familles professionnelles FAP (RP 2015)



Source : Insee, RP 2015

79% des personnes en emploi dans le secteur de l'agriculture sont des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons.

13% sont maraîchers, jardiniers, viticulteurs.

4 % sont techniciens et cadres de l'agriculture.

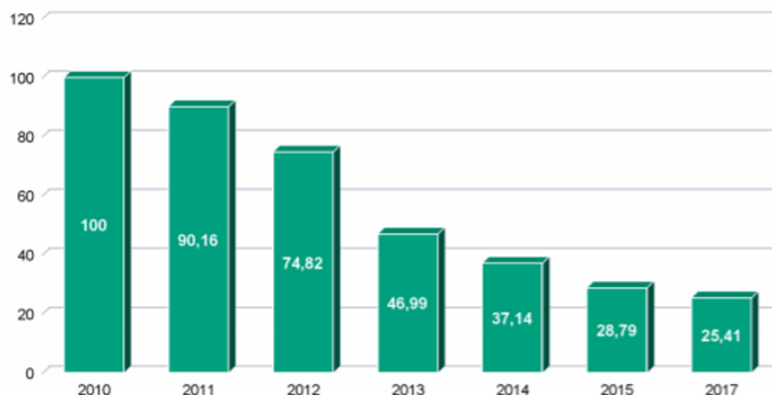
## Des besoins métiers en baisse

En 2017, le secteur enregistre 1 837 offres d'emploi enregistrées (OEE), dont 20% sont durables (58% tous secteurs confondus).

Les FAP comptabilisant le plus grand nombre d'OEE dans le secteur sont les Maraîchers, jardiniers, viticulteurs (948) et les Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons (267).

Le nombre d'OEE dans le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche ne cesse de diminuer depuis 2010.

Evolution du nombre d'offres dans le secteur Agriculture, sylviculture, pêche (indice base 100 : 2010)



Source : Dares, Pôle emploi : statistiques du marché du travail

Nombre d'offres d'emploi APECITA (source : APECITA 2017)

Domaine sectoriel	Nombre d'offres
01 - Agriculture	428
02 - Vigne et vin	42
03 - Fruits, légumes, fleurs	97
04 - Forêt, bois	12
05 - Paysages, espaces verts	48
06 - Pêche, aquaculture	1
07 - Agrofourniture	246
09 - Environnement et développement local	67
10 - Services et institutionnels	232
11 - Autres domaines	28

## Des difficultés de recrutement

Principaux projets de recrutement en 2018 dans la FAP Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bucherons

Libellé métiers	Projets recrutement	Difficultés de recrutement (%)
Agriculteurs salariés	2 528	48,2%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	381	47,9%
Éleveurs salariés	263	50,7%
Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers	150	61,0%

Source : BMO 2018

## Des formations initiales et continues présentes en région

### Les formations professionnelles initiales en région à la rentrée 2017

BAC PRO AG AGRO-EQUIPEMENT – Niveau IV  
BAC PRO AG CONDUITE ET GESTION DE L'ENTREPRISE HIPPIQUE – Niveau IV  
BAC PRO AG CONDUITE ET GESTION DE L'EXPLOITATION AGRICOLE SPECIALITE SYSTEMES A DOMINANTE  
ELEVAGE/CULTURE – Niveau IV  
BAC PRO AG FORET – Niveau IV  
BAC PRO AG TECHNICIEN EXPÉRIMENTATIONS ANIMALES – Niveau IV  
BAC PRO GESTION DES MILIEUX NATURELS ET DE LA FAUNE – Niveau IV  
BP AG RESPONSABLE D'ENTREPRISE AGRICOLE (Apprentissage) – Niveau IV  
BP RESPONSABLE DE CHANTIERS FORESTIERS (Apprentissage) – Niveau IV  
BTSA AGRONOMIE PRODUCTIONS VEGETALES – Niveau III  
BTSA ANALYSE, CONDUITE ET STRATEGIE DE L'ENTREPRISE AGRICOLE – Niveau III  
BTSA GENIE DES EQUIPEMENTS AGRICOLES – Niveau III  
BTSA GESTION PROTECTION DE LA NATURE – Niveau III  
BTSA PRODUCTIONS ANIMALES – Niveau III  
BTS TECHNIQUES ET SERVICES EN MATERIELS AGRICOLES – Niveau III  
CAPA METIERS DE L'AGRICULTURE – Niveau V  
CAPA PALEFRENIER SOIGNEUR – Niveau V  
CAPA TRAVAUX FORESTIERS- Niveau V  
CAP MAINTENANCE DES MATERIELS OPTION A : MATERIELS AGRICOLES (Apprentissage) – Niveau V  
CS AG TAILLE ET SOIN AUX ARBRES (Apprentissage) – Niveau V

Une hausse du nombre de jeunes inscrits dans ces diplômes entre 2013 et 2017 : +5,3%

### Les formations professionnelles continues financées par la Région (PRF) et/ou Pôle emploi en 2017

BP AG RESPONSABLE D'ENTREPRISE AGRICOLE  
CQP AGENT DE SERVICE DE REMPLACEMENT  
CQP SALARIÉ AGRICOLE QUALIFIÉ EN POLYCULTURE  
CS IV AG CONDUITE DE L'ELEVAGE CAPRIN TRANSFORMATION ET COMMERCIALISATION

BPA OPTION TRAVAUX FORESTIERS SPÉCIALITÉ TRAVAUX DE BÛCHERONNAGE (NIV 5)  
BPA TRAVAUX FORESTIERS SPECIALITE TRAVAUX DE SYLVICULTURE  
BP RESPONSABLE DE CHANTIERS FORESTIERS  
Certificat de spécialisation conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation (NIV 4)  
CS AG TAILLE ET SOIN AUX ARBRES (NIV 5)  
CS V AG UTILISATEUR DE CHEVAUX ATTELES  
BPA CONDUITE DE MACHINES FORESTIERES (NIV 5)  
CAPA METIERS DE L'AGRICULTURE  
CQP SALARIÉ AGRICOLE QUALIFIÉ EN POLYCULTURE

### **Des métiers qui sont amenés à évoluer...**

## **LE SCHEMA REGIONAL DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE, D'INNOVATION ET D'INTERNATIONALISATION DE LA REGION CENTRE - VAL DE LOIRE (SRDEII)**

### Les enjeux d'accompagnement sur la transition écologique par le SRDEII :

« L'agro écologie consiste à utiliser la nature comme facteur de production en maintenant ses capacités de renouvellement dans un objectif de triple performance économique, environnementale et sociale.

La dynamique agro-écologique repose sur le collectif, sur la richesse et la diversité des productions et des territoires, sur la formation, l'innovation, l'expérimentation et le transfert de technologies. Ce sont autant d'atouts dont dispose notre agriculture régionale et qui doivent lui permettre de réussir cette transition. Elle est concernée au même titre que tous les autres secteurs économiques, par les défis de la transition numérique. »

### Les orientations :

Faire de la région Centre-Val de Loire un territoire pionnier et exemplaire pour la transition agro écologique

Amplifier le rythme de conversion des surfaces en agriculture biologique et conforter les surfaces converties.

***Accompagner et soutenir la mutation de l'emploi agricole : en ouvrant l'accès au métier d'agriculteur, et en soutenant les dynamiques collectives, en favorisant la transition écologique des exploitations, et en intégrant plus fortement l'agriculture biologique au sein des formations initiales et professionnelles.***

Développer la diversité des productions agricoles régionales sous signe officiel de qualité (label rouge, IGP ...).

Maintenir un soutien élevé aux filières élevage. »

### Cible TPE/ PME :

- Accroître le nombre d'entreprises formées aux nouvelles techniques de réduction de consommations énergétiques.
- Y sensibiliser les prescripteurs et financeurs
- Diffuser les pratiques vertueuses des entreprises notamment dans les collectivités et le BTP
- Amplification des contrats de progrès "CAP filières" et "filieres locales"
- Les filières apiculture et semence seront confortées
- Amélioration et utilisation du programme de développement rural
- Adapter les objectifs du SRCAE aux dernières évolutions (économiques, techniques coûts de l'énergie)
- Faire coïncider les besoins en énergies renouvelables avec les ressources locales disponibles
- Anticiper l'évolution du parc nucléaire à travers l'élaboration de différents scénarios.

## L'AVENIR DES METIERS AGRICOLES EN 2030 EN QUATRE SCENARIOS

<http://www.lesillon.info/2018/01/22/4033-avenir-metiers-agricoles-2030-quatre-scenarios.html>

Le Centre d'études et de prospective du ministère de l'Agriculture a publié en décembre sa vision des évolutions possibles des métiers des filières agricoles qui seront enseignés en 2030, à travers quatre scénarios. Tous prennent en compte un certain nombre d'invariants, comme l'urbanisation de la société française ou la révolution digitale, et fluctuent en fonction du rythme de la croissance économique, des politiques qui soutiennent ou non le verdissement et imposent des normes plus ou moins strictes en matière de travail, environnement, urbanisme ou santé.

### **L'enseignement doit anticiper les évolutions des métiers des filières agricoles pour adapter les formations.**

Deux scénarios plutôt négatifs se distinguent ainsi, le premier aboutissant à un marché de l'emploi régionalisé et ubérisé. Conséquence d'une concentration de la population dans les grands pôles urbains, les inégalités territoriales se creusent et la faible croissance limite les budgets disponibles. Les Français consomment "responsable" mais pour optimiser leur budget, ont recours aux plateformes numériques qui font pression sur les distributeurs et qui entraînent un développement de l'automatisation et une segmentation des emplois.

Dans ce contexte, l'enseignement technique n'est pas valorisé. L'agriculture et l'agroalimentaire perdent des effectifs, les agriculteurs doivent faire preuve de nouveaux savoir-faire managériaux et ont un besoin croissant d'accompagnement technique. De leur côté, les métiers de l'environnement et de l'économie verte progressent.

### **Les Régions prennent le relais**

Deuxième scénario plutôt négatif, celui d'une compétitivité tirée par la robotisation, la bipolarisation et l'individualisme. Bénéficiant de la tertiarisation de l'économie et du télétravail, les Français sont plus nombreux à retourner vivre dans une campagne qui doit rester conforme à leur idéal. Les achats locaux sont, là aussi, plébiscités par le biais de plateformes numériques. Les politiques publiques réduisent leur soutien à l'agriculture, ce qui pousse les Régions à prendre le relais et entraîne une spécialisation territoriale.

La faible croissance incite peu les entreprises à investir dans le capital humain, et les jeunes se spécialisent au maximum dans des filières d'excellence. Un coût élevé du foncier agricole favorise le recours aux capitaux extérieurs dans de grandes structures, même si se maintiennent des exploitations plus modestes dont certaines sont très intégrées à l'aval ou dépendantes de financeurs. La part du salariat progresse pour les tâches peu mécanisables, grâce à une main-d'œuvre précarisée et bon marché.

### **Une agriculture multifonctionnelle**

Parallèlement à ces scénarios peu engageants pour les métiers agricoles, le centre de prospective présente également deux scénarios qu'il juge plus optimistes. L'un, conséquence de la décentralisation, prévoit un soutien fort à l'agriculture via les Régions qui favorisent le maintien en milieu rural et tiennent à une politique agricole associant des objectifs alimentaires et sociaux.

***Les transitions écologiques et numériques sont effectives, favorisant les formations centrées sur le vivant, la gestion durable, les écosystèmes. L'agriculture est multifonctionnelle : vente de produits, éducation au vivant et services environnementaux, dans un cadre où les normes sociales et environnementales sont renforcées. Les métiers de la formation et du conseil se développent également pour accompagner les transitions.***

Et malgré un niveau de qualification moyen qui s'accroît, les métiers techniques restent valorisés car alliant expertise, sens éthique et appréhension systémique des problèmes. Les emplois du secteur agricole et forestier résistent d'ailleurs d'autant plus que les modes de production intensifs en main-d'œuvre sont plébiscités, comme l'agroécologie ou l'agriculture biologique.



## Partage, sens du collectif

Enfin, le dernier scénario plus positif repose sur la collaboration et le partage. L'agriculture y est davantage absorbée par la ville, à travers le péri-urbain mais aussi les fermes urbaines, jardins collectifs... La politique de réduction des inégalités instaurée par l'État favorise le collectif, ce qui est visible dans l'organisation du travail qui développe les emplois partagés, les systèmes coopératifs de compétences, etc.

L'agriculture et la forêt bénéficient de ce dynamisme : les exploitations continuent de s'agrandir en se pluri-spécialisant dans un système élargi d'économie circulaire. Ainsi, les profils d'experts s'allient pour une approche intégrée et systémique de la production. Le conseil et la formation appuient des exploitants de plus en plus diplômés à travers des expertises essentiellement non agricoles, comme le marketing, le management, le juridique...

Si ces scénarios s'avèrent éclairants pour les métiers agricoles, il s'agit surtout d'observer le cheminement et non la cible, pour finalement mieux gérer le présent, estime le centre d'études et de prospectives.

### Synthèse :

Le secteur agricole nécessite une approche différenciée.

-En ce qui concerne les agriculteurs non saisonniers, les chefs de cultures, les responsables d'exploitation : il y a un enjeu de formation essentiel notamment pour être en mesure de prendre en compte les transitions à venir et pour être capable de repenser en profondeur son activité.

-Ensuite, concernant les saisonniers la situation est tout autre et dépendra même du type d'exploitation.

Difficulté modérée pour les agriculteurs saisonniers

Difficulté forte pour les agents forestiers

Une chose est sûre, ces activités saisonnières font aujourd'hui souvent recours à de la main d'œuvre sans qualification (migrants) ou utilisent alors d'autres voies (travail détaché).

Un effort de formation peut donc être pertinent.

## Zoom sur la fibre optique

Le développement des réseaux de collecte en fibre optique a débuté dans le milieu des années 80 :

-Le déploiement de la fibre optique sur de longues distances est désormais un process largement maîtrisé.

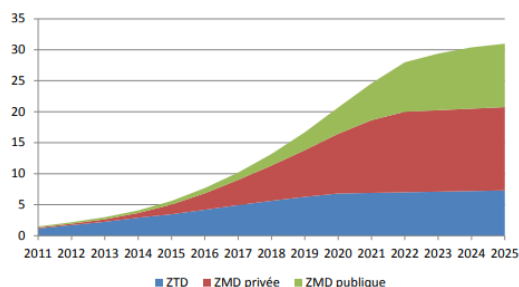
-Le déploiement de la fibre optique jusqu'à l'abonné est en revanche plus récent.

Le déploiement de la fibre optique est un enjeu industriel et économique majeur pour la France.

## Les hypothèses de déploiement FttH :

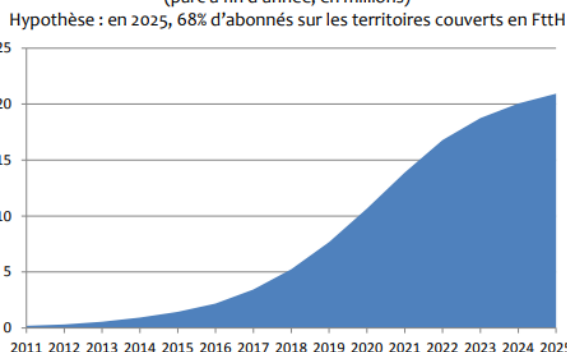
Le déploiement de la fibre optique suit une progression clairement volontariste au niveau national. L'objectif visé est ainsi de couvrir 80% des unités (résidences principales et locaux professionnels) en fibre optique à horizon 2025.

**Prévisions de déploiements FttH en France à l'horizon 2025 - scénario 1 de référence**  
(parc de logements et locaux éligibles, en millions)  
Hypothèse : en 2025, 80% de couverture nationale FttH



NB : il s'agit non pas de chiffres annuels mais de chiffres cumulés

**Prévisions d'abonnés FttH en France à l'horizon 2025 - scénario 1 de référence**  
(parc à fin d'année, en millions)

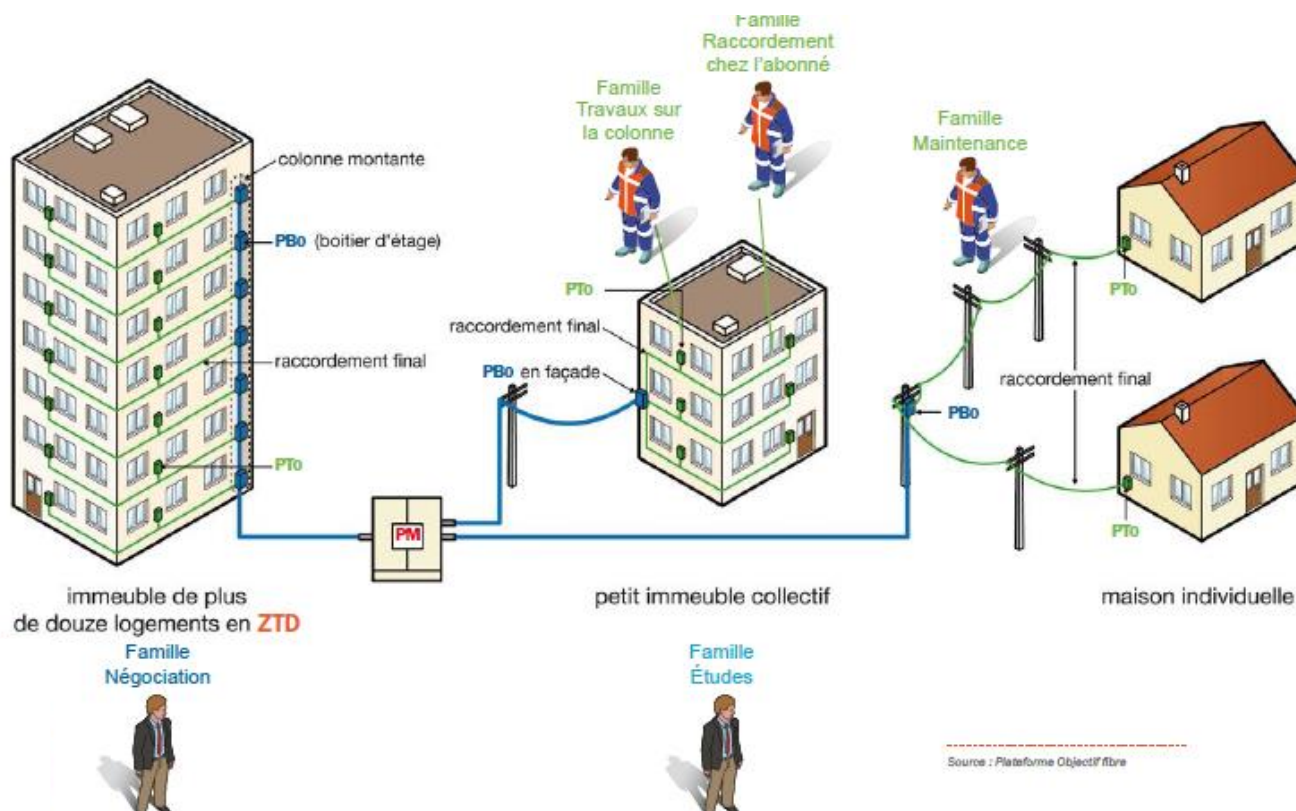


NB : il s'agit non pas de chiffres annuels mais de chiffres cumulés

## Situation de l'emploi :

A ce jour, les entreprises de l'installation électrique, et tout particulièrement celle de la FFIE (organisation professionnelle qui remplit une mission de représentation, de défense et de promotion des entreprises d'installation électrique) et du SERCE (syndicat des entreprises de génie électrique et climatique) représentent plus de 280 000 collaborateurs.

Cependant, ces 280 000 postes se répartissent sur différentes familles d'activités, familles pour lesquelles les impacts du déploiement de la fibre optique seront de fait très différents :



Source : Plateforme Objectif fibre

- a) La famille négociation : ce métier consiste à l'obtention des autorisations de syndics...  
→ Très faible volumétrie d'emploi car il suffit d'un négociateur pour tout un ensemble géographique
- b) La famille études : Ce métier a pour objectif de concevoir l'aménagement de l'infrastructure...  
→ Ce métier est stratégique mais le nombre d'emploi sera toutefois limité
- c) La famille des travaux sur colonnes : il s'agit des métiers concernés par la réalisation du fibrage dans les immeubles  
→ Cette famille devrait mobiliser un nombre très conséquent d'emploi
- d) La famille du raccordement chez l'abonné : il s'agit de la pose finale chez l'abonné  
→ Cette famille devrait également mobiliser un nombre très conséquent d'emploi mais surtout mobiliser des personnes dotées d'une forte polyvalence et multi-compétents.
- e) La famille de la maintenance : maintenance curative et préventive  
→ Le taux de panne et la volumétrie devraient être limités, néanmoins, cette fonction est perçue comme celle pouvant générer de l'activité sur le long terme

### **Politique RH des entreprises :**

Deux possibilités s'offrent aux entreprises pour adapter leurs effectifs aux enjeux du déploiement de la fibre optique.

- a) La mobilisation des équipes internes
  - i) Le redéploiement des équipes travaillant déjà sur les anciens réseaux – voie privilégiée par les grandes entreprises
  - ii) La poly-compétences, évolution des équipes en interne en s'appuyant sur plus grande polyvalence
- b) Les recrutements externes  
Qui devrait apparaître principalement lors des phases soutenues de déploiement et de raccordement  
Profil identifié : -Jeune au terme d'une formation en alternance électrotechnique, courants faibles...  
-Electriciens ayant déjà une expérience  
-Intérimaires ayant déjà une connaissance du bâti

Il est constaté à ce jour une pénurie de compétence au niveau national, mais aussi et surtout la nécessité de travailler sur l'attractivité des métiers pour se préparer à l'accélération à venir des déploiements.

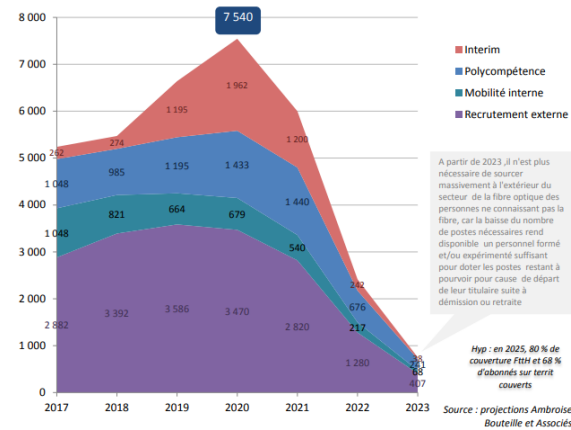
### **Evolution de l'emploi :**

Le déploiement de la fibre optique va connaître une montée en puissance rapide du nombre d'emploi à mobiliser. Le nombre d'emploi devrait d'ailleurs passer de 2250 en 2013 à 22400 en 2025.

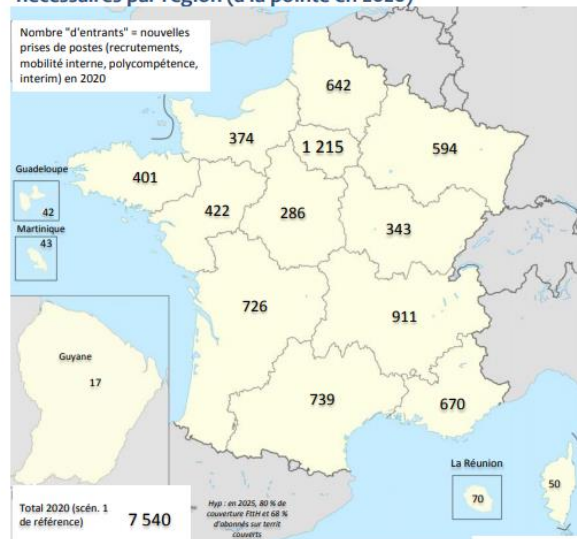
Pour atteindre ce volume de 22400 emplois en 2025, les recrutements annuels vont fortement progresser au niveau national pour culminer à près de 7500 recrutements pour l'année 2020.

Cependant, il faut prendre cette donnée avec beaucoup de précaution puisque sur ces 7000 recrutements, seuls 3500 seront des recrutements externes.

Hypothèses de NOUVELLES prises postes annuelles ventilées selon origine  
(recrutement externe, mobilité interne, polyvalence ou intérim) -  
déploiements FttH totaux (H+V) (scén. 1 de référence)



### ► Hypothèses de ventilation des nouveaux « entrants » potentiellement nécessaires par région (à la pointe en 2020)



### Quelques données du marché du travail local :

#### ROME F1602 : Electricité bâtiment

La semaine dernière : 135 Offres pour 1482 Demandeurs  
Pour les 12 derniers mois 6 offres pour 10 demandeurs  
44.27% d'intérim, 27.39% de CDI

#### ROME F1605 : Montage de réseaux électriques et télécoms – poseur tireur de fibre optique

La semaine dernière : 24 Offres pour 134 Demandeurs  
Pour les 12 derniers mois 9 offres pour 10 demandeurs  
52.81% d'intérim, 19.1% de CDI

#### ROME M1804 : Etudes et développement de réseaux des télécoms - Négociateur / Négociatrice de sites télécoms en fibre optique

La semaine dernière : 2 Offres pour 29 Demandeurs  
Pour les 12 derniers mois Nd  
71.80% de CDI

## La formation initiale spécifique aux métiers de l'installation de la fibre :

Les diplômes les plus souvent cités :

### -BAC PRO MELEC

1 517 élèves en formation statut scolaire en 2017

81 apprentis en 2016

Insertion : 58.33% pour IPA – 54.03% pour IVA

### -BAC PRO SN

302 élèves en formation statut scolaire en 2017 en année commune de seconde

+58 élèves en option B : audiovisuels, réseau et équipements domestiques

+30 élèves en option A : **sûreté et sécurité des infrastructures, de l'habitat et du tertiaire**

14 apprentis en 2017 en année commune de seconde

Insertion : ND à ce jour

pour l'ancien diplôme SEN IPA 53.01% IVA 56.03%

-ou dans une moindre mesure le BTS Electrotechnique

→ 3 diplômes dont le référentiel a été enrichi à la rentrée 2012, d'un socle fibre optique

Les entreprises plaident clairement pour un recours important à l'alternance, seule voie de formation permettant en plus des compétences techniques de maîtriser les réflexes fondamentaux à la profession.

## La formation continue spécifique aux métiers de l'installation de la fibre :

La formation continue apporte selon les professionnels une réponse plus souple à leur besoin en formation.

En effet, le besoin de réactivité lié au déploiement de la fibre, ne permet pas forcément de recourir à l'engagement d'un processus long de formation initiale.

En région, on dénombre à ce jour deux plateaux techniques :

-AFPA Veigné

-CFA Orléans métropole.

-Il y a également un plateau mobile géré par l'AFPA qui intervient sur le 41.

NB : Un projet de mise en place de deux plateaux mobiles par TDF est également en chantier pour intervenir sur les départements 37 et 41.

Les formations présentes en région sur 2016/2017 sont :

-Niv V : TP installateur de réseaux câblés de télécommunications

-Niv IV : TP technicien de réseaux câblés de télécommunications

### Synthèse :

Les derniers rapports sur le déploiement de la fibre optique font clairement apparaître un besoin ponctuel d'emploi, n'entraînant pas, loin de là, de stabilité à venir pour les salariés.

Le pic de recrutement est d'ailleurs prévu pour la région en 2020 à hauteur de 280 postes, et devrait décroître dès l'année suivante.

Il est donc important de travailler aux compétences de ces personnes car il semble que les câbleurs et électriciens ne soient pas si éloignés du socle de compétences attendues par les entreprises.

Peut-être faut-il penser un module complémentaire, ou formation courte, pour des personnes ayant déjà une bonne base de compétences et n'arrivant pas pour l'instant à retrouver un emploi sur leur cœur de métier traditionnel.

### L'hébergement et la restauration, des secteurs très présents en région CVL

Secteurs d'activités	Etablissements 2017	Etablissements employeurs 2017	Salariés 2017	% Saliés en 2017
Hôtels et hébergement similaire	1028	687	4389	16,0%
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	1837	241	726	2,6%
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	346	205	142	0,5%
Autres hébergements	99	60	347	1,3%
Restauration traditionnelle	3386	2187	9400	34,2%
Cafétérias et autres libres-services	39	31	765	2,8%
Restauration de type rapide	2434	1056	6181	22,5%
Services des traiteurs	504	148	450	1,6%
Restauration collective sous contrat	327	299	1535	5,6%
Autres services de restauration n.c.a.	851	594	1702	6,2%
Débts de boissons	1684	801	1832	6,7%
<b>TOTAL HEBERGEMENT ET RESTAURATION</b>	<b>12535</b>	<b>6309</b>	<b>27469</b>	<b>100,0%</b>

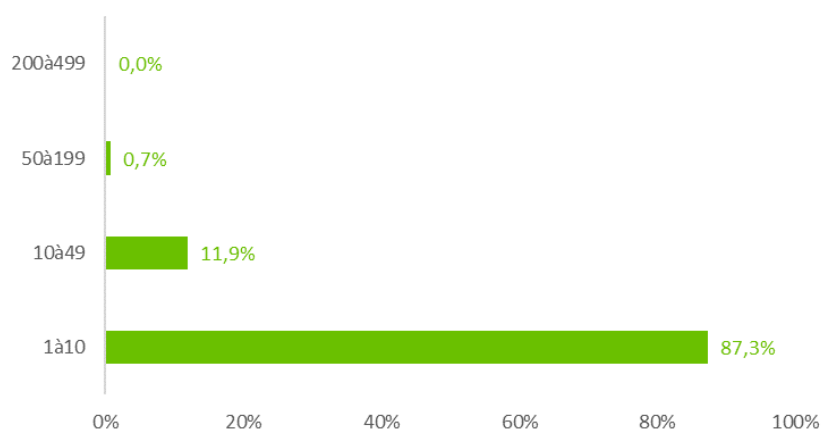
Les secteurs de l'hébergement et de la restauration comptabilisent 12 535 établissements dont la moitié sont des établissements employeurs et emploie près de 27 500 salariés du champ privé concurrentiel et commercial.

Le tissu économique a progressé de 2,6% entre 2016 et 2017, porté principalement par les activités de restauration rapide, d'hébergement touristique de courte durée et les services des traiteurs.

L'activité du secteur est principalement orientée vers la restauration qui concentre 73,5% des établissements du secteur.

Le poids du secteur représente 4,3% des emplois salariés de la sphère marchande, soit un peu moins qu'au niveau national (5,7%).

Répartition des établissements par tranche d'effectif



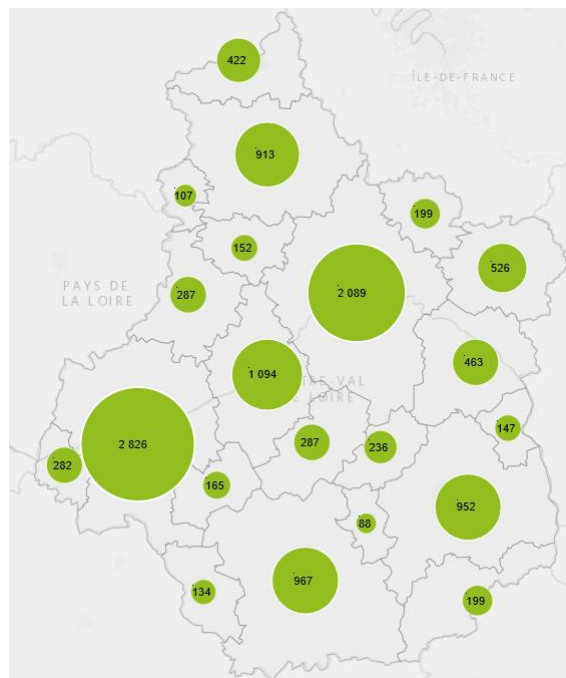
Source : SIRENE 2017

Le tissu économique est essentiellement composé de TPE et PME : 99,2% des établissements ont moins de 50 salariés dont 87,3% ont moins de 10 salariés.

Le tissu d'établissements employeurs est légèrement dépendant des centres de décision situés hors de la région (10,3% contre 7,9% pour l'ensemble de l'activité économique régionale).

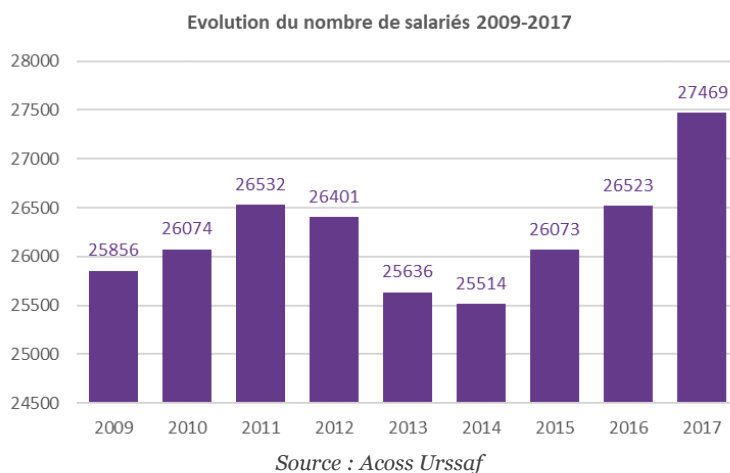
## Une activité présente sur l'ensemble du territoire régional

Répartition du nombre d'établissements par zone d'emploi



Les établissements se concentrent davantage dans les zones touristiques de la région, à savoir le long de l'axe ligérien et dans les grandes villes.

## Un emploi qui repart à la hausse

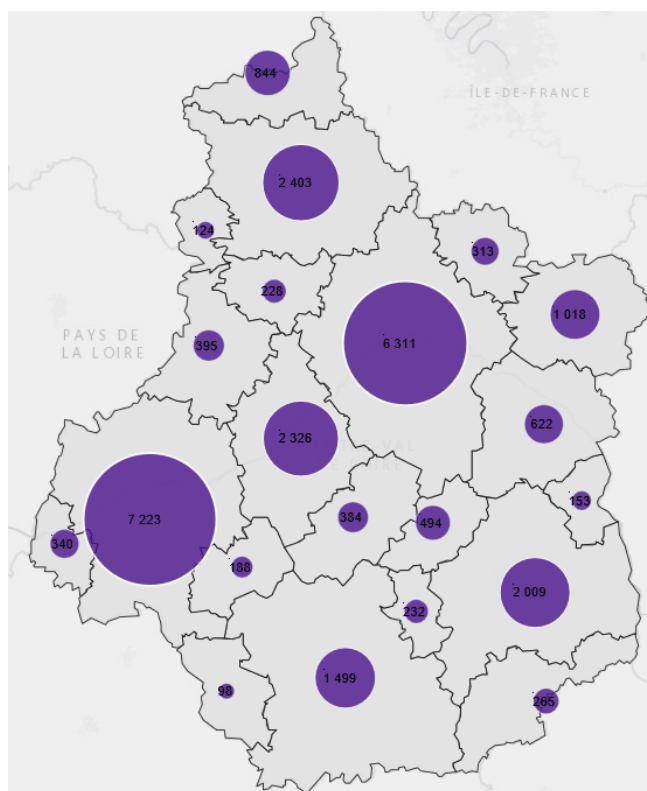


Ce sont les activités de restauration traditionnelle, de restauration rapide et les hôtels et hébergements similaires qui concentrent le plus d'emplois salariés, respectivement 34%, 23% et 16%.

En diminution entre 2011 et 2014, les effectifs salariés sont repartis à la hausse depuis (+7,7% entre 2014 et 2017) pour dépasser en 2017 le niveau d'avant crise.



### Répartition du nombre d'emploi par zone d'emploi



Source : URSSAF 2017

### Principaux métiers du secteur en région Centre-Val de Loire

Code PCS	libellé des PCS	Actifs ayant un emploi	%
561A	Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	6 980	20,5%
636D	Cuisiniers et commis de cuisine	3 960	11,6%
224A	Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés	2 767	8,1%
561D	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 761	8,1%
561E	Employés de l'hôtellerie : réception et hall	1 132	3,3%
468A	Maîtrise de restauration : salle et service	1 053	3,1%
561F	Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie	1 053	3,1%
468B	Maîtrise de l'hébergement : hall et étages	937	2,7%
224D	Exploitants de café, restaurant, hôtel, de 3 à 9 salariés	895	2,6%
224C	Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant, de 0 à 2 salariés	776	2,3%
377A	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	739	2,2%
488A	Maîtrise de restauration : cuisine / production	715	2,1%
488B	Maîtrise de restauration : gestion d'établissement	529	1,6%

Source : RP 2015

Plus de 20% des salariés du secteur sont serveurs.

Le secteur regroupe des métiers moins qualifiés que ce qui est observé, tous secteurs confondus en région CVL. Ainsi, près de 60% des salariés ont au mieux un CAP (contre 46% tous secteurs confondus).

52,4% des salariés sont des femmes.

26% des salariés ont plus de 50 ans et 18% moins de 25 ans.

## Une augmentation des besoins métiers

En 2017, le secteur compte plus de 7 500 OEE dont 62,1% sont durables.

Le nombre d'OEE a progressé de 16,4% entre 2015 et 2017, tiré principalement par les activités de restauration collective sous contrat, la restauration rapide et l'hôtellerie de plein air.

Plus précisément, les OEE concernent principalement les métiers de cuisiniers (42,6%) et d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (40,6%).

Les métiers de cuisinier et d'employé et agent de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration présentent des taux de tension modérés : respectivement 0,58 et 0,65 en 2017.

