









Les ressources humaines du Blaisois face au défi des mutations économiques et des évolutions démographiques

Avril 2010

Les études de l'Observatoire n° 53

Réalisé avec le concours financier du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi et du Conseil Général de Loir-et-Cher

Les ressources humaines du Blaisois face au défi des mutations économiques et des évolutions démographiques

Sommaire

Synthèse	
ntroduction	des DADS 2007
Méthodologie	
Plus de 78 700 actifs	• •
Près de 11 % des actifs occupés ne sont pas salariés	22 400 départs potentiels en retraite pour la zone d'emploi de Blois d'ici 2020
Les non salariés sont surtout des hommes	7 Trois salariés sur 10 de l'industrie et de l'agriculture
lls sont proportionnellement plus âgés que les salariés	concernes par un depart potentiel en retraite d'ici 2020
Quelques différences entre les territoires du Blaisois	
Un poids prépondérant dans l'agriculture, important dans	Beak fold plad ac acparts poterticle pour les carriers
es activités récréatives, l'hôtellerie-restauration et la construction	Des écarts importants au sein des ouvriers qualifiés qui traduisent les différences d'évolution des activités
Principales caractéristiques des salariés	10 (données départementales)
L'importance croissante du travail féminin	Les departs potentiels par activite
Plus de 14 % des salariés sont en situation précaire	Sommaire des activités
Davantage de travailleurs précaires en Beauce	1
Une proportion importante de jeunes en CDD dans le Controis	
Huit intérimaires sur dix ont moins de 40 ans	
Plus d'une salariée sur quatre travaille à temps partiel	
Plus de temps partiel en début et en fin de carrière	
Près de 1 800 salariés en CDD à temps partiel dans le Blaisois	.15 concernées97
Plus de 60 % des actifs quittent leur commune pour aller travailler	u entreprises
En dehors d'Agglopolys, plus de sept actifs sur dix sortent de leu commune tous les jours pour se rendre à leur travail	
Les seniors travaillent plus fréquemment hors de leur domicile	Description of the last of the
Les flux quotidiens s'équilibrent globalement entre le périmètre	Les départs en retraite devraient être largement
et l'extérieur	.17 compensés
Des mouvements importants entre communautés du Blaisois	Un certain impact des mutations sur les besoins en compétences nouvelles
Agglopolys attire chaque jour de nombreux actifs résidant dans le	es la formation, outil du changement100
autres communautés du Blaisois	L'apprentissage et le contrat de professionnalisation peu
Les mouvements résidentiels accroissent la population active du Blaisois	répandus chez les répondants
Un niveau de formation très proche de la moyenne régionale	Des apports extérieurs de travaux sur la question de l'emploi et de la gestion
L'analyse du niveau de formation fait ressortir deux groupes distincts de territoires	des âges
Les jeunes mieux armés que les anciens	
Près de trois actifs sur 10 sont employés	2013 - Havaux du conflice de Coordination Regional
4 hommes sur 10 sont ouvriers, 3 femmes sur 10 sont	Le maintien des seniors dans l'emploi
employées	.24
Une certaine spécialisation des territoires	.25 Eclairage de l'INSEE Centre
Les potentiels de départs en retraite	Le Point (28 janvier 2010) - Dossier spécial
Vers une baisse prononcée et durable	recrutement
·	26

Synthèse

Au dernier recensement (millésimé 2006), l'arrondissement de Blois compte plus de **78 700 actifs**. Parmi eux, près de **11 % ne sont pas salariés**, en particulier des hommes (professions libérales dont celles de la santé, chefs d'entreprise, artisans, commerçants...). Plus de 22 % de ceux-ci ont 55 ans ou plus et **41 % auront atteint 60 ans d'ici 2016**. Sont plus spécialement concernés les domaines de l'agriculture et, dans une moindre mesure, ceux de la construction et de l'hôtellerie-restauration. Les non-salariés travaillent à un âge plus avancé que les salariés, mais le potentiel d'emplois concernés est loin d'être négligeable (2 940 postes).

Parmi les salariés, les femmes sont désormais presque aussi nombreuses que les hommes. En corollaire, cela signifie que le mouvement de croissance du taux d'activité féminin est pratiquement arrivé à son terme. Dans une perspective de raréfaction des ressources en main-d'œuvre, aucune marge de manœuvre ne peut donc plus être trouvée de ce côté.

La **précarité** de l'emploi ne s'est apparemment pas aggravée entre 1999 et 2006 pour les actifs habitant en Loir-et-Cher, mais elle s'est enracinée : plus de 14 % des salariés ne bénéficient pas d'un emploi durable, dont 8 % sont en contrat à durée déterminée et 3 % en intérim. Les femmes sont davantage concernées que les hommes. Cependant, le critère de l'âge se révèle nettement plus discriminant : parmi les jeunes actifs de moins de 25 ans, plus de 3 sur 10 sont en CDD, en intérim ou en contrat aidé. L'accès au marché du travail reste pour beaucoup un chemin long et difficile, fait d'allers et retours entre petits boulots et chômage. En revanche, cette période semble a priori limitée dans le temps puisque 87 % des 25-29 ans sont en CDI, soit seulement 5 points de moins que leurs aînés. L'analyse territoriale par communauté de communes ou d'agglomération fait apparaître des spécificités (proportion importante de jeunes en CDD dans le Controis, par exemple).

Le temps partiel, choisi ou subi, constitue une composante importante du travail féminin. En 2006, plus d'un quart des femmes ne travaillent pas à temps complet, presque 5 fois plus que les hommes. La comparaison avec les données du précédent recensement n'est pas réalisable ; il semble toutefois que cette proportion soit relativement stable, malgré le développement d'activités y recourant. Le temps partiel apparaît plus répandu en début et en fin de carrière. Pour les seniors, cela peut correspondre à un aménagement lié à la condition physique, à une préretraite progressive, mais aussi à un élément de précarité pour ceux

ayant perdu leur emploi. A noter que plus d'un tiers des salariés en CDD sont également à temps partiel.

Lieux de résidence et de travail ne sont pas majoritairement identiques : plus de 6 salariés sur 10 quittent leur commune pour aller travailler. Plus d'un sur 10 sort même du Loir-et-Cher quotidiennement. Ces éléments mettent en évidence la nécessité d'organiser la mobilité pour les personnes en recherche d'emploi.

Bien qu'en progression constante et très voisin de la moyenne régionale (supérieure à celle du Loir-et-Cher), le **niveau de formation des actifs blésois est encore insatisfaisant**. 3 sur 10 n'ont pas dépassé le niveau de la 3^{ème} (16 % sont sans aucune formation ou presque). 38,7 % disposent d'un diplôme de niveau Bac ou au-delà, soit 0,6 point de moins que la région mais 2,6 points de plus que l'ensemble du département.

On constate que, **de génération en génération, la part des moins bien formés diminue**. Plus de 16 % des 25-29 ans ont ainsi obtenu un diplôme supérieur à Bac + 2. Mais ils sont encore **17** % à ne pas avoir suivi de cursus scolaire au-delà du collège. Ce sont (en 2006) des personnes en activité, mais au vu des mutations économiques se pose avec force la question de leurs chances de bénéficier d'un emploi stable et, plus généralement, de leur parcours professionnel.

La répartition des actifs en emploi selon la catégorie socioprofessionnelle (salariés ou non) est empreinte de la
spécialisation du tissu économique local. Le poids historique
de l'industrie, celui de la construction expliquent en effet que
plus d'un quart des salariés soient des ouvriers, le
plus souvent masculins. Au sein du Loir-et-Cher, le bassin
de Blois bénéficie toutefois d'une présence plus
importante des activités tertiaires (3 salariés sur 10
sont des employés) ainsi que des métiers de l'encadrement. Les employés de la fonction publique occupent
une place relativement importante, en particulier pour les
femmes. Là encore, les divergences territoriales sont fortes.

A l'image de la population totale, **les actifs vieillissent**. Le poids des plus de cinquante ans ne cesse d'augmenter (2 sur 10), alors que le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail diminue. Après des décennies de croissance ininterrompue, due à la fois à la croissance démographique et à celle de l'activité féminine hors du foyer, **les actifs vont donc se faire désormais plus rares**. Selon des estimations (qui restent à affiner), l'arrondissement de Blois subirait une érosion de 330 actifs en moyenne par an à partir de 2011 (solde entre les entrants et les sortants).

Le phénomène est d'autant plus remarquable que **le taux** d'activité des personnes de 55 à 64 ans est faible, en Loir-et-Cher comme en France. Il n'a que faiblement augmenté entre 2002 et 2007. Les départs en retraite ou préretraite sont donc précoces. Ils ont de surcroît été favorisés au milieu de la décennie par différentes mesures à destination des personnes entrées très jeunes dans la vie active.

Le marché de l'emploi devrait logiquement être bouleversé au cours des prochaines années. **Dans le Blaisois, plus de 22 000 postes pourraient être ainsi libérés entre 2007 et 2020** (pour 4 500 d'entre eux, ce serait même le cas de 2007 à fin 2010). Le poids de la zone d'emploi (62 %) apparaît légèrement supérieur à son poids économique ; cela tient aux établissements ou organismes rayonnant sur l'ensemble du département ayant leur siège au chef-lieu et y déclarant la totalité de leurs salariés.

Les activités ne seront pas concernées de façon identique. L'industrie le sera davantage, alors que le commerce a des actifs sensiblement plus jeunes, de même que la construction qui a renouvelé ses effectifs à l'occasion de la phase de forte croissance qu'elle vient de connaître ; de nombreux apprentis ont notamment été incorporés.

Des éléments essentiels sont tirés de l'examen des âges des salariés des branches d'activités. Ainsi, **les besoins de l'administration** (collectivités locales en majeure partie) auront un impact certain sur le marché. Au niveau national, les départs à la retraite vont doubler d'ici 2020. Dans le Blaisois, cela se traduira par un volume de **1 600 postes potentiellement libérés d'ici 2015** (soit 1 sur 4) et de 2 600 à l'horizon 2020.

La santé et l'action sociale vont également devoir remplacer des départs en grand nombre, davantage encore que la fonction publique territoriale : 3 300 d'ici 2020, dont plus de la moitié d'ici 2015. Si l'on ajoute les perspectives de développement des services à la personne (on attend le recrutement de 100 000 personnes dans l'ensemble du pays pour cette seule année 2010), ces activités vont effectuer une ponction de main-d'œuvre qui pourrait assécher la ressource et brider le développement d'autres activités.

Une enquête menée par la Maison de l'Emploi permet de surcroît de mesurer que les salariés partant en retraite devraient être remplacés dans des proportions finalement élevées : plus de 3 sur 4 globalement pour les responsables ayant répondu.

Dans un contexte de diminution des effectifs entrant dans la

vie active, le marché du travail va reprendre tous les attributs d'un véritable marché, comme l'exemple récent de la forte croissance en 2007 l'a montré. Une **concurrence vive devrait s'instaurer entre branches, mais aussi entre entreprises** d'une même branche. Dans cette lutte, les plus petites sont évidemment moins bien armées que les grandes. Or aujourd'hui, malgré le chômage, des postes sont toujours difficiles à pourvoir dans certaines spécialités, y compris industrielles. Ces perspectives indiquent que l'inadéquation entre offre et demande, bien loin de se résorber, va au contraire s'amplifier. Des activités telles que la finance (banque et assurances), l'immobilier ou l'éducation-formation vont voir partir 23 à 24 % de leurs salariés d'ici 2015. Serontelles en capacité de pourvoir, dans le Blaisois comme en Loiret-Cher, aux recrutements nécessaires ?

Cette **concurrence** aura également un **aspect territorial** qui sera loin d'être négligeable. La position du bassin de Blois, entre deux agglomérations nettement plus peuplées sur l'axe ligérien (Tours et Orléans), risque d'être fragile.

Mobilité professionnelle, mobilité géographique, sont aujourd'hui les maîtres-mots pour accéder au marché du travail et s'y maintenir. Passer d'un métier à l'autre n'est cependant pas chose aisée, surtout lorsque les capacités d'apprentissage sont faibles ou se sont émoussées au fil du temps. Or, les pénuries de main-d'œuvre qui s'annoncent vont rendre plus que jamais nécessaires les passages d'une entreprise à l'autre, d'un secteur à l'autre. L'observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi annonce de nouvelles pertes d'emploi dans l'industrie et l'agriculture dans notre région. Les ressources complémentaires de demain sont sans doute en partie dans ces salariés issus de ces secteurs et en particulier les seniors. Il est plus que probable que l'âge du départ en retraite sera reculé. Par ailleurs, le nombre de chômeurs de plus de 50 ans est celui qui s'accroît le plus fortement (+ 30 % sur un an en février 2010). Or, une étude menée par Opcalia conclut que dans l'ensemble, les entreprises ne différencient pas la gestion des seniors de celle des autres salariés, hormis quelques-unes pour qui l'enjeu est particulièrement fort (à peine 1 sur 5).

En remettant ces salariés en emploi, on résoudra à la fois leur situation personnelle et les besoins futurs en ressources humaines. Les moyens pour y parvenir sont connus : format ion tout au long de la vie, mise en œuvre d'une gestion spécifique des salariés âgés, validation des acquis de l'expérience, transférabilité des compétences.

Introduction

A l'heure où la crise économique détruit des emplois en grand nombre et met au chômage des centaines de salariés du bassin Blaisois, il n'est pas facile de s'extraire de l'urgence du quotidien. La Maison de l'Emploi du Blaisois a cependant souhaité, en partenariat avec l'Observatoire de l'Economie et des Territoires, prendre de la hauteur et rechercher des éléments d'anticipation propres à éclairer ses décisions. Les événements conjoncturels ne doivent en effet pas occulter les tendances de fond à l'œuvre au sein du tissu socio-économique et notamment les problèmes persistants d'adéquation entre offre et demande d'emploi.

Cette adéquation se joue sur deux plans, quantitatif et qualitatif. Sur le premier point, le **vieillissement de la population active** est l'un des traits qui impactent déjà les ressources humaines et vont s'imposer davantage encore dans les années qui viennent comme une donnée incontournable. Face aux classes surabondantes du baby-boom qui quittent le marché du travail, se présentent des générations beaucoup moins étoffées. L'effet de ciseau, masqué en grande partie par la montée du chômage, ne manquera pas de se faire remarquer lorsque l'activité repartira de l'avant. Même si ce phénomène est bien connu et largement médiatisé il n'est pas certain qu'il soit toujours bien anticipé dans les entreprises. De même, les secteurs d'activité ne sont pas tous concernés avec la même acuité.

Par ailleurs, les mutations économiques s'accélèrent, notamment sous l'impact des difficultés actuelles. Elles vont générer de nouveaux besoins de compétences pour les entreprises. Il conviendra donc rapidement de préparer la main-d'œuvre à ces nouveaux emplois et, dès aujourd'hui, de faciliter la mobilité professionnelle des salariés dont les postes vont être (ou sont déjà) supprimés.

Les réponses aux questions d'adéquation entre quantité et qualité de main d'œuvre d'un côté et besoins des entreprises de l'autre conditionnent le devenir des territoires et leur attractivité pour permettre à la population qui y vit de trouver du travail localement. L'avenir économique et social du bassin de Blois est donc en jeu.

Des actions sont donc à entreprendre, notamment en matière de formation, tant initiale que professionnelle, d'insertion et réinsertion. L'Observatoire a entrepris d'apporter un éclairage aussi clair et objectif que possible par la mobilisation de données inexploitées jusque là.

L'étude s'efforce d'apporter des éléments de réponse sur les points suivants : caractéristiques de la main-d'œuvre, éléments de fragilité, problématique des départs en retraite. Elle s'appuie sur différentes sources disponibles actuellement :

- Données du recensement sur la population active : statut, temps travaillé (complet ou non), conditions d'emploi,branches d'activité, sexe, catégories socioprofessionnelles, niveau de formation, etc. L'année de référence est 2006 (données du recensement).
- Pyramide des âges des salariés par grand secteur d'activité. L'année de référence est 2007 (dernières données DADS disponibles à ce jour) ; croisements avec les catégories socioprofessionnelles et le sexe. Cela permet d'identifier les secteurs d'activités ainsi que les catégories et les volumes d'emplois potentiellement en tension. Selon l'opportunité et en fonction des données disponibles (secret statistique), une analyse à un niveau plus fin des branches d'activité est réalisée. Pour ce volet, compte tenu du nombre élevé d'informations couvertes par le secret statistique au niveau des bassins d'emploi, l'analyse est réalisée sur l'ensemble du Loir-et-Cher. Des éléments sont toutefois apportés pour le bassin chaque fois que cela est possible.
- Problématique de l'artisanat : entreprises artisanales dont le dirigeant est proche de la retraite - secteurs d'activités et localisation de ces entreprises, emplois concernés

Autant que faire se peut, des comparaisons sont effectuées avec les résultats de l'étude réalisée en 2002 sur le même thème, permettant ainsi de donner des indications sur les évolutions à l'œuvre.

Une **enquête** menée **auprès des entreprises** (une vingtaine de réponses) apporte une touche plus qualitative et permet d'approcher la part des salariés partant en retraite qui seront remplacés, d'appréhender les besoins futurs en compétences nouvelles et de mesurer l'impact des mutations technologiques et économiques sur l'organisation des entreprises.

Méthodologie

Données du recensement

L'INSEE a mis en ligne l'ensemble des données normalisées issues du recensement rénové. Elles sont millésimées 2006. De nombreuses modifications ont été apportées dans les méthodes de comptage, en particulier pour la population active. Celle-ci prend désormais en compte des personnes ayant une activité réduite en complément de leur statut principal (étudiant ou retraité par exemple), ce qui n'était pas le cas dans les recensements précédents. Aucune évolution ne peut donc être calculée. Les comparaisons de structure sont moins affectées, mais leur utilisation doit elle aussi être faite avec prudence et parcimonie.

Lorsqu'aucune précision d'âge n'est indiquée, l'analyse porte sur l'ensemble des actifs, de 15 ans à 65 ans et plus.

Les données portent sur l'arrondissement de Blois, territoire de compétence de la Maison de l'Emploi.

DADS - Déclarations Annuelles de Données Sociales

La DADS est une déclaration que tout établissement employeur de personnel doit établir chaque année et adresser au plus tard le 31 janvier à la CRAM. Elle concerne les entreprises, les exploitants agricoles, les collectivités territoriales, les établissements de santé. Elle permet à l'INSEE d'élaborer des statistiques sur l'emploi et les salaires. Celles transmises à l'Observatoire portent sur l'année 2007 (dernières en date).

La publication des données issues de l'exploitation des déclarations est soumise aux **règles de secret statistique** suivantes :

- Il ne peut être fourni d'informations sur des effectifs inférieurs à 5 salariés ou postes.
- Aucun salarié (ou poste) ne doit représenter plus de 80 % de la masse salariale d'un effectif donné.
- Aucun effectif ne doit se rapporter à moins de 3 entreprises ou
 Atablissements
- Aucune entreprise ou établissement ne doit représenter plus de 85 % de la grandeur étudiée dans une case.

Ces données sont utilisées essentiellement dans cette étude pour les précieuses indications qu'elles fournissent sur l'âge des salariés. Il convient de signaler que les règles de secret exposées ci-dessus génèrent cependant des manques qui peuvent gêner ou interdire l'analyse pour certaines activités.

Ainsi, plus on en entre dans le détail des territoires et des activités, plus le secret statistique intervient. Les résultats de l'exploitation relative à la répartition par âge selon l'activité par zone d'emploi sont en conséquence moins précis. Ils doivent être considérés comme un ordre de grandeur et non une valeur exacte. Pour les secteurs, le potentiel des départs sera calculé sur le total des données connues par âge et non sur le total général (fourni par ailleurs). Le secteur de l'industrie apparaît le plus handicapé à cet égard (jusqu'à 20 % des effectifs non ventilés par âge dans le Blaisois).