## Des difficultés de recrutement

Principaux projets de recrutement

Libellé Métier	Projets Recrutement	Difficultés Recrutement (en %)
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2095	57,5
Serveurs de cafés restaurants	1851	57,4
Employés de l'hôtellerie	898	51,1
Cuisiniers	893	70
Maîtres d'hôtel	189	60,1
Chefs cuisiniers	164	79
Maîtrise de l'hôtellerie	35	65,4
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	31	81,5
Cadres dirigeants des grandes entreprises	15	67,3

Source : BMO 2018

## Les formations en région

### Les formations professionnelles initiales en région en 2017

CAP Agent polyvalent de restauration (Niv. V)  
CAP Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant (Niv. V)  
CAP Cuisine (Niv. V)  
CS restauration collective (Niv. V)  
MC Cuisinier desserts de restaurant (Niv.V)  
MC Employés Barman (Niv. V)  
MC Sommellerie (Niv. V)  
BAC PRO Commercialisation et services en restauration (Niv. IV)  
BAC PRO Cuisine (Niv. IV)  
BP Arts du service et commercialisation en restauration (Niv. IV)  
BP Sommelier (Niv. IV)  
MC Accueil réception (Niv. IV)  
BTS mise à niveau STS Hôtel restauration (Niv. III)  
BTS Hôtellerie restauration option mercatique et gestion hôtelière (Niv. III)  
BTS Hôtellerie restauration option art culinaire, art de la table et du service (Niv. III)  
BTS responsable de l'hébergement à référentiel commun européen (Niv. III)

Une baisse continue du nombre d'inscrits dans ces diplômes : -6,6% entre 2013 et 2017

### Les formations professionnelles continues financées par la Région (PRF) et/ou Pôle emploi en 2017

CAP Agent polyvalent de restauration (Niv. V)  
CAP Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant (Niv. V)  
CAP Cuisine (Niv. V)

CAP services hôteliers (Niv. V)  
TP Agent de restauration (Niv. V)  
TP Agent d'hôtellerie (Niv. V)  
TP cuisinier (Niv. V)  
TP serveur en restauration (Niv. V)  
Cuisinier gestionnaire de restauration collective (Niv. IV)  
Réceptionniste polyvalent en hôtellerie (Niv. IV)  
TP Réceptionniste en hôtellerie (Niv. IV)  
BAC PRO Cuisine (Niv. IV)

## **Des métiers amenés à évoluer**

### **Les vecteurs de changement :**

L'explosion des typologies de clientèles  
La difficulté d'analyser le besoin du client  
La place croissante des nouvelles technologies  
La recherche du bien-être, du mieux-être, du mieux- vieillir, le besoin de sécurité alimentaire et environnementale, l'hygiénisme...  
Le besoin de proximité ou de convergence  
Le raccourcissement des temps dédiés aux repas pris hors domicile, aux vacances ou au divertissement  
Le nomadisme alimentaire  
Le vieillissement de la population

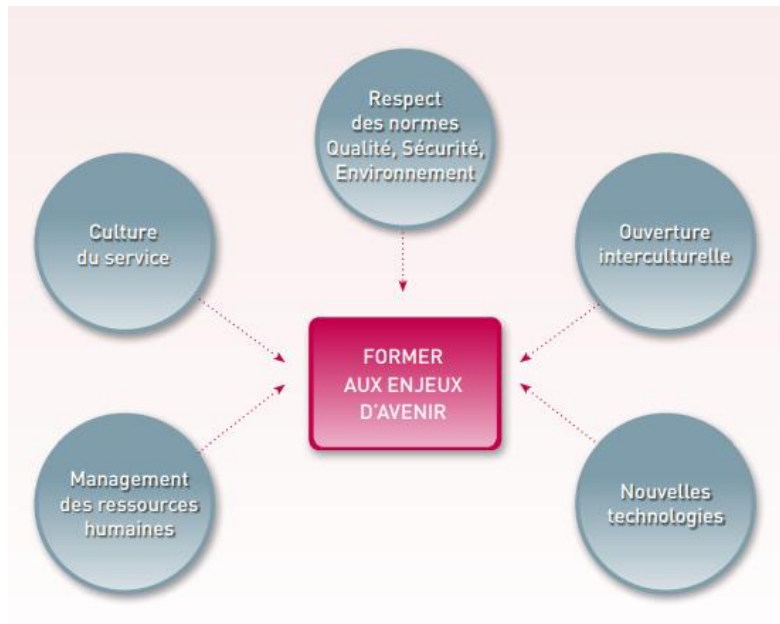
### **Evolution des compétences :**

Les compétences de service : cette compétence ne devra plus seulement se limiter aux métiers de contact avec le client, ni encore moins à ceux qui le « servent », mais doit englober l'ensemble des activités d'un hôtel ou d'un restaurant. C'est le travail de tous de créer de la valeur et de satisfaire le client.

Les compétences managériales : Les différentes strates de l'encadrement joueront de plus en plus un rôle décisif dans la résolution de questions telles que la mise en œuvre d'une organisation du travail compatible avec les évolutions décrites. Sur un autre registre, la financiarisation des capitaux, présente depuis quelques années sur le secteur de l'hôtellerie et qui s'étend aujourd'hui à la restauration, entraînera des contraintes de productivité qui ne devront cependant pas se traduire par des baisses de qualité de service. Une part plus importante du temps devra être consacrée à l'évaluation économique et financière de l'activité. Le recours accru à la sous-traitance fera également glisser les compétences de gestion des ressources humaines vers des compétences de gestion de contrats.

Les compétences liées à l'usage optimal des nouvelles technologies : Le secteur HCR continue de profiter des découvertes de l'agro-alimentaire (produits de 5e gamme), des avancées des technologies de l'information et de la gestion (logiciels de réservation, comptables, gestionnaires, yield management, gestion des stocks, commandes, surveillance centralisée des équipements, gestion de la sécurité...). Ce sont donc, à terme, pratiquement tous les métiers qui seront touchés, ces compétences débordant largement les seuls aspects principaux de réservation et marketing qu'on connaît aujourd'hui.

Les compétences liées à la multi compétence : Mieux répondre aux besoins des clients suppose par exemple en restauration d'augmenter l'amplitude des heures de service pour pouvoir offrir à des clientèles étrangères des prestations qui correspondent à leurs habitudes. Mais il est impossible, pour des raisons économiques évidentes, de mobiliser des équipes complètes à des heures où l'établissement ne fonctionne qu'à une faible fraction de sa capacité. Cela suppose pour les personnels en place durant ces périodes d'être capable de fournir, si nécessaire, de l'aide dans un service voisin. Une telle organisation ne doit cependant pas se traduire par une déqualification (« N'importe qui fait n'importe quoi ») qui nuirait à la qualité de la prestation. Une réflexion en profondeur est donc à mener pour envisager un nouvel équilibre qui permettrait à la fois de mieux satisfaire les clients mais aussi de mieux adapter les horaires de travail aux rythmes de la vie personnelle des actifs du secteur. La mobilité intra-sectorielle permettant au personnel d'accumuler des expériences diversifiées et de capitaliser sur celles-ci est un enjeu fort. Elle pourrait conduire à l'existence d'un marché interne plus important et plus valorisant pour les collaborateurs. Elle donnerait également du corps à la réalisation de véritables parcours professionnels.



#### Synthèse :

Le secteur des cafés hôtels restaurants semble relativement dynamique depuis 2014 avec une progression de l'emploi, et une progression des offres d'emploi déposées chez Pôle emploi.

Cependant, de nombreuses difficultés de recrutement apparaissent.

Ces difficultés, sont certes en partie conjoncturelle, mais sont essentiellement structurelles en région, et il est avant tout essentiel de travailler aux conditions de travail et aux politiques RH des établissements employeurs.

En effet, les formations sont nombreuses et souvent très bien remplies. Néanmoins l'insertion est complexe et surtout, la pérennité sur le poste est relativement courte.

### Zoom sur le secteur de l'environnement

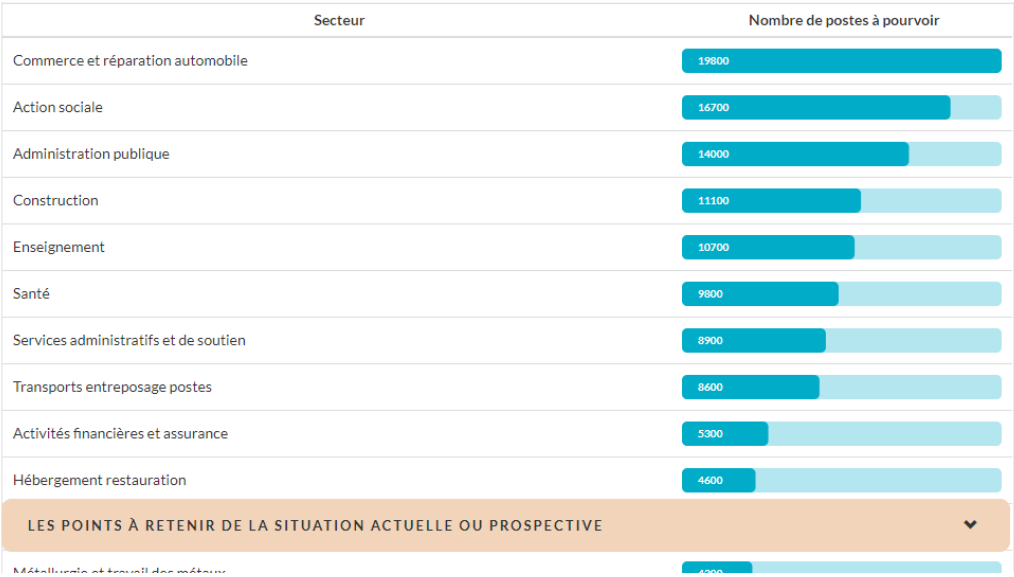
Aucune donnée disponible à ce jour.

Une conférence « Emploi et transition écologique : quelles méthodes, quelles sources, quelles données pour approcher le niveau territorial ? » est organisée le 8 novembre par le service de la donnée et des études statistiques du Commissariat général au développement durable, et devrait permettre d'avoir quelques premiers éléments.

L'EVOLUTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES A MOYEN - LONG TERME

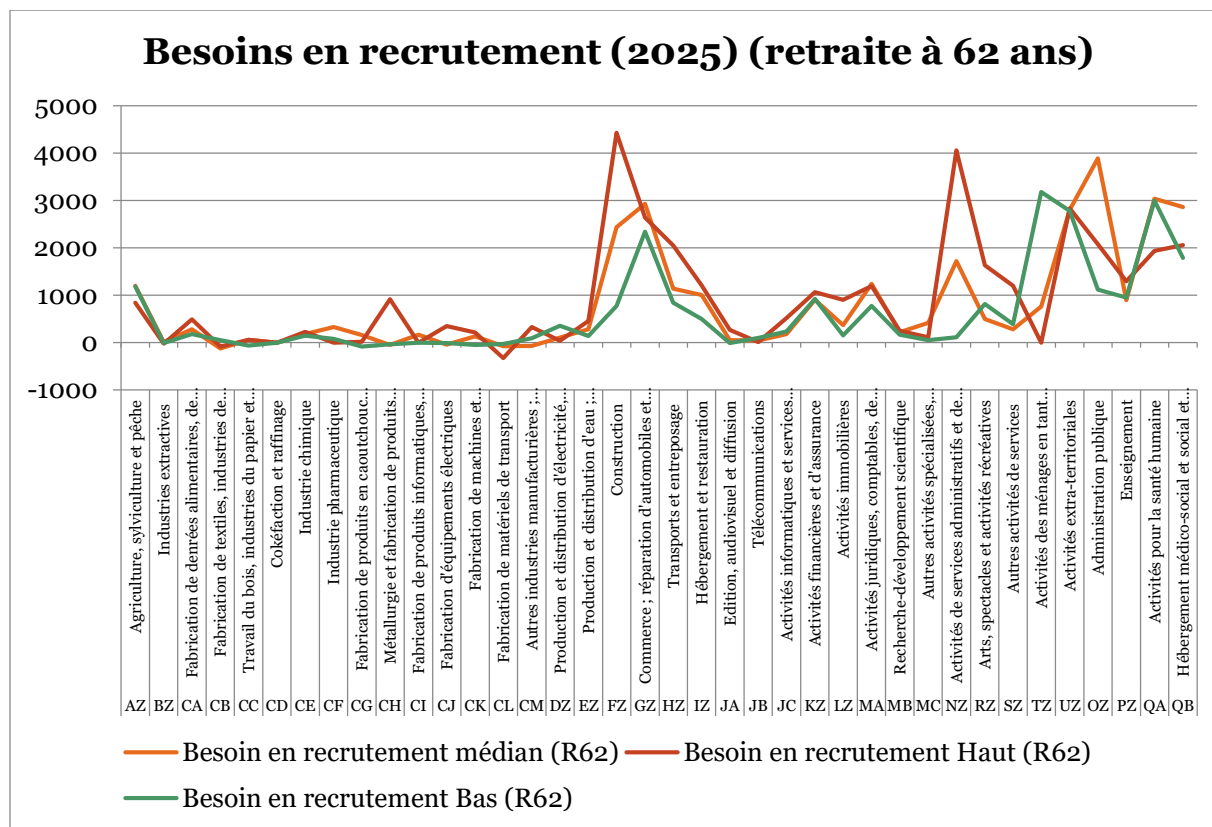
Des secteurs affichant des besoins de recrutement à horizon 2025

(IND046) : <https://diagnostic-formation.eu-de.mybluemix.net/regions/centre-val-de-loire/achats-a-developper>



Source : Forma'diag

Explication du modèle : Le modèle de l'ORFE se base sur la tendance de l'emploi sur la base Estel, en partant des secteurs A38. Les retraites sont calculés via la base du recensement de la population régional.



## Des secteurs dopés par une stratégie locale

(IND053) : <http://www.europeocentre-valdeloire.eu/strategie-de-specialisation-intelligente-de-region-mise-a-bruxelles/>

Spécialisation intelligente :

1. Ingénierie et métrologie environnementales pour les activités fortement consommatrices de ressources naturelles
2. Biotechnologies et services appliqués à la santé et à la cosmétique
3. Conception de systèmes pour le stockage de l'énergie
4. Technologies de l'efficacité énergétique pour la construction et la rénovation des bâtiments
5. TIC et services pour le tourisme patrimonial

(IND054) : <http://www.hgsempai.fr/atelier/?p=827>

Carte des espaces touristiques en France métropolitaine



(IND094) : [http://egecoemploi.regioncentre-valdeloire.fr/wp-content/uploads/2016/06/egeco-bilan\\_industrie.pdf](http://egecoemploi.regioncentre-valdeloire.fr/wp-content/uploads/2016/06/egeco-bilan_industrie.pdf)

Les secteurs à fort potentiel : IAA, agriculture 3.0, matériaux, efficacité énergétique, logistique, pharmaceutique, cosmétique, aéronautique et défense, tourisme

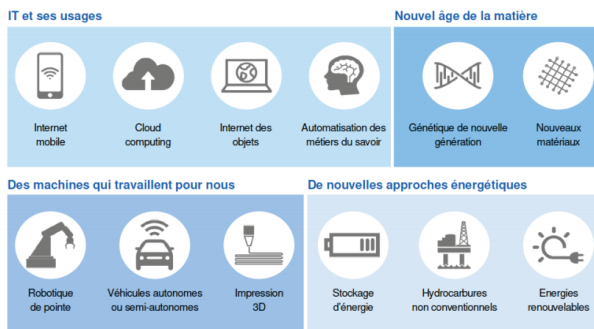


## Douze ruptures technologiques qui vont impacter l'emploi et l'économie

(IND095) :

[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_170110\\_Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_1.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_170110_Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf)

Figure 2 : 12 ruptures technologiques qui devraient avoir un impact significatif sur l'emploi et l'économie



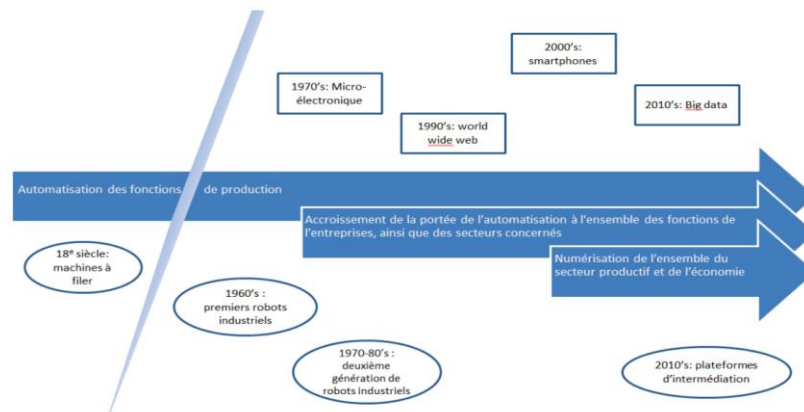
Source : Audition d'Eric Labaye, Président du McKinsey Global Institute, devant le COE le 8 novembre 2016

## La diffusion des TIC occupe une large place dans les facteurs d'évolution à venir

(IND096) :

[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_170110\\_Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_1.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_170110_Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf)

Figure 1 : De l'automatisation des fonctions de production à la numérisation de l'économie

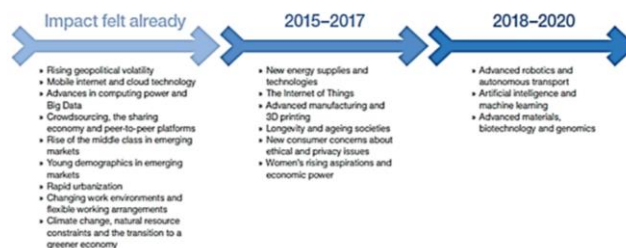


Source : COE

(IND097) : [http://www.coe.gouv.fr/Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi Tome 2-23e94.pdf?file\\_url=IMG/pdf/Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi Tome 2-2.pdf](http://www.coe.gouv.fr/Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_2-23e94.pdf?file_url=IMG/pdf/Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_2-2.pdf)

Dans son rapport sur le *Futur de l'emploi*, le Forum économique mondial<sup>1</sup> a interrogé des grandes entreprises sur les facteurs d'évolution de leur secteur, de leur modèle économique et des métiers qu'ils identifient pour les cinq prochaines années. Comme le montre le graphique 1, la diffusion des technologies (Internet mobile et cloud, Big data, Internet des objets, impression 3D, robotique avancée, véhicule autonome, intelligence artificielle et machine learning) y occupe une large place.

**Graphique 1 : Les facteurs d'évolution anticipés par les grands employeurs mondiaux sur leur secteur et leur modèle économique d'ici 2020**



Et cela concerne tous les secteurs :

(IND049) : <https://www.la-fabrique.fr/wp-content/uploads/2018/01/Dossier-p%C3%A9dagogique-num%C3%A9rique-emploi-et-travail.pdf>

**Tableau 2. Les « grands marchés » du numérique**

Marché	Transformations technologiques
Médias	Jeu, édition, cinéma, télévision...
Commerce et distribution	E-commerce, services activables à volonté...
Banque et assurance	Ultra-segmentation de la clientèle et approche prédictive...
Communication, publicité	Vente optimisée dans l'espace de publicité, storytelling des marques...
Éducation et formation	Cours en ligne, e-learning...
Santé et bien-être	Réalité augmentée, télémedecine...
E-tourisme	Évolution des modèles de vente au profit du e-commerce...
Systèmes de transport	Ville connectée, géolocalisation...
Industrie manufacturière	Objets connectés, robotique, simulation/modélisation...
Bâtiment	Building information modeling (BIM) ou modélisation des données du bâtiment
Ménages	Domotique, bâtiments intelligents...

Source : Cap digital, 2015-2016 et groupe de travail VPPEC Numérique, 2017  
Cité dans : Aboubadra-Pauly et al. (2017)

Tableau 3. Les compétences attendues pour faire face aux défis de demain

Défis	Compétences attendues
Travailler dans des organisations moins hiérarchiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailler en équipe</li> <li>- Être capable de travailler en mode projet</li> <li>- Entrer en relation avec les autres</li> <li>- Communiquer avec les collègues</li> <li>- Écouter</li> <li>- Organiser son travail de manière autonome</li> <li>- Adaptabilité</li> <li>- Respecter les règles</li> <li>- Être capable d'évaluer son propre travail</li> </ul>
Répondre à des impératifs de réactivité, de flexibilité, de qualité de la production ( <i>lean</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collecter de l'information</li> <li>- Identifier et analyser le contexte</li> <li>- Établir des priorités</li> <li>- Respect des consignes</li> <li>- Optimiser les ressources</li> <li>- Résoudre les problèmes</li> <li>- Gérer les urgences</li> <li>- Gérer le stress</li> <li>- Esprit d'initiative</li> <li>- Communiquer avec les clients</li> </ul>
Travailler avec des collaborateurs d'horizons et de profils différents	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être capable de travailler en mode projet</li> <li>- Curiosité, ouverture d'esprit</li> <li>- Adaptabilité</li> <li>- Écouter</li> <li>- Admettre les critiques et les erreurs personnelles</li> <li>- Sociabilité</li> <li>- Empathie</li> <li>- Connaissance des cultures et éventuellement des langues étrangères</li> </ul>

Défis	Compétences attendues
Être capable de traiter la masse grandissante d'informations liée à l'élargissement du périmètre d'activité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier ses besoins</li> <li>- Identifier et analyser le contexte</li> <li>- Collecter de l'information</li> <li>- Gérer la complexité</li> <li>- Résoudre les problèmes</li> <li>- Établir des priorités</li> <li>- Esprit de synthèse</li> <li>- Esprit critique</li> </ul>
Utiliser de nouveaux outils numériques (lunettes 3D, tablettes, outils de virtualisation) et interagir avec les machines/robots	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences techniques, par exemple la capacité à utiliser les fonctionnalités d'un logiciel</li> <li>- Savoir rechercher, traiter, qualifier l'information sur le web</li> <li>- Savoir communiquer avec les différents outils numériques</li> <li>- Capacité à anticiper et à résoudre les problèmes</li> <li>- Esprit d'initiative</li> <li>- Créativité et sens de l'innovation</li> <li>- Adaptabilité</li> <li>- Compréhension des principes de fonctionnement des technologies</li> </ul>
Interagir au sein de communautés virtuelles et communiquer via les réseaux sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alphabétisation digitale (<i>- digital literacy -</i>), connaissances numériques de base</li> <li>- Rechercher, accéder, filtrer, et synthétiser les informations pertinentes</li> <li>- Maîtriser les outils de collaboration à distance (chat, vidéo-conférence, forum)</li> <li>- Produire et diffuser des contenus multimédias adaptés (blog, videocasts, etc.)</li> <li>- Créativité et sens de l'innovation</li> </ul>

Source: La Fabrique de l'Industrie, d'après Commission européenne (2012).

## La numérisation entraînant une transformation des métiers

Besoin de compétences nouvelles :

(INDo98) : [http://www.coe.gouv.fr/Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_2-23e94.pdf?file\\_url=IMG/pdf/Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_2-2.pdf](http://www.coe.gouv.fr/Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_2-23e94.pdf?file_url=IMG/pdf/Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_2-2.pdf)

- des compétences expertes très ciblées avec un enjeu de compétitivité si on ne forme pas assez de spécialistes : ce sont les compétences **professionnelles expertes pour les métiers cœur du numérique et de l'automatisation** ;
- des compétences professionnelles techniques nouvelles pour un grand nombre d'emplois largement liées à l'hybridation des métiers :
  - o **d'une part, des compétences liées à l'utilisation des nouvelles technologies pour des secteurs utilisateurs** ;
  - o **mais aussi des compétences techniques qui ne sont pas liées à l'utilisation des technologies au sein de l'organisation, mais aux transformations économiques et sociales liées à la numérisation de la société et de l'économie.**
- des compétences dites transversales, qui concernent l'ensemble des actifs :
  - o **des compétences numériques générales pour maîtriser les outils et comprendre leurs usages** ;
  - o **des compétences sociales et situationnelles complémentaires d'une organisation du travail modelée pour partie par les technologies** ;
  - o **et des compétences cognitives en littératie, numératie et résolution de problèmes.**

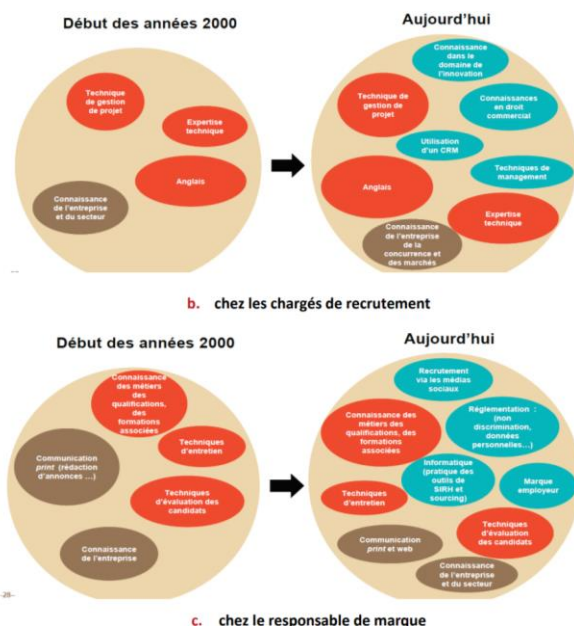
Des exemples de transformation :

(INDo48) : <http://www.cci-paris-idf.fr/dossiers/transformation-numerique-evolution-competences-formations-metiers/#5/>



(IND099) :

[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_170110\\_Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_1.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_170110_Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf)



Mais une transformation pouvant prendre plusieurs formes :

(IND100) : [http://www.coe.gouv.fr/Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_2-23e94.pdf?file\\_url=IMG/pdf/Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_2-2.pdf](http://www.coe.gouv.fr/Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_2-23e94.pdf?file_url=IMG/pdf/Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_2-2.pdf)

Il importe alors de mieux cerner comment ces nouvelles technologies peuvent changer le contenu du travail. *A priori*, les technologies peuvent l'impacter par plusieurs canaux.

Elles peuvent d'abord avoir un effet direct en se substituant à l'homme au travail. Cette possibilité n'est pas nouvelle et a d'ailleurs été au cœur de débats anciens et renouvelés ces dernières années sur les effets négatifs du progrès technologique sur l'emploi<sup>3</sup>. Les robots et les outils informatiques peuvent ensuite venir soutenir le travail : on parle alors de complémentarité ou de « travail augmenté ».

Les technologies peuvent également avoir des effets indirects : en modifiant les modes de consommation, d'information et de communication, les attentes des consommateurs, les aspirations des travailleurs et les possibilités pour y répondre, ces outils peuvent bouleverser les modèles économiques et l'organisation du travail des entreprises et *in fine* le contenu des métiers.

(IND051) : <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/metiers-certains-secteurs-economiques#e3>

### Synthèse des rapports des comités de domaine

Les acteurs ont mis en exergue l'importance des impacts induits par la transition écologique, un fort consensus se dégageait des constats et des préconisations des comités de domaine :

- La plupart des analyses convergent pour dire que la transition écologique et énergétique ne va pas majoritairement créer de nouveaux métiers mais contribue surtout à faire évoluer les métiers existants.
- Afin d'accompagner les évolutions de compétences qui touchent tous les métiers existants, il faut une mobilisation des acteurs nationaux, territoriaux ainsi que celle des professionnels de l'emploi et de la formation.
- Des réflexions complémentaires doivent être menées sur les problèmes de reconversion des salariés. Les prévisions des besoins en emplois sont très difficiles à mettre en œuvre car des outils sont encore à construire.

(IND052) : <https://www.emploi-pro.fr/edito/article/le-verdissement-des-metiers-gagne-du-terrain-aea-9060>

### De nouvelles compétences pour un grand nombre de métiers

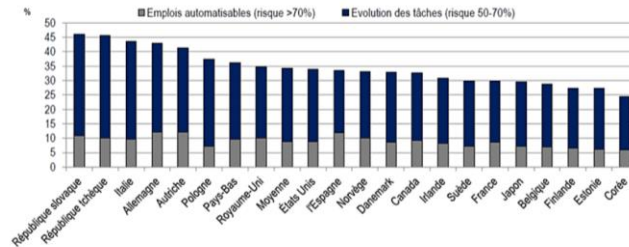
Ce verdissement touche différents secteurs : le bâtiment, les transports, l'industrie, l'agriculture et l'entretien des espaces verts, la recherche-développement, mais aussi le tourisme et l'animation ou les achats. Ainsi, la Dares note que « en 2012, les deux tiers des personnes exerçant une profession verdissante travaillent dans un établissement dont l'activité principale n'a pas de lien direct avec l'environnement ». Mais leur manière d'exercer évolue en fonction des réglementations environnementales plus contraignantes et de la demande du marché. Par exemple dans la construction, les entreprises cherchent des professionnels qui sachent mettre en œuvre des techniques de construction et des matériaux performants pour l'isolation, ou qui maîtrisent des logiciels d'optimisation de la consommation d'énergie.

« Dans le transport, les entreprises recrutent des chauffeurs-livreurs qui, en plus de leur permis et de leurs habilitations, sont prêts à s'engager dans une conduite responsable, moins consommatrice de carburant », illustre aussi Stéphanie Delestre. Dans l'industrie, les sociétés privilégient les circuits courts de livraison, dans l'agriculture les professionnels cherchent à limiter l'usage de produits phytosanitaires... « Le verdissement des professions est aussi positif car il ne se cantonne pas aux cadres et aux managers mais concerne également les ouvriers et les employés, qui doivent acquérir de nouvelles compétences », reprend Stéphanie Delestre. Dans les métiers verts et verdissants, comme dans l'ensemble des professions, la Dares souligne une élévation du niveau de diplôme.

## Des transitions mettant en lumière des risques sur certains métiers

(IND101) : [http://www.coe.gouv.fr/Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_2-23e94.pdf?file\\_url=IMG/pdf/Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_2-2.pdf](http://www.coe.gouv.fr/Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_2-23e94.pdf?file_url=IMG/pdf/Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_2-2.pdf)

**Graphique 3 : Proportion de travailleurs occupant un emploi automatisable ou susceptible d'évoluer dans les pays de l'OCDE d'après l'étude de Arntz M., Gregory T., et Zierahn U.**



Lecture : En Corée, 6 % des emplois sont potentiellement automatisables, 24 % pourrait connaître une évolution de leurs tâches.

Source : Arntz M., Gregory T. et Zierahn U. (2016), « The risk of automation for jobs in OECD countries : a comparative analysis », OCDE.

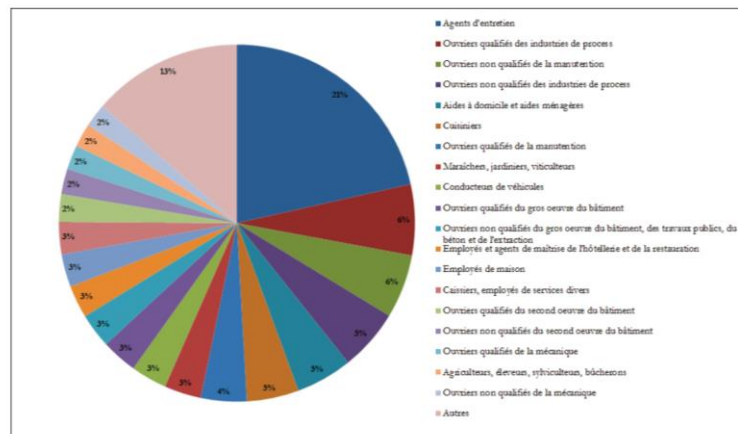
L'étude prospective conduite par le COE (cf. tome 1) a montré que, parmi les emplois les plus « exposés », les métiers proportionnellement les plus représentés par rapport à leur part dans l'emploi salarié total sont le plus souvent des métiers manuels et peu qualifiés de l'industrie. Par ailleurs, parmi les emplois les plus « susceptibles d'évoluer », les métiers proportionnellement les plus représentés par rapport à leur part dans l'emploi salarié total sont également souvent des métiers manuels et peu qualifiés, mais ils relèvent relativement plus souvent du secteur des services.



(IND102) :

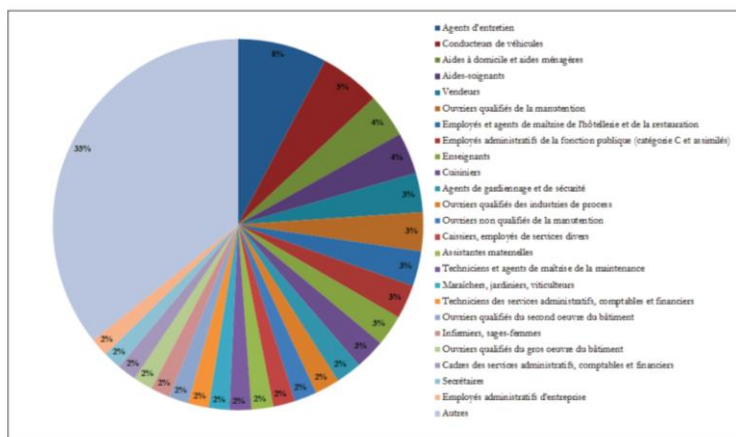
[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_170110\\_Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_1.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_170110_Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf)

**Graphique 12 : Décomposition des emplois les plus «exposés» : les métiers les plus importants en volume**



Source : Secrétariat général du COE

**Graphique 13 : Décomposition par métiers des emplois «susceptibles d'évoluer» : les métiers les plus importants en volume**



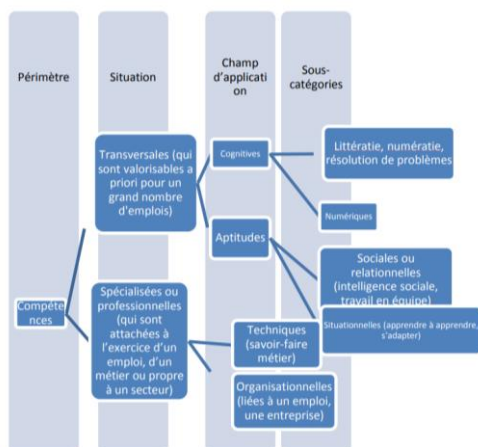
Source : Secrétariat général du COE

## Un nécessaire travail sur divers périmètres

(IND103) :

[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_170110\\_Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_1.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_170110_Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf)

**Graphique 6 : Typologie de compétences à trois niveaux**



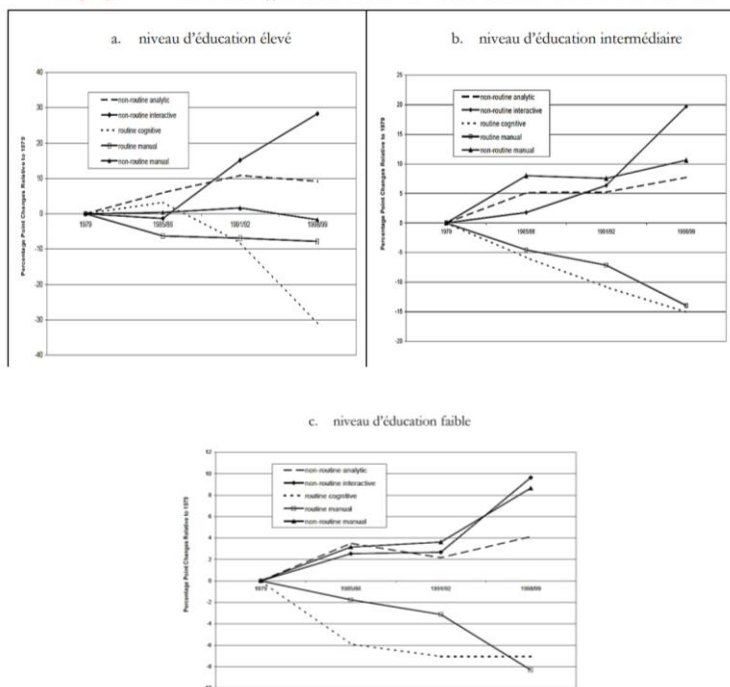
Source : COE

Car nous avons déjà une inadéquation des compétences par rapport aux évolutions métiers

(IND104) :

[http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_170110\\_Rapport\\_Automatisation\\_numerisation\\_et\\_emploi\\_Tome\\_1.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_170110_Rapport_Automatisation_numerisation_et_emploi_Tome_1.pdf)

**Graphique 22 : Evolutions des types de tâches selon le niveau d'éducation entre 1979 et 1989-1999**

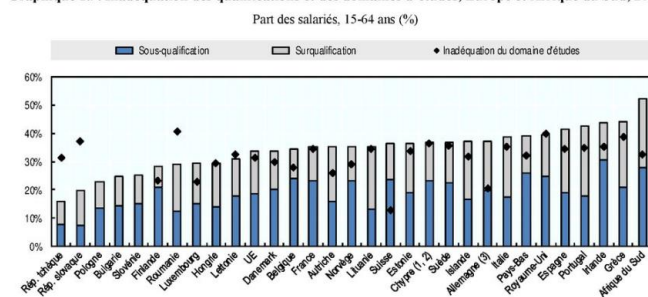


Lecture : Ces graphiques montrent l'évolution entre 1979 et 1999 du contenu en tâches des emplois selon le niveau d'éducation.

Source : Spitz-Oener (2006)

(IND105) : [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/saisir-les-bonnes-competences-france\\_9789264284227-fr#page28](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/saisir-les-bonnes-competences-france_9789264284227-fr#page28)

Graphique 1.9. Inadéquation des qualifications et des domaines d'études, Europe et Afrique du Sud, 2015



Note : Pour la Pologne, la Bulgarie et la Slovaquie, les données sur l'inadéquation des domaines d'études ne sont pas disponibles.