Les données fournies entraînent une légère surestimation du nombre de salariés. Sont en effet pris en compte les salariés ayant travaillé au moins 1 mois ou 120 heures dans une entreprise. Un certain nombre de personnes effectuent plusieurs périodes (dans la même entreprise ou dans des établissements différents) susceptibles d'être comptabilisées au cours de l'année. C'est notamment le cas pour les jeunes, qui enchaînent souvent les contrats précaires, ainsi que les plus de 60 ans (peu nombreux cependant). Leur poids dans la répartition par âge ne reflète donc probablement pas complètement la réalité.

Le tableau ci-après présente les écarts entre le nombre de salariés au recensement 2006 (au lieu de travail) dans la zone d'emploi de Blois et celui des postes de salariés tirés des DADS 2007.

			Eca	rt
	RP 2006	DADS 2007	Nombre	%
20-24 ans	5 751	9 876	+ 4 125	+ 71,7
25-29 ans	7 392	9 878	+ 2 486	+ 33,6
30-34 ans	9 009	9 432	+ 423	+ 4,7
35-39 ans	9 538	10 794	+ 1 256	+ 13,2
40-44 ans	9 464	10 410	+ 946	+ 10,0
45-49 ans	9 570	9 659	+ 89	+ 0,9
50-54 ans	9 046	9 064	+ 18	+ 0,2
55-59 ans	5 381	6 175	+ 794	+ 14,8
60 ans ou plus	841	1 439	+ 598	+ 71,1
Total	68 059	80 372	+ 12 313	+ 18,1

D'après sources : INSEE - RP 2006, DADS 2007

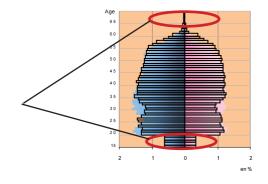
Les DADS ont été fournies par zone d'emploi (et non par arrondissement) afin de pouvoir effectuer une comparaison avec les données 2002. Il y a donc un léger décalage territorial avec l'exploitation des résultats du recensement.

Certaines **hypothèses de travail** ont été posées afin de faciliter l'analyse :

- L'âge de départ à la retraite est fixé à 60 ans, âge légal en vigueur actuellement. Il est évidemment susceptible de varier d'ici 2020, horizon retenu dans cette étude, mais l'avancement ne pourra être que progressif. Il apparaît d'ailleurs qu'aujourd'hui beaucoup de salariés ont déjà quitté le marché du travail à 60 ans. De surcroît, il est impossible de prévoir quelles seront les orientations qui prévaudront finalement dans la réforme des retraites qui devrait être discutée d'ici la fin de cette année 2010.
- Lors du calcul des départs à la retraite potentiels, les salariés ayant déjà atteint ou dépassé 60 ans en 2007 ne seront pas pris en compte. L'analyse doit en effet permettre d'anticiper les postes qui pourraient se libérer dans les années futures et il est probable que la plus grande partie de ces salariés ont déjà quitté leur poste. Ils figurent néanmoins dans les effectifs totaux.

Point particulier sur la forme de certaines pyramides

Les DADS permettent de connaître l'âge exact de 20 à 65 ans. Audessus et en-dessous, il s'agit de données agrégées (65 à 70 ans et 15 à 19 ans). Pour réaliser la pyramide, nous avons pris le parti de lisser ces données, en les répartissant équitablement : chaque année est égale à 1/5ème de la valeur non répartie. Voir exemple ci-dessous.



Plus de 78 700 actifs

En 2006, l'arrondissement de Blois compte **78 731 actifs** (avec ou sans emploi), soit 53,1 % du total du Loir-et-Cher. L'INSEE ayant modifié le mode de comptage des actifs, en incorporant notamment des personnes ayant une activité réduite (étudiants ou retraités par exemple), il est impossible de mesurer l'évolution par rapport au recensement 1999 (voir note méthodologique).

Parmi ces actifs, **70 843 occupent un emploi** et 7 888 en recherchent (11,2 %).

On recense **7 173 travailleurs non salariés**, soit **10,6 %** du total des actifs occupés. Cette proportion est légèrement inférieure à la moyenne départementale (11,4 %).

Près de 11 % des actifs occupés ne sont pas salariés

L'essentiel de l'analyse portera sur les salariés. Auparavant, il apparaît utile d'apporter quelques éléments sur les non-salariés.

Les non salariés sont surtout des hommes

Près de 14 % des actifs masculins ayant un emploi sont **non salariés**, contre seulement 6,3 % pour les femmes. Il convient de préciser que le statut

d'auto-entrepreneur, dont le nombre des adeptes croît rapidement, n'était pas encore créé au moment des recensements.

Part des non salariés par sexe (en %)

	Hommes		Femm	Femmes		Ensemble	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Arrondissement de Blois	5 038	13,5	2 135	6,3	7 173	10,6	
Loir-et-Cher	10 478	14,8	4 653	7,5	15 132	11,4	

D'après source : INSEE - RP 2006

Ils sont proportionnellement plus âgés que les salariés

Plus de 22 % des non salariés ont 55 ans ou plus, contre un peu plus de 9 % pour les salariés. S'agissant le plus souvent de travailleurs indépendants ou de chefs d'entreprise, ils ont tendance à travailler à un âge plus avancé. Pour les premiers, seul leur propre emploi est en cause. En revanche,

pour les seconds, la question de la pérennité de l'entreprise liée à leur départ en retraite se pose avec une grande acuité dans la mesure où des emplois sont en jeu. Une analyse de l'âge des chefs d'entreprise artisanale (située à la fin de cette étude) permettra d'éclairer davantage les enjeux.

Part des non salariés de 55 ans et plus en 2006 par sexe et comparaison avec les salariés (en %)

en Loir-et-Cher

Statut	Hom	Hommes		Femmes		Ensemble	
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Non salariés	2 350	22,4	1 052	22,6	3 402	22,5	
Salariés	5 088	8,5	5 907	10,2	10 995	9,3	
Total	7 438	10,5	6 959	11,1	14 397	10,8	

D'après source : INSEE - RP 2006

dans l'arrondissement de Blois

Statut	Homi	Hommes		Femmes		Ensemble	
Statut	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Non salariés	1 146	22,7	462	21,7	1 608	22,4	
Salariés	2 656	8,3	3 285	10,3	5 941	9,3	
Total	3 802	10,2	3 748	11,0	7 549	10,6	

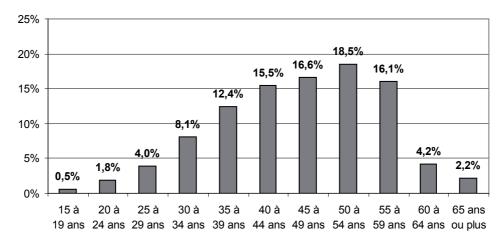
D'après source : INSEE - RP 2006

Si l'on ajoute ceux de 50 à 55 ans, ce sont **41 % des non salariés** qui **auront atteint ou dépassé 60 ans en 2016**. Ils représentent un total de 2 940 personnes, dont presque 72 % d'hommes.

La répartition par âge quinquennal montre d'ailleurs que les non-salariés sont très majoritairement âgés de 40 ans ou plus, quel que soit le sexe (73 %).

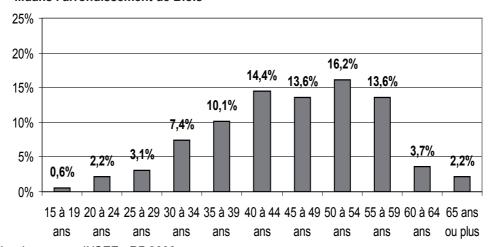
Répartition par âge quinquennal des non salariés en 2006

...en Loir-et-Cher



D'après source : INSEE - RP 2006

...dans l'arrondissement de Blois



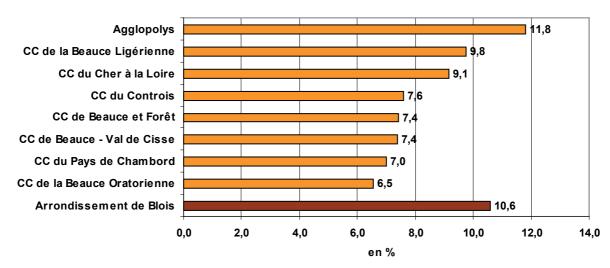
D'après source : INSEE - RP 2006

Quelques différences entre les territoires du Blaisois

La part des non-salariés dans le total des actifs occupés est **un peu plus importante dans Agglopolys**, en lien avec la présence de professionnels libéraux et de nombreux chefs d'entreprise et commerçants. Elle est plus faible, à l'op-

posé, dans les communautés où la densité de ces métiers apparaît moindre. L'écart n'est pas minime, puisque l'on va presque du simple au double.

Part des non salariés par communauté de communes ou d'agglomération (en %)

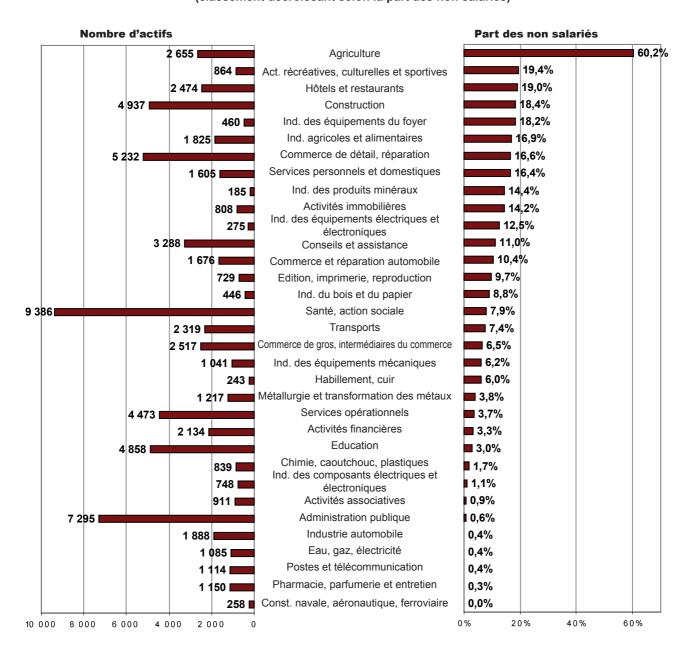


Un poids prépondérant dans l'agriculture, important dans les activités récréatives, l'hôtellerie-restauration et la construction

La part des **non-salariés** est très variable selon les activités. Ils sont **quasiment absents dans de nombreuses branches industrielles** (deux exceptions notables, les équipements du foyer, 18 % et les industries agroalimentaires, qui comprennent les artisans boulangers et charcutiers, 17 %), **dans l'administration** (collectivités locales et organismes consulaires pour l'essentiel), **assez rares dans les services** (elle atteint cependant plus de 19 % dans les activités récréatives, culturelles et sportices, et plus de 16 % dans les servicves personnels).

En revanche, **leur poids est important**, voire prépondérant, **dans les secteurs où l'activité repose traditionnellement sur un grand nombre de travailleurs indépendants et de très petites entreprises** (ou exploitations). Ainsi, il s'établit à 16 % dans le commerce de détail, 18 % dans la construction et 19 % dans l'hôtellerierestauration. Dans **l'agriculture**, les non-salariés sont très largement majoritaires (**60** %). Pour ce secteur, la moyenne départementale s'établit à 58 %.

Répartition des actifs totaux par activité et part des non salariés dans l'arrondissement de Blois en 2006 (en %) - (classement décroissant selon la part des non salariés)



D'après source : INSEE - RP 2006

Les effectifs sont trop limités dans de nombreuses branches pour réaliser cette analyse par communauté de communes.

Principales caractéristiques des salariés

L'importance croissante du travail féminin

En 2006, les **femmes représentent quasiment la moitié des salariés** du Blaisois occupant un emploi : 49,7 %, soit un peu plus que la moyenne départementale (49 %). Le mouvement, entamé depuis longtemps, s'est poursuivi de façon assez soutenue dans la période récente puisque la part des salariées n'était que de 47 % en 1999 pour l'ensemble du Loir-et-Cher (donnée non disponible par arrondissement).

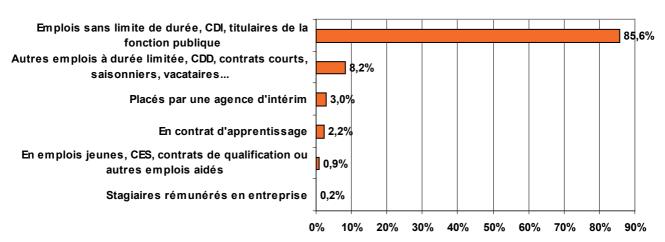
Plus de 14 % des salariés sont en situation précaire

Parmi l'ensemble des salariés du Blaisois, près de **86 % bénéficient d'un emploi durable** (CDI ou fonction publique). A noter que chez les hommes, la proportion (86,3 %) est supérieure de 1,5 point à celle des femmes. Un peu plus de **11 % ont un emploi à durée limitée** (8,2 % de contrats courts type CDD et 3 % d'intérimaires), **davantage chez les femmes** (près de 13 %); 2 % sont apprentis (dont 68 % d'hommes) et 1 % en contrat aidé (dont près de deuxtiers de femmes).

Les écarts avec la moyenne départementale sont le plus souvent infimes.

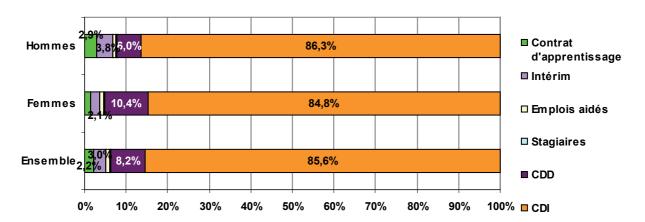
Il convient de souligner que cette **structure de répartition n'a que très marginalement évolué** depuis 1999 au niveau départemental. La part des salariés en CDI (ou titulaires de la fonction publique) aurait même un peu augmenté (un point de plus).

Répartition des actifs salariés selon la condition d'emploi dans l'arrondissement de Blois en 2006 (en %)

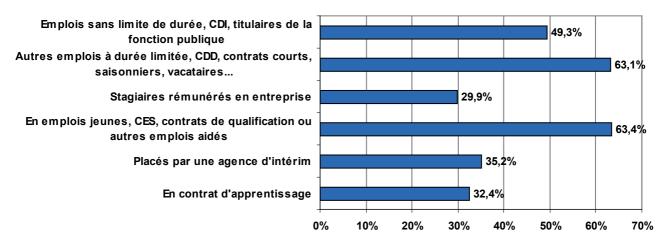


D'après source : INSEE - RP 2006

Répartition des salariés selon la condition d'emploi dans l'arrondissement de Blois selon le sexe en 2006 (en %)



Part des femmes parmi l'ensemble des salariés selon la condition d'emploi dans l'arrondissement de Blois en 2006 (en %)

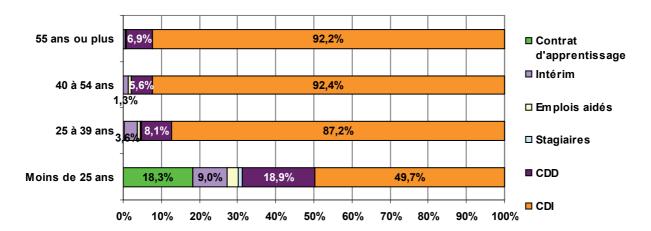


D'après source : INSEE - RP 2006

Selon l'âge, la répartition par condition d'emploi est évidemment différente, en particulier pour les **moins de 25 ans**. Chez ces derniers, la phase de formation initiale n'est pas toujours achevée puisque près de 20 % sont en apprentissage. Mais ce qui frappe également, c'est la **précarité fréquente** des emplois qu'ils occupent : **plus de 3 sur 10 sont en CDD, en intérim ou en contrat aidé**. On

constate de surcroît que **le poids de ces postes précaires diminue au fur et à mesure que l'on avance en âge**. L'intérim est d'ailleurs souvent considéré aujourd'hui comme un passage obligé vers l'emploi pour de nombreuses activités. On peut également souligner que la part des salariés en CDD est un peu plus élevée pour les 55 ans et plus que pour les 40-54 ans.

Répartition des salariés selon la condition d'emploi dans l'arrondissement de Blois par tranche d'âge en 2006 (en %)

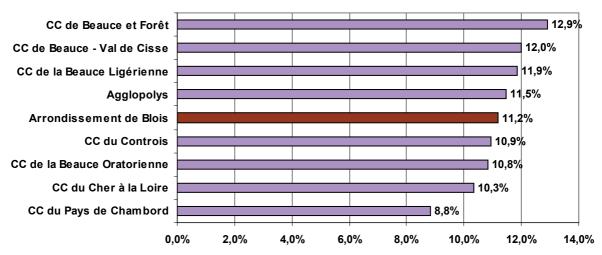


Davantage de travailleurs précaires en Beauce

Composition sociologique de la population et caractéristiques de l'économie locale se combinent pour aboutir à une différenciation assez marquée des territoires face au travail précaire. L'emprise de l'agriculture en Beauce se traduit par une part plus élevée qu'ailleurs de travailleurs

saisonniers dans trois des communautés de cette région agricole. A l'opposé, les habitants du Pays de Chambord sont souvent des cadres ou des professions intermédiaires, moins exposés aux contrats à durée limitée.

Part des salariés en CDD ou intérim par territoire dans l'arrondissement de Blois en 2006 (en %)



D'après source : INSEE - RP 2006

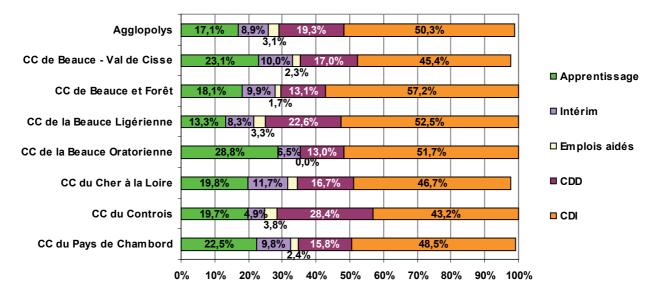
Une proportion importante de jeunes en CDD dans le Controis

Les divergences sont encore plus prégnantes s'agissant des jeunes de moins de 25 ans. L'étroitesse de certains effectifs accentue cependant les particularités et il convient de rester prudent dans l'analyse (signalons à cet égard que les stagiaires en ont été exclus parce que trop peu nombreux).

Le développement économique du **Controis**, industriel pour l'essentiel (agro-alimentaire principalement) génère

des emplois non pérennes en proportion assez importante : un jeune sur trois est en CDD ou en intérim. En Beauce Val de Cisse et Pays de Chambord, la densité du tissu artisanal (bâtiment en particulier) débouche sur une part élevée d'apprentis. Les jeunes en emploi bénéficient très majoritairement d'un contrat stable en Beauce et Forêt.

Répartition des salariés de moins de 25 ans selon la condition d'emploi par territoire dans l'arrondissement de Blois en 2006 (en %)



Huit intérimaires sur dix ont moins de 40 ans

On peut en complément s'attacher à comparer la répartition par âge des trois principales conditions d'emploi identifiées (les effectifs sont insuffisants pour les autres types).