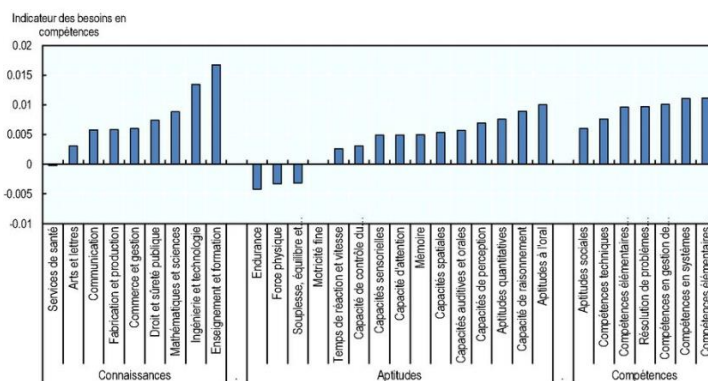
1. Note de la Turquie : Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

2. Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Source : Base de données de l'OCDE sur les compétences pour l'emploi.

(IND106) : [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/saisir-les-bonnes-competences-france\\_9789264284227-fr#page26](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/saisir-les-bonnes-competences-france_9789264284227-fr#page26)

Graphique 1.8. Pénuries et excédents de compétences, France



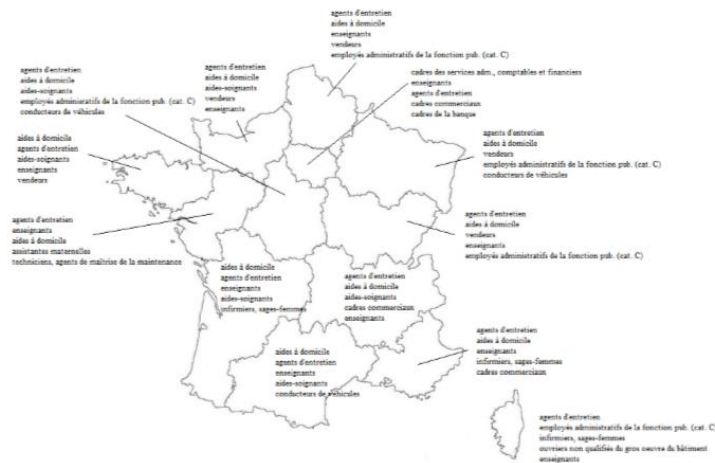
Note : Les valeurs positives correspondent à des pénuries et les valeurs négatives à des excédents. Les données portent sur la dernière année disponible (2013).

Source : Base de données de l'OCDE sur les compétences pour l'emploi.

## Des métiers affichant des besoins de recrutement à horizon 2025

(IND055) : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/annexe\\_4\\_cahiers\\_regionaux\\_centre-val\\_de\\_loire.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/annexe_4_cahiers_regionaux_centre-val_de_loire.pdf)

Carte 2 : Les cinq métiers ayant le plus de postes à pourvoir à l'horizon 2022, par région



Champ : France métropolitaine.  
Sources : calculs Dares à partir des recensements de 2009 à 2014 et des Métiers en 2022.

(IND056) : <https://diagnostic-formation.eu-de.mybluemix.net/regions/centre-val-de-loire/achats-a-developper>

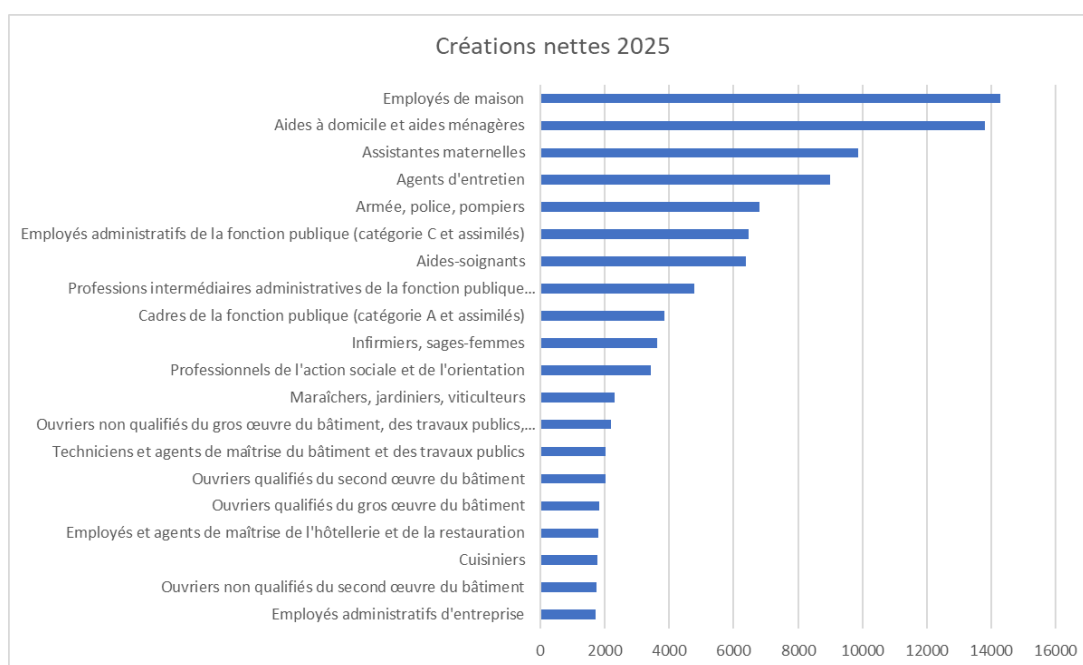
Métier	Nombre de postes à pourvoir
Agents d'entretien	7400
Aides à domicile et aides ménagères	6500
Aides-soignants	5400
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	5300
Conducteurs de véhicules	4500
Enseignants	4400
Assistantes maternelles	4100
Infirmiers, sages-femmes	4000
<b>LES POINTS À RETENIR DE LA SITUATION ACTUELLE OU PROSPECTIVE</b>	
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	3500

Source : Forma'diag

(IND107) : Besoins en recrutement à horizon 2025 par FAP en Centre-Val de Loire - Modèle région



(IND108) : Créations nettes d'emploi par FAP à horizon 2025 en Centre-Val de Loire – Modèle région



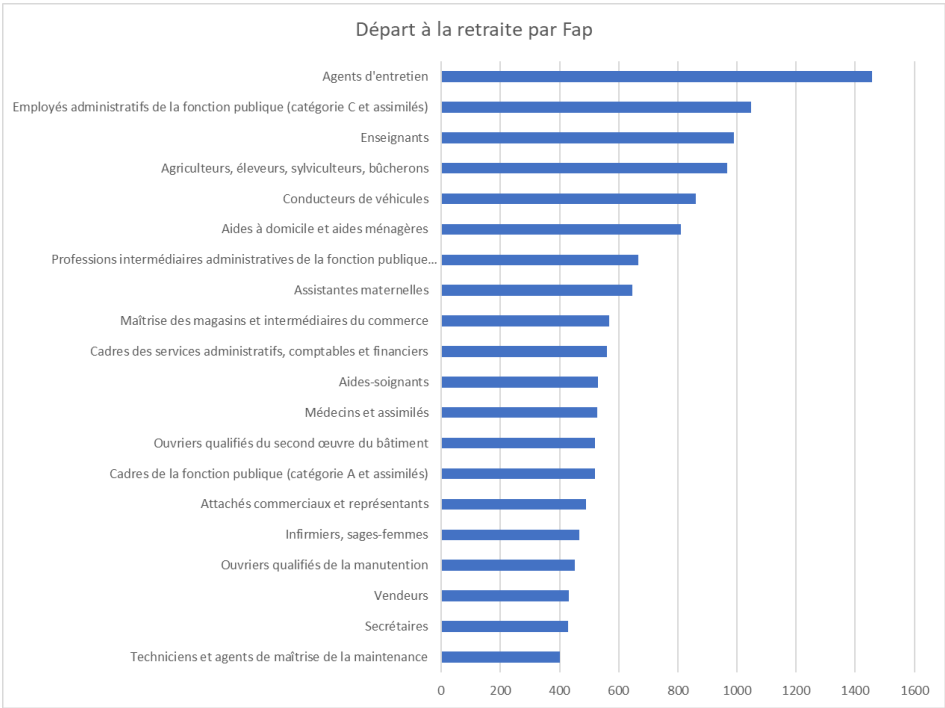
Des besoins de renouvellement sur de nombreux postes industriels pouvant impacter le maintien de l'économie locale

(IND057) : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/annexe\\_4\\_cahiers\\_regionaux\\_centre-val\\_de\\_loire.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/annexe_4_cahiers_regionaux_centre-val_de_loire.pdf)



Nb : Pour avoir une mesure relative des postes à pourvoir par métier sur la période 2018-2022 dans la région, le nombre de postes à pourvoir est rapporté à l'effectif du métier concerné.  
Ce taux de renouvellement sur 5 ans est présenté ci-dessus pour les 10 métiers où la région présente les plus forts taux.

(IND109) : Départs à la retraite par FAP en Centre-Val de Loire – Modèle région



(IND110) : Départs à la retraite Région / Emplois en Centre-Val de Loire – Modèle région





## LES PUBLICS PRIORITAIRES

### Les seniors

Les chocs pétroliers marquent le début du mouvement de délocalisations et de restructurations industrielles des années 80. Face à la montée du chômage, des dispositifs de pré-retraite, l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite de 65 à 60 ans (1983), puis la mise en place de la dispense de recherche d'emploi en 1984 ont permis de gérer les diminutions d'effectifs et de stabiliser le taux d'emploi des seniors.

A partir des années 90, sous l'effet du vieillissement de la population, la dégradation de l'équilibre financier des systèmes de pré-retraite et du système de retraite, a incité l'Etat à changer de cap et à maintenir les seniors sur le marché du travail. D'autant que l'impact positif du retrait des seniors du marché du travail sur l'emploi des jeunes n'a pas eu lieu.

Ainsi, depuis 15 ans la France et tous les pays occidentaux cherchent à augmenter l'âge légal de départ en retraite afin de réduire le déficit des régimes de retraite. Ils encouragent pour cela l'emploi des seniors.

Sous l'effet des politiques publiques, l'augmentation des taux d'activité des seniors introduit depuis 2008 la question de leur employabilité.

Avec un taux d'emploi de 37,8 % pour les 55-64 ans en 2005, la France se situe très en dessous de la moyenne européenne (42,5 %) et loin de la cible de 50 % en 2010 fixée au niveau communautaire. Face à ce constat, le Gouvernement a pris en 2008 un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors, population fortement évolutive depuis 8 ans en raison :

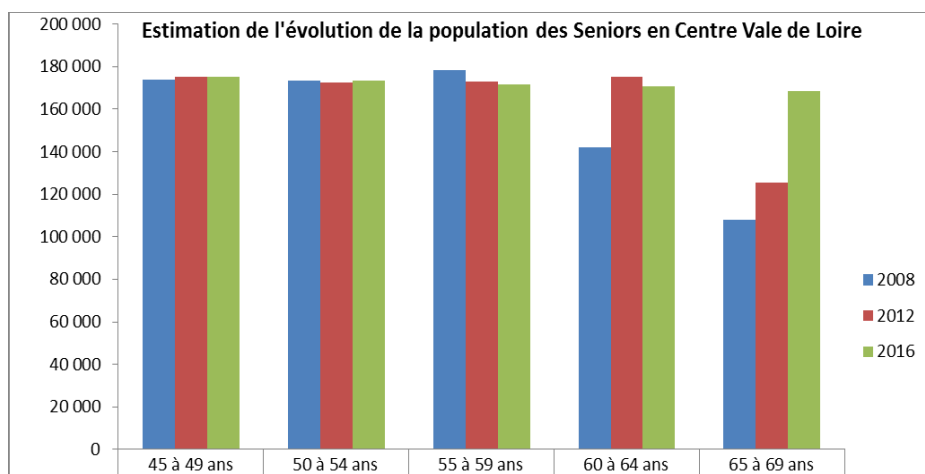
- d'une phase accrue du vieillissement de la population en France (papy - boom)
- d'une nouvelle réforme des retraites visant à retarder l'âge de la retraite (novembre 2010)
- de la fin du dispositif de dispense de recherche d'emploi en 2012
- des nouvelles mesures de maintien des seniors dans l'emploi

La région Centre-Val de Loire est une des régions françaises où la part des seniors dans la population est la plus élevée.

### La population seniors en région

L'évolution des effectifs seniors au cours des 8 dernières années montre que le pic démographique des seniors du baby-boom, encore visible dans la classe des 65-69 ans est passé. En effet :

- les effectifs de la classe d'âge des 60-64 ans diminuent depuis 2012
- les effectifs de la classe d'âge des 55-59 ans diminuent progressivement depuis 2008
- les effectifs de la classe d'âge de 45 à 55 ans enregistrent une stabilité relative.

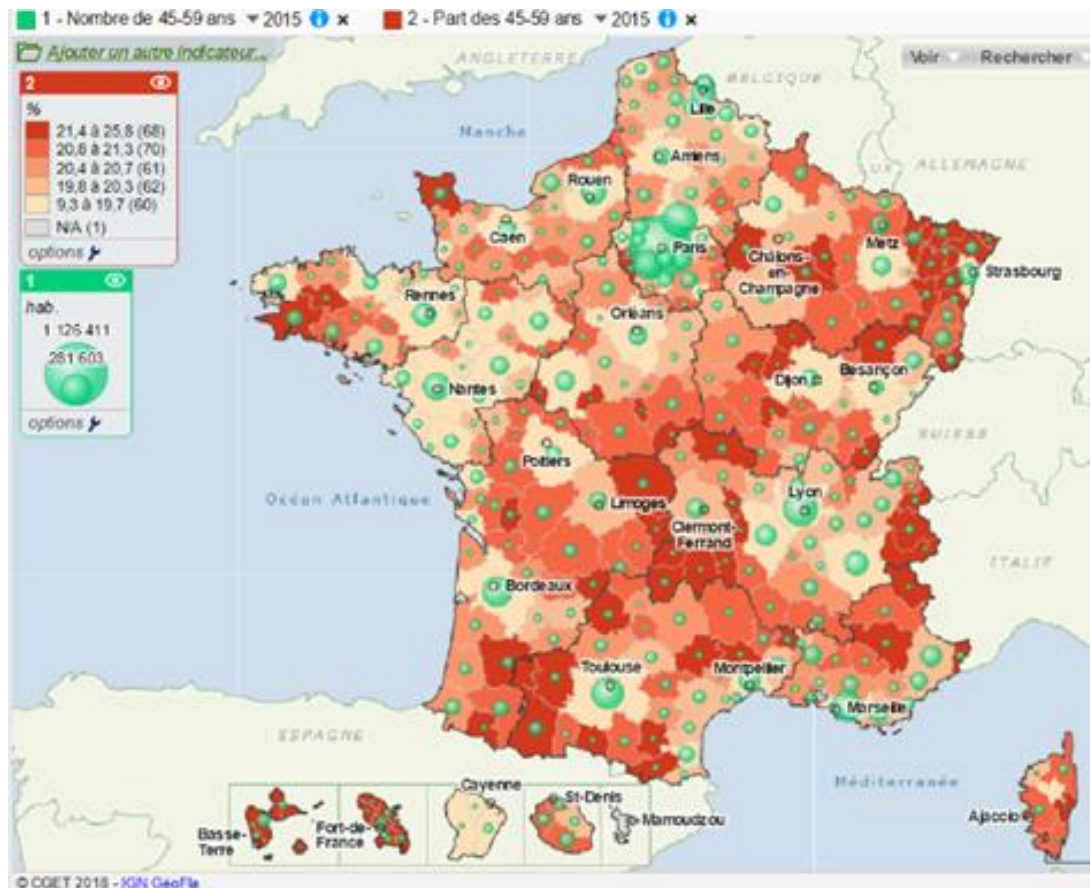


Source : Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2016).

## Une part de seniors plus importante dans le sud de la région

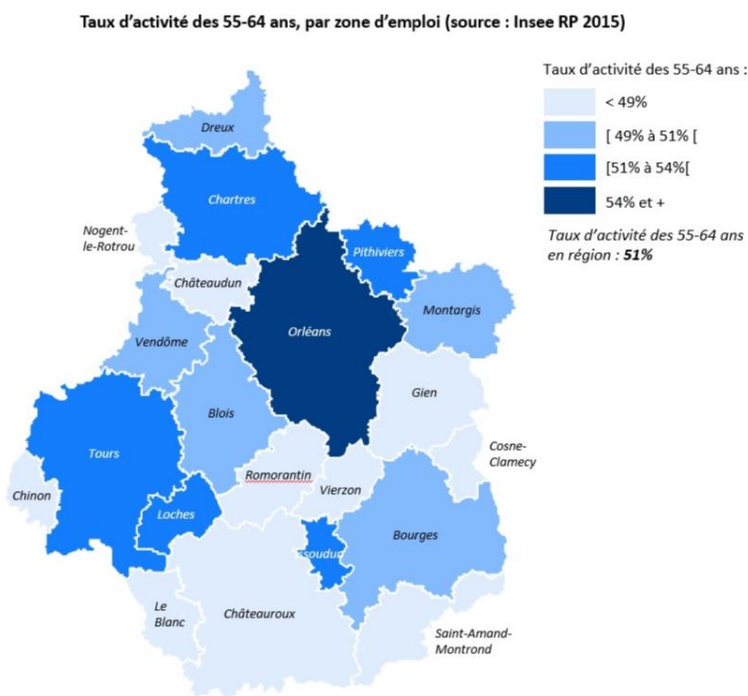
(IND059) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s2=2015;l=fr;i=insee\\_rp\\_hist\\_1968,part\\_pop4559;v=map8;s=2015;i2=insee\\_rp\\_hist\\_1968,part\\_pop4559](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s2=2015;l=fr;i=insee_rp_hist_1968,part_pop4559;v=map8;s=2015;i2=insee_rp_hist_1968,part_pop4559)

Répartition des habitants âgés de 45 à 59 ans par zone d'emploi, et leur part dans la population totale en 2015



Source : Insee, RP 2015

## Un taux d'activité et un taux d'emploi supérieurs à la moyenne sur l'axe ligérien et la frange francilienne (INDO60) :

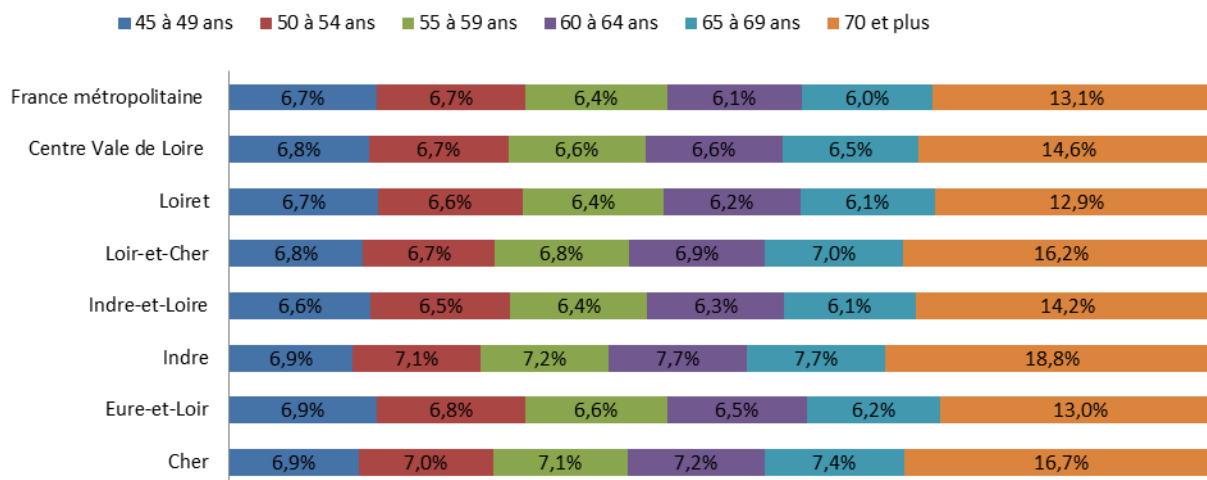


Traitement et réalisation : GIP Alfa Centre-Val de Loire – juillet 2018

## Une hausse de l'activité des seniors qui se répercute sur l'emploi et le chômage

La part de personnes âgées de 50 à 64 ans est légèrement plus élevée en région Centre Val de Loire qu'en France métropolitaine (19,9 % contre 19,3 %). Cette différence provient essentiellement des départements du Loir-et-Cher, du Cher et de l'Indre, les plus vieillissants.

### Répartition par tranche d'âge des seniors Source : Insee - Estimation de population 2016

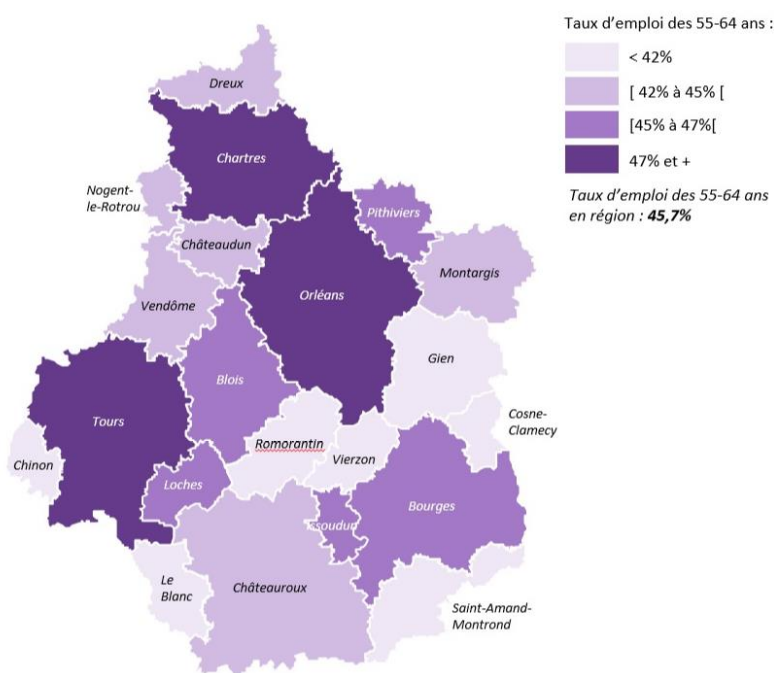


La réforme des retraites visant à retarder l'âge de la retraite (novembre 2010) a engendré une hausse mécanique des seniors en âge de travailler, entraînant une hausse significative du taux d'activité de ces classes d'âges.

Parallèlement la fin du dispositif de dispense de recherche d'emploi en 2012 a entraîné une hausse des seniors en recherche d'emploi ou en emploi.

(INDo61) :

Taux d'emploi des 55-64 ans, par zone d'emploi (source : Insee RP 2015)

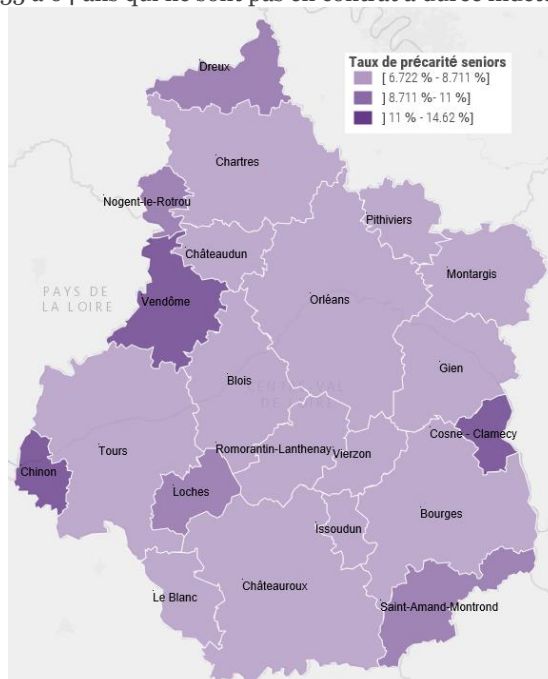


Traitement et réalisation : GIP Alfa Centre-Val de Loire – juillet 2018

## Une part de salariés de 55 à 64 ans en emploi précaire globalement plus élevée que la moyenne

(INDo62) : Taux de précarité des 55 – 64 ans par zone d'emploi en 2015 (%)

Définition : Part des salariés âgés de 55 à 64 ans qui ne sont pas en contrat à durée indéterminée (CDI)



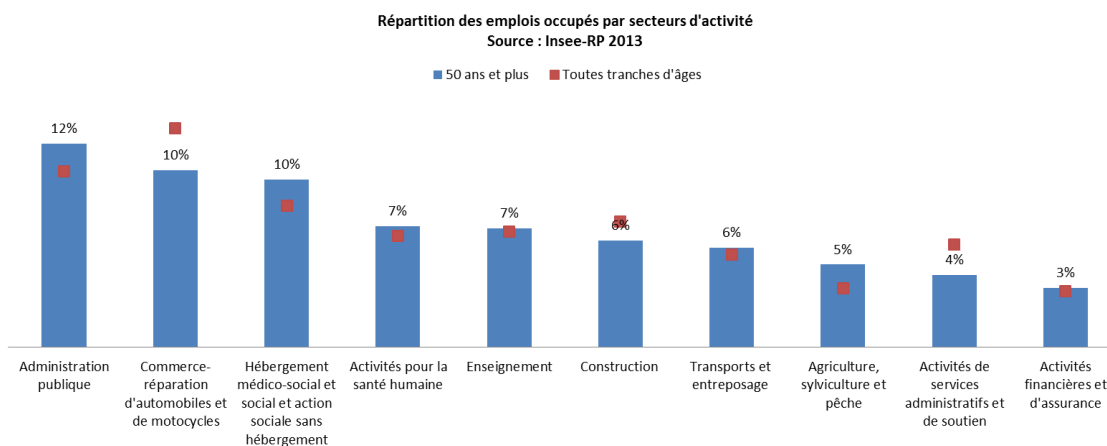
Source : Insee, RP 2015

## Une proportion élevée de seniors non-salariés au sud

En région, les seniors occupent des emplois salariés et non-salariés. Si la part des seniors occupant des emplois non-salariés est similaire à la France métropolitaine (17,1% contre 17,3%), les départements du Cher (18,5 %) et de l'Indre (21,5 %) se démarquent. Ces départements, marqués par la désertification et une population vieillissante, ont un tissu économique local caractérisé par la part élevée de petits commerces, d'artisans et d'agriculteurs. La problématique de la reprise d'entreprise et du maintien des services de proximité aux populations est ainsi prégnante dans ces deux départements dont les populations dépendantes ne cessent de croître.

## 70 % des seniors en emploi se concentrent dans 10 secteurs d'activité

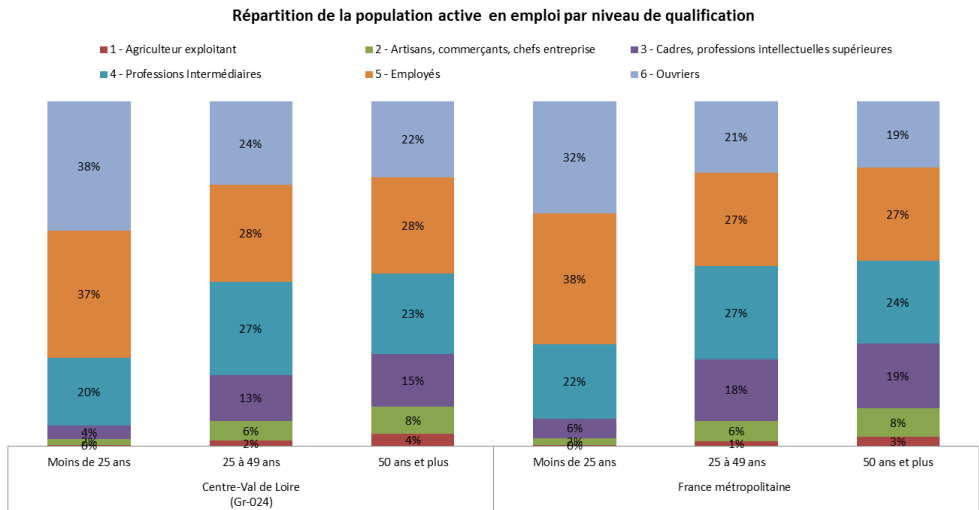
L'administration publique, le commerce et l'action sociale représentent 1/3 des seniors en emploi. Certains secteurs se caractérisent par une surreprésentation des emplois occupés par les 50 ans et plus : l'administration publique, l'action sociale et l'agriculture.



Note de lecture : 12 % des seniors en emploi de la région sont dans l'administration publique contre 10 % de l'ensemble des actifs en emplois.

Une moindre qualification des seniors en région, comme pour l’ensemble de la population régionale.

Quelle que soit la tranche d’âge, la qualification des emplois occupés en région est moins élevée qu’au niveau régional. Si avec l’âge, les personnes occupent des emplois de plus en plus qualifiés, il n’en reste pas moins que les seniors en région occupent proportionnellement plus qu’au niveau national des emplois d’ouvriers, d’employés et d’agriculteurs.



Ce qui fait écho aux 5 métiers les plus occupés par les personnes de 50 ans et plus en région :

Les 5 principaux métiers (FAP87) exercés des salariés seniors RP 2012

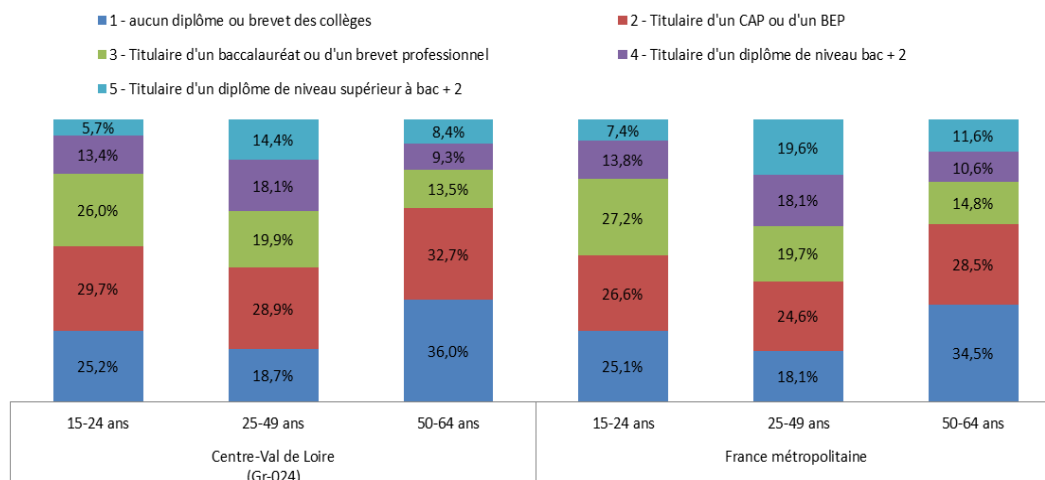
	Centre-Val de Loire		France métropolitaine	
	Valeur	%/total	Valeur	%/total
Total (valant 100%)	269 610	100%	6 684 012	100%
T4Z - Agents d'entretien	15 733	5,8%	376 066	5,6%
P0Z - Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	11 413	4,2%	286 579	4,3%
W0Z - Enseignants	10 743	4,0%	295 373	4,4%
A0Z - Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	10 582	3,9%	178 823	2,7%
J3Z - Conducteurs de véhicules	8 953	3,3%	217 675	3,3%
Total des 5 métiers	57 424	21,3%	1 354 517	20,3%

Source : INSEE, Recensements de la Population RP - exploitation complémentaire

Par ailleurs, le niveau de formation des seniors dans la population de la région est également moins élevé qu’au niveau national. 68,7 % des seniors de la région ont au mieux un CAP-BEP contre 63,0 % en France métropolitaine. La comparaison avec la classe d’âge des 25-49 ans permet de mettre en évidence l’évolution vers le haut de la structure des niveaux de formation. La classe des seniors devrait voir son niveau de formation augmenter considérablement dans les prochaines années.

### Répartition par dernier diplôme obtenu des personnes de 15-64 ans

Source : Insee- RP 2012



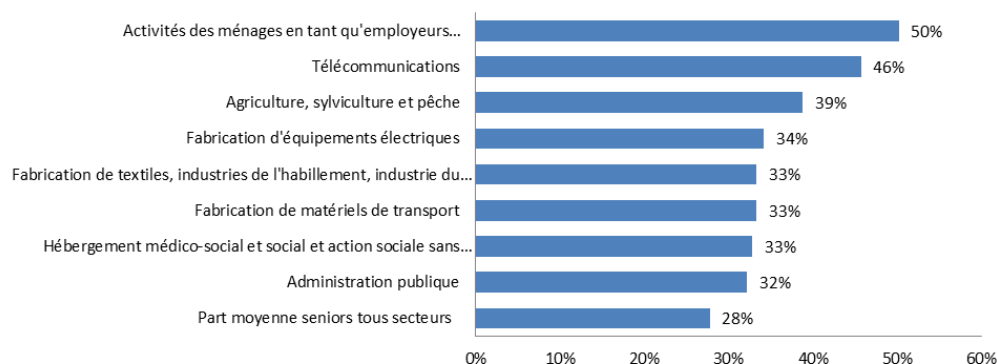
### Les secteurs les plus « vieillissants » et la problématique du renouvellement de la main d'œuvre

Les secteurs qui concentrent le plus de seniors en valeur absolue ne sont pas nécessairement les secteurs les plus « vieillissants ».

Ainsi, plus de 50 % des employés de ménage chez un particulier employeur sont âgés de 50 ans et plus. Ce secteur a la particularité d'être structurellement vieillissant. En effet, ce sont des emplois non qualifiés souvent occupés par des femmes qui retournent sur le marché du travail après avoir élevé leurs enfants. Ce sont des activités caractérisées par de multiples employeurs et le morcellement du temps de travail. Les flux d'entrée sur ces emplois se font à un âge déjà avancé.

### Part des emplois occupés par les seniors dans les secteurs d'activité

Source : Insee RP2013



En revanche, la question du renouvellement à venir de la main d'œuvre dans le secteur porteur des télécommunications est prégnante. A l'heure de la transition numérique, la question du maintien des compétences sur le territoire régional se pose. De même, malgré la diminution des effectifs industriels, le départ à venir de certaines compétences peut mettre en difficulté des entreprises qui ont du mal à attirer des jeunes sur des activités industrielles peu attractives.

Dans le secteur agricole, on peut s'interroger sur les impacts à venir du vieillissement des chefs d'exploitation sur les besoins de reprenneur alors que la taille moyenne des exploitations ne cesse d'augmenter.

Dans la fonction publique, la politique de diminution du nombre de fonctionnaires n'entraînera pas de besoin en renouvellement de main d'œuvre sur les mêmes catégories. Une analyse des métiers occupés par les seniors identifie les employés administratifs de la fonction publique de cat. C comme 2<sup>e</sup> famille professionnelle la plus exercée par les seniors.



## Maintien de l'emploi des seniors dans un contexte de baisse de l'emploi régional

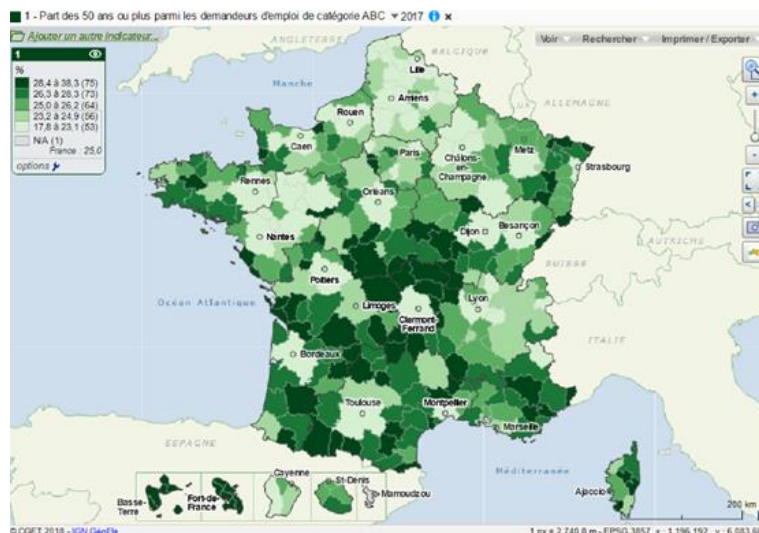
L'emploi des seniors augmente de 11,2% entre 2008 et 2013 tandis que l'ensemble des actifs occupés diminue de 1,2 %. Les plus fortes augmentations de l'emploi des seniors ont lieu dans des secteurs tertiaires ainsi que dans l'industrie chimique et la gestion des déchets. Ces augmentations semblent plus liées au maintien dans l'emploi des seniors qu'à la création nette d'emploi.

Secteurs d'activité présentant les écarts les plus importants entre l'évolution de l'emploi du secteur et l'évolution de l'emploi des seniors dans ce secteur				
Secteurs d'activité Naf 38	Effectifs de seniors en emploi	Evolution de l'emploi des seniors en %	Evolution de l'emploi en %	Ecart de points
Activités de services administratifs et de soutien	12137	42,96	9,55	33,41
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	6409	14,22	-10,60	24,82
Hébergement et restauration	7246	25,10	2,64	22,46
Transports et entreposage	16646	22,29	1,30	20,99
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	5583	3,96	-13,37	17,32
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	28022	31,54	15,47	16,07
Administration publique	34075	9,89	-4,95	14,85
Commerce- réparation d'automobiles et de motocycles	29620	13,07	-0,69	13,76
Agriculture, sylviculture et pêche	13855	3,47	-9,53	12,99
<b>TOTAL tous secteurs d'activité NAF 38</b>	<b>289522</b>	<b>11,7</b>	<b>-1,2</b>	<b>12,9</b>

## Une part des seniors dans la demande d'emploi parmi les plus élevées de France

(IND063) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2017;l=fr;i=defm\\_historique.part\\_vieux\\_abc:v=map8](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2017;l=fr;i=defm_historique.part_vieux_abc:v=map8)

Part des 50 ans ou plus parmi les demandeurs d'emploi de catégories A, B ou C en 2017, par zone d'emploi



Source : DARES-Pôle emploi, données au 31/12

## 2 fois plus de demandeurs d'emplois seniors en 5 ans

Entre 2011 et 2016, les inscriptions des seniors à Pôle emploi (cat. ABC) ont plus que doublé (63 %, soit +34 600 DEFM seniors ABC), comme en France métropolitaine.

Néanmoins, la région Centre-Val de Loire se caractérise par une plus forte évolution des demandeurs d'emploi dans la tranche d'âge des 60 ans et plus qu'au niveau national, plutôt moins forte en revanche pour les 55-59 ans.

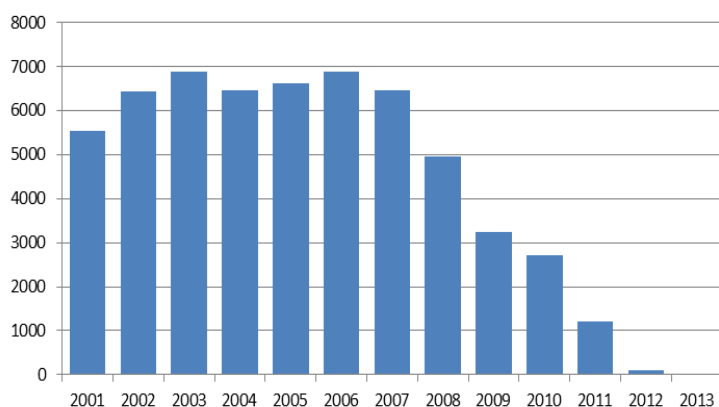
Le recul de l'âge légal de départ à la retraite met ainsi mécaniquement les seniors de plus de 60 ans sur le marché du travail. En 2016, ils représentent 19,5 % des demandeurs d'emploi seniors contre 1,9 % en 2008.

Malgré une croissance plus forte qu'au niveau national des 60 ans et plus dans la demande d'emploi, leur proportion reste inférieure en région par rapport à la France métropolitaine (respectivement 4,8 % et 5,1 %).

## Une augmentation des demandeurs d'emploi seniors qui alimente les demandeurs d'emploi de longue durée

La part de la demande d'emploi de longue durée augmente avec l'âge. Les politiques publiques en faveur du maintien des seniors sur le marché du travail ont fortement fait croître la part des seniors dans la demande d'emploi. De ce fait, elles ont alimenté l'augmentation de la demande d'emploi de longue durée.

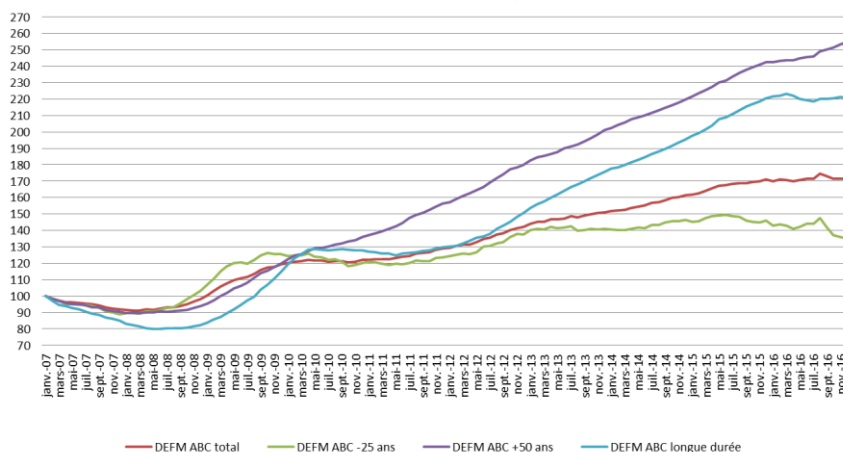
Flux de sorties pour Dispense de Recherche d'Emploi des demandes d'emploi ABC en région Centre-Val de Loire



Source : STMT - Pôle emploi, Dares –Données brutes

Champ : Flux de sortie des demandes d'emploi A, B, C région Centre-Val de Loire

Evolution des demandeurs d'emploi cat. ABC en région Centre Val de Loire  
Source : STMT Dares - Pôle emploi

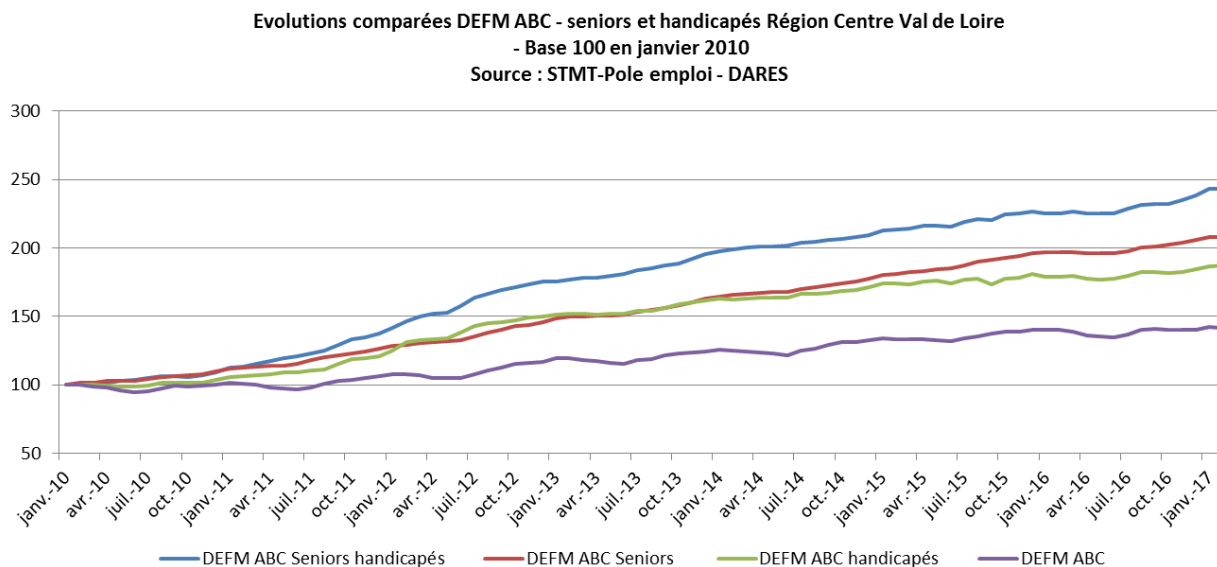


Si l'augmentation des seniors dans la demande d'emploi fait augmenter la demande d'emploi de longue durée, elle ne peut seule l'expliquer. En décembre 2016, la part des seniors dans l'ensemble des DELD représente 33,7 % de l'ensemble des DELD (contre 28,7 % en 2008).

### 15,5 % des demandeurs d'emploi seniors ont déclaré un handicap

En décembre 2016, 8 275 demandeurs d'emploi seniors déclarent un handicap soient 15,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (contre 13,4 % en janvier 2010)

Depuis 2010, les demandeurs d'emploi seniors handicapés ont augmenté à un rythme plus élevé que l'ensemble des demandeurs d'emploi seniors (respectivement +140 % et +106 %).



Un positionnement des demandeurs d'emploi seniors sur des emplois peu qualifiés

Comme pour la population des seniors en emploi, les demandeurs d'emploi seniors présentent des niveaux de qualifications et de formation moins élevés qu'au niveau métropolitain.  
Les principaux métiers sur lesquels se positionnent les demandeurs d'emploi seniors sont des métiers peu qualifiés.

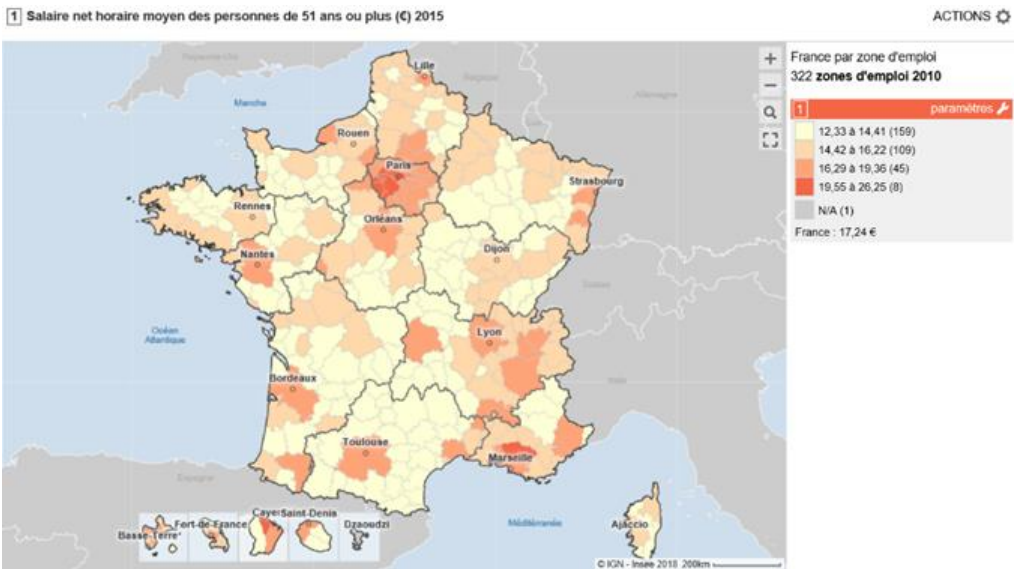
Principaux métiers recherchés par les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus

Source : STMT - Pôle emploi, Dares

	Centre-Val de Loire		France métropolitaine	
	Valeur	%/total	Valeur	%/total
T2B - Assistantes maternelles	3 864	7,2%	89 194	6,6%
T4Z - Agents d'entretien	3 635	6,8%	94 110	7,0%
T1Z - Employés de maison	3 218	6,0%	70 508	5,2%
J3Z - Conducteurs de véhicules	2 458	4,6%	59 098	4,4%
A1Z - Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	2 431	4,6%	46 720	3,5%
L0Z - Secrétaires	2 199	4,1%	53 900	4,0%
E0Z - Ouvriers non qualifiés des industries de process	2 049	3,8%	27 927	2,1%
L2Z - Employés administratifs d'entreprise	1 996	3,7%	50 569	3,8%
J1Z - Ouvriers qualifiés de la manutention	1 742	3,3%	33 762	2,5%
R1Z - Vendeurs	1 659	3,1%	49 765	3,7%
R4Z - Cadres commerciaux et technico-commerciaux	1 413	2,7%	41 565	3,1%
T2A - Aides à domicile et aides ménagères	1 387	2,6%	35 989	2,7%
B4Z - Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 338	2,5%	36 725	2,7%
S1Z - Cuisiniers	1 306	2,4%	40 753	3,0%
U1Z - Professionnels des arts et des spectacles	1 159	2,2%	46 229	3,4%
J0Z - Ouvriers non qualifiés de la manutention	1 104	2,1%	18 451	1,4%
G0A - Ouvriers qualifiés de la maintenance	891	1,7%	26 921	2,0%
R0Z - Caissiers, employés de libre service	815	1,5%	22 531	1,7%
V5Z - Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	810	1,5%	24 215	1,8%
T3Z - Agents de gardiennage et de sécurité	803	1,5%	25 333	1,9%
B2Z - Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	781	1,5%	23 175	1,7%
S2Z - Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	673	1,3%	25 225	1,9%

Des salaires moyens des seniors plus faibles que la moyenne nationale

(IND064) : <https://statistiques-locales.insee.fr/#c=indicator&i=dads.snhm50&s=2015&view=map8>

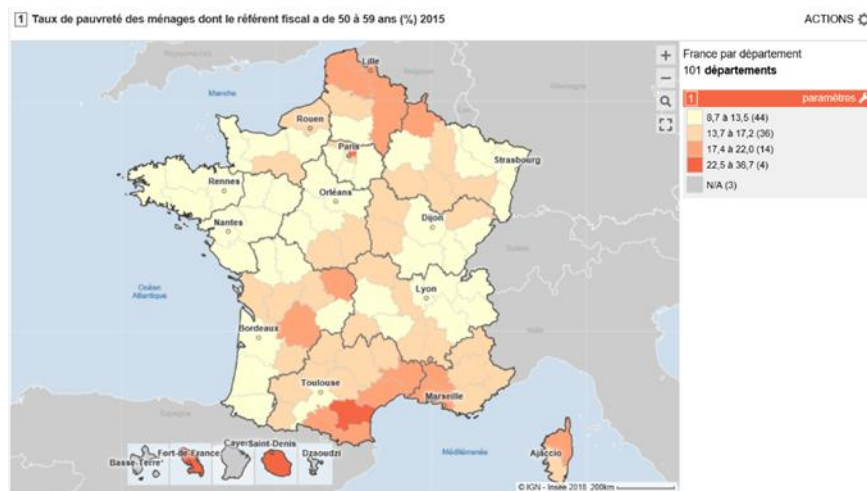


Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS)

## Un taux de pauvreté chez les seniors plus important dans le sud de la région, mais qui reste inférieur à la moyenne nationale

(INDo65) : <https://statistiques-locales.insee.fr/#c=indicator&i=filosofi.tp6oage4&s=2015&view=map2>

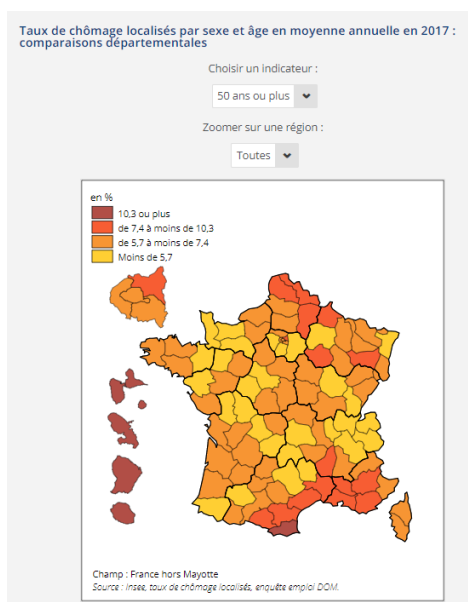
Taux de pauvreté des ménages dont le référent fiscal est âgé de 50 à 59 ans en 2015, en %



Source : Insee, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi)

## Néanmoins un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale

(INDo66) : [https://www.insee.fr/fr/statistiques/2134411#graphique-TCRD\\_o87\\_tab1\\_departements](https://www.insee.fr/fr/statistiques/2134411#graphique-TCRD_o87_tab1_departements)

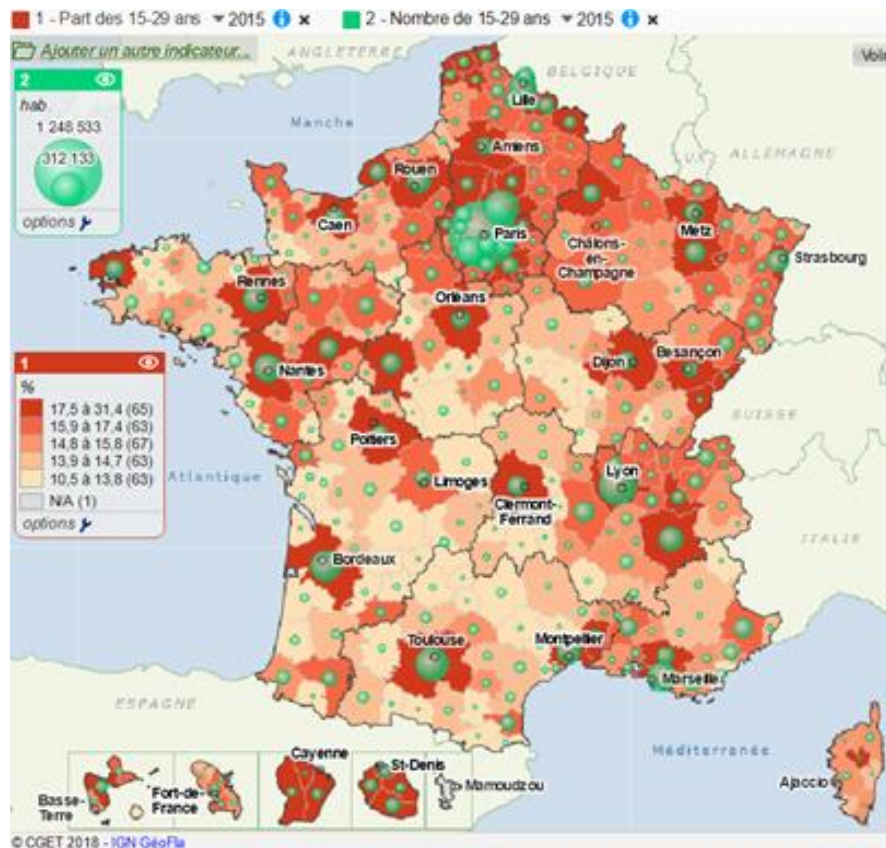


Centre Val de Loire: 5.9% - France des provinces: 6.4%

### Une part élevée de jeunes sur l'axe ligérien et la frange francilienne

(IND067) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2010-2015;z=-697764,6652055,2454354,1601960;l=fr;i=insee\\_rp\\_evol\\_1968.tx\\_var\\_part\\_pop1529;v=map8](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2010-2015;z=-697764,6652055,2454354,1601960;l=fr;i=insee_rp_evol_1968.tx_var_part_pop1529;v=map8)

Répartition des habitants âgés de 15 à 29 ans par zone d'emploi, et leur part dans la population totale en 2015



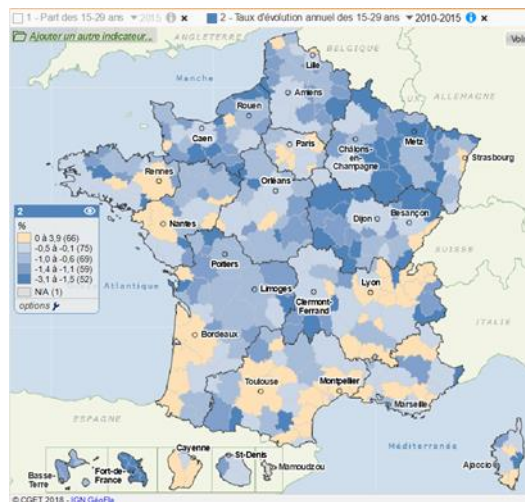
Source : Insee, RP 2015



## Une nombre de jeunes qui diminue en région, mais une croissance en volume des 0 – 14 ans

(INDo68) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2010-2015;z=-697764.6652055.2454354.1601960;l=fr;i=insee\\_rp\\_evol\\_1968.tx\\_var\\_part\\_pop1529;v=map8](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2010-2015;z=-697764.6652055.2454354.1601960;l=fr;i=insee_rp_evol_1968.tx_var_part_pop1529;v=map8)

Taux d'évolution annuel des 15-29 ans entre 2010 et 2015, par zone d'emploi (%)

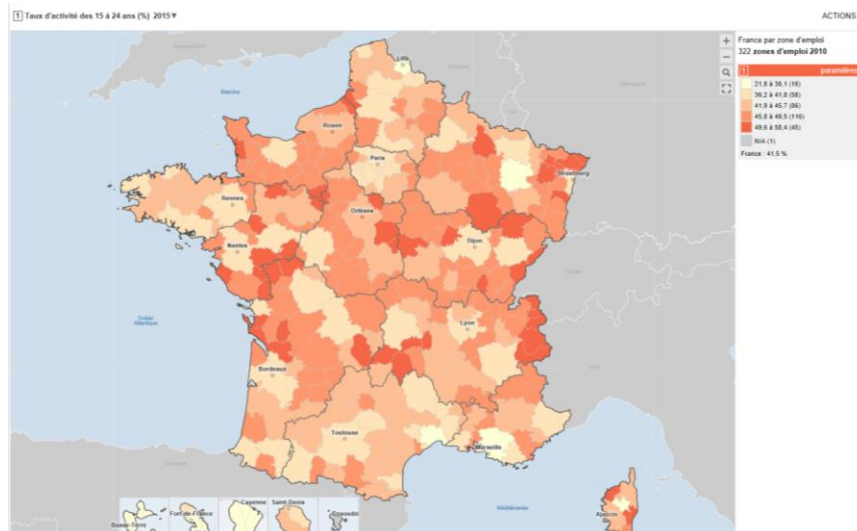


Source : Insee, RP 2010 et RP 2015

## Un taux d'activité plus élevé qu'en moyenne, en lien avec une scolarité plus courte

(INDo69) : [https://statistiques-locales.insee.fr/#c=indicator&i=rp.pt\\_act1524&s=2015&view=map8](https://statistiques-locales.insee.fr/#c=indicator&i=rp.pt_act1524&s=2015&view=map8)

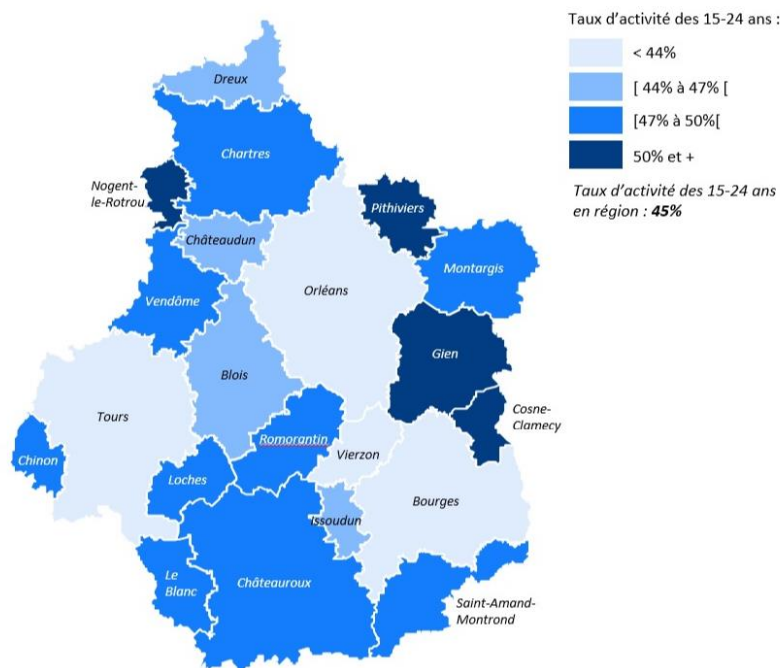
Taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans en 2015, par zone d'emploi (%)



Source : Insee, RP 2015



Taux d'activité des 15-24 ans, par zone d'emploi (source : Insee RP 2015)

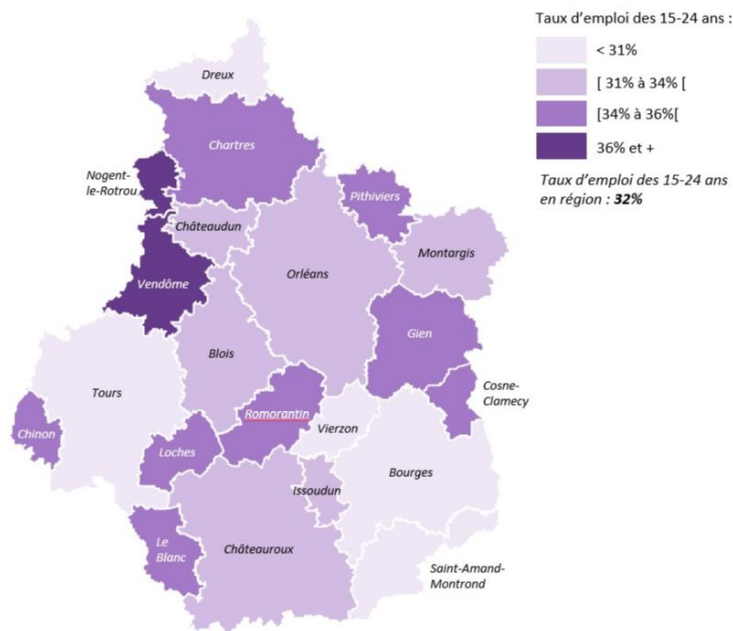


Traitement et réalisation : GIP Alfa Centre-Val de Loire – juillet 2018

Un taux d'emploi également plus élevé en moyenne, mais de fortes disparité territoriales

(INDo70) :

Taux d'emploi des 15-24 ans, par zone d'emploi (source : Insee RP 2015)

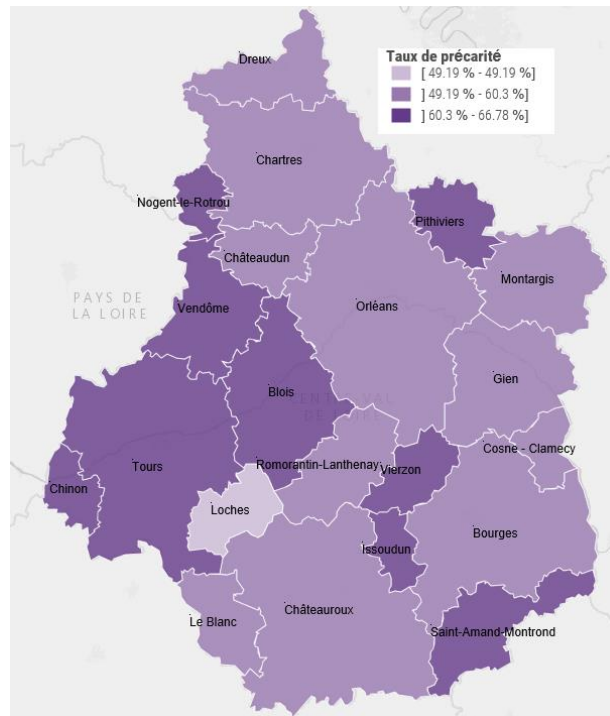


Traitement et réalisation : GIP Alfa Centre-Val de Loire – juillet 2018

## Une part des salariés de 15 à 24 ans en emploi précaire plus faible qu'au niveau national, avec une présence plus importante dans le 41

(IND071) : Taux de précarité des 15-24 ans par zone d'emploi, en 2015 (%)

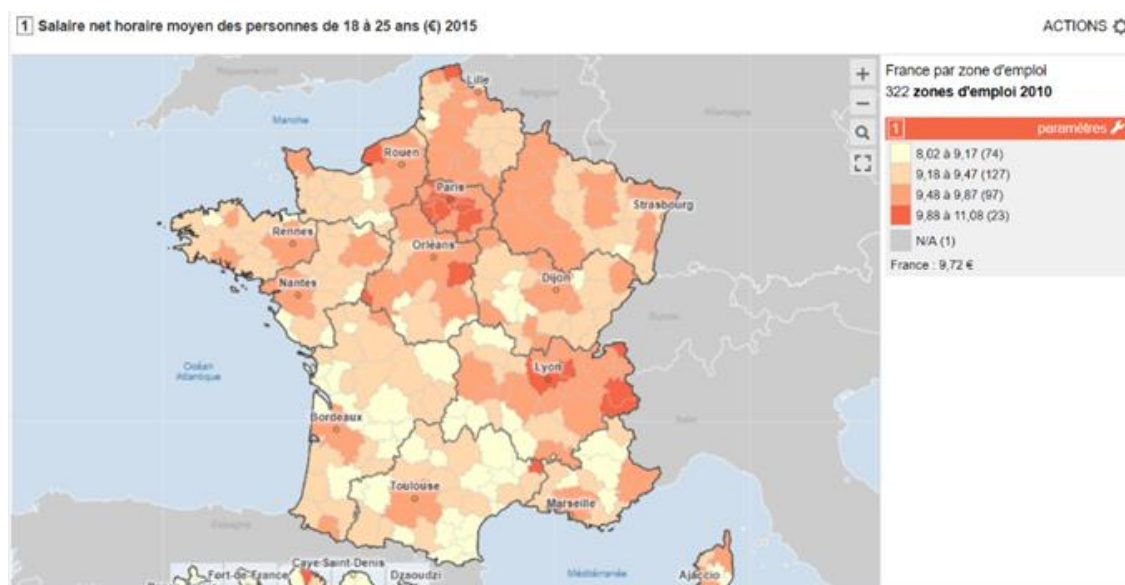
Définition : Part des salariés âgés de 15 à 24 ans qui ne sont pas en contrat à durée indéterminée (CDI)



Source : Insee, RP 2015

## Un salaire horaire net plus important qu'en moyenne, avec un retard néanmoins pour le sud de la région

(IND072) : <https://statistiques-locales.insee.fr/#c=indicator&i=dads.snhm18&s=2015&view=map8>

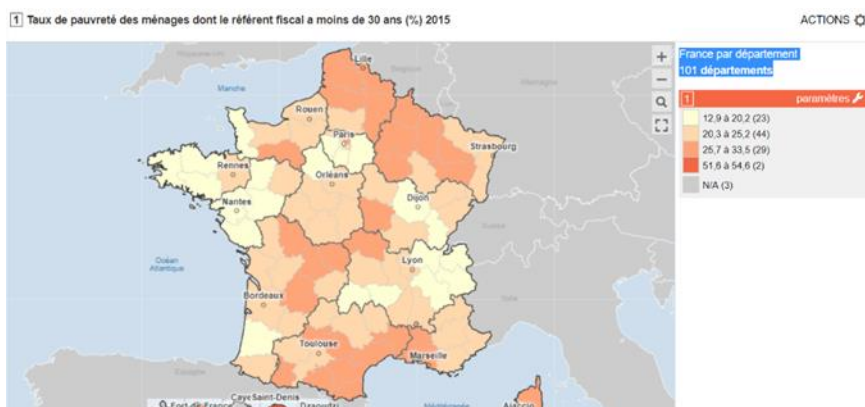


Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS)

## Et un taux de pauvreté inférieur à la moyenne nationale

(INDo73) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2017;z=-935416.6670160,2481732.1619830;l=fr;i=defm\\_historique.part\\_jeunes\\_abc:v=map8](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2017;z=-935416.6670160,2481732.1619830;l=fr;i=defm_historique.part_jeunes_abc:v=map8)

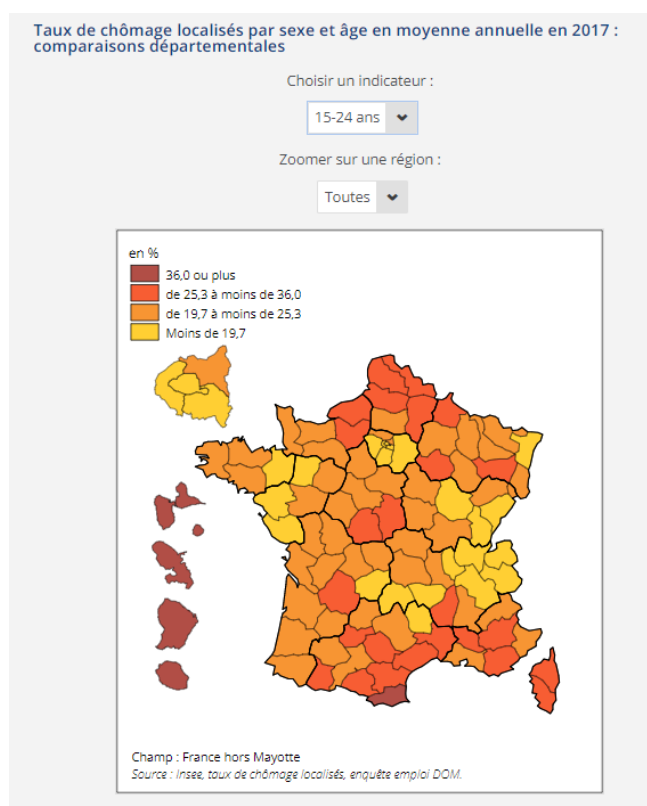
Taux de pauvreté des ménages dont le référent fiscal est âgé de moins de 30 ans en 2015, en %



Source : Insee, Fichier localisé social et fiscal (Filosophi)

## Un taux de chômage des jeunes plus fort sur l'Est de la région

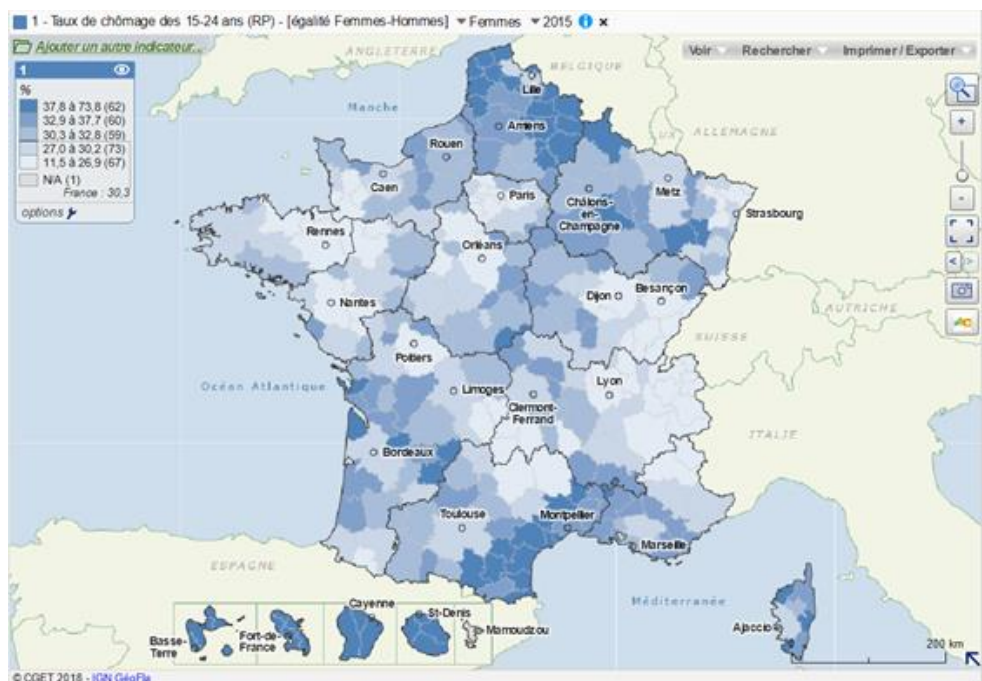
(INDo74) : [https://www.insee.fr/fr/statistiques/2134411#graphique-TCRD\\_o87\\_tab1\\_departements](https://www.insee.fr/fr/statistiques/2134411#graphique-TCRD_o87_tab1_departements)



Centre Val de Loire: 22.6% - France des provinces: 23.1%

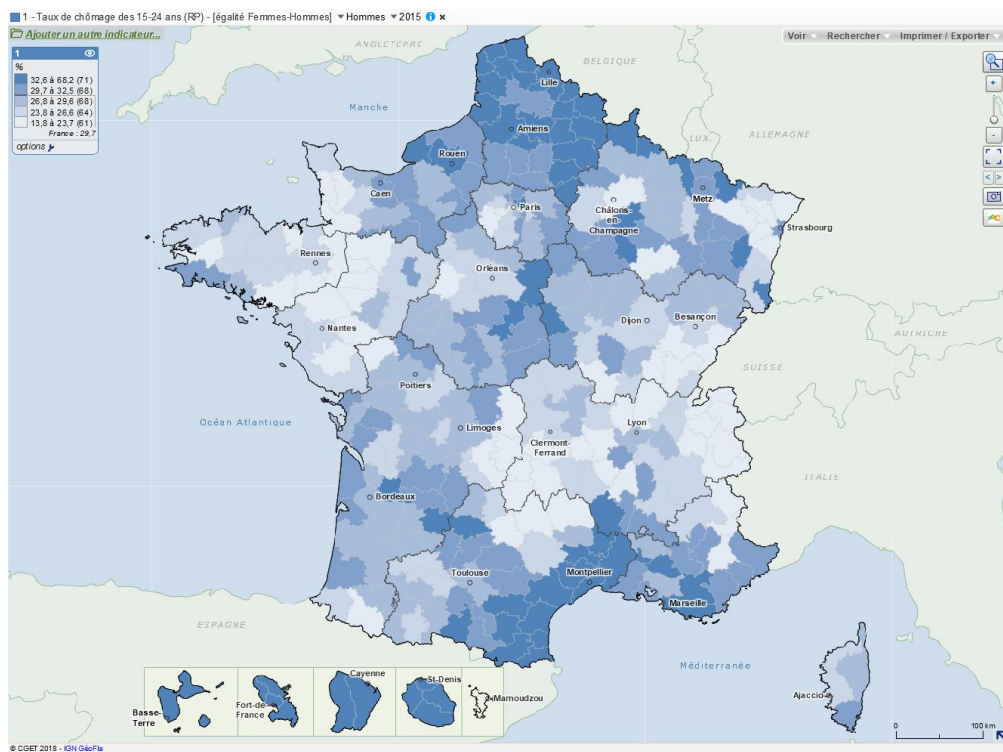
(IND075) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;v=map32;l=fr;i=indic\\_sex\\_rp.tx\\_chom1524;f=F](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;v=map32;l=fr;i=indic_sex_rp.tx_chom1524;f=F)

Taux de chômage des femmes de 15-24 ans en 2015, par zone d'emploi (%)



(IND076) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;v=map32;l=fr;i=indic\\_sex\\_rp.tx\\_chom1524;f=H](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;v=map32;l=fr;i=indic_sex_rp.tx_chom1524;f=H)