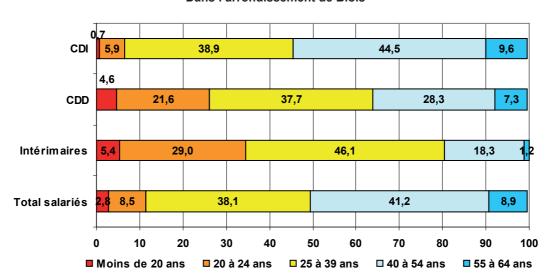
Les jeunes de moins de 25 ans représentent plus d'un tiers des intérimaires du Blaisois (davantage qu'en moyenne départementale) contre moins de 20 % pour les 40 ans et plus (Loir-et-Cher: 25 %). A l'inverse, leur proportion est très modeste parmi les titulaires d'un CDI (7 % environ), où les 40 ans et plus sont assez nettement majoritaires (55 %).

Dans le Blaisois, la part des 40-54 ans parmi les intérimaires est inférieure de 4 points à celle de l'ensemble du département.

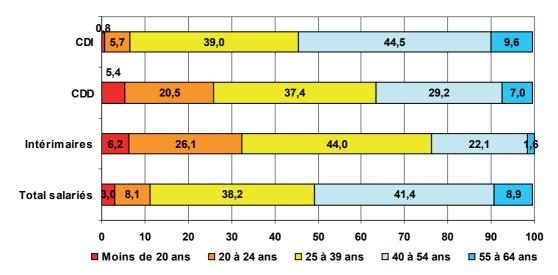
La répartition par âge des salariés en CDD traduit une situation intermédiaire entre les deux autres formes d'emploi. Elle est quasiment identique dans l'arrondissement et le département.

Répartition des salariés par grandes tranches d'âge pour les trois principales conditions d'emploi en 2006 (en %)

Dans l'arrondissement de Blois



En Loir-et-Cher



Plus d'une salariée sur quatre travaille à temps partiel

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou subi, constitue une composante importante du travail féminin. En 2006, **plus d'un quart des femmes (27,5 %)** de l'arrondissement **ne travaillent pas à temps complet**, contre 5,3 % pour les hommes ; ces valeurs sont très proches de celles de l'ensemble du Loir-et-Cher.

Comme cela a été précisé, aucune évolution ne peut être

effectuée depuis 1999, ni comparaison de structure. A titre tout-à-fait indicatif, on peut rappeler qu'au précédent recensement, près de 32 % des femmes travaillaient à temps partiel. Il semblerait donc que ce dernier ne se soit pas accru au cours des dernières années, malgré le développement de certaines activités réputées y recourir massivement (services à la personne, grandes surfaces commerciales...).

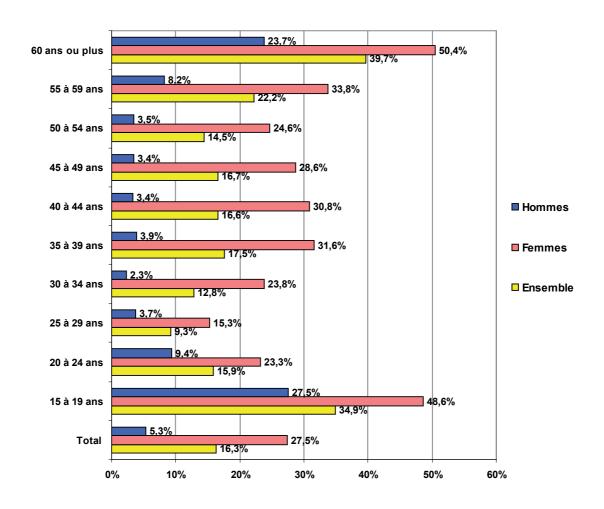
Plus de temps partiel en début et en fin de carrière

Les **proportions les plus élevées** de salariés à temps partiel **se situent aux deux extrémités de la pyramide des âges**. La prise en compte de nouvelles catégories d'actifs par l'INSEE (cf. note méthodologique au début du document) n'y est sans doute pas étrangère, s'agissant de personnes exerçant des «petits boulots» (étudiants, retraités...). Pour les moins de 20 ans joue également l'apprentissage. Le temps partiel apparaît ainsi comme un mode important de gestion de début et de fin de carrière. Pour les 55-59 ans, le taux (plus de 22 %) peut correspondre à un aménagement de

poste en raison de l'apparition de difficultés physiques, ou à une préretraite progressive. Il peut également être un signe de précarité renvoyant aux problèmes de reclassement des seniors ayant perdu un emploi stable.

Chez les femmes, la part la plus faible est enregistrée par les 25-29 ans (15,3 %), tandis que chez les hommes, c'est entre 30 et 34 ans (2,3 %).

Part des actifs salariés à temps partiel par sexe et âge quinquennal en 2006 (en %) Arrondissement de Blois



Part des actifs salariés à temps partiel par sexe en 2006 selon le territoire (en %)

	Hommes	Femmes	Total
Agglopolys	5,9	27,6	16,7
CC de Beauce - Val de Cisse	5,3	29,9	17,7
CC de Beauce et Forêt	4,7	28,9	16,5
CC de la Beauce Ligérienne	3,9	24,5	14,3
CC de la Beauce Oratorienne	4,0	32,5	17,8
CC du Cher à la Loire	5,0	23,0	13,9
CC du Controis	5,9	28,4	17,5
CC du Pays de Chambord	3,7	27,5	15,5

D'après source : INSEE - RP 2006

Près de 1 800 salariés en CDD à temps partiel dans le Blaisois

L'analyse de la proportion des salariés à temps partiel pour les deux principaux types d'emploi (CDI et apparentés – CDD et apparentés hors intérim) est riche d'enseignement. Plus d'un tiers des salariés en CDD ont un emploi à temps partiel (34 %) contre 14 % pour les bénéficiaires d'un em-

ploi durable. C'est même le cas pour une très large majorité des plus de 55 ans (59 %). Globalement, près de **1 800 actifs sont concernés** en 2006 par ce type de postes à durée doublement limitée dans l'arrondissement de Blois (3 500 en Loir-et-Cher).

Répartition des salariés en CDD à temps partiel pour quelques catégories en 2006 (en nombre et %)

	Arr. de Blois		Loir-et-	Cher
	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	1 384	77,5	2 709	76,2
Hommes	401	22,5	845	23,8
Moins de 25 ans	354	19,8	688	19,4
55 ans et plus	242	13,6	422	11,9
Total	1 785	100	3 553	100

D'après source : INSEE - RP 2006

Plus de 60 % des actifs quittent leur commune pour aller travailler

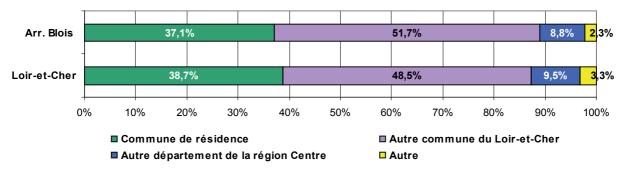
Les analyses réalisées sur la mobilité montrent que la dissociation entre commune de résidence et commune de travail est de plus en plus fréquente, par choix le plus souvent (de plus en plus de ménages s'installent dans les communes rurales situées en 2^{ème}, voire 3^{ème} couronne des principales agglomérations), mais aussi parfois par obligation.

En 2006, dans l'arrondissement de Blois, **moins d'un actif occupé sur 4 travaille dans la commune où il réside** et plus de la moitié dans une autre localité du Loir-et-Cher. Les habitants du bassin sortent un peu moins fréquemment du département qu'en moyenne.

La concentration des emplois et des activités sur les pôles (notamment au sein des parcs d'activité) et l'éloignement de la population ne fait pas que poser question en termes d'impact écologique par la multiplication des véhicules sur les routes.

Elle interroge sur la capacité **d'organiser la mobilité** à faible coût **pour les personnes les plus vulnérables vis-à-vis de la sphère du travail** : salariés en CDD ou en intérim (en particulier ceux à temps partiel), demandeurs d'emploi, jeunes à la recherche d'un stage ou d'un premier poste, et surtout les personnes en insertion ou en difficulté.

Répartition des actifs occupés selon le lieu de travail en 2006 (en %)

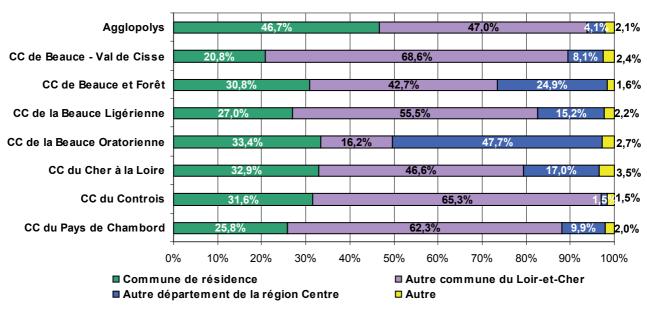


En dehors d'Agglopolys, plus de sept actifs sur dix sortent de leur commune tous les jours pour se rendre à leur travail

L'attraction des grandes agglomérations est très visible dans la répartition des actifs des communautés de communes selon le lieu de travail. C'est le cas en particulier de celle d'Orléans pour la Beauce Oratorienne (près de la

moitié des actifs) et, dans une moindre mesure pour Beauce et Forêt. En dehors d'Agglopolys, les déplacements quotidiens sont d'ailleurs très volumineux : moins d'un actif sur trois travaille dans sa commune de résidence.

Répartition des actifs occupés de l'arrondissement de Blois selon le lieu de travail en 2006 (en %) par territoire



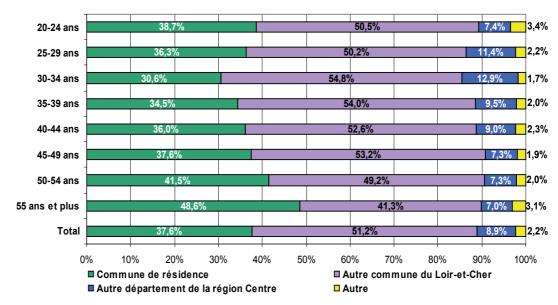
D'après source : INSEE - RP 2006

Les seniors travaillent plus fréquemment près de leur domicile

C'est entre 25 et 34 ans que les salariés sont les plus nombreux à sortir quotidiennement du Loiret-Cher pour se rendre au travail (autour de 14 %). La proportion décline ensuite avec l'âge pour se stabiliser entre 9 et 10 % à partir de 45 ans. 49 % des seniors (55 ans et plus) ont un emploi à proximité de chez eux contre

31 % seulement des 30-34 ans. La mobilité professionnelle et géographique des plus de 50 ans est l'un des défis majeurs à relever dans l'optique d'une sécurisation des parcours professionnels. Ils sont plus que d'autres fragilisés par la transformation, voire la suppression, de postes sous la pression des mutations économiques.

Répartition des actifs occupés de l'arrondissement de Blois selon le lieu de travail en 2006 par tranche d'âge (en %)



Les flux quotidiens s'équilibrent globalement entre le périmètre et l'extérieur

Les **mouvements quotidiens** entre le périmètre de la Maison de l'Emploi du Blaisois et les autres territoires concernent **plus de 20 000 actifs**, dans un sens ou dans l'autre. Globalement, ces flux sont équilibrés. Le **solde est très lar**-

gement bénéficiaire avec les deux autres arrondissements du Loir-et-Cher, mais aussi l'Indre-et-Loire. Il est en revanche déficitaire avec l'Ile-de-France et l'ensemble de la région Centre, en particulier le Loiret.

Migrations quotidiennes domicile-travail en 2006 entre le périmètre de la Maison de l'Emploi du Blaisois et les autres territoires

	Périmètre MDEB vers extérieur	Extérieur vers périmètre MDEB	Solde
Arrondissement de Vendôme	1 170	1 900	+ 730
Arrondissement de Romorantin	1 430	3 130	+ 1 700
Total Loir-et-Cher	2 600	5 030	+ 2 430
Cher	60	60	0
Eure-et-Loir	330	160	- 170
Indre	70	180	+ 110
Indre-et-Loire	2 130	2 470	+ 340
Loiret	3 830	1 650	- 2 180
Total Centre	6 420	4 520	- 1 900
Ile-de-France	940	240	- 700
Autres régions	630	630	0
Total général	10 590	10 420	- 170

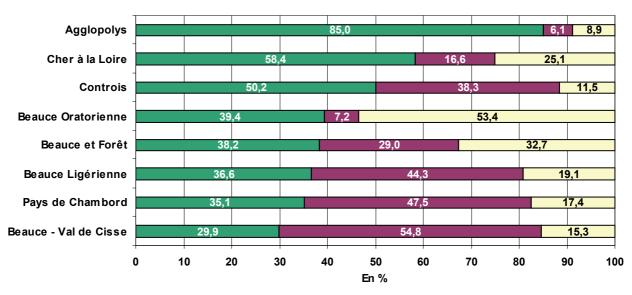
D'après source : INSEE - RP 2006

Des mouvements importants entre communautés du Blaisois

Logiquement, les actifs résidant sur le territoire d'Agglopolys trouvent le plus souvent du travail au sein de la communauté. Dans d'autres territoires comme le Controis, Beauce – Val de Cisse, la Beauce Ligérienne, le Pays de Chambord et Cher à la Loire, l'aire de travail est très majoritairement circonscrite à

l'arrondissement de Blois. En revanche, pour Beauce et Forêt et surtout la Beauce Oratorienne, une proportion très importante de personnes vont exercer leur activité en-dehors du Blaisois, en particulier dans le Loiret voisin.

Répartition des actifs occupés de l'arrondissement de Blois selon le lieu de travail en 2006 (en %) par communauté



■ Communauté de résidence ■ Autre communauté de l'arrondissement □ Autre lieu

Agglopolys attire chaque jour de nombreux actifs résidant dans les autres communautés du Blaisois

En plus des 10 500 actifs quittant le périmètre Blaisois, près de 16 000 personnes travaillent hors de leur commune de résidence, mais à l'intérieur du périmètre.

Agglopolys, communauté d'agglomération de Blois, génère logiquement les flux les plus étoffés avec chacune des autres communautés. Elle est très largement bénéficiaire, offrant le plus grand nombre d'emplois. Les relations sont particulièrement fortes avec Beauce - Val de Cisse et le Pays de Chambord, assez intenses avec le Controis. Son attractivité s'étend également à d'autres territoires, notamment les bassins de Vendôme et Romorantin.

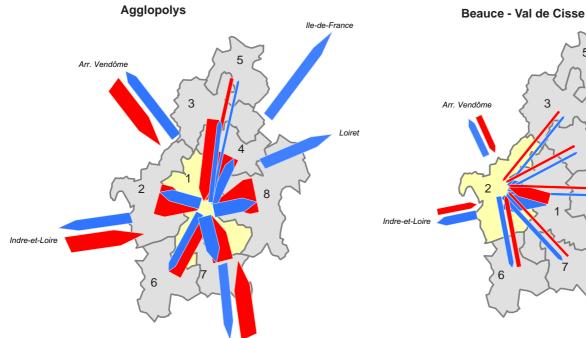
Avec Agglopolys, deux communautés reçoivent plus de tra-

vailleurs qu'elles n'en voient partir, celles du Cher à la Loire et du Controis. Pour celles-ci comme en général, on constate par ailleurs que les flux quotidiens entre territoires de l'arrondissement (hormis Agglopolys) sont assez peu développés, même pour ceux qui sont contigus.

C'est notamment le cas pour la Beauce Oratorienne pour laquelle les relations se font quasi-exclusivement avec l'extérieur, ce territoire étant essentiellement tourné vers le Loiret. Le constat est similaire pour Beauce et Forêt.

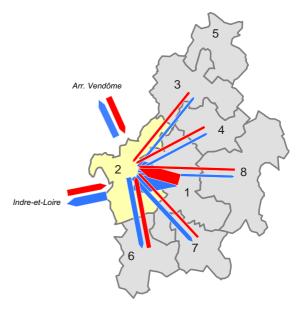
La Beauce Ligérienne entretient des relations importantes avec le département voisin, mais elle est davantage tournée vers Agglopolys.

Flux quotidiens entre le lieu de résidence et le lieu de travail en 2006 entre communautés de communes ou d'agglomération de l'arrondissement de Blois



Arr. Romorantin

	Entrants	Sortants	Solde
2 Beauce Val de Cisse	3 154	444	+ 2 709
3 Beauce et Forêt	517	73	+ 444
4 Beauce Ligérienne	1 844	309	+ 1 535
5 Beauce Oratorienne	52	< 50	-
6 Cher à la Loire	620	204	+ 416
7 Controis	1 369	609	+760
8 Pays de Chambord	3 961	610	+ 3 352
Autres territoires	5 964	3 319	+ 2 645



	Entrants	Sortants	Solde
1 Agglopolys	444	3 154	- 2 709
3 Beauce et Forêt	< 50	< 50	-
4 Beauce Ligérienne	< 50	< 50	-
5 Beauce Oratorienne	-	-	-
6 Cher à la Loire	72	91	- 19
7 Controis	< 50	71	-
8 Pays de Chambord	< 50	< 50	-
Autres territoires	424	946	- 521



Résident hors de la Communauté et viennent y travailler

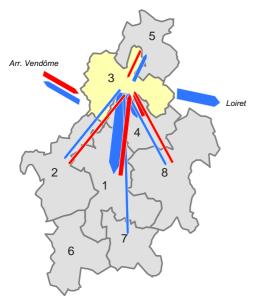
Résident dans la Communauté et travaillent en-dehors

D'après source : INSEE - RP 2006

Précision méthodologique

S'agissant de flux de faible importance (migrations domicile-travail ou résidentielles), l'INSEE appelle à une grande prudence. Lorsqu'ils sont inférieurs à 50 unités, leur degré de fiabilité est infime et ils ne doivent pas être diffusés. Entre 50 et 200 unités, ils correspondent à un ordre de grandeur et sont fournis à titre indicatif. Ils sont fiables au-dessus de 500 unités.