Taux de chômage des hommes de 15-24 ans en 2015, par zone d'emploi (%)



Source : Insee, RP 2015

## Une part des jeunes dans la demande d'emploi importante

(IND077-1) : <http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/statistiques-marche-du-travail,1497>

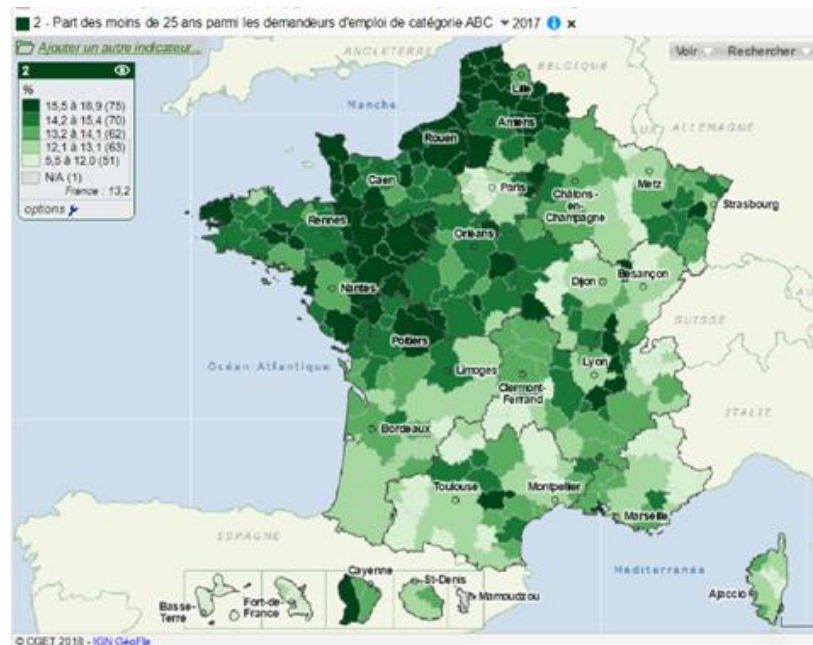
Demandeurs d'emploi en catégorie A par sexe et âge				Données CVS-CJO	
	Effectif			Évolution (en %) sur	
	2e trim. 2017	1er trim. 2018	2e trim. 2018	un trimestre *	un an **
<b>Moins de 25 ans</b>	<b>19 410</b>	<b>18 460</b>	<b>18 770</b>	<b>+1,7</b>	<b>-3,3</b>
Hommes	10 330	9 580	<b>9 810</b>	+2,4	-5,0
Femmes	9 080	8 880	<b>8 960</b>	+0,8	-1,4

Source : DARES-Pôle emploi, données au 31/12

Demandeurs d'emploi en catégories A, B, C par sexe et âge				Données CVS-CJO	
	Effectif			Évolution (en %) sur	
	2e trim. 2017	1er trim. 2018	2e trim. 2018	un trimestre *	un an **
<b>Moins de 25 ans</b>	<b>32 430</b>	<b>31 640</b>	<b>31 970</b>	<b>+1,0</b>	<b>-1,4</b>
Hommes	16 530	15 940	<b>16 010</b>	+0,4	-3,1
Femmes	15 900	15 700	<b>15 950</b>	+1,6	+0,3

Source : DARES-Pôle emploi, données au 31/12

(INDo77) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2017;z=-935416.6670160,2481732,1619830;l=fr;i=defm\\_historique.part\\_jeunes\\_abc;v=map8](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2017;z=-935416.6670160,2481732,1619830;l=fr;i=defm_historique.part_jeunes_abc;v=map8)

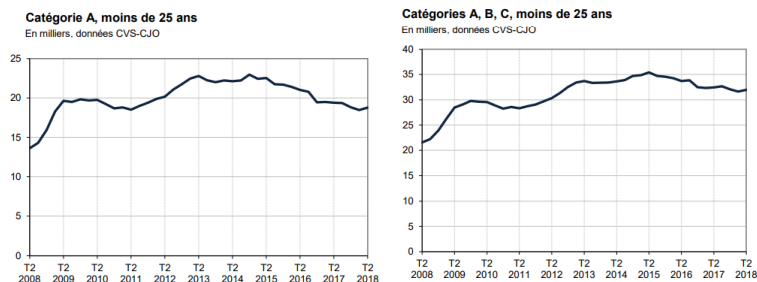


Source : DARES-Pôle emploi, données au 31/12



## Une diminution en fin de période du nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans

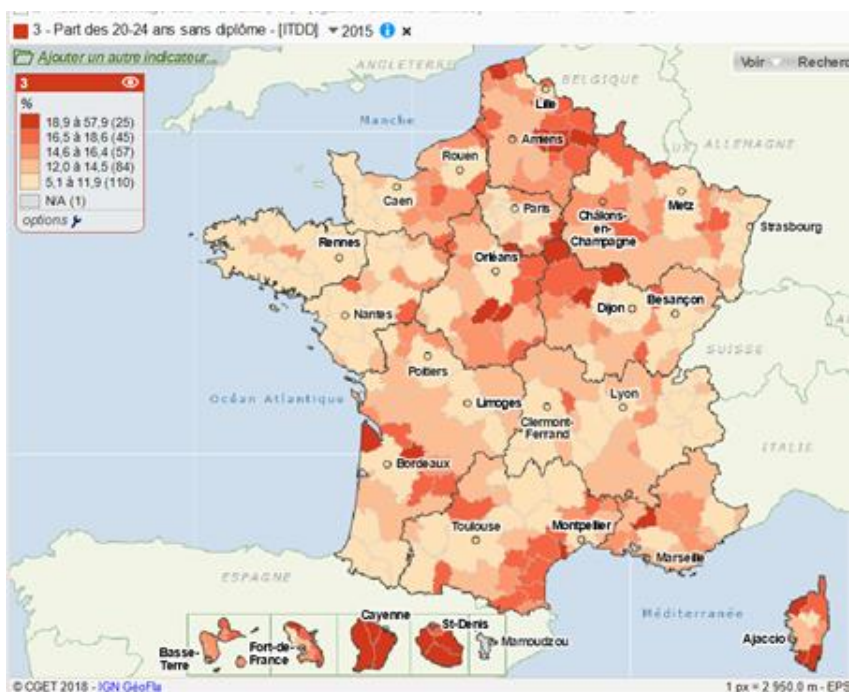
(INDo77-1) : <http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/statistiques-marche-du-travail,1497>



Source : DARES-Pôle emploi, données

## Une part de jeunes sans diplôme plus importante à l'est de la région

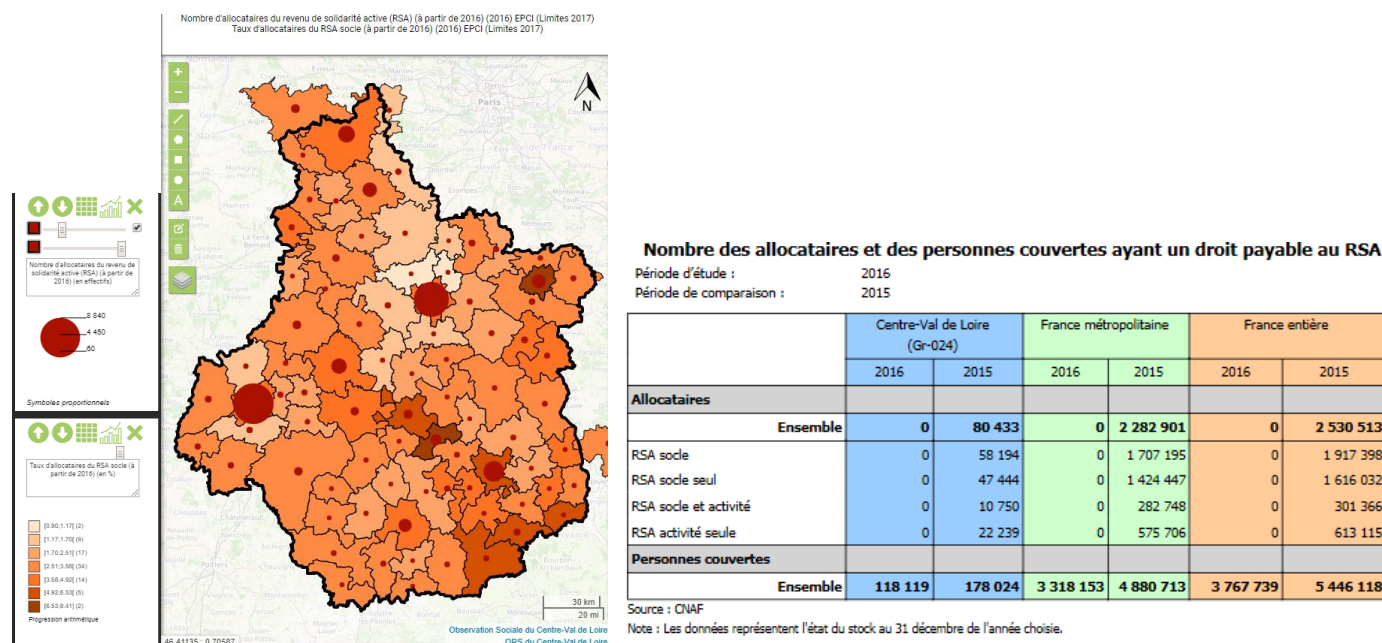
(INDo78) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;z=-1030173,6670160,2671247,1619830;l=fr;i=insee\\_rp\\_hist\\_xxxx.ss\\_dip:v=map8](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;z=-1030173,6670160,2671247,1619830;l=fr;i=insee_rp_hist_xxxx.ss_dip:v=map8)



Source : Insee, RP 2015

## Les bénéficiaires du RSA

<http://sig.observationsociale-centre.org/#>



## Les TH

### L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015

Près de 13 800 travailleurs handicapés dans les établissements sont assujettis à l'OETH en région Centre-Val de Loire

Depuis 1987, les établissements d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer au moins 6 % de personnes handicapées parmi leurs salariés. En Centre –Val de Loire, plus de 3300 établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) sont assujettis à cette obligation (OETH). Ils emploient, en 2015, près de 13 835 travailleurs handicapés (TH) bénéficiaires de la loi (cf. encadré 1).

Les **13 835 travailleurs handicapés** représentent 8 512 travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein, soit un taux d'emploi direct de 3,7 %, équivalent à 2014. Le nombre de travailleurs handicapés personnes physiques a augmenté de 683 personnes entre 2014 et 2015, soit une hausse de 5 %. En même temps, le nombre d'établissements assujettis a augmenté de 7 % (216 établissements) entre 2014 et 2015.



## Nombre de travailleurs handicapés et taux d'emploi – région Centre Val de Loire

	2014	2015
<b>Etablissements assujettis y compris ceux sous accord</b>		
Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques	13 152	13 835
Taux d'emploi direct en unités bénéficiaires (en %)	4	4
Taux d'emploi direct en équivalent-temps plein (en %)	3,8	3,7

### Plus de huit établissements assujettis sur dix emploient au moins un bénéficiaire

Les établissements disposent de plusieurs modalités pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, pouvant s'associer l'une l'autre (cf. encadré 1). Au total, tous établissements confondus (avec ou sans accord), ce sont huit établissements sur dix qui recourent à l'emploi direct en employant au moins un bénéficiaire (cf. tableau).

Parmi les établissements assujettis sans accord, sept sur dix (73,1 %) emploient au moins un travailleur handicapé. Ceux qui répondent entièrement à leur obligation par l'emploi seul pèsent pour plus d'un tiers des établissements. Les autres établissements se répartissent en couplant l'emploi et la sous-traitance, l'emploi et le versement d'une contribution à l'Agefiph ou les trois modalités. 15,2 % n'emploient aucun bénéficiaire mais versent une contribution à l'Agefiph, parfois couplée avec un contrat de sous-traitance avec le milieu protégé.

Les établissements sous accord spécifique (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) disposant d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés représentent 11,7 % de l'ensemble des établissements assujettis. La quasi-totalité d'entre eux emploie des travailleurs handicapés.

#### Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi des établissements assujettis

	2014	2015
<b>Etablissements hors accord</b>	<b>87,4</b>	<b>88,3</b>
<b>Avec emploi direct de travailleurs handicapés</b>	<b>71,9</b>	<b>73,1</b>
<i>Dont : travailleurs handicapés seulement</i>	30,9	35,2
<i>travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé</i>	19,5	20,3
<i>travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé + contribution financière à l'Agefiph</i>	13,9	13,4
<i>travailleurs handicapés + contribution financière à l'Agefiph</i>	13,5	14,0
<b>Sans emploi direct de travailleur handicapé</b>	<b>15,5</b>	<b>15,2</b>
<i>Dont : contribution financière à l'Agefiph seulement</i>	7,8	7,7
<i>contribution financière Agefiph + sous-traitance avec le secteur protégé</i>	10,0	9,6
<b>Établissements sous accord</b>	<b>12,6</b>	<b>11,7</b>
Avec emploi direct	11,0	10,2
Sans emploi direct	1,5	1,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic) ; France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

### Le niveau du taux d'emploi en équivalent temps plein varie de façon importante selon les secteurs d'activité

Le secteur rassemblant l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale dépasse la moyenne régionale avec un taux de 4,7 % en 2015. Vient ensuite le secteur des banques et assurances (4,2 %) puis l'ensemble du secteur industriel (3,8 %). À l'opposé, le secteur de l'information et de la communication affiche le taux d'emploi de travailleurs handicapés le plus faible (2,3 %).

Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en équivalent temps plein\* par grand secteur d'activité – Centre Val de Loire (en %)

	2014	2015
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	3,9	3,8
Construction	2,9	2,9
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	3,3	3,5
Information et communication	2,6	2,3
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	4,3	4,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien	3,5	3,5
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	4,9	4,7
Autres activités**	3,6	3,5
Ensemble des établissements	3,7	3,7

\* Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence (en équivalent-temps plein) / effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L.1111-2 du code du travail).

\*\* Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic), France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

## Le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés augmente avec la taille des établissements

La mise en œuvre de l'OETH varie également selon la taille des établissements. Les accords spécifiques sont plus fréquents dans les établissements de grande taille, avec une part qui diminue en même temps que diminue la taille des établissements. Dans les établissements d'au moins 100 salariés, la totalité des accords sont des accords avec emploi. Ainsi, la quasi-totalité des établissements de cette taille emploie au moins un travailleur handicapé, que ce soit par l'emploi seul, les solutions mixtes ou par le biais d'un accord spécifique avec emploi.

Dans les tailles inférieures, le recours à l'emploi direct (emploi seul, solutions mixtes ou accord spécifique avec emploi) diminue en même temps que diminue la taille de l'établissement.

## Les caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH

Plus de 5 bénéficiaires sur dix sont employés dans des établissements du secteur tertiaire (55 % en 2015). Les secteurs du commerce, du transport et de l'hôtellerie-restauration regroupent à eux seuls près de 23 % des bénéficiaires.

Les bénéficiaires sont surreprésentés dans l'industrie avec 38 % des bénéficiaires. Ce secteur compte davantage de grands établissements pour lesquels l'obligation de 6 % pèse davantage.

### Le décompte des bénéficiaires de l'OETH

Le bénéficiaire est pris en compte en fonction de son temps de présence sur l'année, de son temps de travail (temps partiel ou temps plein) et de la durée de validité de sa reconnaissance.

- la valeur du temps de présence pour un bénéficiaire est calculée au prorata de son temps de présence sur l'année, quelle que soit la nature du contrat de travail (= nbre de jours de présence/365).
- le temps partiel est décompté de la façon suivante : à partir d'un mi-temps (50 %) et au-delà, le bénéficiaire compte pour 1. En dessous d'un mi-temps, il compte pour 0,5.
- la prise en compte de la validité de la reconnaissance est fonction de sa durée de validité par rapport au temps de présence.

La part des femmes est de 44 %, en augmentation de 1 point par rapport à 2014.

Les seniors de plus de 50 ans représentent 51 % des bénéficiaires de l'OETH. La progression de la part des seniors ( +2 points par rapport à 2014) est liée à plusieurs facteurs :

- la hausse globale du taux d'emploi des seniors, conséquence du recul de l'âge de la retraite et des mesures liées à l'emploi des seniors. Or, plus l'âge avance, plus la probabilité d'obtenir une reconnaissance en tant que travailleur handicapé augmente,
- l'investissement (tant moral que financier) que représentent l'embauche, l'aménagement du poste de travail ou de mesures de maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé peut inciter l'employeur à le conserver durablement dans l'entreprise. Ainsi, plus de la moitié des bénéficiaires a au moins dix ans d'ancienneté (55 % en 2015).
- l'obligation elle-même : lorsque l'établissement embauche un travailleur handicapé de plus de 50 ans, une minoration de la contribution due est appliquée.

23 % des bénéficiaires de l'OETH travaillent à temps partiel sont à temps partiel. Le plus souvent, il est motivé par des raisons de santé, de handicap ou thérapeutiques. Mais dans les autres cas, il n'est pas choisi et remplace un temps complet non trouvé.

La moitié des bénéficiaires sont des ouvriers et 88 % ont signés des contrats en CDI.

Les caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH (en %)

	Bénéficiaires de l'OETH	
	2014	2015
Hommes	57	56
Femmes	43	44
15 à 24 ans	2	2
25 à 39 ans	17	17
40 à 49 ans	31	30
50 ans ou plus	49	51
Moins de 1 an d'ancienneté	11	11
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	5	6
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	12	11
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	17	17
10 ans ou plus d'ancienneté	55	55
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	5	5
Professions intermédiaires	15	15
Employés	31	30
Ouvriers	50	50
CDI	88	88
CDD	7	7

Intérim et autres	5	6
Temps plein	77	77
Temps partiel	23	23
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	38	38
Construction	4	5
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	23	23
Information et communication	1	1
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	6	6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	10	10
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	15	15
Autres activités *	2	2

\* Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial (Epic), France hors Mayotte.

Sources : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

## Les contrats intérimaires en augmentation chez les nouveaux bénéficiaires

Près de 1500 embauches sont réalisées chaque année en région Centre-Val de Loire du fait de l'OETH. 42% des nouveaux bénéficiaires sont recrutés sur des contrats intérimaires, en augmentation de 2 points par rapport à 2014 et en majorité par des établissements de plus de 100 salariés. Les contrats des nouveaux bénéficiaires en CDD et CDI sont signés en majorité dans les établissements de moins de 100 salariés. Le taux de contrats en CDI reste constant (25 %) entre 2014 et 2015, les contrats en CDD restent malgré tout supérieurs aux contrats CDI bien qu'en légère baisse en 2015 (32 % contre 35 % en 2014), baisse compensée par l'augmentation de contrats intérim.

### Les nouvelles dispositions de l'OETH de la loi Macron (loi du 7 août 2015, décret du 28 janvier 2016)

#### Prise en compte à partir de la déclaration 2016

La loi Macron élargit les possibilités offertes aux employeurs pour s'acquitter en partie de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

#### 1 - Peuvent désormais être pris en compte parmi les bénéficiaires :

- les élèves handicapés de moins de 16 ans de l'enseignement général effectuant un stage d'observation en entreprise ou stage de découverte. Sont concernés les élèves pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.
- les personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel, en dehors de tout cursus de formation. La personne handicapée doit appartenir à l'une ou l'autre des catégories de bénéficiaires de l'OETH. La durée de l'immersion en entreprise ne peut être inférieure à 35 heures.

**2 - les établissements peuvent désormais conclure des contrats de sous-traitance avec des travailleurs indépendants handicapés (reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi).**

## La DEFM TH 2017 (partie sous réserve de modification et validation de Pôle emploi)

En 2017, la région Centre-Val de Loire compte en moyenne 17 433 demandeurs d'emploi cat. ABC bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), soit 8 % de la demande d'emploi. Leur nombre a augmenté de près de 22 % au cours des 5 dernières années (contre 6 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi de la région).

52, 8 % sont des hommes.

76 % ont un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP.

48 % ont 50 ans et plus. 3 % ont moins de 25 ans.

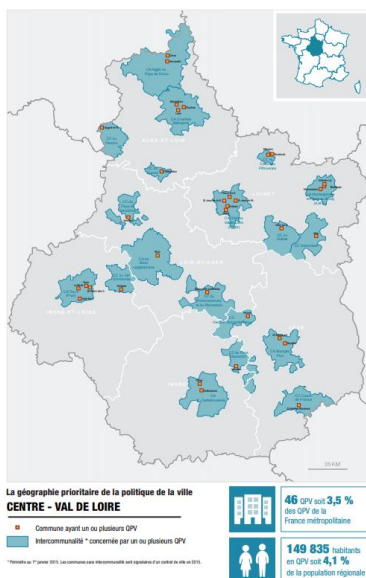
### Répartition des demandeurs d'emploi bénéficiaire de l'OETH par département – Année 2017

Département	Part des DEFM TH	Poids de la DEFM dans la DEFM Total
<b>Cher</b>	14,7%	10,1 %
<b>Eure-et-Loir</b>	14,2%	6,9 %
<b>Indre</b>	10,9%	10,5 %
<b>Indre-et-Loire</b>	21,9%	7,4 %
<b>Loir-et-Cher</b>	14,2%	9,3 %
<b>Loiret</b>	24,0%	6,9 %
<b>Centre-Val de Loire</b>	100,0%	8,0 %

## Les QPV – Quartiers Prioritaires de la Ville

### Cartographie des QPV

(IND079) : [https://sig.ville.gouv.fr/Atlas/QP\\_r%C3%A9gions/fichiers/ATLAS-CENTRE-VAL-LOIRE-V3.pdf](https://sig.ville.gouv.fr/Atlas/QP_r%C3%A9gions/fichiers/ATLAS-CENTRE-VAL-LOIRE-V3.pdf)



## Un taux de pauvreté élevé et des taux d'emploi plus faibles qu'en moyenne

(INDo8o) : [https://sig.ville.gouv.fr/Atlas/QP\\_r%C3%A9gions/fichiers/ATLAS-CENTRE-VAL-LOIRE-V3.pdf](https://sig.ville.gouv.fr/Atlas/QP_r%C3%A9gions/fichiers/ATLAS-CENTRE-VAL-LOIRE-V3.pdf)

Département : 18 - Cher	Population	Jeunes de 0 à 14 ans (%)	Réussite au brevet (%)	Taux de pauvreté (%)	Taux d'emploi des femmes (%)	Taux d'emploi des hommes (%)	Taux de vacance (%)	Logements sociaux (%)
ensemble des QP - CA Bourges Plus	11 968	23,6	36,4	46,1	38,8	48,3	10,2	56,4
total CA Bourges Plus	67 189	15	39,7	14,5	55,1	61	11	46,3
ensemble des QP - CC Cœur de France	1 578	21,1		42,9	48,4	48,2	13	58,6
total CC Cœur de France	10 238	13,1	39,4	16,2	55,8	60	15,9	6,1
ensemble des QP - CC Vierzon-Sologne-Berry	4 581	20,6		48,2	35,6	48,9	17,8	43,1
total CC Vierzon-Sologne-Berry	27 113	15,6	44,2	20,3	49	57	13,7	10
ensemble des QP du département Cher	18 127	22,6	36,4	46,3	38,9	48,5	12,6	33,9
total du département Cher	311 650	16,5	37,4	14,3	59,4	66,1	11,3	11,4
ensemble des QP de la région Centre-Val de Loire	157 066	25	30,6	45,7	40,3	51,4	8,6	31,9
total de la région Centre-Val de Loire	2 570 548	18,1	36,4	12,5	62,1	67,7	9,1	9,9

Département : 28 - Eure-et-Loir	Population	Jeunes de 0 à 14 ans (%)	Réussite au brevet (%)	Taux de pauvreté (%)	Taux d'emploi des femmes (%)	Taux d'emploi des hommes (%)	Taux de vacance (%)	Logements sociaux (%)
ensemble des QP - CA Chartres Métropole	8 965	27	79,1	44,1	43,6	55	6,3	30,9
total CA Chartres Métropole	65 357	17,5	79,5	11,3	60	66	9,2	38,7
ensemble des QP - CC du Dunois	2 728	24,6	37,9	48,8	38,1	53,9	15,2	63,4
total CC du Dunois	13 226	17,1	39,6	17,2	50,6	55	11,6	6
ensemble des QP - CA Agglo du Pays de Dreux	13 779	26,6	34	48,6	31,9	41,9	4,6	70,1
total CA Agglo du Pays de Dreux	43 420	23,1	33,1	15	47,6	58	7,9	19,7
ensemble des QP - CC du Perche	1 628	20	31,4	46,6	40,6	52,4	22,7	64,3
total CC du Perche	10 496	14,8	38,5	12,7	58,5	64	12,2	4,3
ensemble des QP du département Eure-et-Loir	27 100	26,2	32,7	46,9	37,4	48,5	8,4	32,4
total du département Eure-et-Loir	432 967	19,8	35,3	11,5	63,1	69,5	7,7	16,7
ensemble des QP de la région Centre-Val de Loire	157 066	25	30,6	45,7	40,3	51,4	8,6	31,9
total de la région Centre-Val de Loire	2 570 548	18,1	36,4	12,5	62,1	67,7	9,1	9,9

Département : 36 - Indre	Population	Jeunes de 0 à 14 ans (%)	Réussite au brevet (%)	Taux de pauvreté (%)	Taux d'emploi des femmes (%)	Taux d'emploi des hommes (%)	Taux de vacance (%)	Logements sociaux (%)
ensemble des QP - CA Castelfroussine	8 108	25,3	31,4	46,7	38,1	52,9	8	47,4
total CA Castelfroussine	45 209	16,4	39,2	14,3	57,3	61	12,7	45,1
ensemble des QP - CC du Pays d'Issoudun	1 484	23,2	32,7	44	43,7	62,6	8	39,1
total CC du Pays d'Issoudun	12 420	14,2	34,5	13,4	58,1	63	12,5	11
ensemble des QP du département Indre	9 592	25	33,3	46,3	39	54,6	8	25,6
total du département Indre	228 091	15,8	39	14,3	61,4	66,3	12,1	9,6
ensemble des QP de la région Centre-Val de Loire	157 066	25	30,6	45,7	40,3	51,4	8,6	31,9
total de la région Centre-Val de Loire	2 570 548	18,1	36,4	12,5	62,1	67,7	9,1	9,9

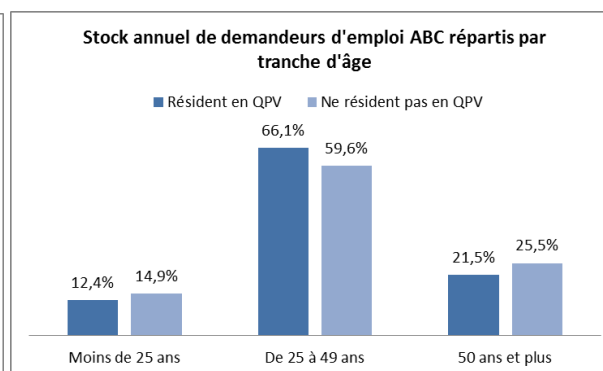
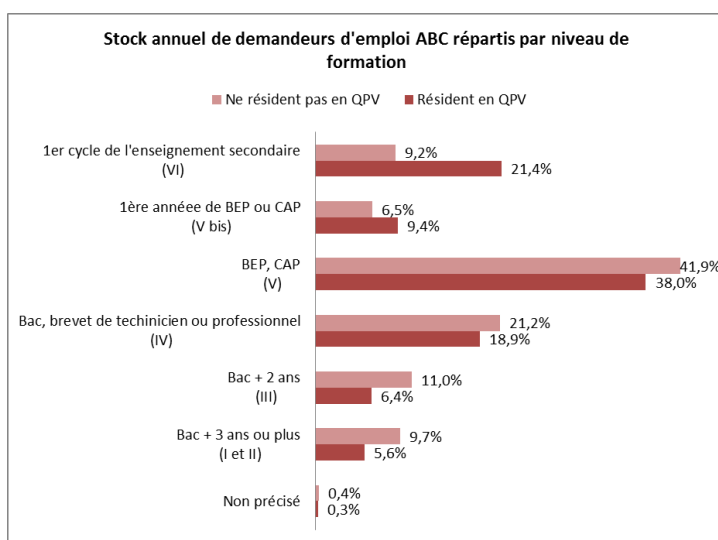
Département : 37 - Indre-et-Loire	Population	Jeunes de 0 à 14 ans (%)	Réussite au brevet (%)	Taux de pauvreté (%)	Taux d'emploi des femmes (%)	Taux d'emploi des hommes (%)	Taux de vacance (%)	Logements sociaux (%)
ensemble des QP - CC du Val d'Amboise	2 724	28,6	32	34,9	41,2	56,3	6,6	30,8
total CC du Val d'Amboise	13 246	17,8	36,6	10,2	55,8	67	7,8	3,4
ensemble des QP - CA Tours (Plus)	35 338	23,4	74,8	43,4	44,5	51,6	5,2	49,6
total CA Tours (Plus)	198 186	15,5	34,8	14	55,9	61	8	58,6
ensemble des QP du département Indre-et-Loire	38 062	23,8	77,7	42,8	44,3	52	5,3	31,8
total du département Indre-et-Loire	600 252	17,6	35,5	11,7	62,1	67,4	7,6	25,2
ensemble des QP de la région Centre-Val de Loire	157 066	25	30,6	45,7	40,3	51,4	8,6	31,9
total de la région Centre-Val de Loire	2 570 548	18,1	36,4	12,5	62,1	67,7	9,1	9,9

Département : 41 - Loir-et-Cher	Population	Jeunes de 0 à 14 ans (%)	Réussite au brevet (%)	Taux de pauvreté (%)	Taux d'emploi des femmes (%)	Taux d'emploi des hommes (%)	Taux de vacance (%)	Logements sociaux (%)
ensemble des QP - CA de Blois "agglomération"	10 703	25,9	72,9	51,9	34,2	45,2	14,4	50,8
total CA de Blois "agglomération"	45 539	17,5	34,4	13,8	54,4	59	11,7	39
ensemble des QP - CC du Romorantinais et du Monestois	1 348	27,1	72,3	54,7	32,3	47,4	17,1	41,7
total CC du Romorantinais et du Monestois	16 891	15,4	79,8	15,5	55,7	60	13	7,9
ensemble des QP - CC du Pays de Vendôme	3 202	20,6	36,1	39,1	39,1	51,1	10,4	52,5
total CC du Pays de Vendôme	17 121	16,1	32,8	15,7	52,9	62	11,6	12,6
ensemble des QP du département Loir-et-Cher	15 253	24,9	77	52,3	35	46,7	13,8	29,7
total du département Loir-et-Cher	332 001	17,7	35,2	12,4	62,9	67,9	9,8	11,1
ensemble des QP de la région Centre-Val de Loire	157 066	25	30,6	45,7	40,3	51,4	8,6	31,9
total de la région Centre-Val de Loire	2 570 548	18,1	36,4	12,5	62,1	67,7	9,1	9,9

Département : 45 - Loiret	Population	Jeunes de 0 à 14 ans (%)	Réussite au brevet (%)	Taux de pauvreté (%)	Taux d'emploi des femmes (%)	Taux d'emploi des hommes (%)	Taux de vacance (%)	Logements sociaux (%)
ensemble des QP - CA Montargoise et Rives du Loing (A.M.E.)	10 084	23	77,8	48,4	36,6	49,8	8	61,4
total CA Montargoise et Rives du Loing (A.M.E.)	33 951	18,8	80,2	19,6	49,6	56	11,9	11,8
ensemble des QP - CA Orléans Val de Loire (Agglo)	31 666	27,3	77,5	42,9	44	56,7	8,7	48,3
total CA Orléans Val de Loire (Agglo)	171 111	18,9	79,6	14,1	59,6	65	8,9	44,5
ensemble des QP - CC Giennaises	3 191	26,9		55,6	28	43,7	10,5	58,3
total CC Giennaises	14 624	19,4	78,7	16,2	47,9	59	13,5	4
ensemble des QP - CC le Coeur du Pithiverais	2 607	25,2		47,7	37,8	54,4	0	64,5
total CC le Coeur du Pithiverais	9 039	20,7	84,4	18,2	49,5	67	9,8	3,3
ensemble des QP - CC du Sullias	1 384	26,1		37,1	39,9	53,7	0	57,6
total CC du Sullias	5 440	19,4	83	13,5	50,7	63	13,8	1,4
ensemble des QP du département Loiret	48 932	26,3	77,5	44,9	41,1	54,3	8	34
total du département Loiret	665 587	19,3	84,9	12,6	62,5	68,1	8,4	26
ensemble des QP de la région Centre-Val de Loire	157 066	25	80,6	45,7	40,3	51,4	8,6	31,9
total de la région Centre-Val de Loire	2 570 548	18,1	86,4	12,5	62,1	67,7	9,1	9,9

## Demande d'emploi

En 2017, 28 184 demandeurs d'emploi résidant en QPV sont enregistrés à Pôle emploi, soit 13 % de la demande d'emploi annuelle totale. 48 % sont des femmes (contre 52 % parmi les demandeurs d'emploi non résident en QPV. Près de 31 % ont un niveau de formation Vbis et VI (contre 16 % parmi les DE non résident en QPV).

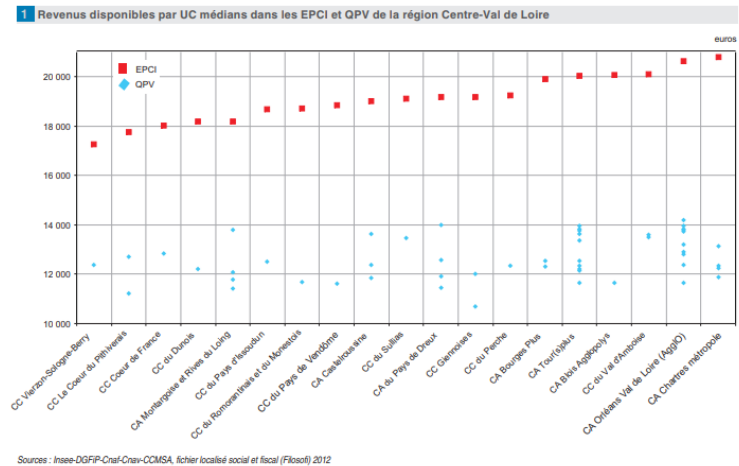


Source : STMT- Pôle emploi, Dares ; traitement DIRECCTE Centre-Val de Loire (données brutes)



Des revenus très en deçà des valeurs des EPCI (Etablissements publics de coopération intercommunale)

(INDo81) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2666041>



Un taux d’emploi plus faible et une plus grande précarité des postes

(INDo82) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2666041>

9 Principaux indicateurs concernant l'emploi et la formation

	Taux de scolarisation des 16-24 ans (1)	Part des personnes de 15 à 64 ans dans la population totale (1)	Part des personnes de 15-64 ans en emploi (1)	Part des femmes de 15-64 ans en emploi (1)	Part des emplois précaires parmi les personnes en emploi (1)	Part des indemnités chômage dans le revenu déclaré (2)
Bourges Nord	48,0	62,8	40,3	35,7	25,5	7,8
Val d'Auron - Bourges	53,4	69,5	54,7	49,6	23,0	8,3
CA Bourges Plus	59,3	65,0	62,5	59,1	13,5	2,5
Ensemble des QPV de la région	48,7	63,9	45,5	40,3	26,3	9,2

nd : Résultat non disponible  
Sources : (1) : Insee, Recensement de la population 2010,  
(2) : Insee, DGFiP ; Cnaf-Cnav ; CCMSA, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2012

Une part plus grande d’allocataires du RSA et d’allocataires CAF

(INDo83) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2666041>

6 Principaux indicateurs sociaux

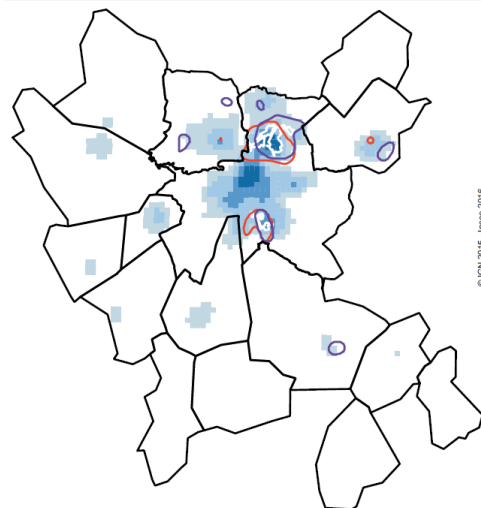
	Population (2)	Part des allocataires CAF élevant seuls au moins un enfant (4)	Part des ménages de 6 personnes ou plus (1)	Part des ménages d'une personne (1)	Part des étrangers (1)	Taux de pauvreté à 60 % (3)	Part des allocataires CAF dont le revenu est composé à 75 % ou plus de prestations sociales (4)	Part d'allocataires bénéficiant du RSA socle (4)
Bourges Nord	9 503	23,1	3,8	45,4	16,1	46,2	47,1	41,0
Val d'Auron - Bourges	2 465	36,6	3,3	45,8	5,4	43,9	43,3	37,6
CA Bourges Plus	97 862	17,3	1,3	39,4	4,3	14,0	29,2	23,4
Ensemble des QPV de la région	157 066	22,2	5,0	40,0	20,7	45,3	36,9	33,5

Sources : (1) : Insee, Recensement de la population 2010  
(2) : Insee, Recensement de la population 2013  
(3) : Insee, DGFiP ; Cnaf-Cnav ; CCMSA, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2012  
(4) : CAF 2014

## Une surreprésentation de chômeurs de longue durée

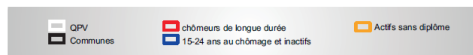
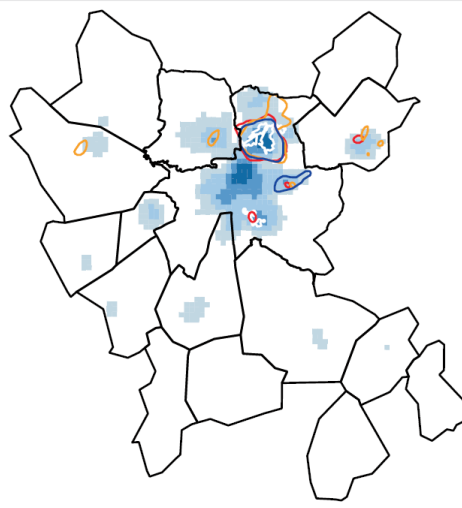
(INDo84) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2666041>

**7** Surreprésentation des familles monoparentales et nombreuses



Source : Insee, Recensement de la population 2010

**8** Surreprésentation de chômeurs de longue durée et d'actifs sans diplôme



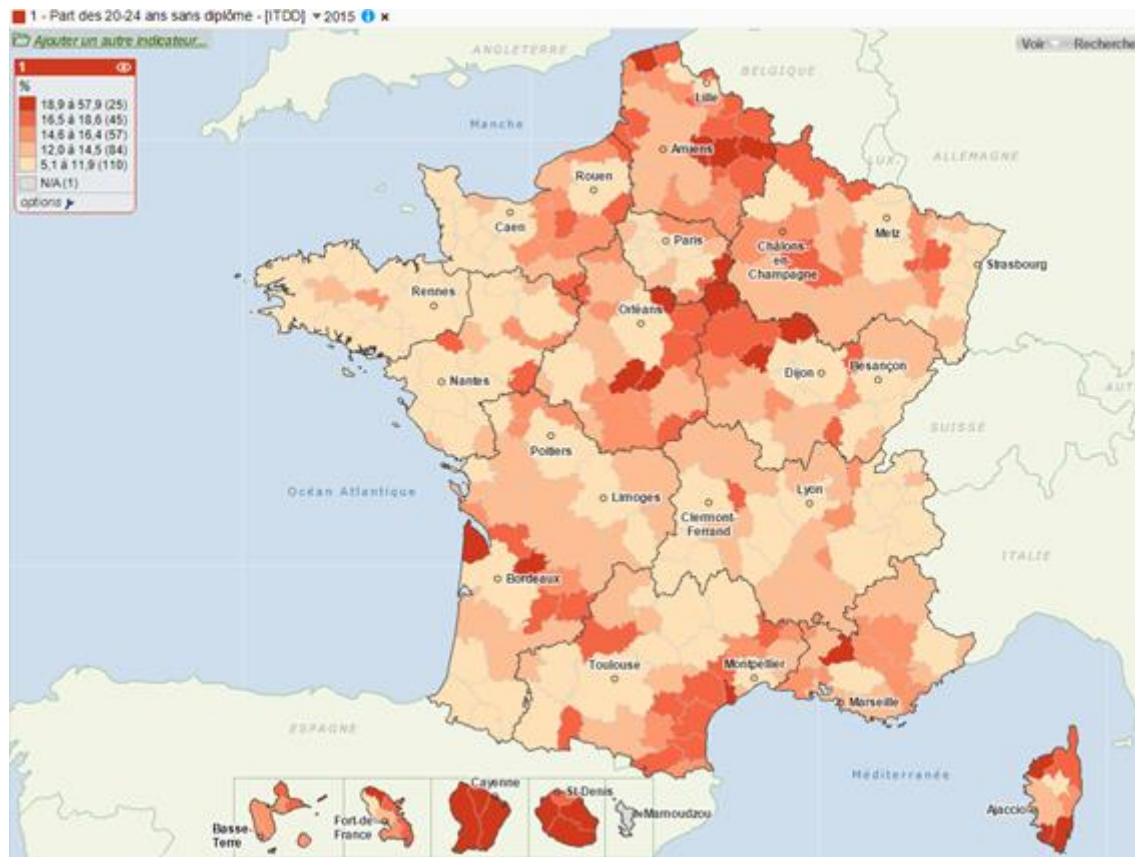
Source : Insee, Recensement de la population 2010

## Les personnes en situation d'illettrisme

### Une part des jeunes sans diplôme plus importante à l'est et dans le sud de la région

(INDo85) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;l=fr;i=insee\\_rp\\_hist\\_xxxx.ss\\_dip:v=map8](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;l=fr;i=insee_rp_hist_xxxx.ss_dip:v=map8)

Part des jeunes de 20-24 ans sans diplôme\* en 2015, par zone d'emploi (%)



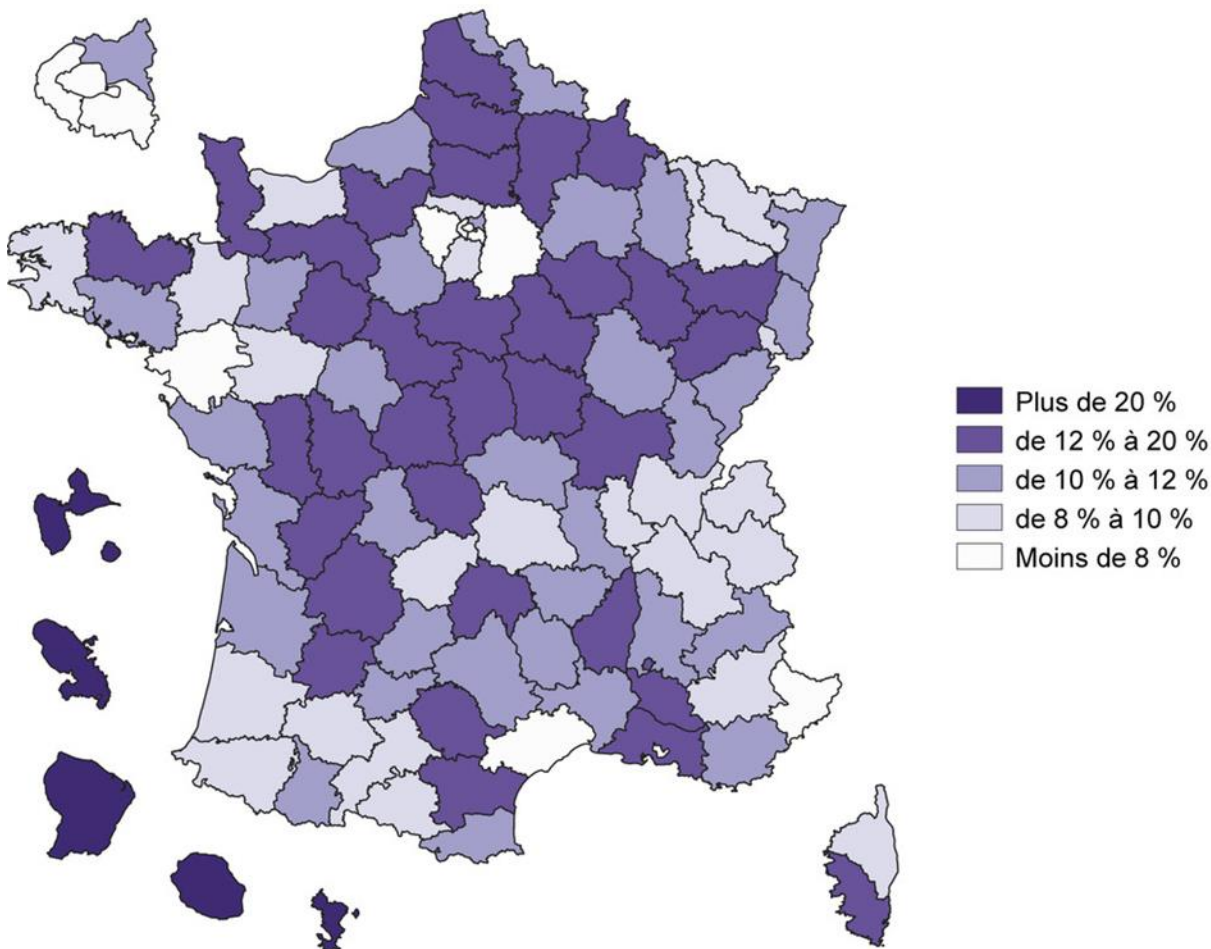
Source : Insee, RP 2015

\*Définition : individus de 20 à 24 ans qui ne poursuivent ni études, ni formations et n'ont obtenu ni CAP, ni BEP, ni diplôme de rang plus élevé.

## Une part des jeunes ayant des difficultés de lecture supérieure à la moyenne nationale

(INDo86) : <http://www.education.gouv.fr/cid58761/journee-defense-et-citoyennete-2017-plus-d-un-jeune-francais-sur-dix-en-difficulte-de-lecture.html>

JDC 2017 - Pourcentages de jeunes en difficulté de lecture selon le département (%)



Sources : ministère des Armées - DSNJ, MEN-DEPP

(INDo87) : [http://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques.html#Données\\_publicues](http://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques.html#Données_publicues)

### 8.5 Les compétences des jeunes en lecture

[3] Répartition des lecteurs selon l'académie et la région en %, JDC 2016.

Académies et régions académiques	En difficulté [Profils 1, 2, 3, 4]	Difficultés sévères [Profils 1 et 2]	Très faibles capacités de lecture [Profils 3 et 4]	Lecteurs médiocres [Profils 5a et 5b]	Lecteurs efficaces [Profils 5c et 5d]
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	11,4	5,0	6,4	10,9	77,7
France métropolitaine	9,7	4,3	5,4	11,5	78,8
France métropolitaine + DOM	10,8	5,1	5,7	11,7	77,5
► Champ : France métropolitaine + DOM.					© DEPP
Avertissement : en raison de problèmes techniques, l'année 2016 marque une rupture de série par rapport aux années antérieures.					
Sources : Ministère des Armées - DSN, MEN-MESRI-DEPP.					

## Zoom sur les savoirs de base

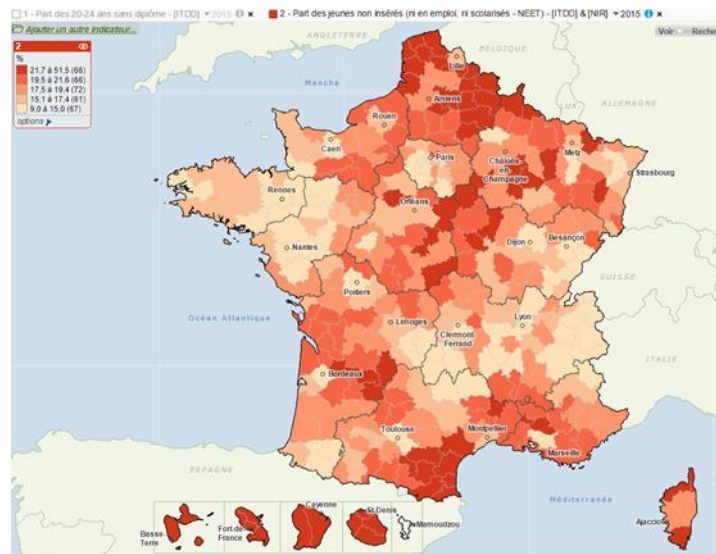
Indicateurs à collecter auprès de la Région

Etude Insee

## Les NEET – Jeunes sans emploi, éducation ou formation

(INDo88) : [http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;l=fr;i=insee\\_rp\\_hist\\_xxxx.part\\_non\\_inseres:v=map32](http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#s=2015;l=fr;i=insee_rp_hist_xxxx.part_non_inseres:v=map32)

Part des jeunes non insérés\* (ni en emploi, ni scolarisés – NEET) en 2015, par zone d'emploi (%)



Source : Insee, RP 2015

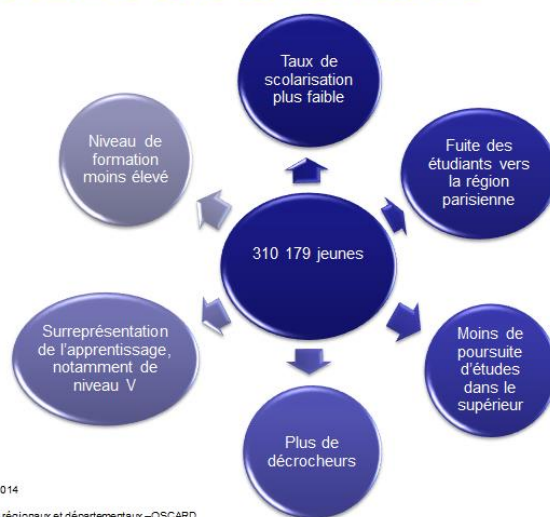
\*Définition : personnes de 15-24 ans qui ne sont pas inscrits dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, et n'ont pas d'emploi, fût-il occasionnel.

### Les jeunes non insérés : indication méthodologique

L'Enquête Emploi de l'Insee est la seule source statistique qui permet de déterminer la situation des individus sur le marché du travail conformément aux normes du Bureau international du travail (BIT), notamment selon leur âge. Elle constitue le volet français de l'Enquête Force de Travail, coordonnée au niveau européen par Eurostat. Elle ne peut toutefois pas être déclinée à des niveaux géographiques plus fins.

Une approche territorialisée des NEET est néanmoins possible à partir du Recensement de la Population. Pour cette note, l'indicateur retenu est celui des « jeunes non insérés » de 15-25 ans défini comme les jeunes âgés de 15-25 ans au lieu de résidence qui n'ont pas d'emploi et ne sont ni étudiants, ni élèves, ni stagiaires. Ils ne sont donc pas inscrits dans un lieu d'enseignement, mais chômeurs (déclarés élèves ou étudiants exclus) ou inactifs.

## Des comportements spécifiques des jeunes face à la formation en région Centre Val de Loire



Sources :  
Insee - Recensement de la population 2014  
Rectorat d'Orléans-Tours  
Observation sociale croisée des acteurs régionaux et départementaux - OSCARD

## Les caractéristiques de l'insertion dans l'emploi des sortants du système éducatif à 7 mois

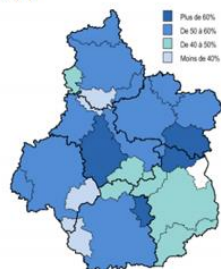
Des femmes qui sortent plus diplômées que les hommes

Plus le niveau de diplôme est élevé, plus le taux d'emploi est bon

Taux d'emploi 2017 des sortants de 53 %, soit 10 points de moins qu'en 2007, mais 16 de plus qu'en 2015

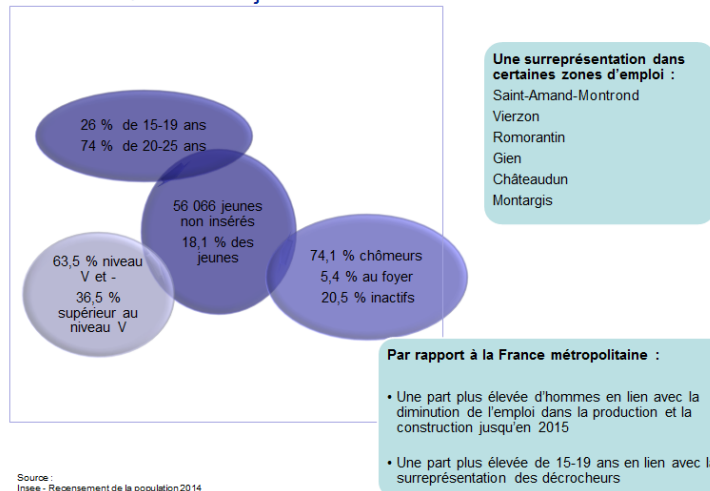
Les lycéens formés dans les établissements des zones d'emploi de Blois, Gien et Issoudun ont un taux d'emploi supérieur à 60%. Le sud de l'académie regroupe des zones où le taux est inférieur à 50%.

Proportion de sortants en emploi (aidé ou non) au 1er février 2017 par zone d'emploi de l'établissement de formation (%)



Champ : académie, établissements publics et privés. Ministère de l'Éducation nationale (MEN)  
Source : Rectorat, division de l'évaluation et de la prospective (DEP), enquête insertion dans la vie active 2017 (IVA)

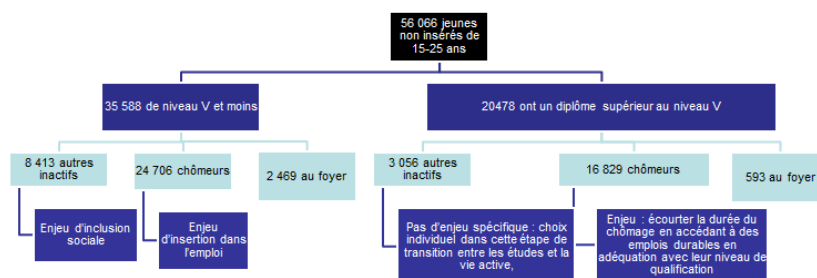
## Qui sont les jeunes non insérés de 15-25 ans ?



Sources :  
Insee - Recensement de la population 2014



## Des enjeux différents selon le niveau de formation



Source :  
Insee - Recensement de la population 2014

	15-25 ans	NEET 15-25 ans	Répartition départementale	Poids des NEET
<b>Cher</b>	33535	6907	12,3%	20,6%
<b>Eure-et-Loir</b>	49911	9359	16,7%	18,8%
<b>Indre</b>	22731	4752	8,5%	20,9%
<b>Indre et Loire</b>	83234	13179	23,5%	15,8%
<b>Loiret</b>	84750	15147	27,0%	17,9%
<b>Loir-et-Cher</b>	36021	6725	12,0%	18,7%
	310182	56066	100,0%	18,1%



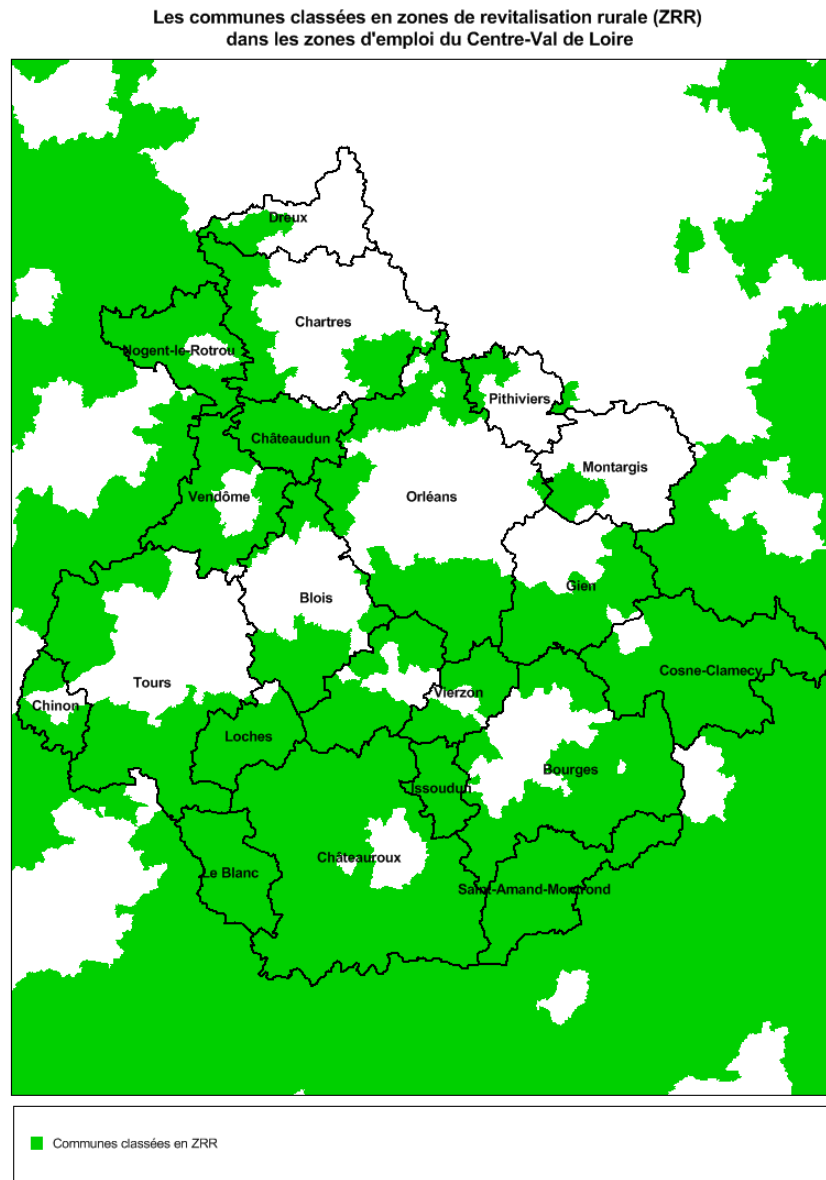
	15-25 ans	NEET 15-25 ans	Répartition par ZE	Poids des NEET
<b>Bourges</b>	22799	4361	7,8%	19,1%
<b>Saint-Amand-Montrond</b>	3355	847	1,5%	25,2%
<b>Vierzon</b>	4691	1166	2,1%	24,9%
<b>Chartres</b>	28601	4959	8,8%	17,3%
<b>Châteaudun</b>	4012	930	1,7%	23,2%
<b>Dreux</b>	13702	2803	5,0%	20,5%
<b>Le Blanc</b>	2102	406	0,7%	19,3%
<b>Issoudun</b>	2378	472	0,8%	19,8%
<b>Châteauroux</b>	17372	3659	6,5%	21,1%
<b>Chinon</b>	3779	799	1,4%	21,1%
<b>Loches</b>	2322	461	0,8%	19,9%
<b>Tours</b>	76775	11856	21,1%	15,4%
<b>Blois</b>	20869	3818	6,8%	18,3%
<b>Romorantin-Lanthenay</b>	5605	1328	2,4%	23,7%
<b>Vendôme</b>	6577	1110	2,0%	16,9%
<b>Gien</b>	7768	1818	3,2%	23,4%
<b>Montargis</b>	13606	3115	5,6%	22,9%
<b>Orléans</b>	64344	10301	18,4%	16,0%
<b>Pithiviers</b>	5752	1160	2,1%	20,2%
<b>Cosne Clamecy -infra</b>	1388	253	0,5%	18,2%
<b>Nogent le rotrou - infra</b>	2375	444	0,8%	18,7%

## Les ZRR – Zones de Revitalisation Rurale

### Cartographie des ZRR

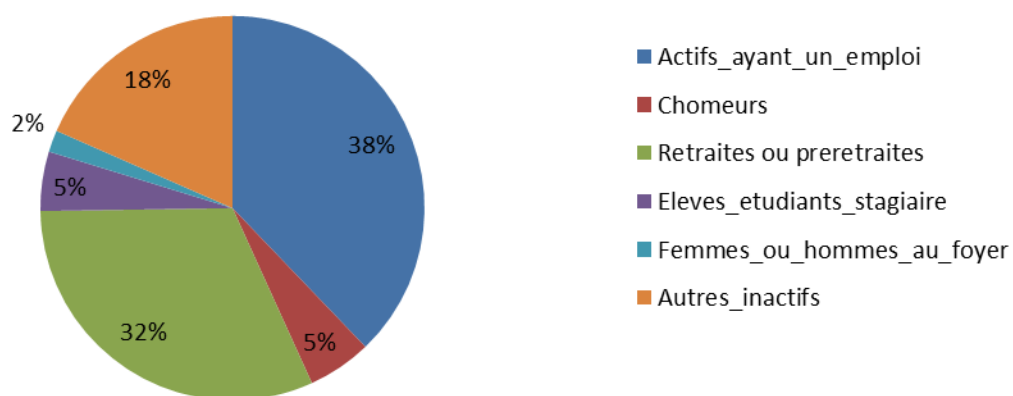
(INDo89) : <http://www.centre-val-de-loire.paps.sante.fr/Zones-de-revitalisation-rurales-ZRR.37234.o.html>

Dernier arrêté : 22 février 2018 – Carte réalisée par le SESE



Les zones de revitalisation rurales couvrent une majeure partie de la région, notamment tout le sud. 465 060 personnes y vivent.

### Répartition de la population des ZRR par statuts

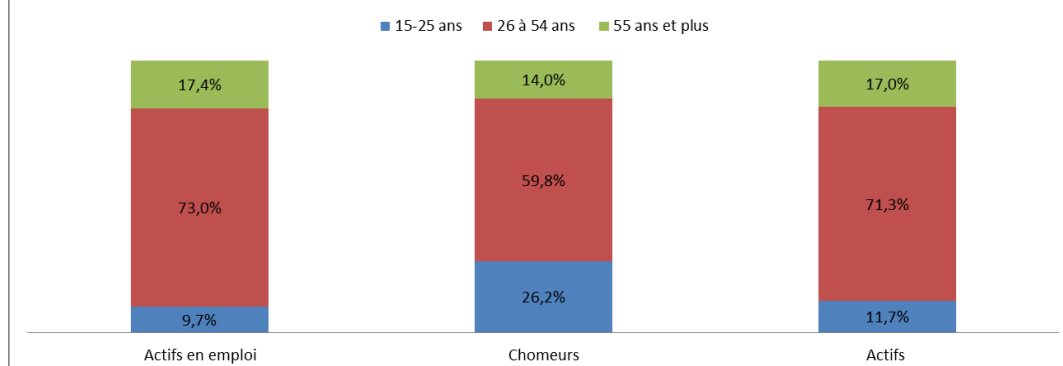


Source : Recensement de la population 2014

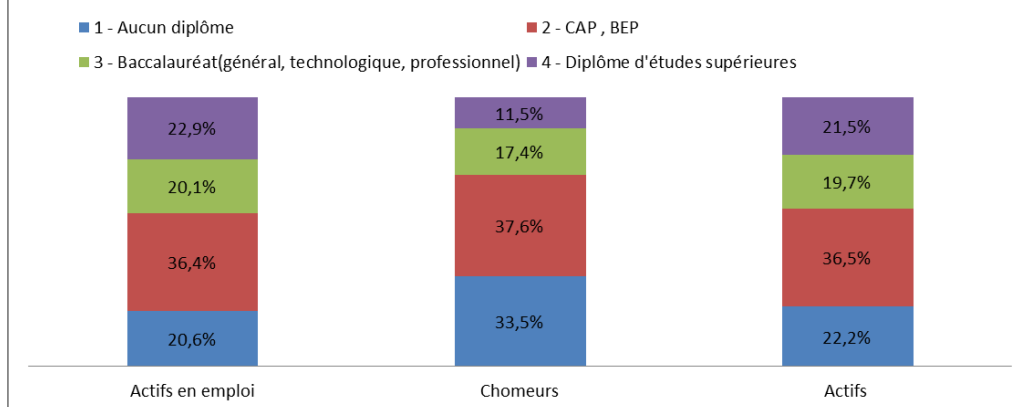
La population active en ZRR compte 200 980 personnes dont 25 063 au chômage (soit 12,5 % de la population active).

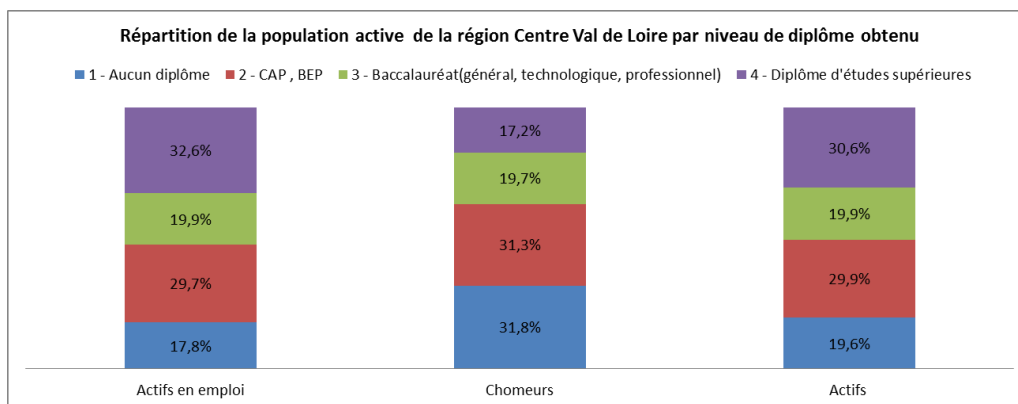
Malgré la superficie couverte par les ZRR, les actifs de ces territoires ne représentent que 16,9 % des actifs en région. Ils sont à la fois plus âgés (17 % d'actifs des ZRR ont 55 ans et plus contre 15 % en moyenne régionale) et moins formés que la moyenne régionale.

### Répartition de la population active des ZRR par tranche d'âge



### Répartition de la population active des ZRR par niveau de diplôme obtenu





## Les Primo-arrivants

### Admission au séjour en 2017 par causes (données provisoires)

Pour raison	Poids de la région / France métropolitaine
Economique	2,3%
Familiale	3,3%
Etudiants	2,3%
Divers	2,9%
Humanitaire	3,9%
Ensemble	2,9%

### Admission au séjour en région Centre Val de Loire (source : Ministère de l'intérieur)

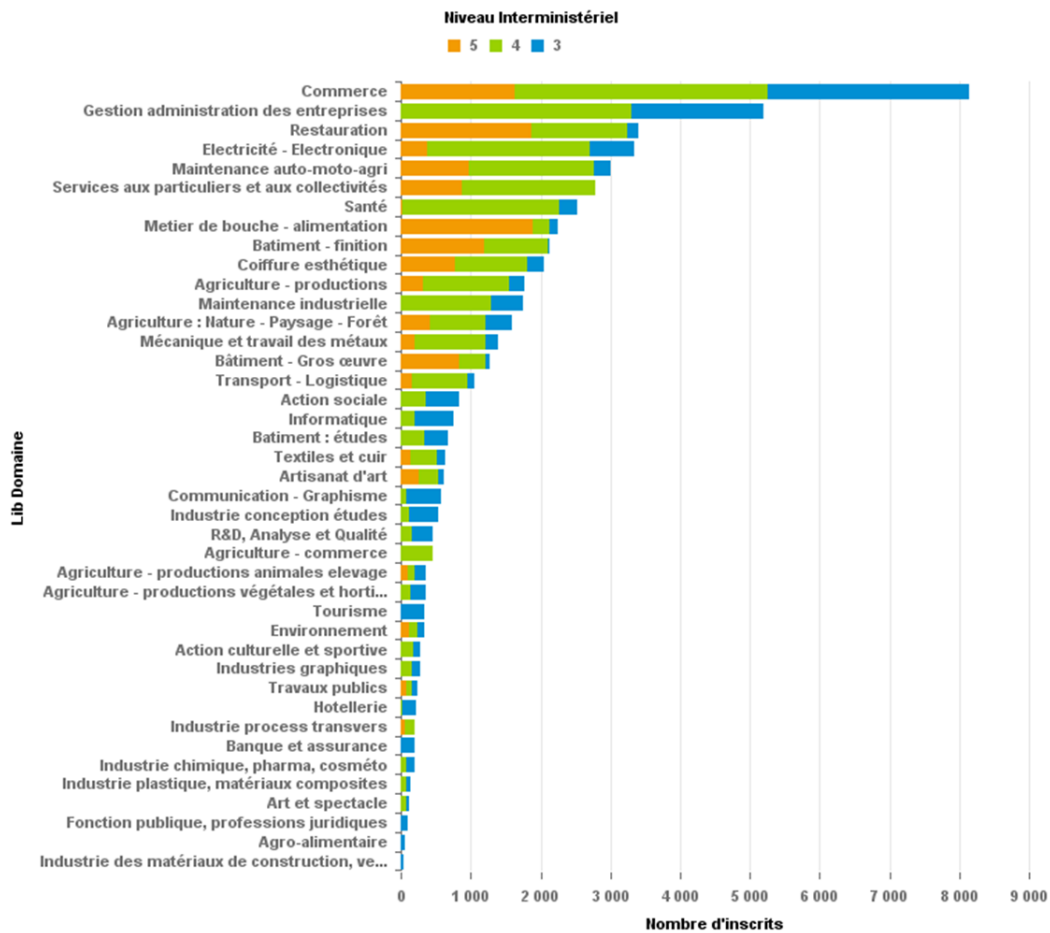
titres	Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 PROV
<b>Redressé N2</b>									
1 - Compétences et talents		2	5	1	4	1	2	2	
2 - Actif non salarié		6	3	4	2	3	3	2	12
3 - Scientifique		36	28	55	47	57	80	64	74
4 - Artiste		1	5		5	2	12	8	3
5 - Salarié		257	313	283	285	273	343	358	442
6 - Saisonnier ou temporaire		29	32	18	32	36	37	42	95
<b>Total A. Economique</b>		<b>331</b>	<b>386</b>	<b>361</b>	<b>375</b>	<b>372</b>	<b>477</b>	<b>476</b>	<b>626</b>
1 - Famille de Français		1 522	1 615	1 621	1 656	1 541	1 574	1 550	1 577
2 - Membre de famille		460	400	481	732	688	627	678	821
3 - Liens personnels et familiaux		318	376	393	502	303	263	386	451
<b>Total B. Familial</b>		<b>2 300</b>	<b>2 391</b>	<b>2 495</b>	<b>2 890</b>	<b>2 532</b>	<b>2 464</b>	<b>2 614</b>	<b>2 849</b>
Etudiant et stagiaire		1 227	1 254	1 141	1 295	1 331	1 395	1 632	1 772
<b>Total C. Etudiants</b>		<b>1 227</b>	<b>1 254</b>	<b>1 141</b>	<b>1 295</b>	<b>1 331</b>	<b>1 395</b>	<b>1 632</b>	<b>1 772</b>
1 - Visiteur		171	119	127	198	148	146	134	108
2 - Etranger entré mineur		103	121	161	184	170	199	238	279
3 - Rente accident du travail		1			1			1	
4 - Ancien combattant			1	3	8	2	5	4	1
5 - Retraité ou pensionné		21	24	12	23	24	28	31	13
6 - Motifs divers		7	12	10	9	11	14	21	15
<b>Total D. Divers</b>		<b>303</b>	<b>277</b>	<b>313</b>	<b>423</b>	<b>355</b>	<b>392</b>	<b>429</b>	<b>416</b>
1 - Réfugié et apatride		379	345	329	402	483	571	796	837
2 - Asile territorial/protection subsidiaire		43	58	77	59	88	104	228	452
3 - Etranger malade		107	161	133	144	113	112	104	97
4 - Victime de la traite des êtres humains			2	1	2	1			1
5 - Victime de violences conjugales									2
<b>Total E. Humanitaire</b>		<b>529</b>	<b>566</b>	<b>540</b>	<b>607</b>	<b>685</b>	<b>787</b>	<b>1 128</b>	<b>1 389</b>
<b>Total général</b>		<b>4 690</b>	<b>4 874</b>	<b>4 850</b>	<b>5 590</b>	<b>5 275</b>	<b>5 515</b>	<b>6 279</b>	<b>7 052</b>

## QUELLE OFFRE DE FORMATION ?

### Formation professionnelle Initiale

#### Des effectifs concentrés dans quelques domaines de formation

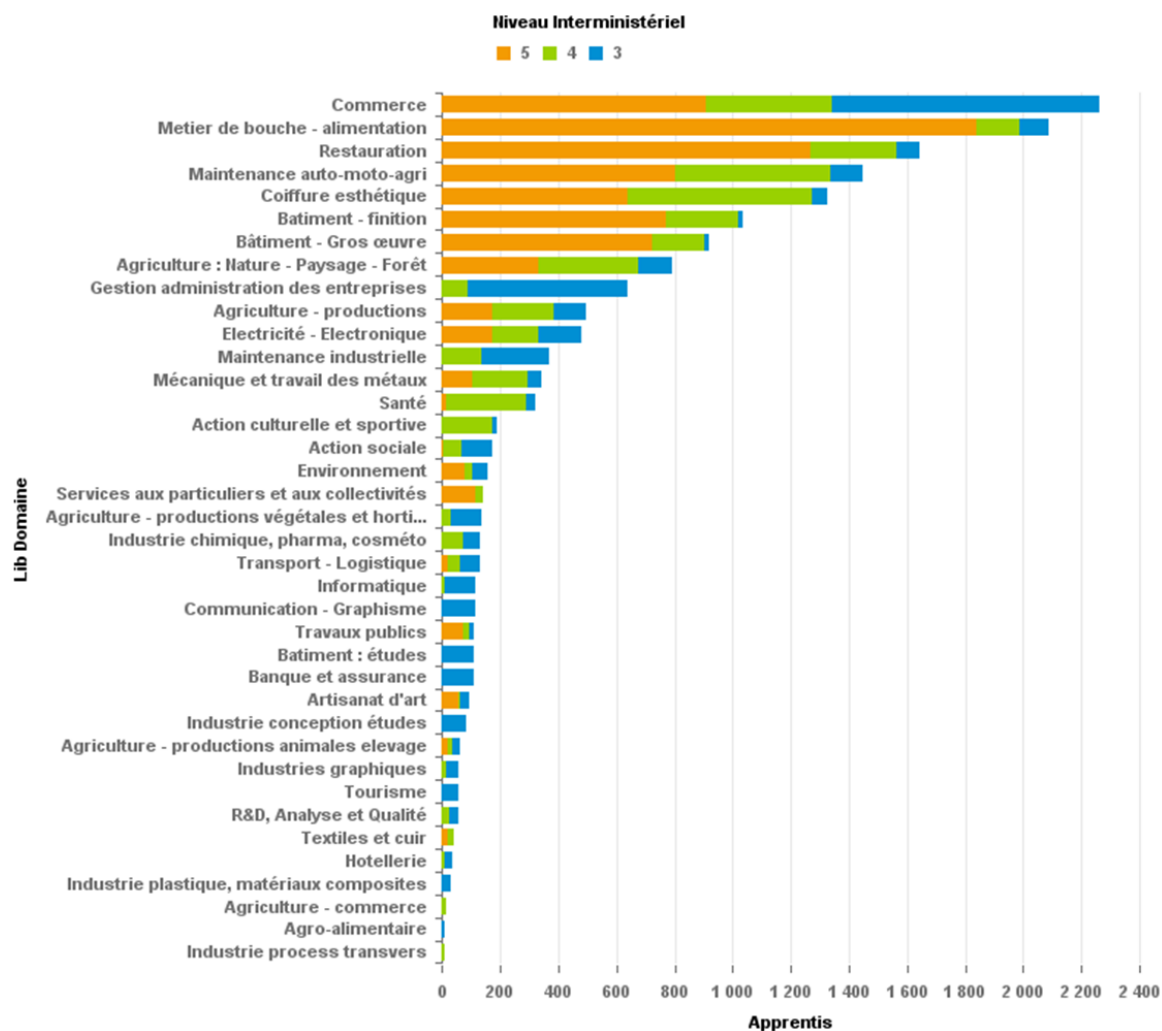
(IND036) : BO - Inscrits par domaine de formation et niveau interministériel en 2017