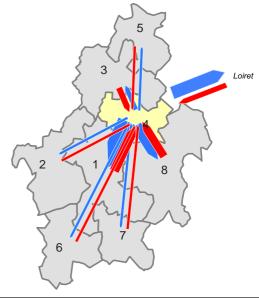
Beauce et Forêt



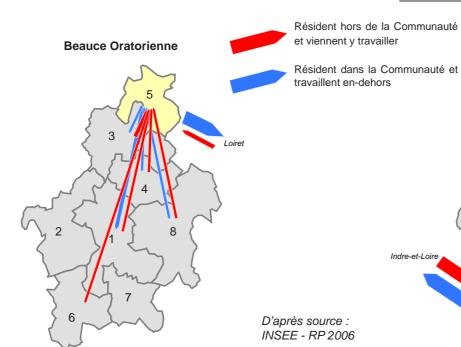
D'après source : INSEE - RP 2006

	Entrants	Sortants	Solde
1 Agglopolys	73	517	- 444
2 Beauce Val de Cisse	< 50	< 50	-
4 Beauce Ligérienne	78	129	- 51
5 Beauce Oratorienne	< 50	52	-
6 Cher à la Loire	-	-	-
7 Controis	< 50	< 50	-
8 Pays de Chambord	< 50	< 50	-
Autres territoires	283	868	- 585

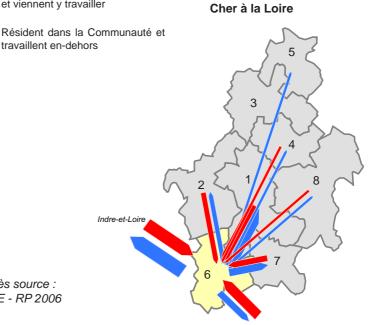
Beauce Ligérienne



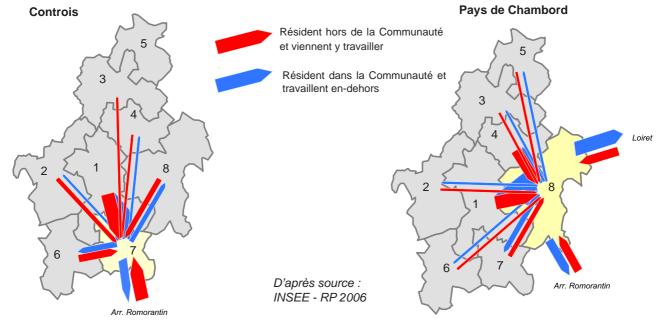
	Entrants	Sortants	Solde
1 Agglopolys	309	1 844	- 1 535
2 Beauce Val de Cisse	< 50	< 50	-
3 Beauce et Forêt	129	78	+ 51
5 Beauce Oratorienne	< 50	< 50	-
6 Cher à la Loire	< 50	< 50	-
7 Controis	< 50	< 50	-
8 Pays de Chambord	228	384	- 156
Autres territoires	312	1 022	- 710



	Entrants	Sortants	Solde
1 Agglopolys	< 50	52	-
2 Beauce Val de Cisse	-	-	-
3 Beauce et Forêt	52	< 50	-
4 Beauce Ligérienne	< 50	< 50	-
6 Cher à la Loire	< 50	< 50	-
7 Controis	-	-	-
8 Pays de Chambord	< 50	< 50	-
Autres territoires	221	1 008	- 787



	Arr. Romorantin			
	Entrants	Sortants	Solde	
1 Agglopolys	204	620	- 416	
2 Beauce Val de Cisse	91	72	+ 19	
3 Beauce et Forêt	-	-	-	
4 Beauce Ligérienne	< 50	< 50	-	
5 Beauce Oratorienne	< 50	< 50	-	
7 Controis	128	200	- 72	
8 Pays de Chambord	< 50	< 50	-	
Autres territoires	1 611	1 421	+ 190	



	Entrants	Sortants	Solde
1 Agglopolys	609	1 369	- 760
2 Beauce Val de Cisse	71	< 50	-
3 Beauce et Forêt	< 50	< 50	-
4 Beauce Ligérienne	< 50	< 50	-
5 Beauce Oratorienne	-	-	-
6 Cher à la Loire	200	128	+ 72
8 Pays de Chambord	104	80	+ 24
Autres territoires	926	476	+ 450

	Entrants	Sortants	Solde
1 Agglopolys	610	3 961	- 3 352
2 Beauce Val de Cisse	< 50	< 50	-
3 Beauce et Forêt	< 50	< 50	-
4 Beauce Ligérienne	384	228	+ 156
5 Beauce Oratorienne	< 50	< 50	-
6 Cher à la Loire	< 50	< 50	-
7 Controis	80	104	- 24
Autres territoires	868	1 609	- 741

Les mouvements résidentiels accroissent la population active du Blaisois

Entre 2001 et 2006, une partie substantielle de l'accroissement de population du Blaisois est due à un solde migratoire positif. Ce constat se vérifie en particulier pour les actifs. Sur la période considérée, le solde est en effet favorable au territoire: plus de 1 400 personnes (hors flux avec l'étranger).

Le lien avec les mouvements pendulaires qui viennent d'être évoqués apparaît clairement lorsque l'on constate que les apports les plus importants (hors flux entre communautés au sein de l'arrondissement) concernent le Loiret et l'Ile-de-France. Les territoires de l'est (Beauce Orato-

rienne notamment) ont ainsi bénéficié de l'extension de l'aire d'influence de l'agglomération orléanaise et connu un afflux de personnes qui ont choisi le Blaisois comme lieu de résidence, mais sans modifier leur lieu de travail.

On remarque à l'inverse que les départs vers l'Indre-et-Loire sont nettement plus nombreux que les arrivées. De même, les mouvements internes au Loir-et-Cher apparaissent défavorables au Blaisois.

L'attractivité du bassin pourrait demain se révéler un atout déterminant dans la lutte pour l'accès aux ressources humaines.

Migrations résidentielles de personnes actives entre 2001 et 2006

	Arrivés en Blaisois	Partis du Blaisois	Solde
Arr. Vendôme	650	610	+ 40
Arr. Romorantin	1 150	1 210	- 60
Sous-total Loir-et-Cher	1 800	1 820	- 20
Cher	250	190	+ 60
Eure-et-Loir	370	230	+ 140
Indre	280	220	+ 60
Indre-et-Loire	1 640	1 660	- 20
Loiret	1 990	1 180	+ 810
Total Centre	4 530	3 480	+ 1 050
Ile-de-France	2 030	1 420	+ 610
Autres régions	4 020	4 250	- 230
Total général	12 380	10 970	+ 1 410

D'après source : INSEE - RP 2006

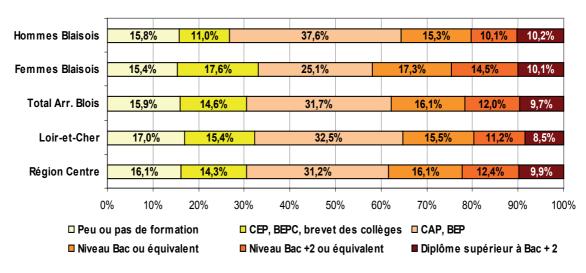
NB : les valeurs ont été arrondies

Un niveau de formation très proche de la moyenne régionale

Le niveau de formation est globalement plus élevé dans l'arrondissement que dans l'ensemble du département et très voisin de celui de la région. En 2006, **environ 30 % des actifs de l'arrondissement** (de 20 à 64 ans) **ont un niveau de formation faible, voire nul**, contre 32 % pour le département. Pour les titulaires d'un CAP ou BEP, le bassin se situe entre le Loir-et-Cher et le Centre. Près de 38 % des actifs disposent d'un diplôme de niveau Bac ou au-delà (Loir-et-Cher : 35 %, Centre : 38,4 %).

Certaines **différences apparaissent entre les sexes**. Moins portées sur les formations techniques, les femmes ne sont que 25 % à posséder un CAP ou un BEP contre 38 % pour les hommes. Leur répartition est d'ailleurs très spécifique puisqu'elles présentent à la fois la plus forte proportion de faibles niveaux (33 % contre 27 % pour les hommes) et pour les niveaux les plus élevés (42 % contre 36 %), où l'écart le plus important concerne les Bac + 2 (4,4 points).

Répartition des actifs de 20 à 64 ans de l'arrondissement de Blois par sexe selon le niveau de formation en 2006 (en %) - comparaison avec le Loir-et-Cher la région Centre



D'après source : INSEE - RP 2006

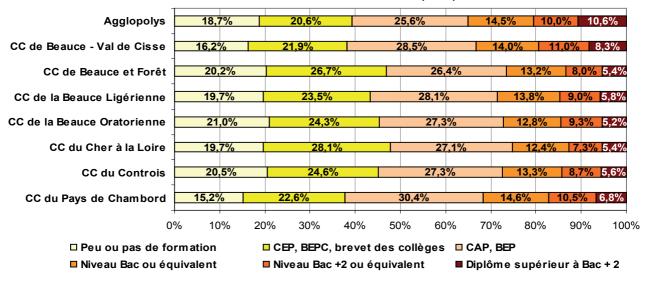
L'analyse du niveau de formation fait ressortir deux groupes distincts de territoires

Des inégalités se font également jour entre les territoires. Peu marquées au niveau CAP-BEP ou Bac, elles sont en revanche assez nettes aux autres niveaux. Deux groupes ressortent assez nettement. D'un côté, les habitants d'Agglopolys, des communautés Beauce - Val de Cisse et du Pays de Chambord apparaissent les mieux formés : un

tiers ou plus ont au moins un niveau Bac. Dans la communauté d'agglomération, près de 11 % disposent d'un diplôme supérieur à Bac + 2.

Dans les autres territoires, entre 43 % et 48 % des actifs n'ont pas poussé très loin leurs études (maximum CEP, BEPC).

Répartition des actifs de 20 à 64 ans selon le niveau de formation par territoire dans l'arrondissement de Blois en 2006 (en %)



Les jeunes mieux armés que les anciens

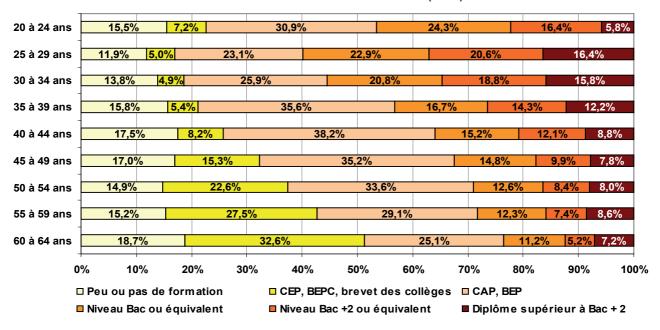
La mise en place d'une politique éducative visant à amener 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat se traduit clairement dans la répartition des actifs selon le niveau de formation. En 2006, **1/4 des jeunes de 20 à 24 ans ont atteint le niveau Bac** contre 11 à 12 % pour les 50 ans et plus. Certains pourront objecter que l'obtention de ce diplôme n'a plus la même valeur qu'autrefois et que ce dernier ne préjuge pas de l'assimilation d'un savoir-faire. La présente étude n'a pas vocation à entrer dans ce débat.

Les statistiques permettent de constater que **de moins en moins de personnes restent sans diplôme** : près de 43 % pour les actifs de 50 ans et plus, moins de 17 % pour les 25-29 ans. La proportion est légèrement plus élevée pour les 20-24 ans, dont bon nombre ne sont pas encore au bout de leur cursus. L'amélioration est donc patente. Toutefois, **parmi les moins de 35 ans, 1 actif sur 5 a un niveau**

de formation faible ou nul. Cette donnée doit être considérée avec la plus grande attention. La disparition progressive des emplois peu ou pas qualifiés leur ferme en effet de plus en plus de débouchés et leur carrière est encore longue.

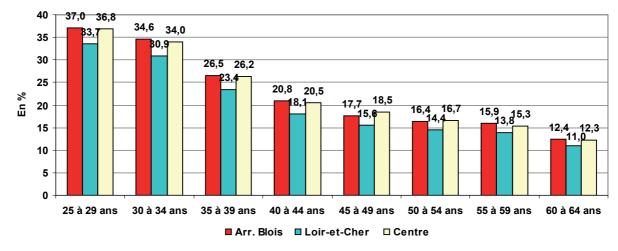
A contrario, l'examen de la part des actifs titulaires d'un diplôme au moins équivalent à Bac + 2 apporte un élément très positif. Elle ne cesse de s'accroître au fur et à mesure des générations. Elle s'établit à 37 % pour les 25-29 ans, contre environ 16 à 18 % pour les tranches d'âge de 45 à 59 ans. Une inflexion très marquée est constatée pour ceux ayant effectué leur scolarité supérieure au début des années 80. On remarque par ailleurs pour ce niveau que les valeurs du Blaisois sont quasiment identiques à celles de la région et supérieures aux moyennes départementales pour toutes les tranches d'âge.

Répartition des actifs de 20 à 64 ans selon le niveau de formation par tranche d'âge quinquennal dans l'arrondissement de Blois en 2006 (en %)



D'après source : INSEE - RP 2006

Part des actifs ayant un niveau de formation égal ou supérieur à Bac + 2 en 2006 par tranche d'âge quinquennal (en %) - comparaison Arr. de Blois / Loir-et-Cher / région Centre



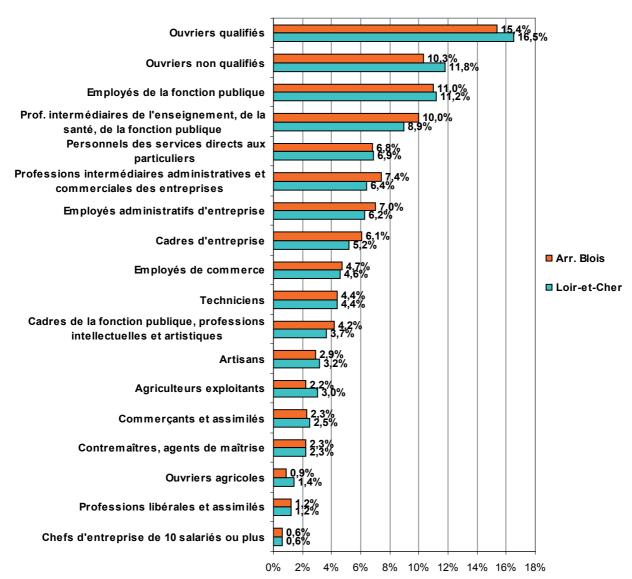
Près de trois actifs sur 10 sont employés

Par rapport à la situation nationale, le poids de l'industrie et, plus généralement, des activités productives (y compris la construction), apparaît toujours important dans l'économie locale. Dans le Blaisois les ouvriers qualifiés et non qualifiés regroupent ainsi près de 26 % des actifs. Leur poids est cependant moins lourd dans l'arrondissement que dans l'ensemble du Loir-et-Cher (28,3 %) et même de la région. Les services sont en effet plus développés, en particulier dans l'agglomération chef-lieu. Globalement, près de 3 actifs salariés sur 10 sont employés. Ceux de la fonction publique représentent un effectif important (11 %), mais pas plus que dans le département, contrairement à ceux des entreprises. En revanche les cadres et les professions intermédiaires, qu'ils exercent

en entreprise privée ou dans la fonction publique ou la santé, sont proportionnellement plus nombreux qu'en Loir-et-Cher. L'écart varie entre 0,5 et 1,1 point pour chacune des catégories concernées ; considérées ensemble, il est de 3,5 points. Les métiers de l'encadrement sont donc plus présents dans le Blaisois (1,4 point de plus que la moyenne départementale), mais leur niveau est inférieur à celui de la région. Les autres catégories présentent des écarts infimes.

On notera que le poids des chefs de petites entreprises ou exploitations (commerçants, artisans, exploitants agricoles) atteint 8,0 % des actifs et celui des métiers des services à la personne près de 7 %.

Répartition des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle détaillée dans l'arrondissement de Blois et en Loir-et-Cher en 2006 (en %)



4 hommes sur 10 sont ouvriers, 3 femmes sur 10 employées

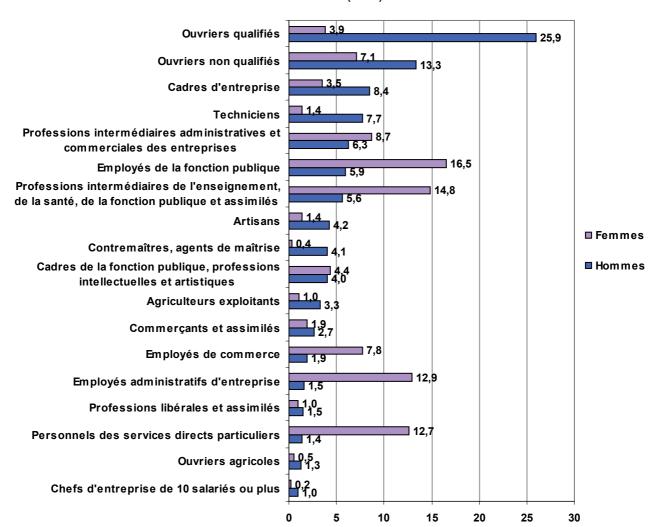
Les hommes et les femmes n'ont globalement pas les mêmes occupations. L'examen de la répartition des actifs par CSP selon le sexe n'a pas ici pour objet d'établir une comparaison mais plutôt de pointer pour chacun les risques inhérents à la sur- ou sous-représentation des métiers, toujours dans l'objectif d'illustrer la problématique d'adéquation de la maind'œuvre aux besoins actuels, mais surtout futurs, de l'économie blésoise.

26 % **des hommes sont ouvriers qualifiés**, 13,3 % ouvriers non qualifiés (soit plus de 39 % pour ces deux catégories), 8,4 % sont cadres d'entreprise, 7,7 % techniciens et

6,2 % exercent une profession intermédiaire administrative ou commerciale en entreprise.

Une large majorité des femmes se regroupent dans quatre CSP: employées de la fonction publique (16,5 %), professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et de la fonction publique (14,8 %), personnels des services aux particuliers (12,7 %) et employées administratifs d'entreprise (12,9 %). On note d'ailleurs que l'éventail des professions est plus resserré chez les femmes: les 5 premières catégories regroupent 65,6 % des actifs, contre 61,7 % pour les actifs.

Répartition des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle détaillée dans l'arrondissement de Blois selon le sexe en 2006 (en %)

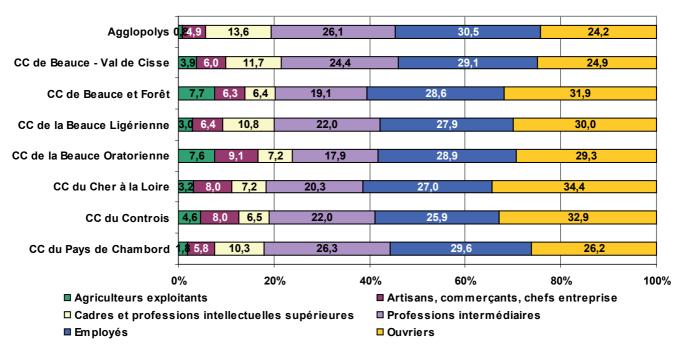


Une certaine spécialisation des territoires

L'arrondissement de Blois est composé de territoires diversifiés et complémentaires sur le plan des activités. Cette richesse se traduit logiquement dans des différences de répartition des actifs par catégorie socioprofessionnelle.

Les agriculteurs exploitants sont évidemment en proportion nettement plus élevée en Beauce et Forêt et Beauce Oratorienne. Cette dernière compte également la part la plus importante d'artisans et chefs d'entreprise. Le caractère industriel de l'économie du Controis et de la Communauté du Cher à la Loire transparaît à travers les proportions d'ouvriers (1 actif sur 3), alors que les employés sont moins présents qu'ailleurs.

Répartition des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle regroupée en 2006 (en %) dans les territoires de l'arrondissement de Blois



Les potentiels de départs en retraite

Vers une baisse prononcée et durable du nombre d'actifs

L'analyse réalisée en 2004 sur les pyramides des âges des salariés évoquait le **choc démographique**, largement annoncé, qui devait se produire en 2006. Celui-ci est désormais derrière nous. La France voit arriver chaque année à l'âge de la retraite un nombre d'actifs supérieur à celui des arrivants potentiels sur le marché de l'emploi. Aux classes très fournies nées dans l'immédiat après-guerre correspondent en effet des classes creuses (décennie 80 et début des années 90), lorsque la natalité était au plus bas. **L'effet de ciseau s'est produit en 2005 en Loir-et-Cher**.

La méthode adoptée dans l'étude précédente pour évaluer le **solde entre actifs entrants et sortants** est reconduite ici, sur la base des résultats du nouveau recensement (millésime 2006). Deux effectifs sont donc comparés chaque année : les personnes atteignant 22 ans¹ et celles atteignant 60 ans. Il ne s'agit pas de projections au sens de l'INSEE,

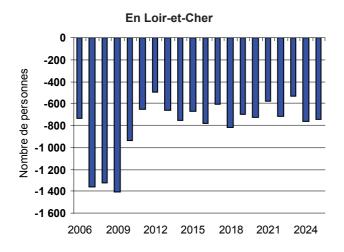
mais seulement d'une extrapolation à partir de la population par âge en 2006.

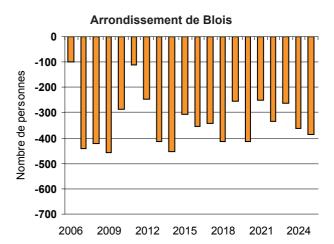
Aussi loin que peut porter le regard statistique, les départs sont toujours largement plus nombreux que les arrivées. La raréfaction des actifs apparaît donc à la fois inéluctable et sévère.