Sources: Conseil régional / Rectorat / DRAAF / ORFE

## Des apprentis dans des formations de niveau 5

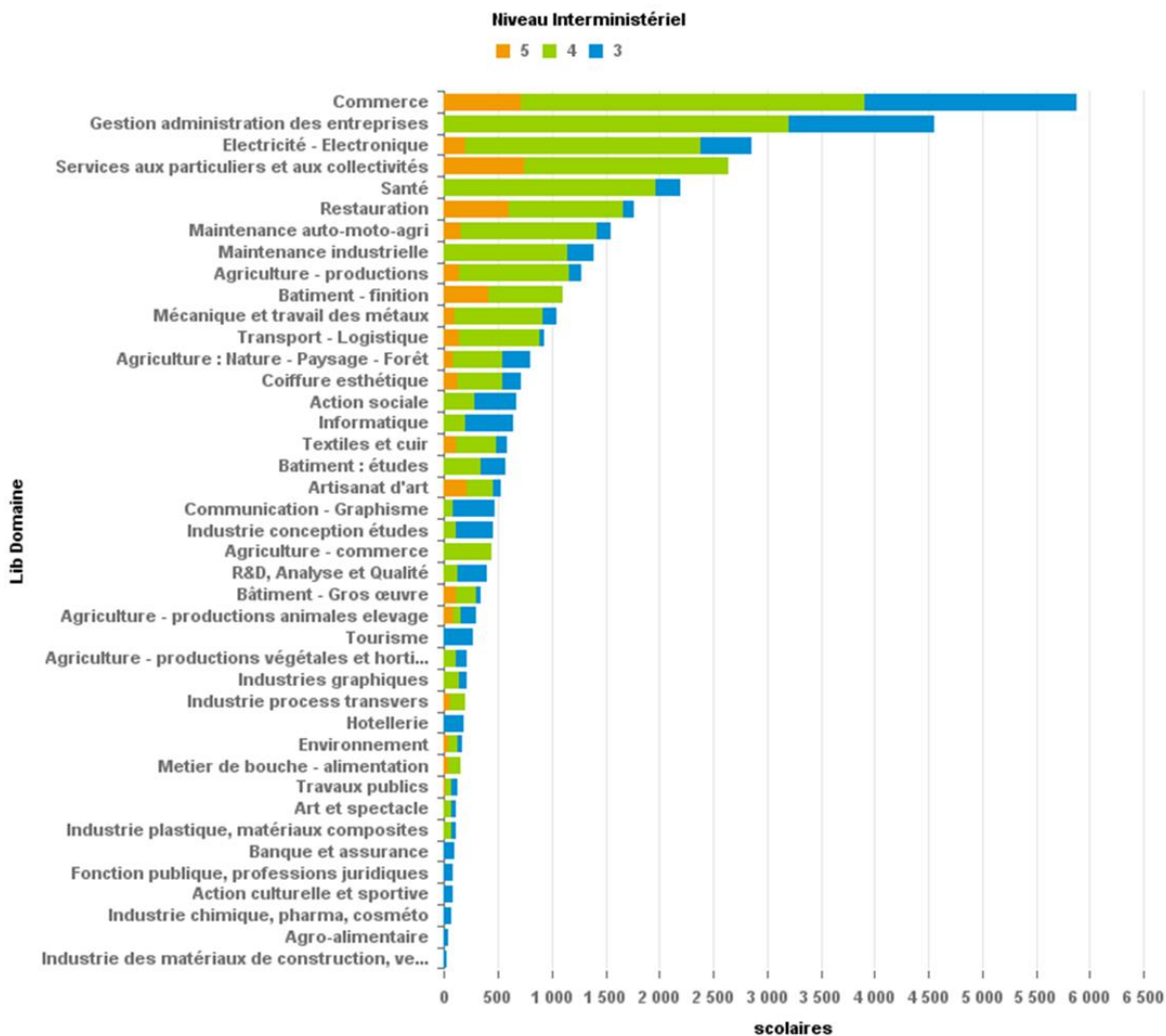
(INDo36) : BO – Nombre d'apprentis par domaine de formation et niveau interministériel en 2017



Sources : Conseil régional /ORFE

## Des élèves dans des formations principalement de niveau 4

(IND036) : BO : Nombre d'élèves par domaine de formation et niveau interministériel en 2017

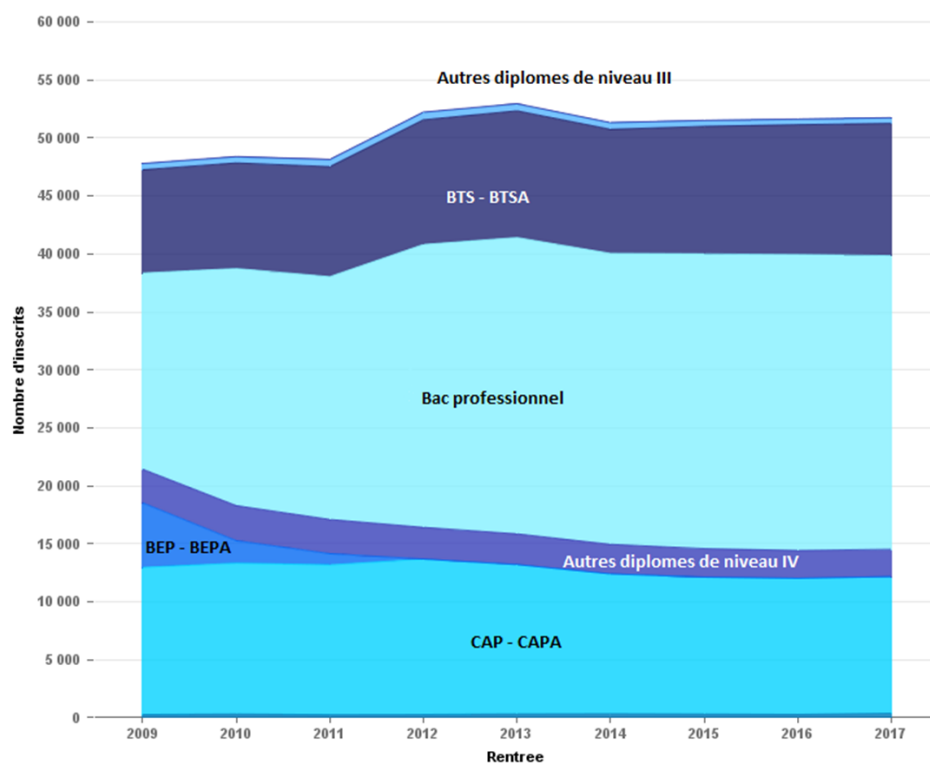


Sources : Rectorat / DRAAF / ORFE



## Une élévation du niveau de qualification en formation initiale

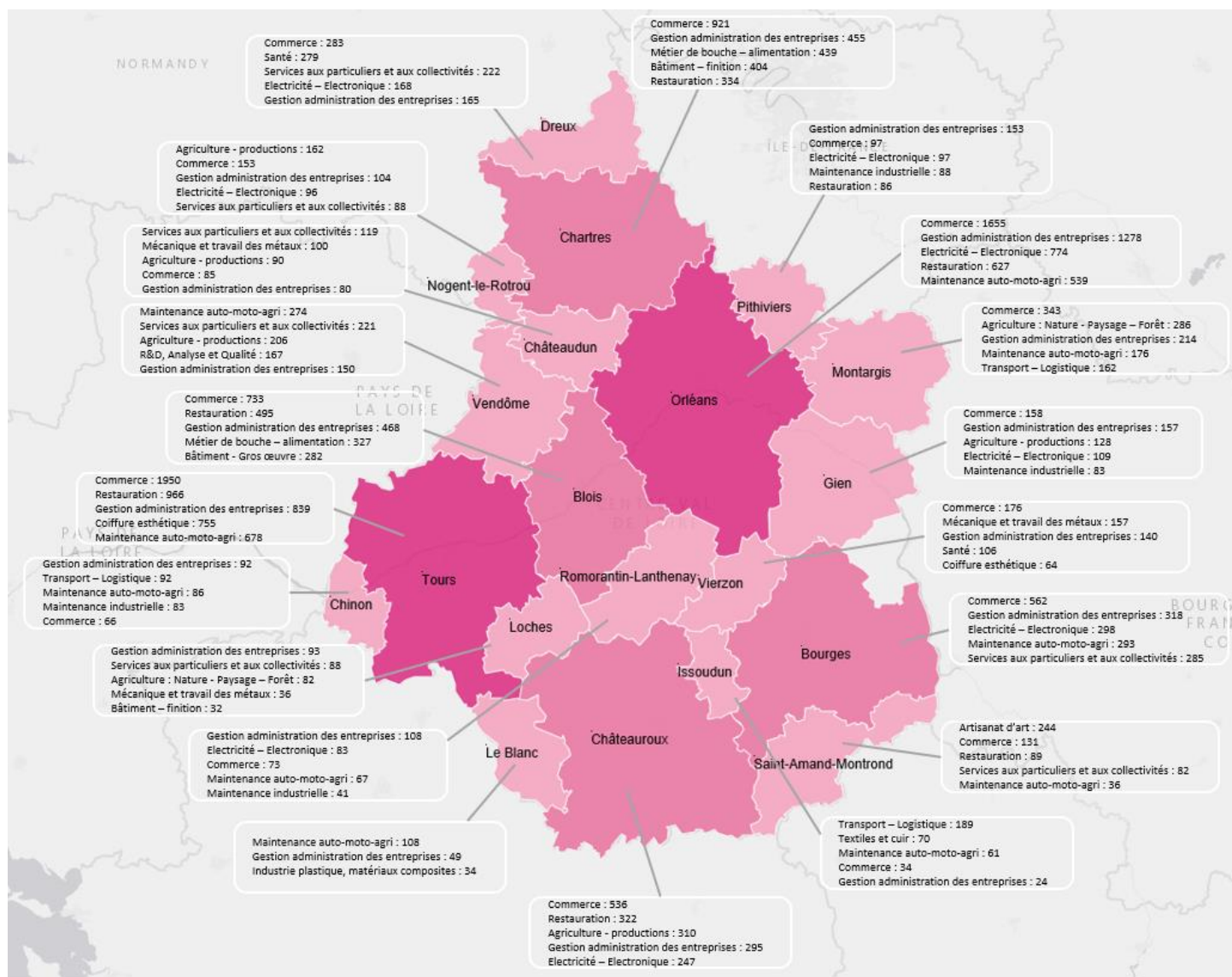
(INDo36\_1) : BO : Evolution du nombre d'inscrits par type de diplôme



Sources : Conseil régional / Rectorat / DRAAF / ORFE

## Des domaines de formation variés

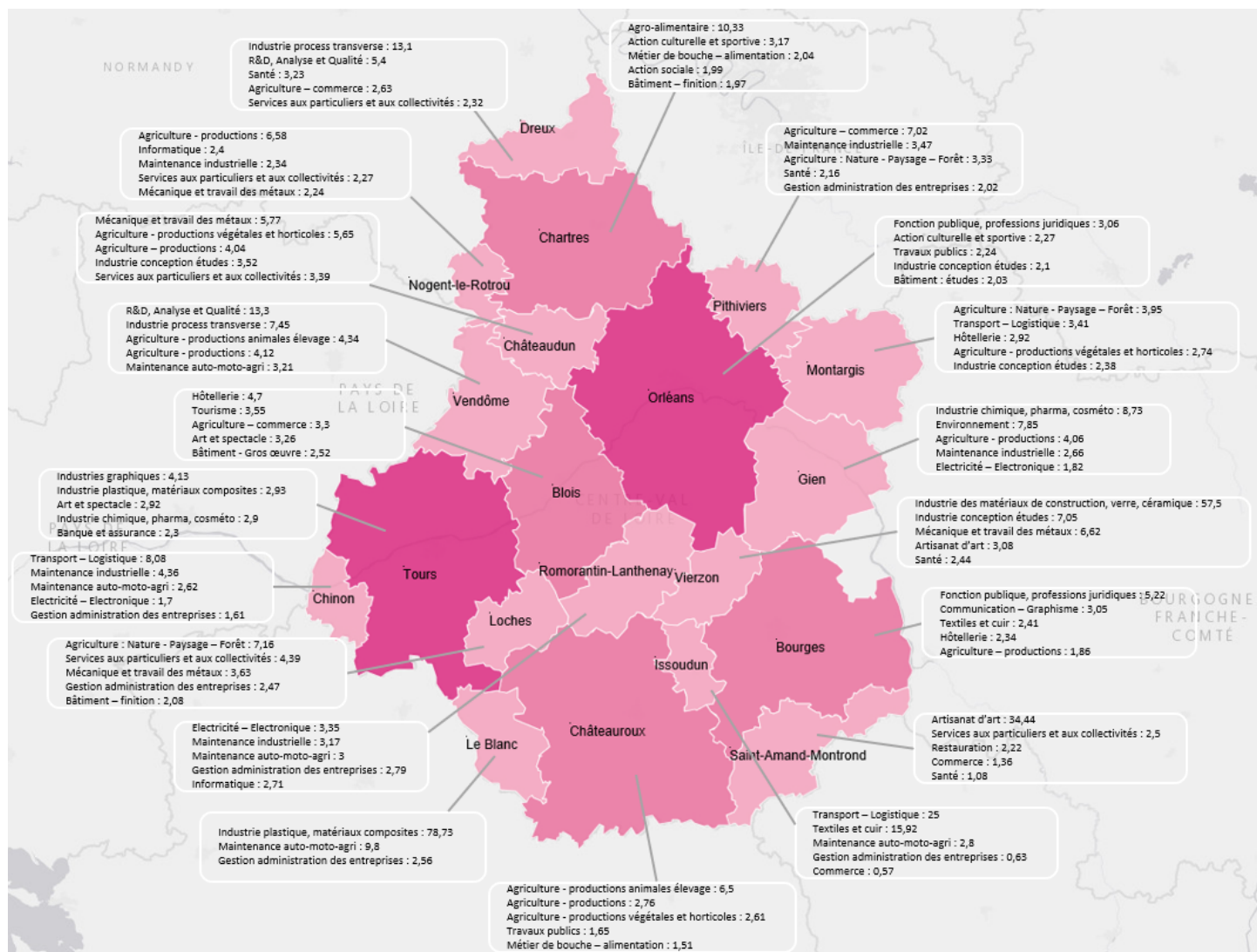
(IND036) : BO : Principaux domaines de formation des inscrits par zone d'emploi en 2017



Sources : Conseil régional / Rectorat / DRAAF / ORFE

## Et spécifiques sur certains territoires

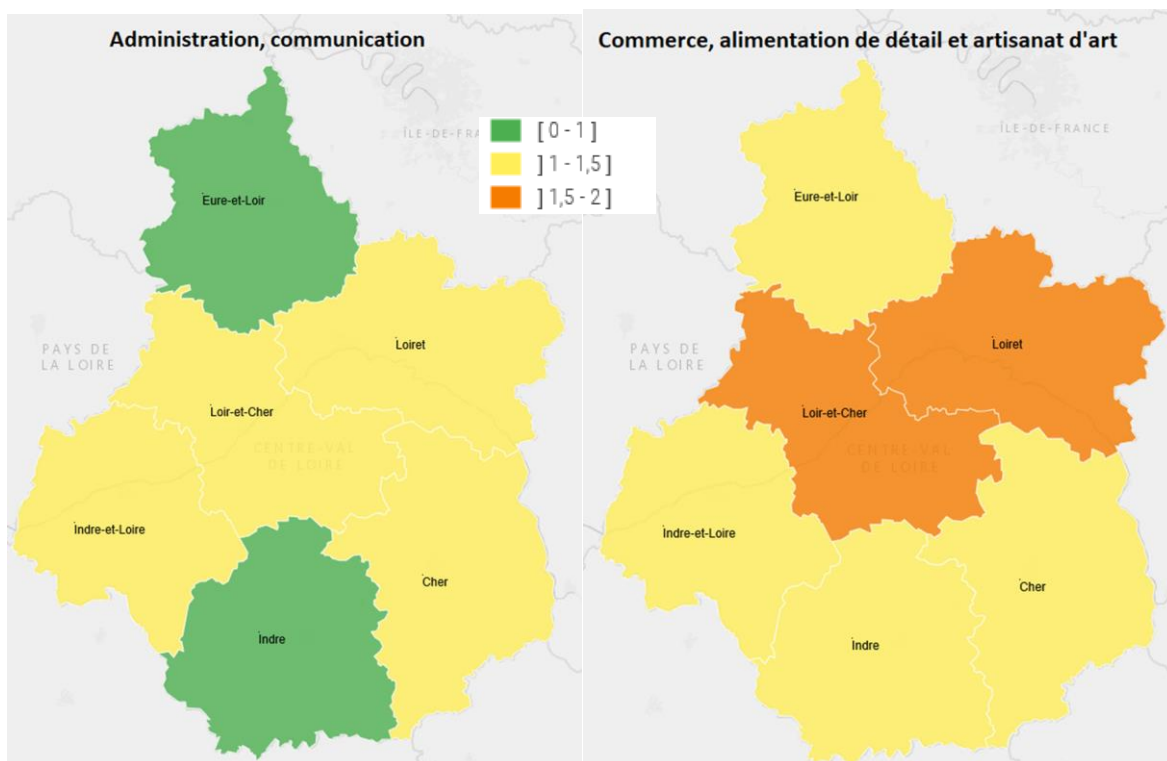
(INDo36-3) : BO : Domaines de formation les plus spécifiques\* par zone d'emploi en 2017



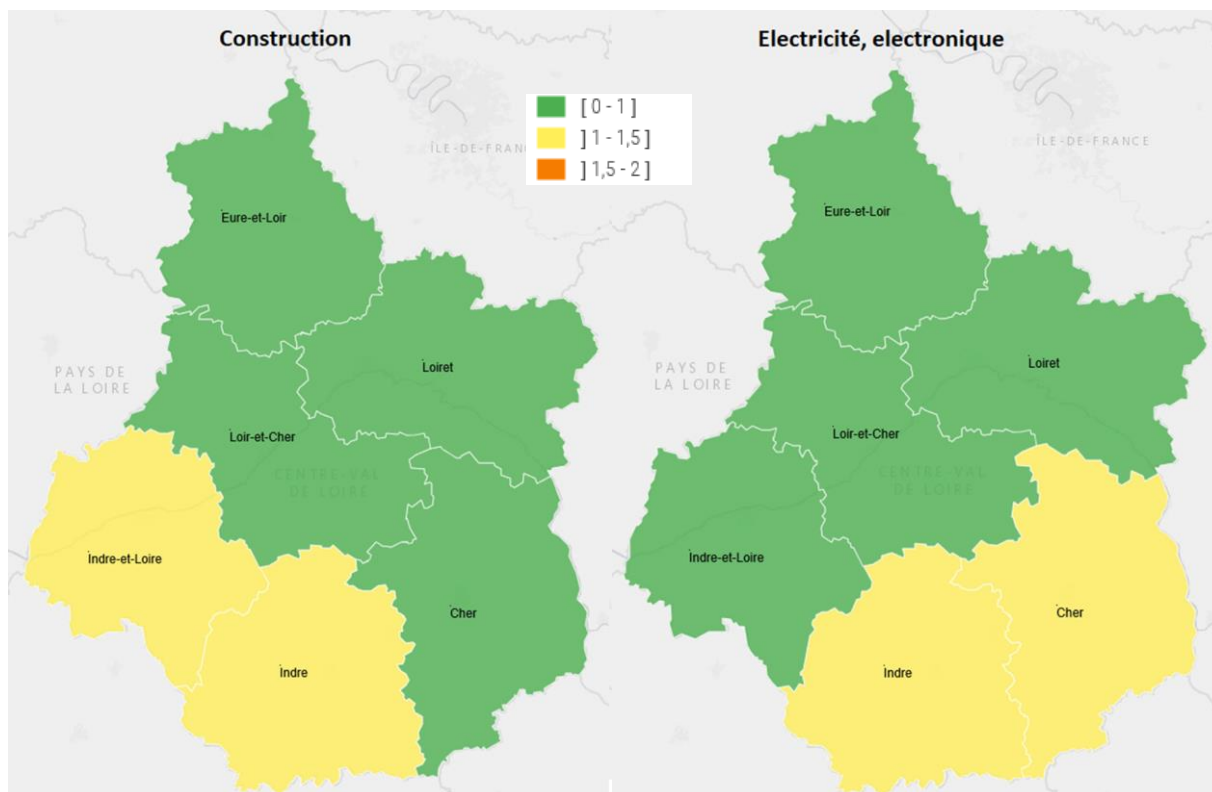
Sources : Conseil régional / Rectorat / DRAAF / ORFE

\* Définition : Un domaine est spécifique sur le territoire (indice supérieur à 1) si le poids du domaine dans l'ensemble des domaines présents sur le territoire est supérieur à celui du domaine au niveau régional.

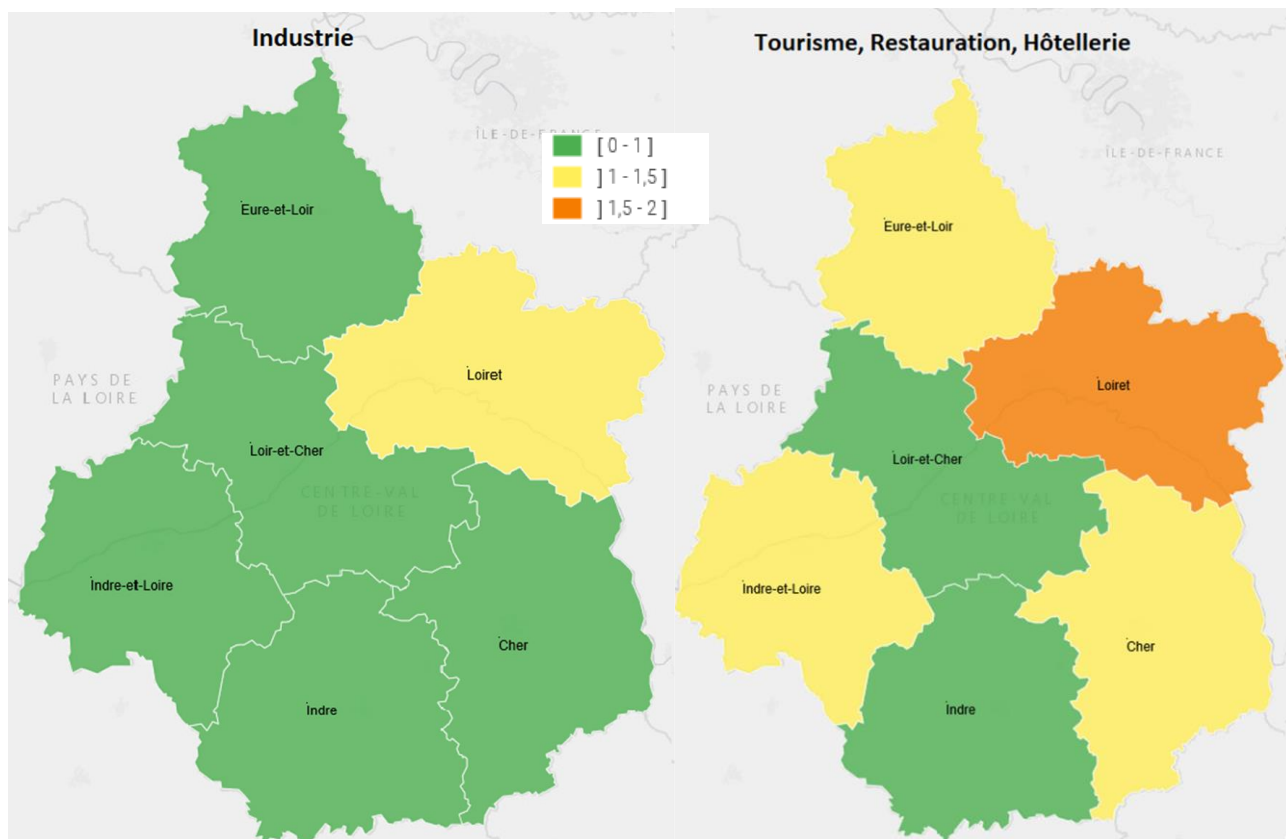
**Des taux de pression qui divergent selon le département et le domaine d'études (rentrée 2017)**  
 (IND037) : BO : Taux de pression des différents domaines de formation par département



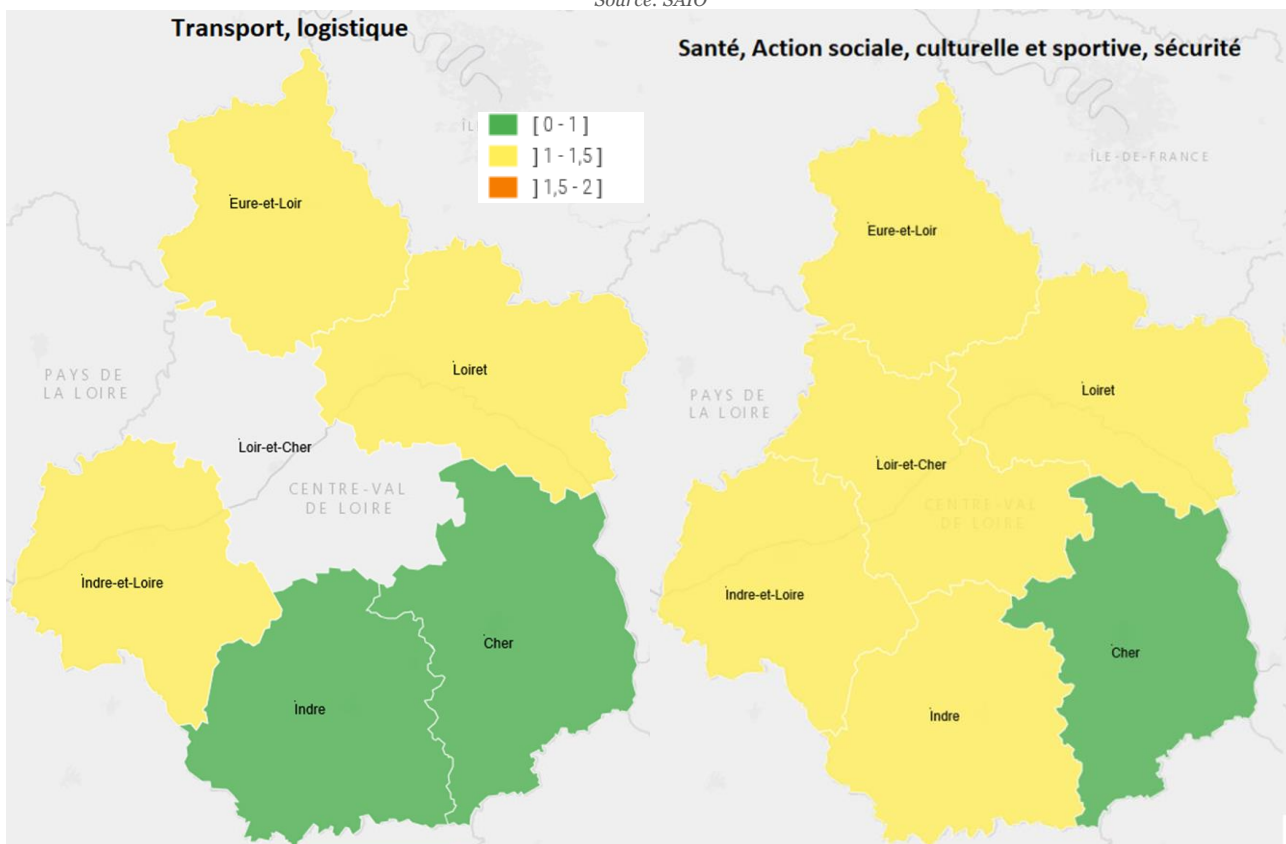
Source: SAIO



Source: SAIO



Source: SAIO



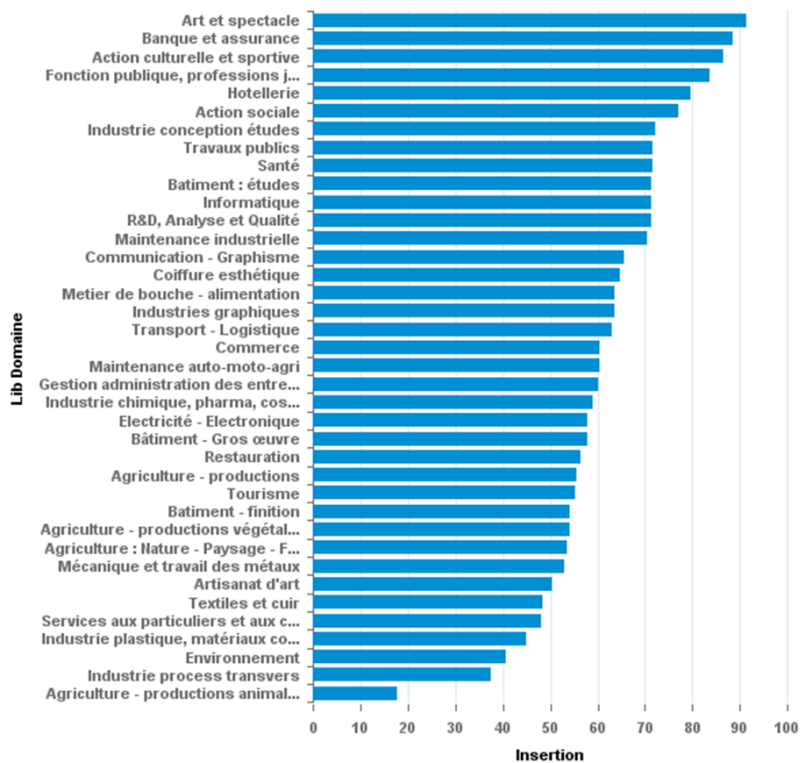
Nb : aucune indication de taux de pression pour le 41.  
ce dernier n'ayant pas de formation dans le domaine dans un lycée professionnel

Source: SAIO



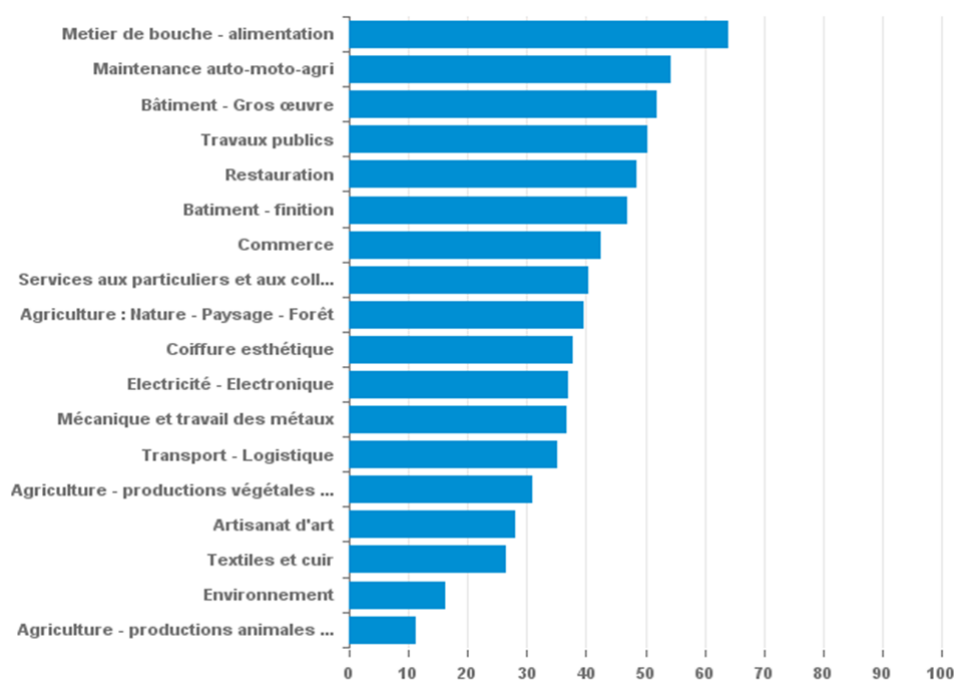
## Insertion générale des scolaires-apprentis : Taux en emploi (IVA -IPA)

(INDo38) : BO – Insertion des inscrits par domaine de formation



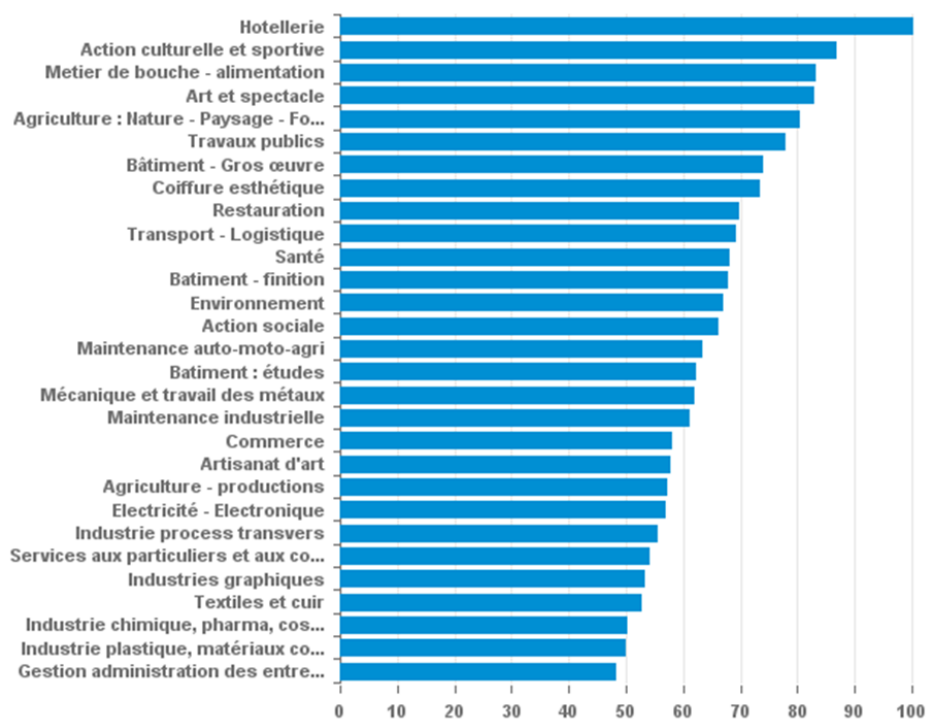
Source: Région (IVA IPA)

(INDo38) : BO : Insertion des inscrits de niveau 5 par domaine de formation



Source: Région (IVA IPA)

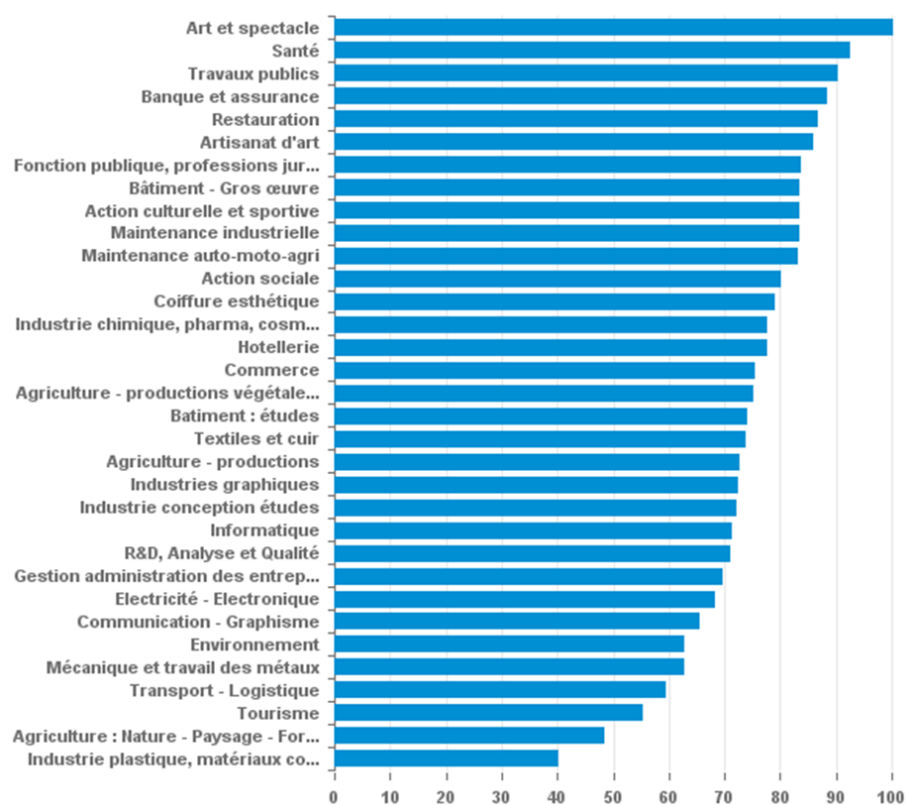
(INDo38) : BO : Insertion des inscrits de niveau 4 par domaine de formation