L'écart le plus important entre les deux séries se situe dans les années que nous venons de vivre (2007 à 2009) ; il a alors atteint 1 300 à 1 400 personnes. Il devrait se réduire à partir de 2010 pour se stabiliser ensuite globalement autour de 700 personnes par an.

Dans le **Blaisois**, on ne remarque aucune périodicité particulière ; le pic 2007-2009 devrait se renouveler à quelques nuances près en 2013-2014, puis en 2018 et en 2020. L'écart se situerait en moyenne autour de 330 personnes par an.

Estimation du solde entre actifs entrants et sortants





D'après source : INSEE - RP 2006

Analyse de quelques données générales issues des DADS 2007

L'analyse porte sur près de 84 000 postes de salariés

Les données fournies par l'INSEE portent sur **80 370 postes de salariés** dans la zone d'emploi de Blois dont 53,8 % d'hommes et 46,2 % de femmes. Rappelons que tous les secteurs, public et privé, sont représentés, à l'exception des

fonctionnaires de l'Etat. Sur la question des **risques de comptage multiple**, se référer à la note méthodologique au début de ce document.

¹ Age moyen d'entrée dans la vie active, proche de 22 ans.

Un faible taux d'emploi des travailleurs âgés en France

En 2002, le taux d'activité des 55-64 ans était **en France** de 35,4 %, contre une moyenne de 49,4 % pour les pays de l'OCDE. La situation n'a guère évolué depuis ; **le taux d'activité** a très légèrement augmenté pour s'établir à **38,2** % en 2008, **bien loin de l'objectif de 50** % **fixé par l'Union Européenne pour 2010**. La moyenne européenne à 27 pays s'établit à 45,6 %. Elle masque un éventail très large de situations, de 29 % à Malte à 70 % en Suède (Belgique et Italie : 34,5 %, Espagne : 45,6 %, Allemagne : 53,8 %, Royaume-Uni : 58 %).

L'écart est en particulier important pour les 60-64 ans avec

un taux de 16,3 % en France contre 30,1 % en moyenne en Europe.

Dans ce contexte, se baser sur l'âge des salariés pour estimer le potentiel des départs en retraite et, en corollaire, les opportunités d'emploi, peut sembler être une gageure. L'exercice mérite toutefois d'être réalisé car les effectifs concernés sont parfois, et pour plusieurs années, de grande ampleur. Connaître les places potentiellement libérées constitue à l'évidence un élément d'éclairage très important pour la mise en œuvre de filières de formation.

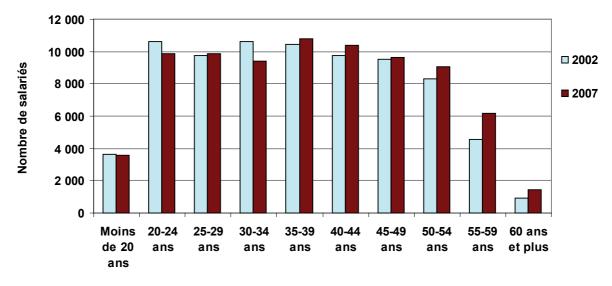
1 salarié sur 5 a 50 ans ou plus dans le Blaisois en 2007

En 2006, le taux d'activité des 55-64 ans s'établit à 37,7 % dans le Blaisois comme en Loir-et-Cher, donc légèrement inférieur à la moyenne nationale. Si ce taux n'évolue que faiblement, la population concernée voit en revanche ses effectifs croître de façon sensible. On compte en effet 7 600 postes tenus par des salariés de 55 ans et plus en 2007, soit 2 200 de plus qu'en 2002. De même, les 50-55 ans sont plus nombreux (+ 770). Le haut de la pyramide s'est donc sensiblement étoffé au cours de ces 5 années. En fait, le mouvement de

vieillissement est général : le nombre de salariés est systématiquement supérieur en 2007 à celui de 2002 pour toutes les tranches d'âge à partir de 35 ans, alors qu'il est inférieur ou égal en-dessous.

Ainsi, près de 21 % des salariés de la zone d'emploi (proportion très voisine de celle du département) ont atteint au moins 50 ans en 2007, contre 17,6 % en 2002. Pour ceux de 55 ans et plus, on est passé dans le même temps de 7 % à 9,5 %.

Répartition des postes de salariés de la zone d'emploi de Blois par âge quinquennal en 2002 et 2007 (nombre)

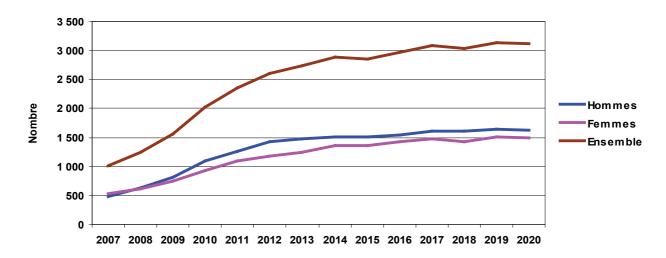


D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

A partir de 2010, ce sont au moins 1 200 salariés qui atteindraient l'âge de 60 ans chaque année. Ensuite, leur nombre va croître fortement jusqu'en 2014. La montée sera très modérée à partir de cette date. Le seuil

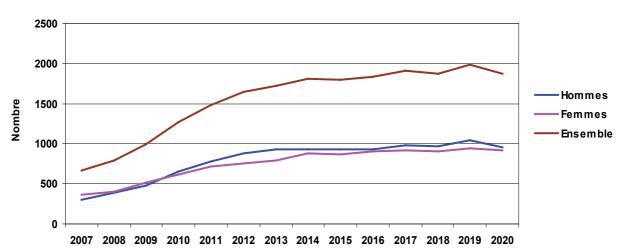
des 1 900 salariés par an serait atteint en 2017. On constate que les deux courbes sont très proches pour les deux sexes. Elles ont par ailleurs la même forme que pour l'ensemble du département.

Salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre) ...en Loir-et-Cher



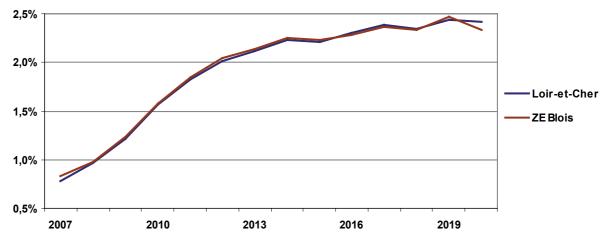
D'après source : INSEE - DADS 2007

...Dans le bassin de Blois



D'après source : INSEE - DADS 2007

Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) Comparaison bassin de Blois / Loir-et-Cher



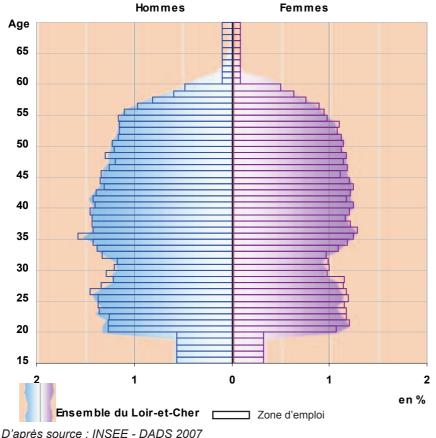
D'après source : INSEE - DADS 2007

22 400 départs potentiels en retraite pour la zone d'emploi de Blois d'ici 2020

Si l'on compte ceux qui ont déjà dépassé l'âge de référence retenue (60 ans), **près de 4 500 des salariés** du Blaisois tenant des postes déclarés en 2007 (5,6 %) **pourraient avoir cessé leur activité professionnelle entre 2007 et la fin de l'année 2010**. Environ 13 000 auront atteint leur 60 ans d'ici 2015, soit 16,1 % du total et **22 400 en 2020 (27,9 %).** La projection plus lointaine (2025) n'est donnée qu'à titre indicatif, trop d'hypothèses pesant sur l'âge du départ à la retraite à cette date-là. On remarque que pour chaque intervalle hormis le premier, les taux de départs potentiels sont un peu plus élevés qu'en 2002 ; cet écart est essentiellement visible pour les cinq prochaines années.

On constate par ailleurs un **creux entre 27 et 35 ans**, tant chez les hommes que chez les femmes, pour la zone d'emploi comme pour le département. Il correspond à un creux de la pyramide de la population totale qui s'explique en partie par un **déficit démographique** (moins de naissances entre 1975 et 1980), mais pas uniquement. Il se retrouve en effet, aux mêmes âges, dans tous les derniers recensements et serait dû également à une **double évasion de jeunes**, ceux partant faire leurs études supérieures à l'extérieur du Loir-et-Cher, et ceux quittant le département pour chercher un emploi.

Pyramide des âges des salariés de la ZE de Blois



- ➤ La pyramide des salariés de la zone d'emploi de Blois est très proche de celle de l'ensemble du Loir-et-Cher. 9,5 % d'entre eux ont 55 ans ou plus (9,3 % pour le département).
- > Environ 13 000 postes de travail pourraient être libérés par des départs en retraite d'ici 2015 et 9 500 de plus entre 2015 et 2020.
- ➤ Les taux de départs potentiels sont légèrement plus élevés qu'en 2002, en particulier dans la période actuelle et entre N+5 et N+9.
- ➤ Entre 2010 et 2013, le potentiel annuel va croître très rapidement de 1 200 à 1 700. A partir de 2014 et jusqu'en 2020, il se situera entre 1 800 et 2 000 postes.
- > L'écart en volume entre hommes et femmes est infime.

NB: Certaines données étant globalisées, il a fallu recourir à un lissage pour celles relatives aux 15-19 ans et ceux de 59 ans et plus. Pour ces dernières, le secret statistique est plus fréquent au niveau des zones d'emploi. Voir méthodologie p. 6.

Nombre de postes potentiellement libérés et poids dans le total 2007

... dans le bassin de Blois

	Entre N et N+4	Entre N+5 et N+9	Entre N+10 et N+14	Entre N+15 et N+19
Nombre de postes	4 484	8 452	9 472	10 127
Poids 2007 (%)	5,6	10,5	11,8	12,6
Poids 2002 (%)	3,6	9,4	11,7	12,4

...en Loir-et-Cher

	Entre N et N+4	Entre N+5 et N+9	Entre N+10 et N+14	Entre N+15 et N+19
Nombre de postes	7 037	13 420	15 343	16 500
Poids 2007 (%)	5,5	10,4	11,9	12,8
Poids 2002 (%)	3,6	9,4	11,5	12,5

D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

Trois salariés sur 10 de l'industrie et de l'agriculture concernés par un départ potentiel en retraite d'ici 2020 dans le bassin de Blois

Avertissement: En raison du secret statistique (voir note méthodologique page 4), 20 % des effectifs de l'industrie ne sont pas ventilés par âge. Cela concerne en particulier l'industrie automobile.

- L'industrie présente le taux de départs potentiels le plus élevé d'ici 2020 (30,2 %); en volume, cela représente environ 2 800 postes. Rappelons cependant que 20 % de ses effectifs ne sont pas ventilés par âge (voir avertissement ci-dessus).
- L'agriculture présente un taux de 30 % (près de 600 postes à l'horizon 2020) ; c'est davantage que la moyenne départementale pour ce secteur.
- · La zone d'emploi de Blois concentre les deux-tiers des salariés et du potentiel de départs des services du Loir-et-Cher. Le contingent de départs potentiels pour 2020 atteint
- 12 100 postes et un taux de 26,7 %.
- · La construction représente un potentiel de départs (2020) de 1 500 postes pour un taux de 23,6 %, légèrement supérieur à la moyenne départementale.
- Le commerce présente un taux de départs potentiels de 20,9 % d'ici 2020, correspondant à 2 300 postes.
- Pour les cinq secteurs d'activités, plus de la moitié des départs en retraite interviendraient d'ici 2015, de 53 % pour l'industrie à 59 % pour la construction.

Potentiel de départs en retraite par grand secteur d'activité d'ici 2015 et 2020 dans la zone d'emploi de Blois

selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés

2 800 570 21 600 | 12 100

1 500

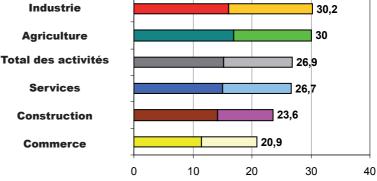
n

2 300

10 000

Nombre de départs potentiels

Part dans le total des salariés 2007 en %



20 000 D'après source : INSEE - DADS 2007

30,000

Pour les 2 graphiques, en plus foncé 2007-2015, en plus clair 2015-2020

10

20

30

40

50

Potentiel de départs en retraite pour les principales branches d'activité d'ici 2020 - bassin de Blois selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés

Nombre de départs potentiels

Industries du bois et du papier Activités immobilières Industries des équipements du fover Edition, imprimerie, reproduction Administration publique Education Activités financières Santé, action sociale Industries des équipements mécaniques Pharmacie, parfumerie et entretien Eau, gaz, électricité Chimie, caoutchouc, plastiques Transports Commerce de gros Activités associatives Industries agro-alimentaires Conseils et assistance Métallurgie et transformation des métaux Commerce et réparation automobile Commerce de détail Services opérationnels Hôtels et restaurants Activités récréatives, culturelles et sportives Services personnels et domestiques

Part dans le total des salariés 2007 en % **44.6** 42.9 40.7 39,9 37,4 36,2 36.1 33 1 32,2 31,3 31.2 30.6 30,3 29,5 27,6 Total des 27,1 activités : 26,8 26,9 % 25.6 21,5 16,7 16,0 **15,7** 9,2 6,1

D'après source : INSEE - DADS 2007

Des **écarts significatifs** apparaissent pour bon nombre d'activités entre le taux de départs potentiels qu'elles présentent dans la zone d'emploi et celui qu'elles ont dans l'ensemble du Loir-et-Cher. Ces spécificités sont importantes à identifier ; elles donnent en effet des indications sur les risques de concurrence qui pourraient se faire jour pour l'accès aux compétences nécessaires.

Les besoins générés par les très nombreux départs dans l'administration risquent à cet égard de peser lourdement sur le marché du travail du Blaisois, en particulier pour les postes administratifs des entreprises, ainsi que pour les activités immobilières, où le taux de départs en retraite est également important. Au sein de l'industrie, une concurrence est à prévoir pour le recrutement de nouveaux salariés entre la branche chimie-caoutchouc-plastiques et celle de pharmacie-produits d'entretien et peut-être même l'agroalimentaire.

Pour les deux branches industrielles qui présentent les plus forts taux (plus de 40 %), bois-papier et équipements du foyer, les effectifs sont assez modestes. Comme pour l'imprimerie, on peut poser l'hypothèse que les salariés partant ne seront pas tous remplacés poste pour poste. Ce sont des activités dans lesquelles les métiers ont très largement évolué. Les compétences recherchées n'auront sans doute pas beaucoup de points communs avec celles dont elles avaient besoin auparavant. A noter de surcroît que la grande majorité des départs devraient s'effectuer d'ici 2015.

Dans la branche Eau, gaz, éléctricité, tous les salariés auront atteint 60 ans d'ici 2015, aucun entre 2015 et 2020.

A noter que **l'éducation** ne comprend que les personnels des établissements scolaires privés et ceux des organismes de formation.

Potentiel de départs en retraite par grand secteur d'activité d'ici 2020 dans la zone d'emploi de Blois selon l'ordre décroissant du taux de départ

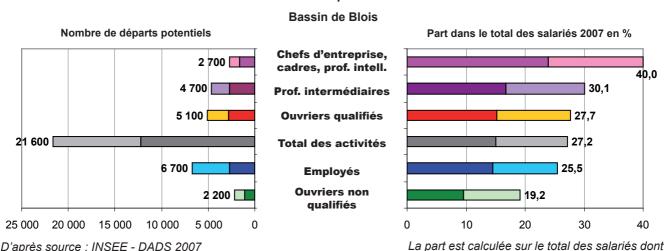
0010111	orare acore	ioodiit da taax ac a	cpart		
Activité	Nombre total de salariés	Part des salariés dans le total Loir-et-Cher (%)	Nombre de départs potentiels à la retraite	Taux de départ 2020 (%)	Ecart avec taux Loir-et- Cher (points)
Industries du bois et du papier	383	46,1	171	44,6	+ 12,4
Activités immobilières	995	72,3	438	44,0	+ 4,4
Industries des équipements du foyer	248	11,8	101	40,7	+ 6,4
Edition, imprimerie, reproduction	521	58,6	208	39,9	+ 2,4
Administration publique	6 930	67,7	2 729	39,4	+ 1,9
Education	729	66,2	278	38,1	+ 2,5
Activités financières	2 403	76,5	873	36,3	+ 0,1
Santé, action sociale	9 931	62,3	3 419	34,4	+ 1,5
Eau, gaz, électricité	519	31,7	167	32,2	+ 7,0
Industries des équipements mécaniques	989	37,3	318	32,2	- 0,7
Transports	3 240	73,9	1 015	31,3	+ 0,6
Pharmacie, parfumerie et entretien	588	44,0	184	31,3	+ 6,7
Chimie, caoutchouc, plastiques	1 796	53,5	550	30,6	+ 0,9
Commerce de gros	2 786	63,1	840	30,2	+ 2,2
Activités associatives	1 078	74,1	302	28,0	- 2,0
Conseils et assistance	3 364	71,3	936	27,8	+ 1,2
Industries agro-alimentaires	2 352	56,7	638	27,1	+ 1,1
Métallurgie et transformation des métaux	1 365	48,5	350	25,6	- 4,3
Commerce et réparation automobile	2 065	65,9	445	21,5	- 1,5
Commerce de détail	6 017	62,0	1 027	17,1	+ 0,2
Hôtels et restaurants	3 605	60,0	584	16,2	+ 0,2
Services opérationnels	11 245	66,5	1 807	16,1	+ 1,5
Activités récréatives, culturelles et sportives	936	72,4	91	9,7	- 5,0
Services personnels et domestiques	703	57,5	43	6,1	- 8,4

D'après source : INSEE - DADS 2007

Deux fois plus de départs potentiels pour les ouvriers qualifiés que pour les non qualifiés dans le Blaisois

- Précision liminaire : l'âge n'est connu que pour 75 % des salariés de la CSP chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures. Les effectifs sont fréquemment trop restreints en dessous de 45 ans pour pouvoir être diffusés. Le taux de départs est donc sans doute surestimé. Ce constat vaut, dans une moindre mesure, pour d'autres catégories.
- Il convient de signaler également que les salariés sont déclarés au lieu du siège. Or, plusieurs structures rayonnant sur l'ensemble du Loir-et-Cher (Conseil général, associations, etc.) ont leur siège à Blois. Cela implique une répartition des salariés plus favorable à ce bassin et un
- poids un peu supérieur à la réalité.
- · Dans l'ensemble, les taux de départs dans le bassin Blaisois sont très voisins de la départementale.
- En volume, les ouvriers qualifiés seront deux fois plus nombreux que les non qualifiés à avoir atteint leurs 60 ans d'ici 2020. Ce rapport est propre à la zone d'emploi et tient à la spécificité de son tissu économique. Elle regroupe ainsi un peu plus de la moitié des ouvriers non qualifiés, contre de 60 à 70 % pour les autres catégories (moyenne 62 %).