Source: Région (IVA IPA)



(INDo38) : BO : Insertion des inscrits de niveau 3 par domaine de formation



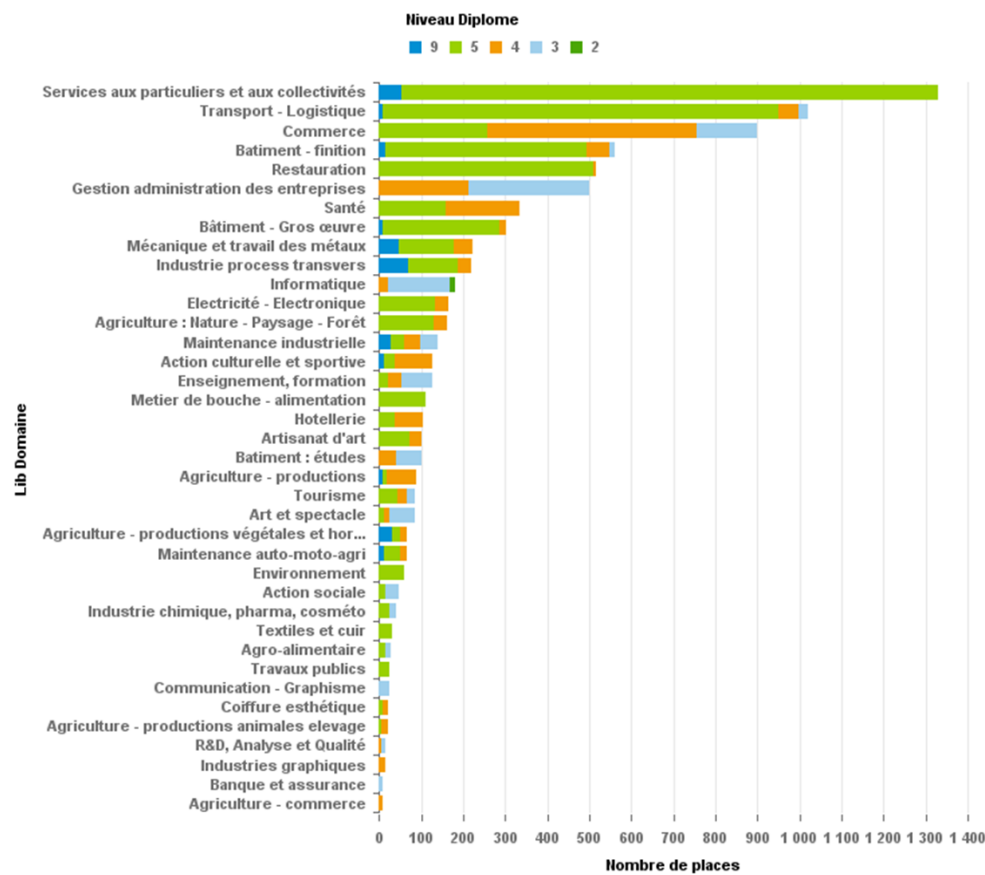
Source: Région (IVA IPA)

## Décrochage

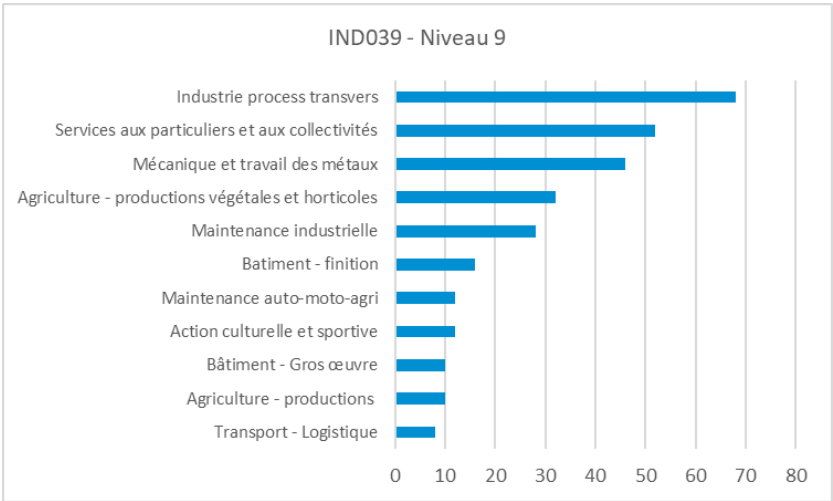
Indicateurs à collecter auprès du SIEI

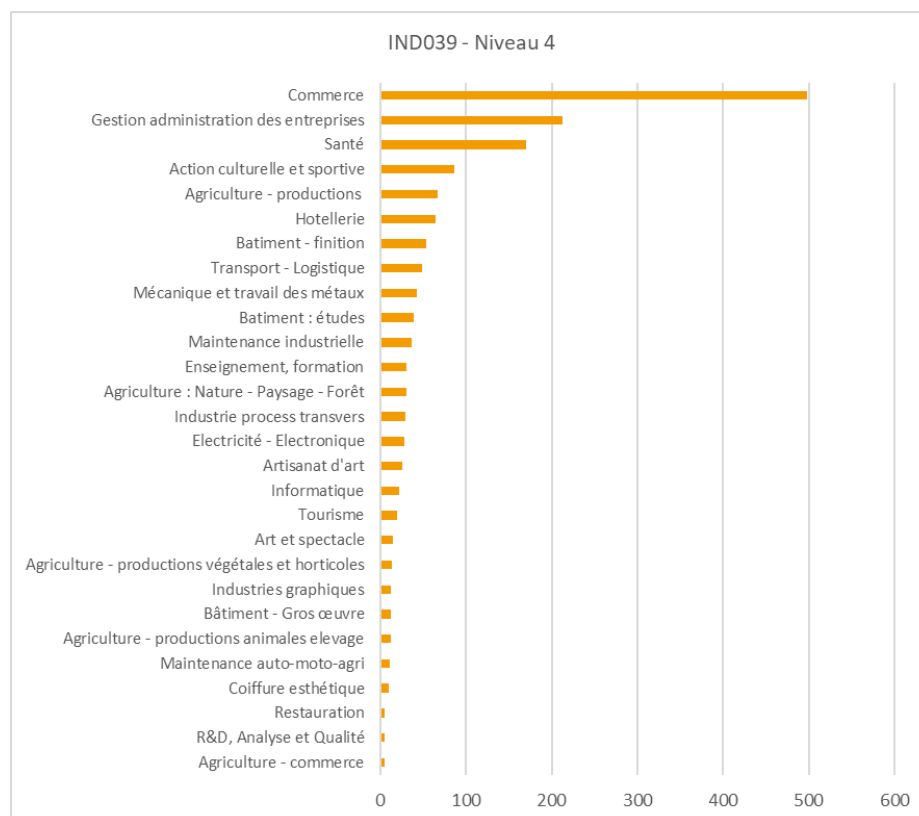
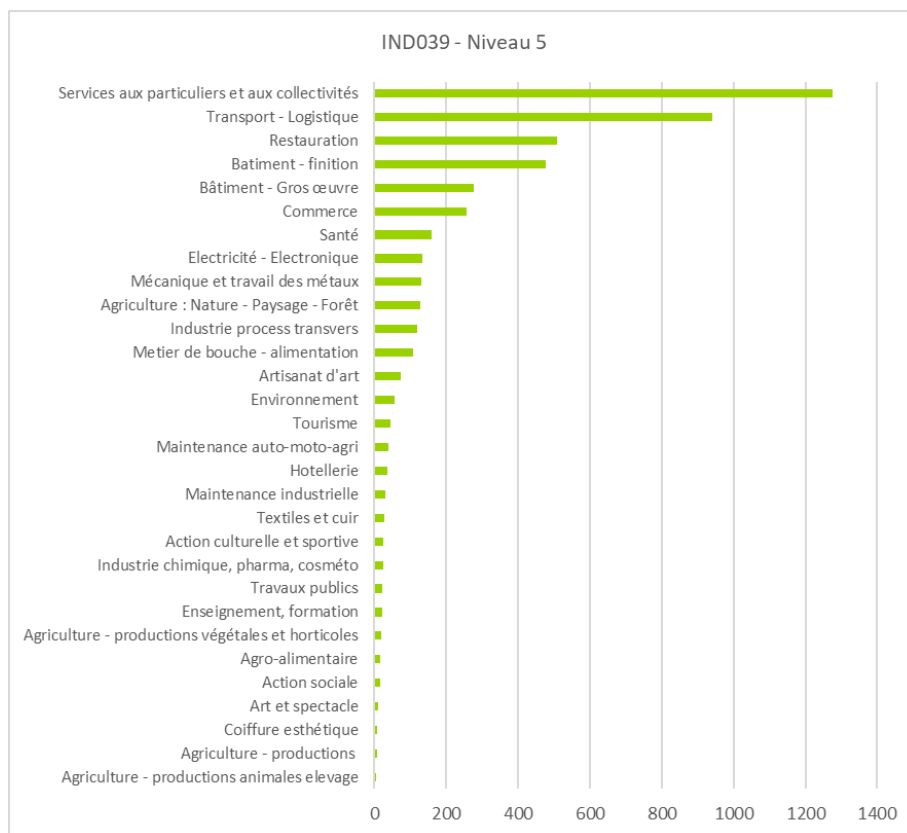
Formation Continue qualifiante (Région – Pôle emploi) : des niveaux et domaine hétérogènes

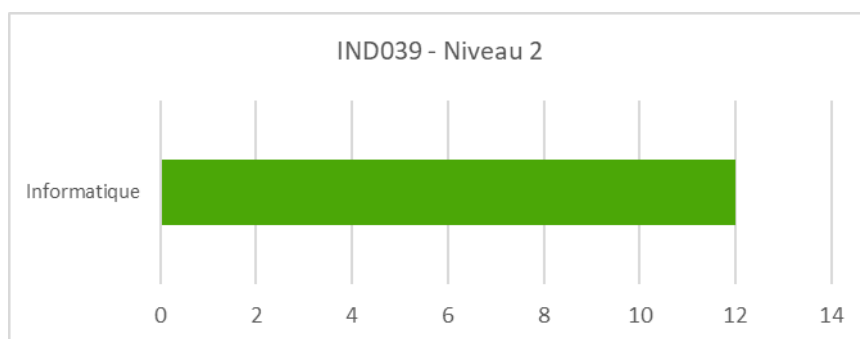
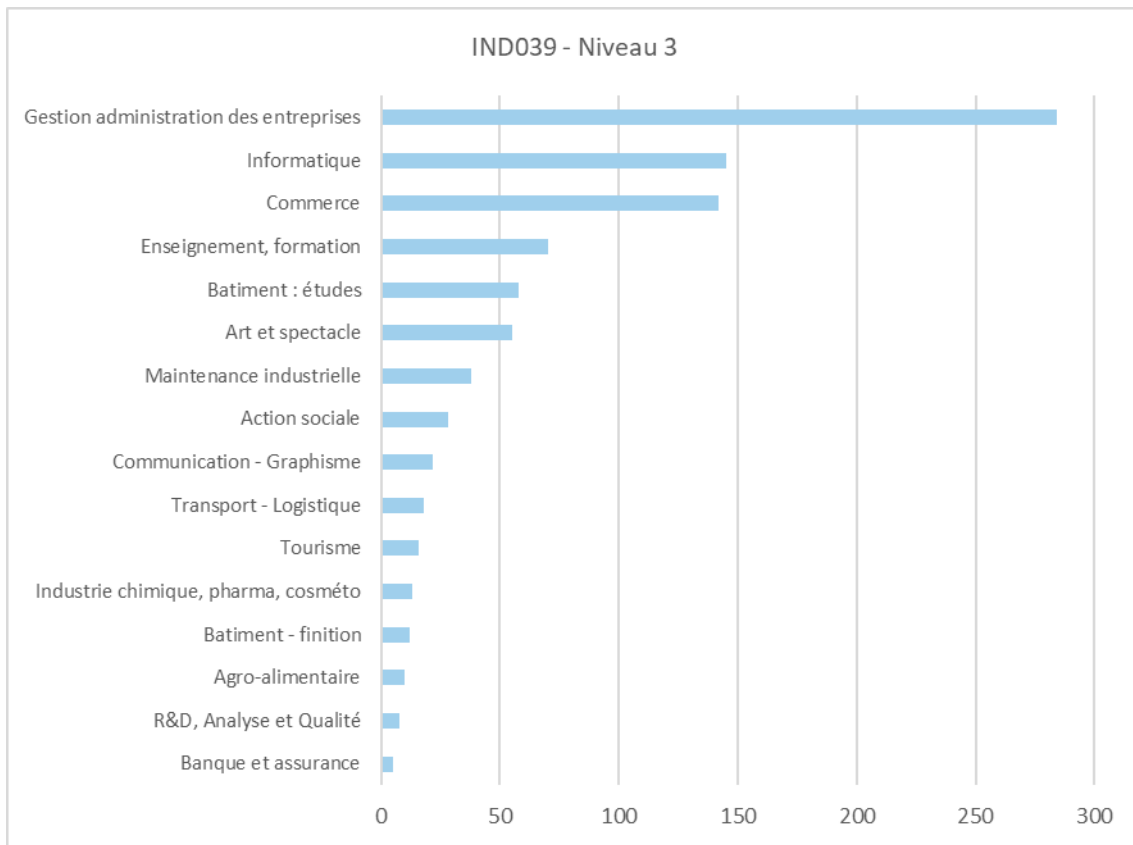
(IND039) : BO : Nombre de places en formation continue qualifiante par domaine de formation et par niveau (Région –Pôle emploi)



Source: Etoile, Champ des formations qualifiantes

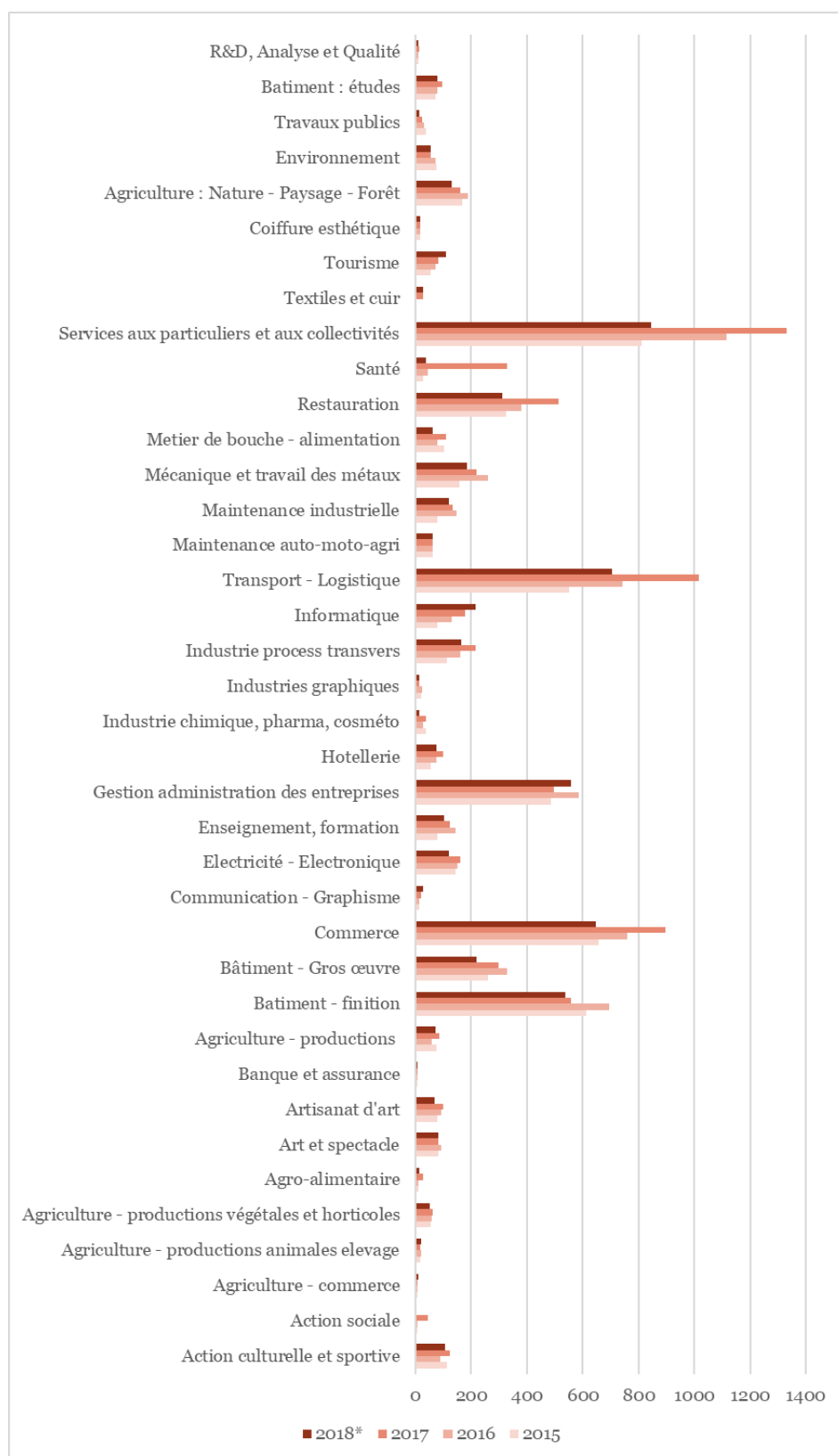






## Formation Continue qualifiante : Une offre qui évolue

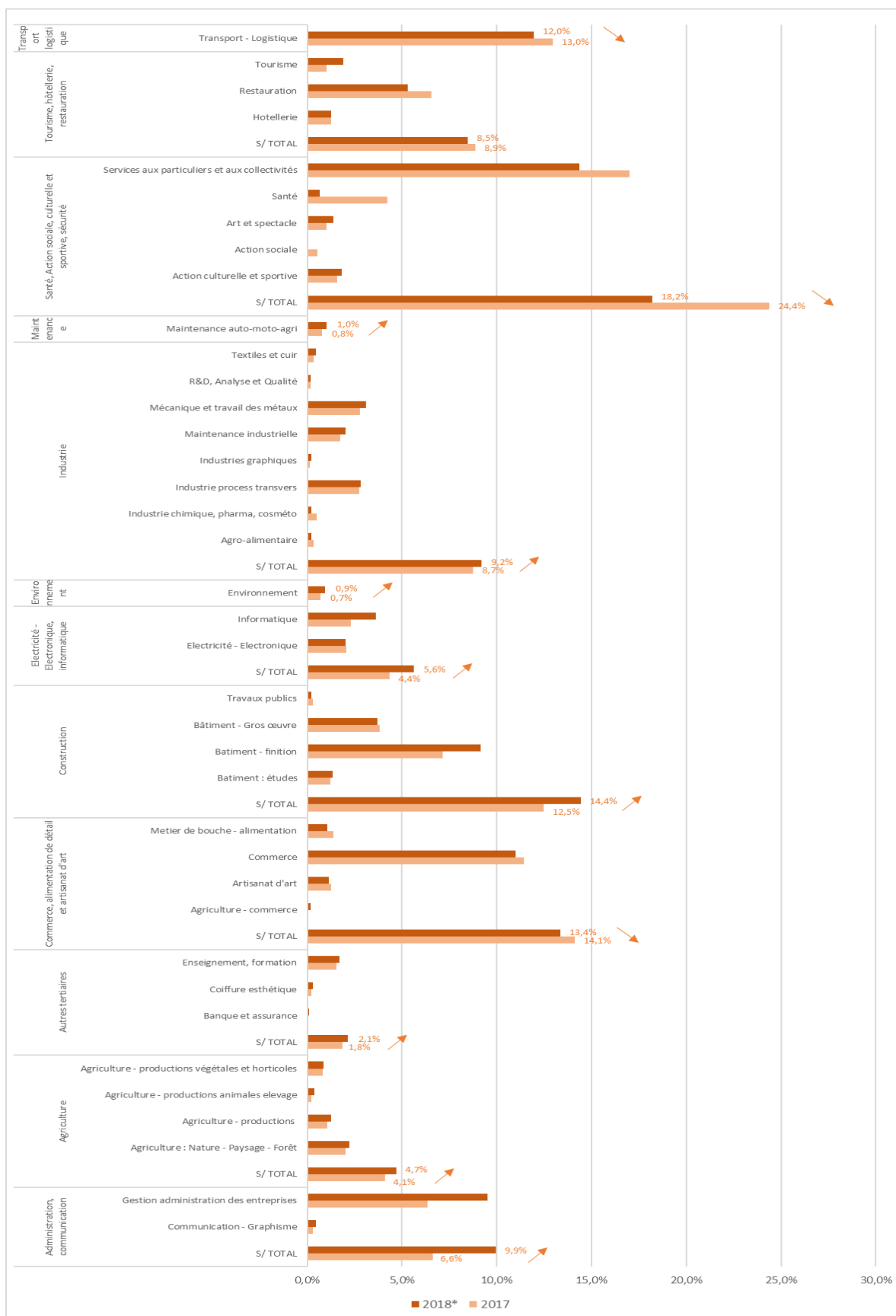
Evolution en nombre de places



Source: Etoile, Champ des formations qualifiantes (Hors dispositif « Conseil régional : Subvention »)

## Formation Continue qualifiante : Une offre qui évolue

Evolution du poids des domaines de formation dans l'ensemble des places de formation qualifiante financées



*Source: Etoile, Champ des formations qualifiantes*

### **Formation Continue qualifiante : taux de remplissage**

Indicateurs à collecter pour la Région et Pôle emploi

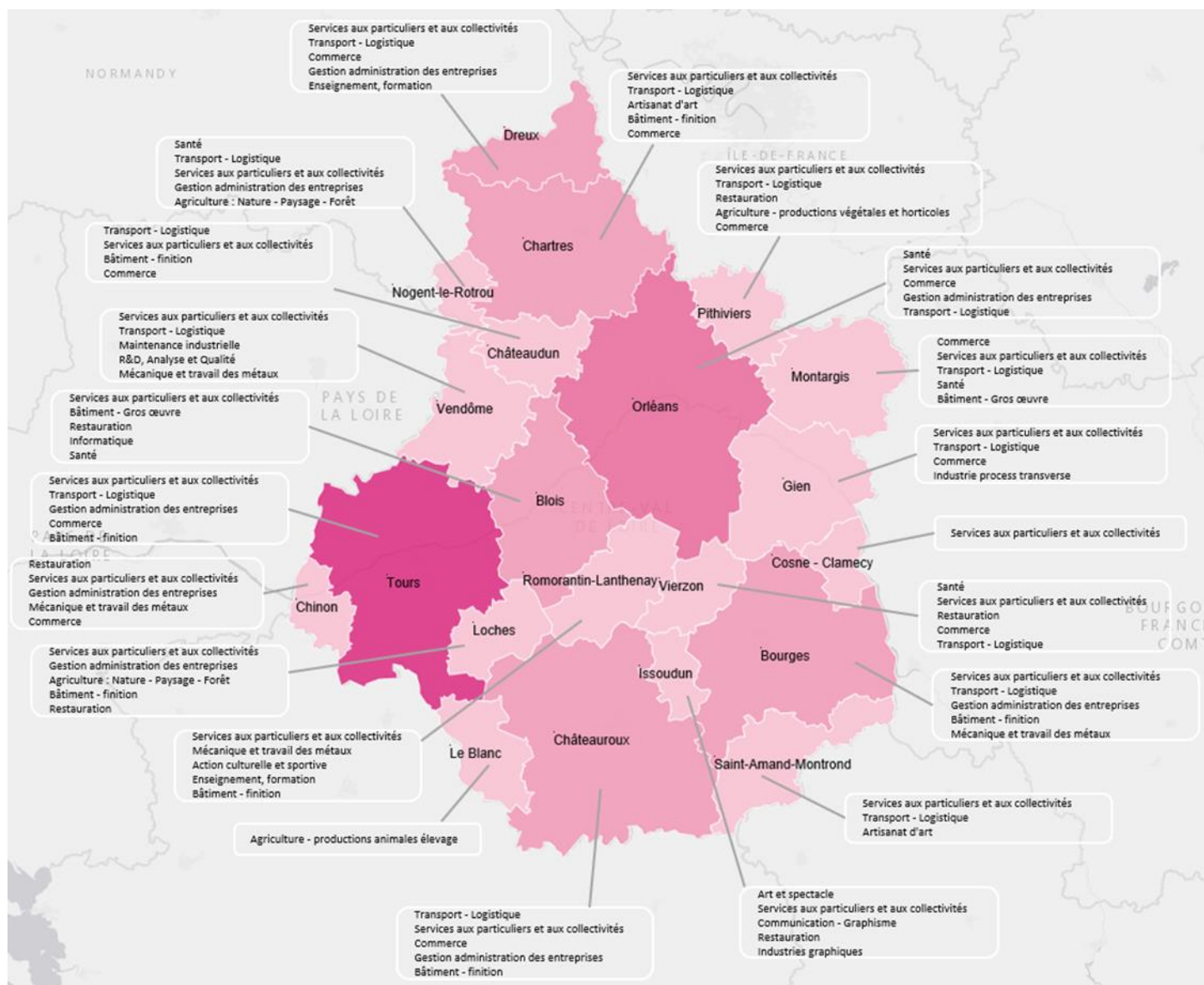
### **Formation Continue qualifiante : taux d'abandon**

Indicateurs à collecter pour la Région et Pôle emploi



## Formation Continue qualifiante : principaux domaines de formation par zone

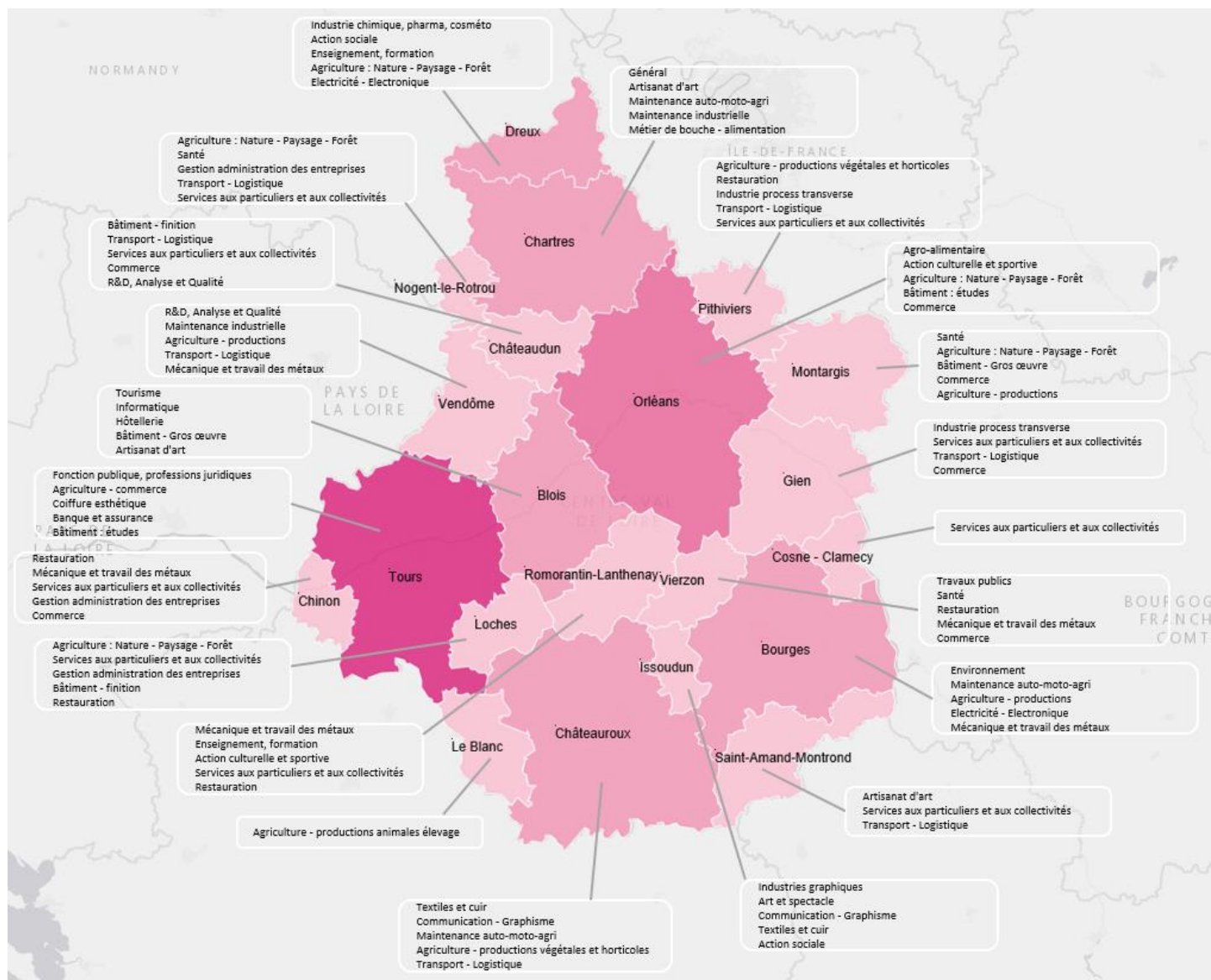
(INDO40) : BO : Principaux domaines de formation de la formation continue qualifiante par zone d'emploi en 2017



Source: Etoile, Champ des formations qualifiantes (Hors dispositif « Conseil régional : Subvention »)

## Formation Continue qualifiante : domaines spécifiques par zone

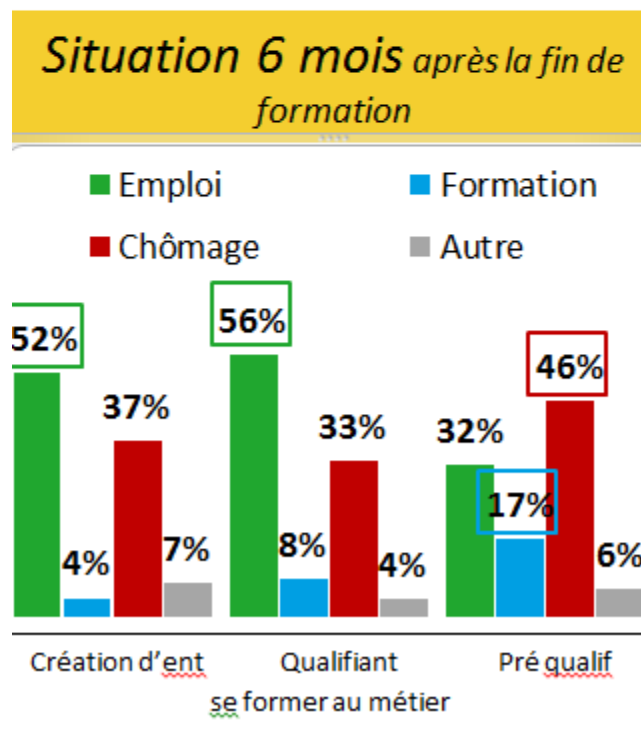
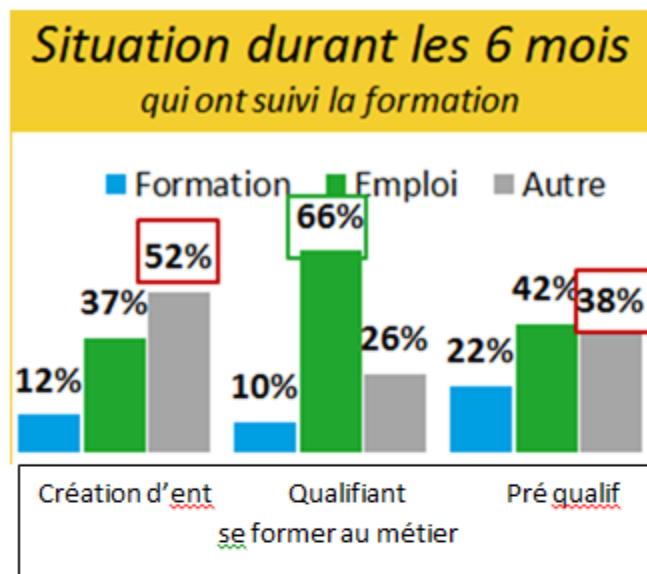
(INDO40\_2) : BO : Domaine de formation spécifique de la formation continue qualifiante par zone d'emploi en 2017



Source: Etoile, Champ des formations qualifiantes (Hors dispositif « Conseil régional : Subvention »)

## Sortants de formation « Parcours métiers » de 2016

(IND112) : Situation professionnelle des stagiaires ayant suivi un parcours métiers durant les 6 mois qui ont suivi leur fin de formation et 6 mois après la fin de formation



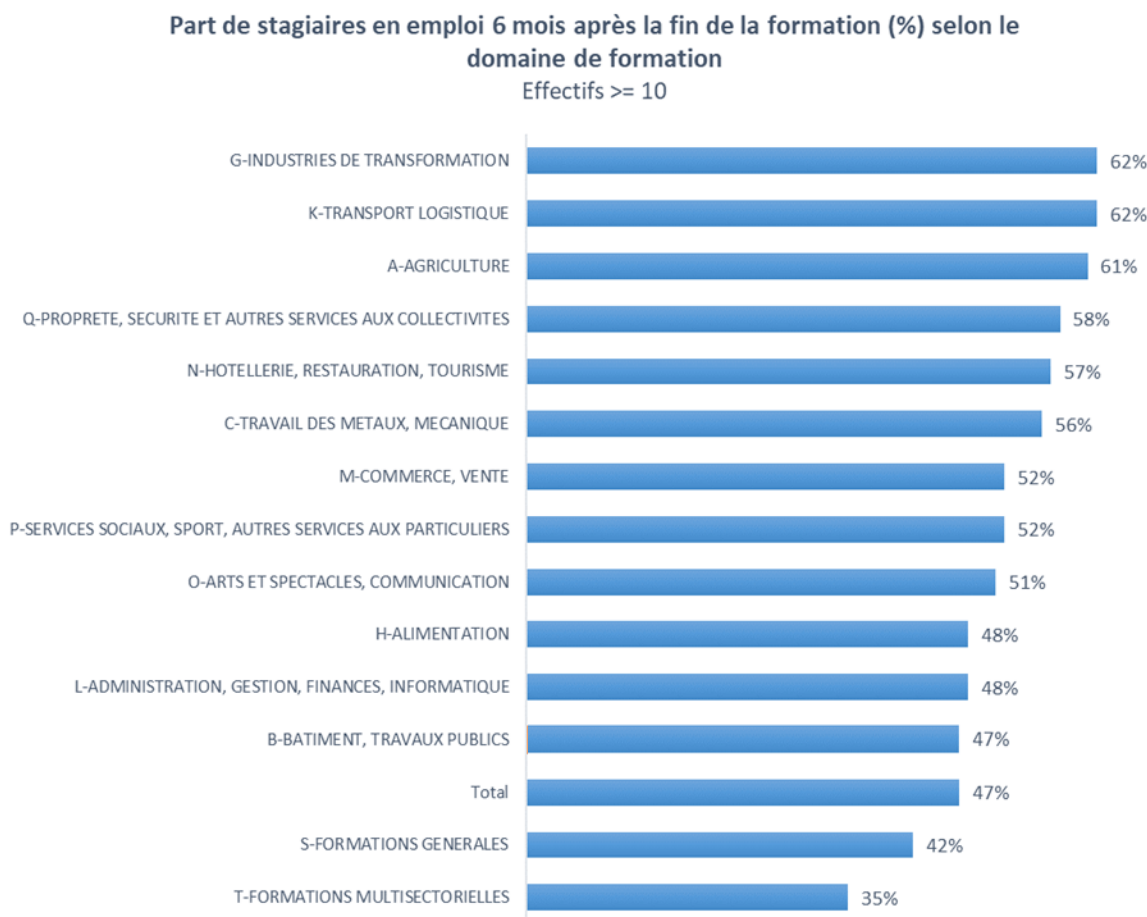
Source : Conseil régional du Centre-Val de Loire, Cabinet COHDA (décembre 2017)

Dans les six mois suivant la fin de la formation, 66% des bénéficiaires d'une formation qualifiante du PRF ont été en emploi, à 6 mois (instant T), ils sont 56% à être en emploi.

Dans 66% des cas, l'emploi est en adéquation avec le niveau de qualification et de compétences acquis lors de la formation

Dans 72% des cas, l'emploi est en adéquation avec le domaine de formation

Les admis à la certification sont plus souvent en emploi que les autres : respectivement 61% contre 45%.



Source : Conseil régional du Centre-Val de Loire, Cabinet COHDA (décembre 2017)

#### (IND113) : ZOOM sur les sorties prématurées en cours de formation

Près de 11% des demandeurs d'emploi en formation « parcours métiers 2017 » du PRF sont sortis prématurément.

- 40% des sorties anticipées sont positives : 30% pour un emploi, 10% pour une formation
- 27% sont des sorties pour raisons personnelles : raisons familiales/financières, stage ne correspondant pas aux attentes ...