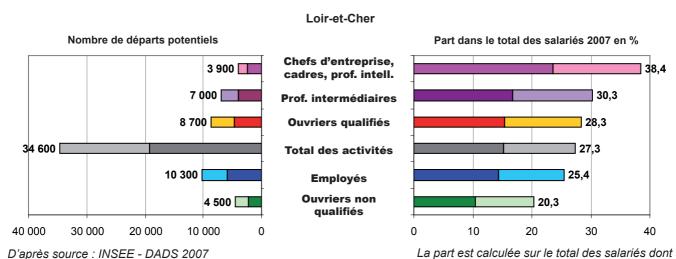
Potentiel de départs en retraite par grande catégorie socioprofessionnelle d'ici 2020 selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés



D'après source : INSEE - DADS 2007

la répartition par âge est communiquée

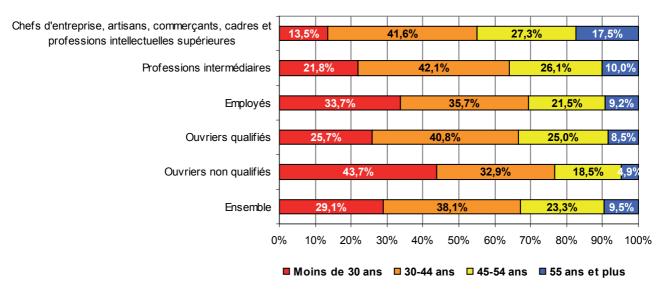
Pour les 2 graphiques, en plus foncé 2007-2015, en plus clair 2015-2020



La part est calculée sur le total des salariés dont la répartition par âge est communiquée

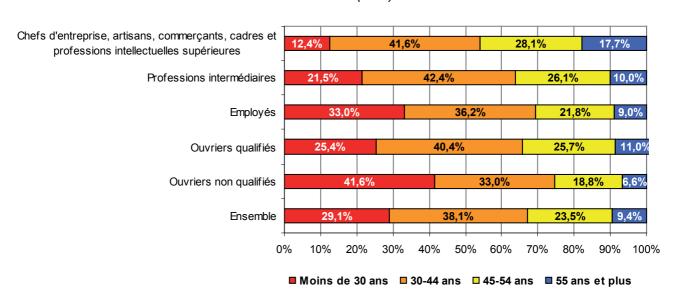
Répartition des salariés par grande tranche d'âge selon les catégories socioprofessionnelles

Bassin de Blois (en %)



D'après source : INSEE - DADS 2007

Loir-et-Cher (en %)



D'après source : INSEE - DADS 2007

Des écarts importants au sein des ouvriers qualifiés qui traduisent les différences d'évolution des activités (données départementales)

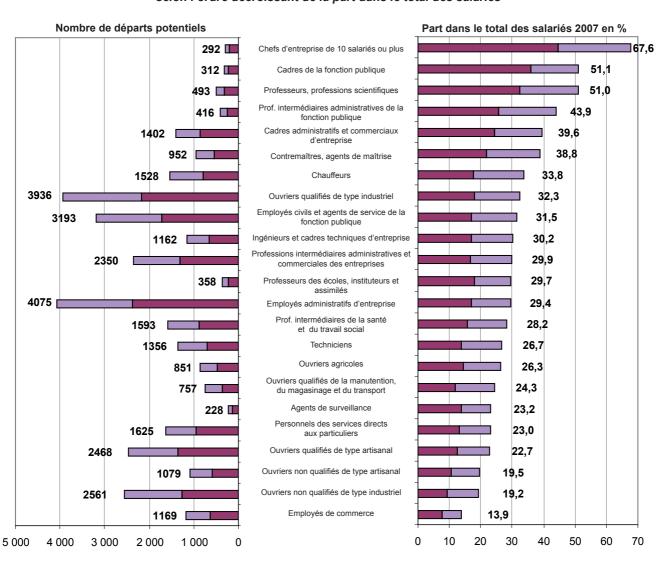
Les données par catégorie socioprofessionnelle détaillée ne sont pas disponibles au niveau des zones d'emploi. On peut néanmoins se référer à celles du département.

Comme pour les activités, l'exercice est limité aux catégories comptant plus de 300 salariés en 2007.

- Trois catégories socioprofessionnelles présentent des taux de départs potentiels en 2020 supérieurs à 50 % (67 % pour les chefs d'entreprise) ; elles appartiennent à la catégorie regroupée chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures déjà pointée. A noter que les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise sont plus jeunes (30 % de taux de départs).
- Les ouvriers qualifiés de type industriel (32,3 %,
- 4 000 postes d'ici 2020) sont plus âgés que ceux de

- la manutention du transport et de la logistique (24,3 %, 760 postes). Cette activité s'est développée plus récemment dans notre département. Mais l'écart est davantage surprenant avec les ouvriers qualifiés de l'artisanat (22,7 %, 2 500 postes). Le regain de dynamisme vécu par le secteur de la construction au cours des années 2000 n'est sans doute pas étranger à ce phénomène.
- On remarque peu de différences au sein des employés entre ceux de la fonction publique et ceux des entreprises privées.
- Ce n'est pas le cas pour les **professions intermédiaires**. Les salariés de cette catégorie sont plus âgés dans la fonction publique (taux de départs potentiels de 44 %) que dans les entreprises (30 %) et plus encore la santé et le travail social (28 %).

Potentiel de départs en retraite par catégorie socioprofessionnelle détaillée d'ici 2015 et 2020 en Loir-et-Cher selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés



D'après source : INSEE - DADS 2007

Les départs potentiels par activité

Pour compléter l'analyse, les départs potentiels vont être présentés pour les différentes activités dont le nombre de salariés autorise une répartition par âge et par sexe significative.

Ces activités sont issues de la nomenclature en 36 postes (NES36). Pour les branches comptant les effectifs les plus étoffés, il sera possible de descendre à un niveau plus fin de nomenclature (114 postes).

Pour chaque activité, les indicateurs suivants ont été retenus :

- pyramide des âges par sexe, comparée à l'ensemble des salariés ;
- départs potentiels par année et regroupement en fonction de la période ;
- comparaison avec les résultats issus de l'exploitation des

DADS 2002 (uniquement possible pour la nomenclature en 36 postes);

- éléments de comparaison entre les zones d'emploi (NES 36 uniquement) ;
- répartition par CSP pour chaque activité (lorsque les données le permettent) et comparaison avec la répartition globale. Il convient de préciser que la juxtaposition des variables Age / CSP / Activité augmente considérablement le nombre des données non diffusables. Il a été jugé préférable de ne pas présenter d'informations tronquées.

Pour les mêmes raisons, ce sont les données départementales qui sont mises en avant, avec un éclairage par zone d'emploi chaque fois que cela est possible.

Sommaire des activités

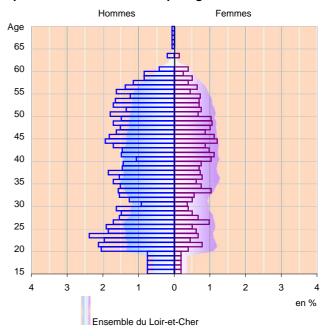
Agriculture, sylviculture et peche	36
Industries agro-alimentaires	38
Edition, imprimerie, reproduction	40
Pharmacie, parfumerie et entretien	42
Industries des équipements du foyer	44
Industrie automobile	46
Industries des équipements mécaniques	48
Industries des équipements électriques et électroniques	50
Industrie des produits minéraux	52
Chimie, caoutchouc, plastiques	54
Métallurgie et transformation des métaux	56
Industries des composants électriques et électroniques	58
Construction	60
Commerce et réparation automobile	62
Commerce de gros	64
Commerce de détail	66
Grandes surfaces à prédominance alimentaire	68

Autres commerces de détail, en magasin ou non, réparation	s69
Transports	70
Activités financières	72
Activités immobilières	74
Conseils et assistance	76
Services opérationnels	78
Sélection et fourniture de personnel	80
Sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises	81
Hôtels et restaurants	82
Activités récréatives, culturelles et sportives	84
Education	86
Santé, action sociale	88
Activités relatives à la santé	90
Action sociale	91
Administration publique	92
Activités associatives	94

Agriculture, sylviculture et pêche

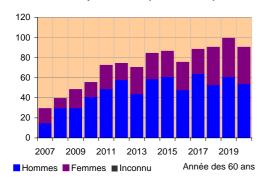
- 3 570 postes en 2007, 400 de plus qu'en 2002.
- > 69 % d'hommes.
- Une répartition par âge globalement très proche de l'ensemble des salariés.
- ➢ D'ici 2020, près de 1 000 salariés auront atteint 60 ans, soit 28 % du total 2007. Sur la période 2011-2015, le potentiel de départs évoluera aux environs de 70 à 80 personnes par an.
- ➤ La montée sera toutefois progressive. Après 2016, ce potentiel augmentera et se situera entre 90 et 100 personnes par an.
- ➤ Taux de départs potentiels à la retraite d'ici 2020 plus élevé dans la zone d'emploi de Blois.
- Une activité plus jeune en Vendômois.

Répartition des salariés 2007 par âge

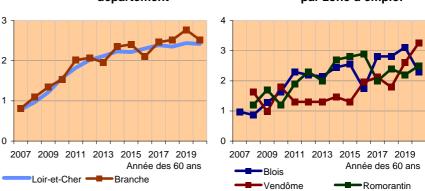


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi



		,	Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		7 et 2015	Entre 2007 et 2020		
		- 1	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	116	4,7	387	15,6	667	27,0
er	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes -	Branche	55	5,0	170	15,4	332	30,2
Loir-et-Cher	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
۲	Total	Branche	171	4,8	557	15,6	999	28,0
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	93	4,7	321	16,4	571	29,1
d'emploi	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em,	Vendôme	Branche	27	4,4	68	11,1	140	22,8
Zone d'	vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Pomorantin	Branche	41	4,1	158	15,8	278	27,8
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Agriculture, sylviculture et pêche

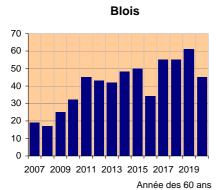
- ➤ Les 50-60 ans représentent 20,2 % du total des salariés, soit près de 4 points de plus qu'en 2002. Cette évolution touche plus spécialement les hommes.
- ➤ Dans le Blaisois, le potentiel se situera entre 40 et 50 départs par an entre 2011 et 2015, puis augmentera entre 2017 et 2019.
- ➤ Dans le Romorantinais, entre 20 et 30 départs potentiels par an à compter de 2011.
- ➤ Une dizaine par an en Vendômois jusqu'en 2018, puis croissance ne fin de période.

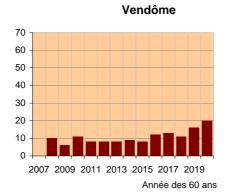
Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

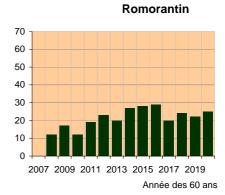


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)

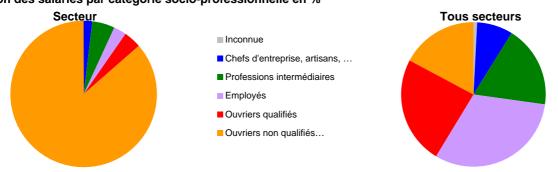






Salariés par catégorie socio-professionnelle

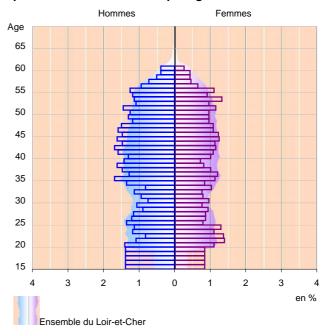
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	7	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	124	20 919
Professions intermédiaires	339	46 791
Employés	187	81 590
Ouvriers qualifiés	256	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	5 831	44 557
Toutes catégories	7 134	257 960



Industries agro-alimentaires

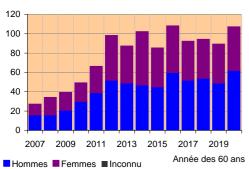
- 4 150 postes en 2007 (stabilité sur cinq ans).
- > 56 % d'hommes.
- Une répartition par âge globalement très proche de l'ensemble des salariés.
- ▶ D'ici 2020, près de 1 100 salariés auront atteint 60 ans, soit 26 % du total 2007.
- ➤ A partir de 2012, le potentiel de départs à la retraite évoluera aux environs de 90 personnes par an.
- ➤ En dehors de quelques pics, ce potentiel n'évoluera pas jusqu'à 2020.

Répartition des salariés 2007 par âge

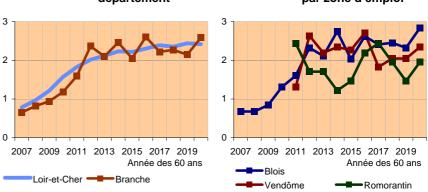


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

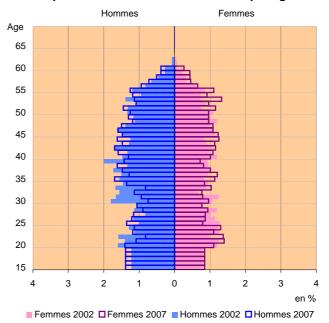


		,	Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020			
		- 1	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	83	3,6	315	13,6	592	25,5
Jer	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes -	Branche	66	3,6	272	14,9	485	26,6
Loir-et-Cher	remines	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
۲º	Total	Branche	149	3,6	587	14,2	1 077	26,0
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	83	3,5	339	14,3	638	26,9
d'emploi	Diois -	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em	Vendôme	Branche	0	0,0	147	10,7	297	21,7
Zone d'	vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Pomorantin	Branche	0	0,0	35	8,5	76	18,5
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Industries agro-alimentaires

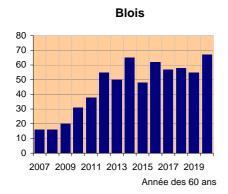
- ➤ En 2007, les salariés masculins de 30 à 35 ans sont proportionnellement nettement moins nombreux qu'en 2002. Pour les femmes, on constate un déficit, moins marqué toutefois, pour les 25-28 ans.
- ➤ Le poids des plus de 50 ans est en revanche plus élevé, surtout chez les femmes.
- Dans le Blaisois, le potentiel se situera entre 50 et 60 départs par an à partir de 2012.
- ➤ En Vendômois, une trentaine de départs potentiels en moyenne par an à partir de 2012.
- Activité moins présente et plus jeune en Romorantinais.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

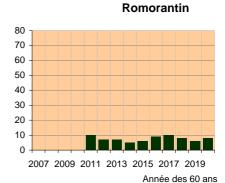


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

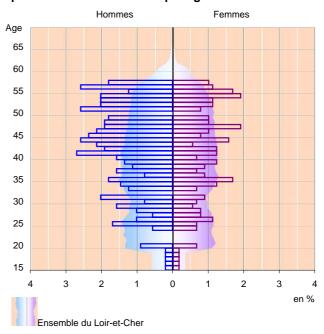
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	416	20 919
Professions intermédiaires	598	46 791
Employés	1 223	81 590
Ouvriers qualifiés	2 709	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	3 103	44 557
Toutes catégories	8 283	257 960



Edition, imprimerie, reproduction

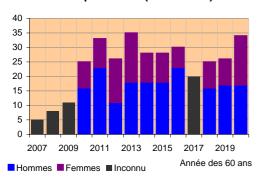
- La branche a perdu beaucoup d'emplois au cours des dernières années, signe d'une profonde mutation. En 2007, elle compte moins de 900 postes. Depuis, des entreprises ont fermé et des postes ont été supprimés en grand nombre.
- ➢ 61 % des salariés sont âgés de 40 ans ou plus. Leurs rangs sont très étoffés entre 50 et 57 ans, mais audelà, ils sont presque inexistants.
- ➤ Le potentiel des départs en retraite, tel qu'il ressort des données 2007 doit donc être considéré avec d'extrêmes réserves. Il serait d'environ 330 postes à l'horizon 2020, soit 38 % des effectifs.
- ▶ D'ici 2015, plus de 22 % des salariés auront atteint 60 ans, contre 15 % pour l'ensemble des activités.
- Chaque année, une trentaine de postes seraient concernés en moyenne sur l'ensemble de la période 2010-2020.

Répartition des salariés 2007 par âge

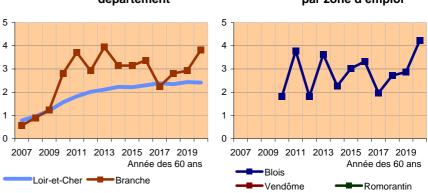


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

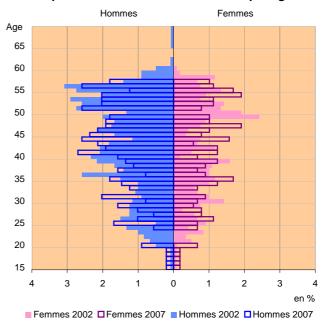


			Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 200	7 et 2020
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	16	2,9	104	18,9	177	32,1
ner	Tiomines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	9	2,7	71	21,0	113	33,4
Loir-et-Cher	1 cililies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
2	Total	Branche	49	5,5	199	22,4	334	37,6
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	12	1,8	108	16,3	208	31,5
d'emploi	Diois -	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
_em	Vendôme	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
e q	vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
Zone	Pomorantin	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
17	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Edition, imprimerie, reproduction

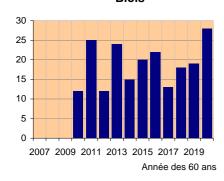
- Seules les données de la zone d'emploi de Blois ont pu être communiquées (secret statistique pour les deux autres).
- ➤ La pyramide a la même forme qu'en 2002 (en V), mais l'on compte 350 salariés de moins.
- ➤ Le poids des moins de 30 ans s'est légèrement tassé.
- ➤ Dans le Blaisois, le potentiel de départs se situe entre 15 et 25 personnes par an en moyenne.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) Blois



Salariés par catégorie socio-professionnelle

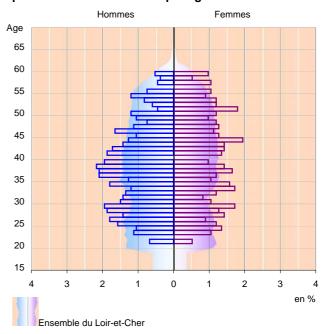
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	151	20 919
Professions intermédiaires	250	46 791
Employés	17	81 590
Ouvriers qualifiés	730	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	193	44 557
Toutes catégories	1 770	257 960



Pharmacie, parfumerie et entretien

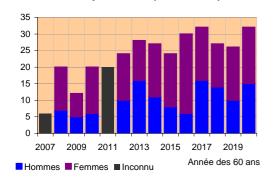
- ➤ 1 400 postes, soit une centaine de plus qu'en 2002.
- Une activité plus jeune que la moyenne.
- D'ici 2020, 330 salariés auront atteint 60 ans (24,6 % du total), dont 180 d'ici 2015.
- Les départs potentiels dépasseront rarement plus d'une trentaine de personnes et seulement à partir de 2016.

Répartition des salariés 2007 par âge

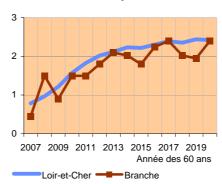


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département

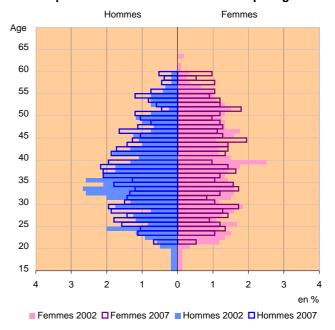


		•	Entre 200	Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020		
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	18	2,6	63	9,2	124	18,1
Jer.	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes -	Branche	34	5,2	92	14,2	178	27,4
Loir-et-Cher	i cililies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
۲º	Total	Branche	58	4,3	181	13,5	328	24,6
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	6	0,5	73	5,8	184	14,7
d'emploi	Diois -	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
"em	Vendôme	Branche	0	-	0	-	0	-
Zone d'	vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	0	-	0	-	0	-
	Komoranum	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Pharmacie, parfumerie et entretien

- Une concentration sur le Blaisois (94 % des emplois) et dans quelques établissements qui n'autorise pas à entrer dans le détail par territoire.
- ➤ Par rapport aux données 2002, le poids des jeunes (moins de 35 ans) s'est amoindri.
- Les salariés embauchés en intérim ne sont pas pris en compte dans les DADS. L'évolution du recours à ce mode de gestion des ressources humaines peut donc avoir des incidences sur la pyramide des âges.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) Blois



Salariés par catégorie socio-professionnelle

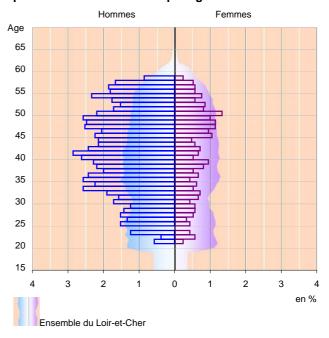
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	256	20 919
Professions intermédiaires	930	46 791
Employés	16	81 590
Ouvriers qualifiés	716	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	293	44 557
Toutes catégories	2 662	257 960



Industries des équipements du foyer

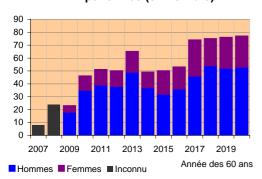
- > 2 100 postes en 2007
- > 75 % d'hommes.
- Stabilité des effectifs depuis 2002.
- > 41 % des salariés ont 45 ans et plus.
- ➤ Le potentiel de départs à l'horizon 2020 est élevé (34,3 %).
- ➤ Une cinquantaine de salariés atteindront 60 ans chaque année entre 2010 et 2016 ; ils seront plus de 70 par an ensuite.

Répartition des salariés 2007 par âge

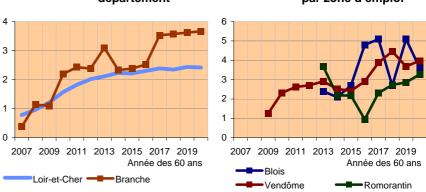


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

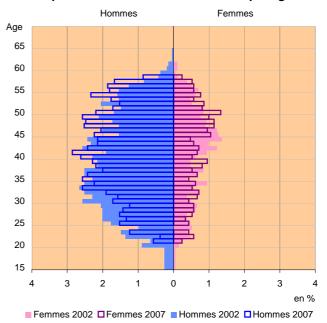


		,	Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020			
		- 1	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	53	3,4	248	15,8	489	31,2
Jer	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Loir-et-Cher	Femmes -	Branche	16	3,0	86	16,1	200	37,5
<u>-</u>	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Lo	Total	Branche	101	4,8	366	17,4	721	34,3
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	6	1,8	30	9,0	101	30,2
plo	Diois -	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
d'emploi	Vendôme	Branche	37	3,6	173	16,8	368	35,7
Zone d'	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Pomorantin	Branche	28	3,8	87	11,9	176	24,0
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Industries des équipements du foyer

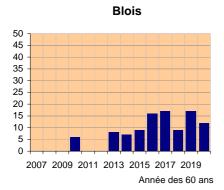
- ➤ La pyramide s'est évasée vers le haut depuis 2002. En cinq ans, la part des moins de 35 ans est passée de 36 à 28 %.
- Effectifs très modestes dans la zone d'emploi de Blois.
- Activité bien présente en Vendômois. Deux périodes pour ce bassin : entre 25 et 30 départs potentiels par an de 2010 à 2016, une quarantaine ensuite.
- Une vingtaine de départs en moyenne par an dans le Romorantinais.

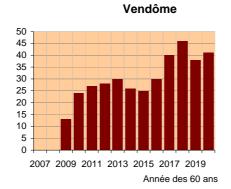
Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

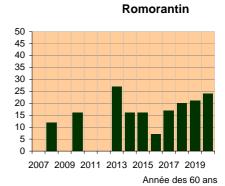


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

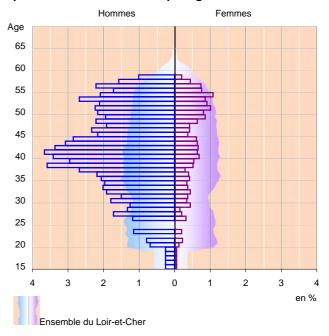
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	366	20 919
Professions intermédiaires	542	46 791
Employés	631	81 590
Ouvriers qualifiés	1 518	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	939	44 557
Toutes catégories	4 196	257 960



Industrie automobile

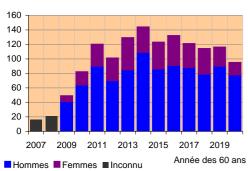
- ➤ Le nombre de postes a été presque divisé par 2 en cinq ans (disparition de Matra Auto, notamment). La branche compte 4 000 emplois en 2007.
- Un tiers des salariés aura atteint 60 ans d'ici 2020.
- ➤ Entre 2011 et 2019, le potentiel de départs à la retraite se situe autour de 120 personnes chaque année.
- Le recours à l'intérim est important.

Répartition des salariés 2007 par âge

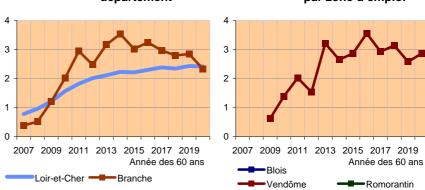


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

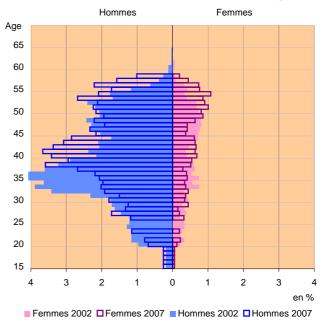


		•	Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020			
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	105	3,2	545	16,6	971	29,5
ner	Tiomines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	26	3,3	203	26,0	355	45,4
Loir-et-Cher	remines	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
۲º	Total	Branche	168	4,1	785	19,3	1 363	33,5
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	0	-	0	-	0	-
old	Diois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
d'emploi	Vendôme	Branche	34	2,4	210	14,7	426	29,7
- o	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
Zone	Romorantin	Branche	0	-	0	-	0	-
17	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Industrie automobile

- La concentration dans un petit nombre d'établissements empêche la diffusion des données par âge pour deux bassins d'emploi, dont celui de Blois qui compte le plus grand nombre de salariés.
- ➤ A titre indicatif, l'Unedic enregistre un total de 3 460 salariés au 31/12/2008 en Loir-et-Cher, dont un peu plus de 1 800 pour la zone d'emploi de Blois.
- Un potentiel d'une quarantaine de départs par an en Vendômois à compter de 2013, mais ces données contiennent les effectifs de ThyssenKrupp-Sofedit qui a fermé en 2010.
- > Très net vieillissement par rapport à 2002.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) Vendôme



Salariés par catégorie socio-professionnelle

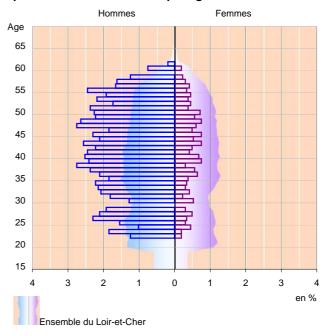
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	1 385	20 919
Professions intermédiaires	1 457	46 791
Employés	33	81 590
Ouvriers qualifiés	3 982	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	661	44 557
Toutes catégories	8 129	257 960



Industries des équipements mécaniques

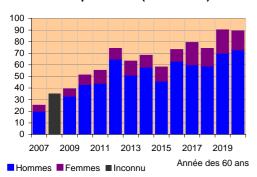
- > 2 650 postes en 2007. Stabilité depuis 2002.
- > 83 % d'hommes.
- > Une répartition géographique équilibrée.
- > Pyramide des âges de forme plutôt cylindrique.
- > Le potentiel de départs va croître régulièrement chaque année.
- ➤ Le taux est voisin de 33 % à l'horizon 2020 (870 postes).

Répartition des salariés 2007 par âge

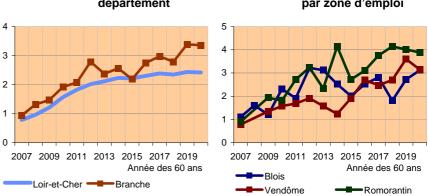


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

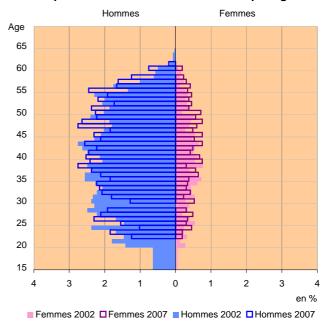


			Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	96	4,4	360	16,4	685	31,2
Jer	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Loir-et-Cher	Femmes	Branche	19	4,1	73	15,9	153	33,4
Ē.	i cililles	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
2	Total	Branche	150	5,7	468	17,6	873	32,9
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	62	6,2	189	19,0	318	32,0
d'emploi	Diois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em-	Vendôme	Branche	33	3,7	107	12,0	237	26,7
Zone d'	Vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Pomorantin	Branche	36	4,7	153	19,8	299	38,7
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Industries des équipements mécaniques

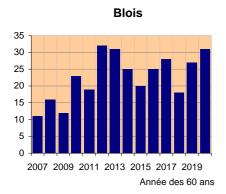
- Vieillissement sensible : 32 % des salariés 2007 ont moins de 35 ans, contre 38 % en 2002.
- Dans le Blaisois, le nombre le plus élevé de départs potentiels à la retraite se situe en 2012-2013.
- Croissance régulière du nombre de départs potentiels en Vendômois et dans le Romorantinais. Il atteindra une trentaine en fin de période dans les deux cas.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

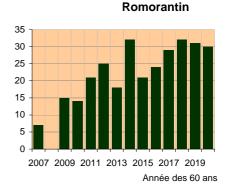


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

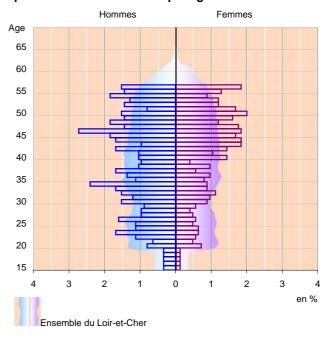
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	541	20 919
Professions intermédiaires	1 075	46 791
Employés	132	81 590
Ouvriers qualifiés	2 068	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	1 057	44 557
Toutes catégories	5 302	257 960



Industries des équipements électriques et électroniques

- 1 250 postes (450 de moins en cinq ans).
- > 58 % d'hommes.
- Une pyramide très évasée vers le haut, surtout chez les femmes.
- ➤ 35 % des salariés 2007 auront atteint 60 ans d'ici 2020.
- > Entre 30 et 40 départs par an sur l'ensemble de la période.

Répartition des salariés 2007 par âge

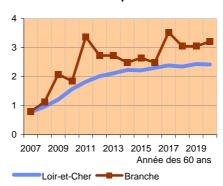


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département

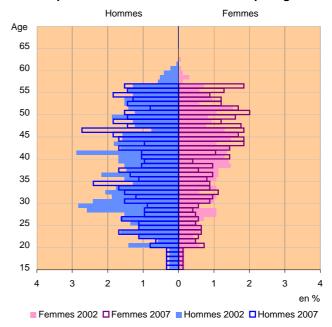


			Entre 200	Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020		
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	0	0,0	94	13,0	182	25,2
ner	Holling	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes -	Branche	0	0,0	80	15,2	183	34,9
Loir-et-Cher	i cililics	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Po	Total	Branche	73	5,9	247	19,8	438	35,1
	Total	Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
d'emploi	DIOIS -	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em.	Vendôme	Branche	24	2,2	58	5,2	126	11,3
Zone d'	vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Pomorantin	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Industries des équipements électriques et électroniques

- Très peu de détail par bassin.
- En 2007, 10 % des femmes ont entre 50 et 56 ans, contre 6 % en 2002.
- Globalement, le poids des 45 ans et plus s'est considérablement accru en 5 ans : 44 % contre 31 %.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Salariés par catégorie socio-professionnelle

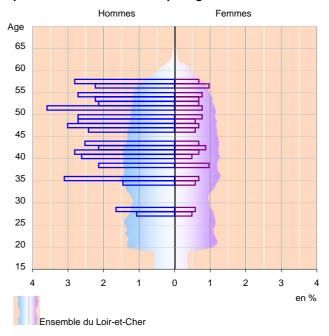
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	13	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	377	20 919
Professions intermédiaires	725	46 791
Employés	141	81 590
Ouvriers qualifiés	621	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	191	44 557
Toutes catégories	2 488	257 960



Industrie des produits minéraux

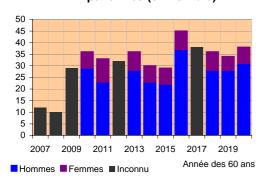
- ➤ En Loir-et-Cher, activités du travail de la porcelaine et de la céramique pour l'essentiel.
- ➤ 1 030 postes en 2007. Quasi stabilité au cours des cinq années précédentes, mais des fermetures, effectives ou annoncées, depuis cette date.
- Poids important des seniors : 43 % des salariés 2007 auront atteint 60 ans d'ici 2020.
- La proportion était presque identique en 2002.

Répartition des salariés 2007 par âge

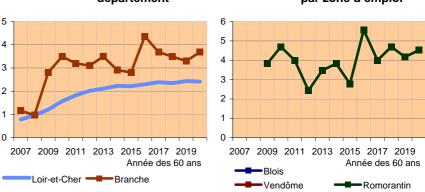


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi



		•	Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	29	3,5	125	15,1	249	30,1
ner	Tiomines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	7	3,4	39	19,0	68	33,2
Loir-et-Cher	i cilliles	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
۲º	Total	Branche	87	8,4	247	24,0	438	42,5
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	0	0,0	5	3,1	5	3,1
old	Diois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
d'emploi	Vendôme	Branche	12	4,1	23	7,8	23	7,8
Zone d'	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	49	8,5	144	25,0	276	48,0
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Industrie des produits minéraux

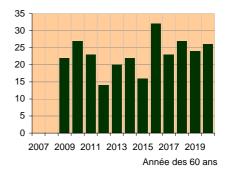
- Une forte concentration des emplois dans un petit nombre d'établissements, d'où l'absence de données détaillées pour 2 bassins.
- En moyenne, une vingtaine de départs potentiels par an dans le Romorantinais.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) Romorantin



Salariés par catégorie socio-professionnelle

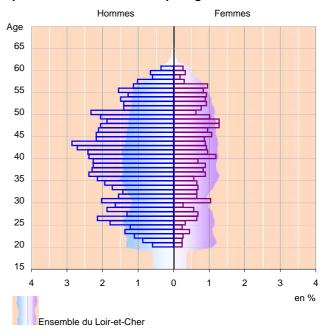
Odianes par dategorie socio professionilene		
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	103	20 919
Professions intermédiaires	237	46 791
Employés	93	81 590
Ouvriers qualifiés	863	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	464	44 557
Toutes catégories	2 055	257 960



Chimie, caoutchouc, plastiques

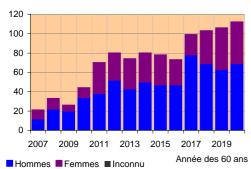
- > 3 360 postes en 2007, 940 de plus qu'en 2002.
- > 71 % d'hommes.
- ➤ 1 000 salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020 (moins de 30 %).
- ➤ Un potentiel de départs en retraite plus important à partir de 2017 (une centaine par an).

Répartition des salariés 2007 par âge

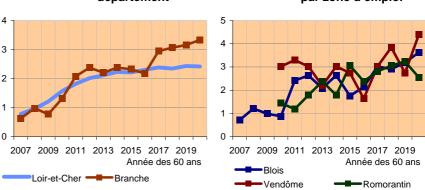


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

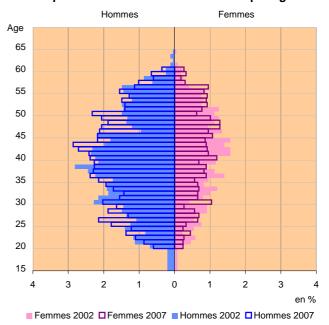


			Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020			
		İ	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	88	3,7	318	13,4	644	27,0
er	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	36	3,7	188	19,3	355	36,4
Loir-et-Cher	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
೭	Total	Branche	124	3,7	506	15,1	999	29,7
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	69	3,8	279	15,3	550	30,2
plo	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em	Vendôme	Branche	11	3,0	63	17,3	120	33,0
Zone d'emploi	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Domorantin	Branche	17	1,4	137	11,7	302	25,7
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Chimie, caoutchouc, plastiques

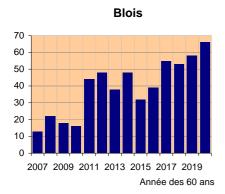
- ➤ La part des jeunes est restée stable depuis 2002 (environ 18,5 % pour les moins de 30 ans), alors que les effectifs ont nettement augmenté.
- ➤ Dans le Blaisois, le potentiel de départs à la retraite sera de 40 à 50 personnes par an entre 2011 et 2016, puis de 55 à 65 personnes.
- Dans le Romorantinais, potentiel de départ en retraite autour de 30 personnes par an à compter de 2013.
- > Impact très limité en Vendômois (une dizaine par an sur l'ensemble de la période).

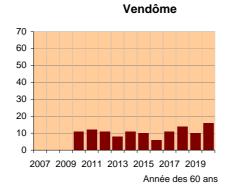
Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

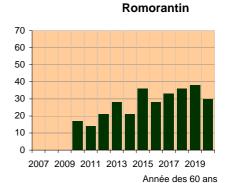


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

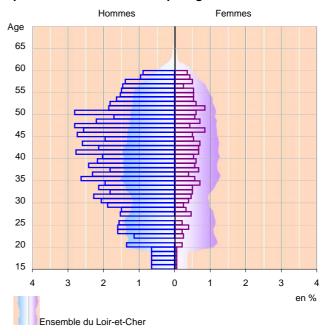
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	23	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	886	20 919
Professions intermédiaires	1 130	46 791
Employés	291	81 590
Ouvriers qualifiés	2 696	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	1 377	44 557
Toutes catégories	6 710	257 960



Métallurgie et transformation des métaux

- > 2 800 postes en 2007 (260 de moins en cinq ans).
- 80 % d'hommes.
- 30 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020.
- ➤ Le nombre des départs potentiels va croître chaque année jusqu'en 2017.

Répartition des salariés 2007 par âge

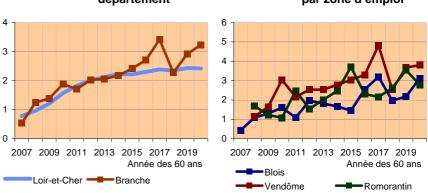


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

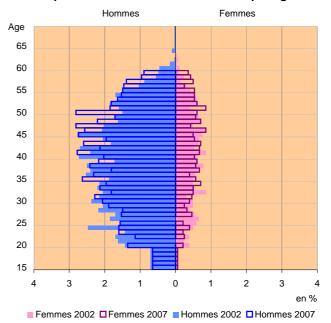


		,	Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020			
		- 1	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	91	4,0	314	13,9	634	28,1
er	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Loir-et-Cher	Femmes -	Branche	36	6,5	105	19,0	194	35,0
Ē.	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
2	Total	Branche	142	5,0	434	15,4	843	30,0
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	61	4,4	171	12,4	350	25,5
d'emploi	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em,	Vendôme	Branche	46	5,8	149	18,9	292	37,0
Zone d'	vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Pomorantin	Branche	26	4,0	105	16,2	192	29,6
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Métallurgie et transformation des métaux

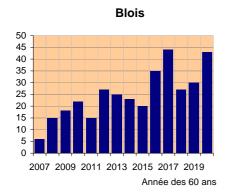
- Le poids des jeunes est plus faible qu'en 2002 : 20,6 % pour les moins de 30 ans, soit 5 points de moins
- ➤ A l'opposé, 21,6 % ont de 50 à 60 ans, contre 17 %.
- ➢ Potentiel de départs autour de 20 personnes par an jusqu'en 2015 dans le Blaisois. Deux pics ensuite en 2016-2017 et 2020.
- ➤ Potentiel de départs croissant en Vendômois, avec un pic en 2017. Autour de 30 personnes par an concernées en fin de période.
- Potentiel de départs entre 15 et 20 personnes par an dans le Romorantinais.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

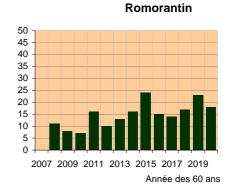


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

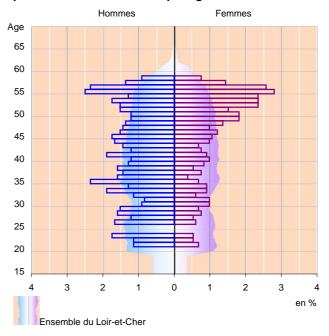
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	424	20 919
Professions intermédiaires	688	46 791
Employés	114	81 590
Ouvriers qualifiés	2 614	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	1 322	44 557
Toutes catégories	5 609	257 960



Industries des composants électriques et électroniques

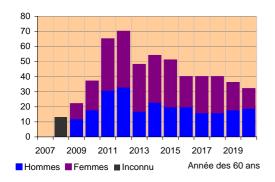
- > 1 320 postes (+ 140 par rapport à 2002).
- > 58 % d'hommes.
- Un poids particulièrement élevé des seniors.
- → 42 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020 (plus de 27 % d'ici 2015).
- Les femmes sont proportionnellement plus âgées que les hommes.
- ➤ Un pic de départs potentiels en 2011-2012 (60 à 70 chaque année).

Répartition des salariés 2007 par âge

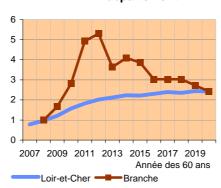


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département

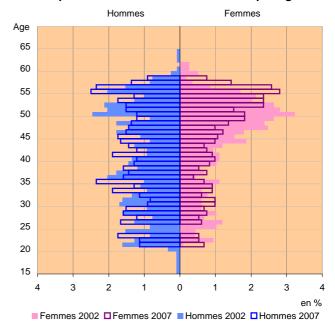


			Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	30	3,9	154	20,1	243	31,7
Jer	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Loir-et-Cher	Femmes	Branche	29	5,2	193	34,8	292	52,7
i-e	1 cililies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
۲º	Total	Branche	72	5,5	360	27,3	548	41,5
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	0	0,0	31	4,9	31	4,9
d'emploi	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
_em	Vendôme	Branche	0	-	0	-	0	-
Zone d'	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Pomorantin	Branche	11	-	86	-	164	-
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Industries des composants électriques et électroniques

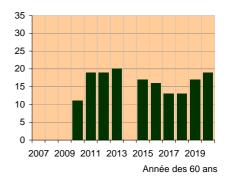
- > Le nombre d'emplois féminins est stable sur cinq ans.
- La part des jeunes a très légèrement progressé, signe de recrutements.
- Le poids des 50-60 ans a augmenté de 2,3 points (33,3 % en 2007). Le vieillissement touche davantage encore les plus âgés : 15,7 % ont entre 55 et 60 ans, soit 6 points de plus qu'en 2002.
- Entre 15 et 20 départs potentiels par en Romorantinais.
- Données non disponibles pour les autres bassins. Pour information, 570 salariés dans le Blaisois en 2007 (UNEDIC).

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) Romorantin



Salariés par catégorie socio-professionnelle

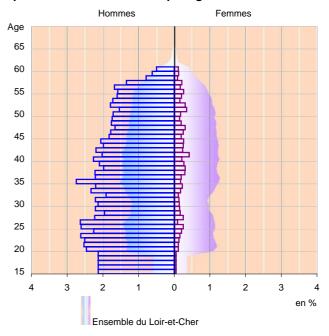
Odianes par categorie socio-professionnene		
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	301	20 919
Professions intermédiaires	353	46 791
Employés	7	81 590
Ouvriers qualifiés	822	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	750	44 557
Toutes catégories	2 635	257 960



Construction

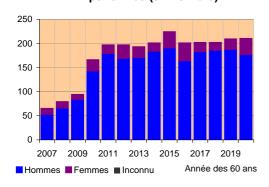
- Près de 10 700 postes, soit 1 900 de plus qu'en 2002.
- > 91 % d'hommes.
- Une activité où le poids des jeunes est important : 46 % ont moins de 35 ans.
- Un taux de départs potentiels à la retraite en 2020 inférieur de 4 points à la moyenne générale.
- ➤ Un volume toutefois important : plus de 2 400 postes concernés, dont 1 400 d'ici 2015.
- ➤ 200 salariés atteindront l'âge de la retraite chaque année à compter de 2011. Ce nombre est stable jusqu'à la fin de la période considérée.
- > 6 postes sur 10 sont localisés dans le Blaisois.

Répartition des salariés 2007 par âge

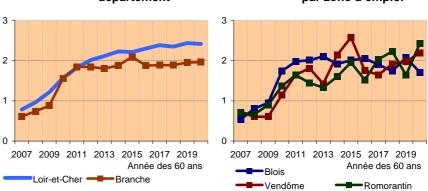


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi



		,	Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
		- 1	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	346	3,5	1 240	12,7	2 138	21,9
er	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	58	6,3	176	19,0	302	32,6
Loir-et-Cher	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
۲°	Total	Branche	404	3,8	1 416	13,2	2 440	22,8
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	255	4,0	888	14,1	1 487	23,6
d'emploi	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em,	Vendôme	Branche	56	3,1	231	12,7	404	22,2
e d	vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
Zone	Pomorantin	Branche	93	3,6	297	11,6	549	21,5
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

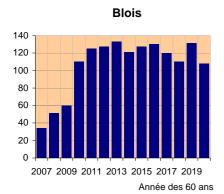
- Les créations de postes ont permis de rajeunir la pyramide : 36,5 % des salariés ont moins de 30 ans en 2007 (3,4 points de plus qu'en 2002). Simultanément, le poids des 50-60 ans a légèrement diminué (1,5 point de moins).
- ➤ La part des salariés de plus de 50 ans du Blaisois dans le total départemental de cette tranche d'âge est un peu supérieure au poids global du bassin (63 %). Le potentiel de départs en retraite se situera autour de 125 personnes par an à partir de 2011.
- ➤ Il sera nettement plus limité dans les autres bassins : une cinquantaine en Romorantinais (après 2014) et une quarantaine en Vendômois.
- 85 % des postes sont du ressort du bâtiment et 15 % des travaux publics.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

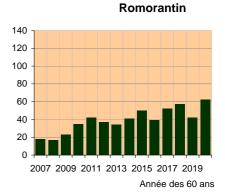


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

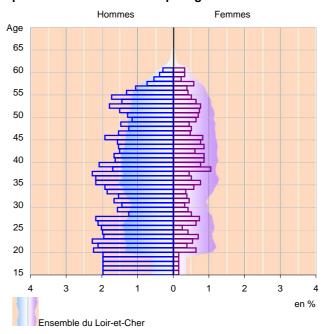
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	305	20 919
Professions intermédiaires	1 853	46 791
Employés	1 227	81 590
Ouvriers qualifiés	13 408	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	4 058	44 557
Toutes catégories	21 365	257 960



Commerce et réparation automobile

- ➤ 3 100 salariés en 2007, une centaine de plus qu'en 2002.
- > 76 % d'hommes.
- 2 postes sur 3 sont situés dans le Blaisois.
- ➤ Un pic de départs potentiels entre 2013 et 2016, représentant environ 70 postes par an.
- ➤ Le taux de départs potentiels à l'horizon 2020 est inférieur de près de 4 points à la moyenne de l'ensemble des activités.

Répartition des salariés 2007 par âge

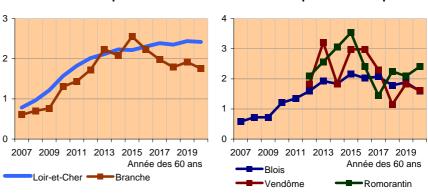


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

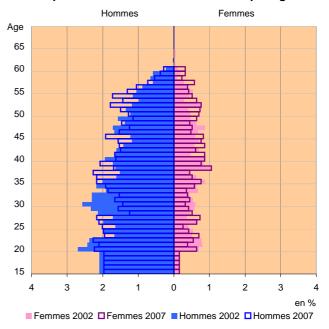


			Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	61	2,6	290	12,2	498	21,0
ner	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	45	5,9	130	17,1	225	29,6
Loir-et-Cher	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Lo	Total	Branche	106	3,4	420	13,4	723	23,1
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	67	3,2	251	12,1	445	21,5
old	Diois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em,	Vendôme	Branche	0	0,0	43	9,9	86	19,7
Zone d'emploi	vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	0	0,0	70	11,2	136	21,8
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Commerce et réparation automobile

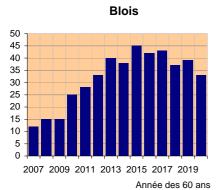
- ➤ Le poids des 50-60 ans s'est accru de 4 points en cinq ans (17,6 % en 2007).
- Celui des moins de 30 ans a reculé de plus de 2 points. Il est toutefois élevé (35,5 %), la branche embauchant beaucoup de jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

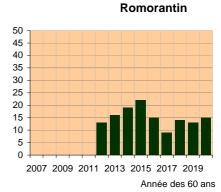


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

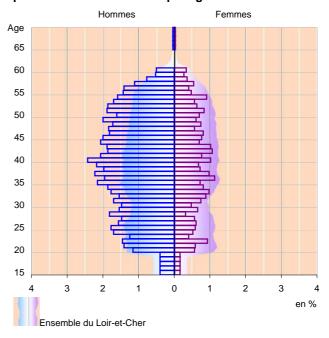
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	39	20 919
Professions intermédiaires	895	46 791
Employés	1 488	81 590
Ouvriers qualifiés	2 700	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	648	44 557
Toutes catégories	6 258	257 960



Commerce de gros

- ➤ 4 400 postes en 2007 (stable sur les cinq ans).
- > 71 % d'hommes.
- > 64 % des postes dans le Blaisois.
- Un taux de départs potentiels en retraite légèrement supérieur à la moyenne.
- Plus d'une centaine de postes potentiellement libérés chaque année à partir de 2013.

Répartition des salariés 2007 par âge

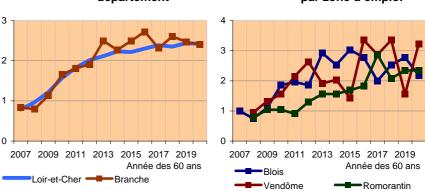


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

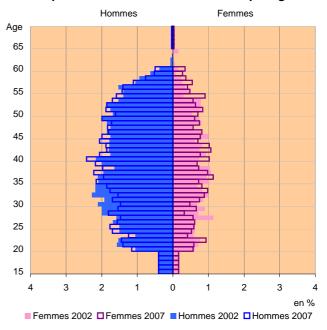


		•	Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	128	4,1	480	15,4	879	28,2
Jer	lionines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Loir-et-Cher	Femmes	Branche	67	5,2	199	15,4	352	27,2
Ę.	i cilliles	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
2	Total	Branche	195	4,4	679	15,4	1 231	27,9
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	132	4,7	477	17,0	821	29,2
old	Diois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
d'emploi	Vendôme	Branche	32	3,8	117	14,0	237	28,3
e d	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
Zone	Romorantin	Branche	22	2,9	76	9,9	164	21,3
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Commerce de gros

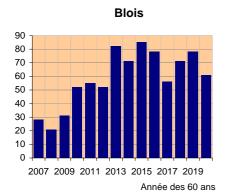
- ➤ Entre 70 et 80 départs potentiels en retraite par an dans le Blaisois à partir de 2013.
- Entre 20 et 30 départs par an en Vendômois après 2015.
- Une activité nettement plus jeune dans le Romorantinais.
- ➤ Légère augmentation depuis 2002 du poids des 50-60 ans (+ 1, 6 point à 20,4 %).
- ➤ Baisse de 1,8 point de la part des moins de 30 ans (23,7 %).

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

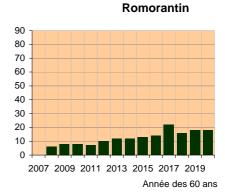


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

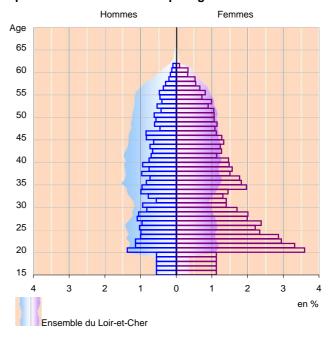
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	360	20 919
Professions intermédiaires	2 190	46 791
Employés	1 941	81 590
Ouvriers qualifiés	2 552	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	1 179	44 557
Toutes catégories	8 814	257 960



Commerce de détail

- 9 700 salariés en 2007 (170 de moins qu'en 2002).
- > 67 % de femmes
- > 62 % des postes dans le Blaisois.
- Une activité nettement plus jeune que la moyenne.
- 17 % seulement des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020.

Répartition des salariés 2007 par âge

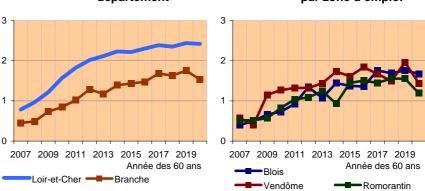


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

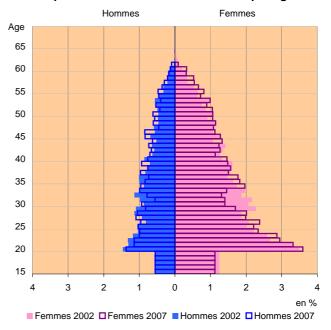


			Entre 2007	' et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
		İ	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes -	Branche	77	2,4	293	9,2	552	17,3
Jer	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes -	Branche	167	2,6	563	8,6	1 087	16,7
Loir-et-Cher	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Lo	Total	Branche	244	2,5	856	8,8	1 639	16,9
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois -	Branche	138	2,3	510	8,5	1 007	16,7
ploi	DIOIS -	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em,	Vendôme -	Branche	59	3,4	188	10,8	334	19,2
Zone d'emploi	vendome -	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
Zon	Romorantin -	Branche	47	2,4	158	8,2	298	15,4
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Commerce de détail

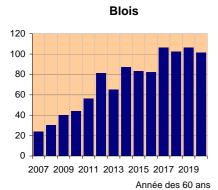
- ➤ Les départs potentiels en retraite atteindront une centaine de personnes par an dans le Blaisois en fin de période.
- Ils sont beaucoup plus modestes dans les deux autres bassins.
- ➢ Peu d'évolution par rapport à 2002 dans la pyramide des âges, hormis un creux entre 30 et 34 ans chez les femmes.
- ➤ Toutefois, augmentation de 1,5 point de la part des 50-60 ans (12 % en 2007).
- > 44.4 % des salariés ont moins de 30 ans.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

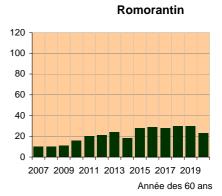


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

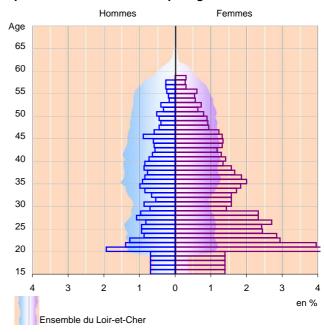
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	49	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	943	20 919
Professions intermédiaires	2 456	46 791
Employés	13 670	81 590
Ouvriers qualifiés	1 377	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	464	44 557
Toutes catégories	19 397	257 960



Grandes surfaces à prédominance alimentaire

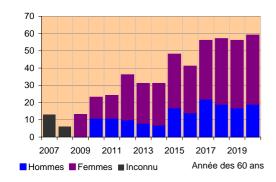
- > 4 200 postes.
- > 69 % de femmes.
- Une activité où les jeunes sont prédominants : 50 % des salariés ont moins de 30 ans.
- 7,6 % seulement ont entre 50 et 60 ans.
- Un faible potentiel de départs d'ici 2015.
- ➤ Un peu plus de 50 postes potentiellement libérés chaque année à compter de 2017.

Répartition des salariés 2007 par âge

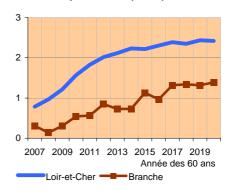


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %)



Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

			Entre 200	7 et 2010	Entre 200	7 et 2015	Entre 2007 et 2020				
			nb	%	nb	%	nb	%			
	Hommes	Branche	11	0,8	64	4,9	155	11,8			
Cher	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9			
Ş	Femmes	Branche	25	0,9	142	4,8	320	10,9			
φ		Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0			
Loir-	Total	Branche	55	1,3	225	5,3	494	11,6			
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8			

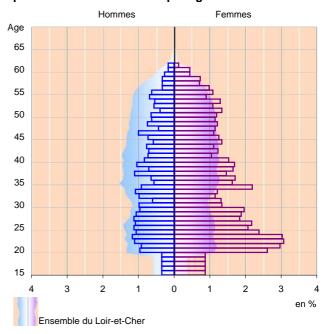
Salariés par catégorie socio-professionnelle

Catégorie socio-professionnelle		Secteur	Tous secteurs
Inconnue		0	1 096
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures		129	10 462
Professions intermédiaires		294	23 396
Employés		3 490	40 795
Ouvriers qualifiés		214	30 902
Ouvriers non qualifiés ou agricoles		59	22 317
	Toutes catégories	4 249	128 980

Autres commerces de détail, en magasin ou non, réparations

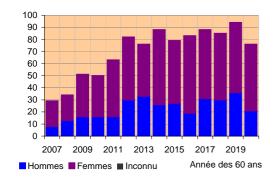
- > 4 800 postes.
- > 67 % de femmes.
- 41 % des salariés ont moins de 30 ans.
- > 15 % ont entre 50 et 60 ans.
- Un volume de départs toutefois conséquent : entre 80 et 90 par an à partir de 2012.

Répartition des salariés 2007 par âge

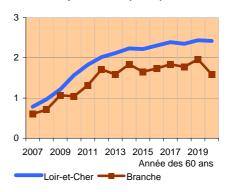


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %)



Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

			Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	53	3,3	185	11,6	322	20,1
Jer	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
t-Ch	Femmes	Branche	111	3,5	367	11,5	656	20,6
Ē.	remines	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Loir	Total	Branche	164	3,4	552	11,5	978	20,4
	Total	Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8

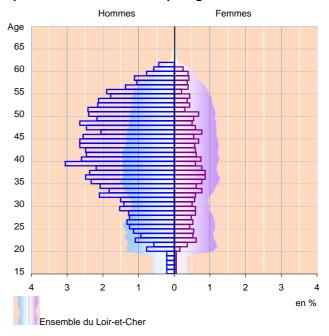
Salariés par catégorie socio-professionnelle

Catégorie socio-professionnelle		Secteur	Tous secteurs
Inconnue		31	1 096
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures		422	10 462
Professions intermédiaires		851	23 396
Employés		2 923	40 795
Ouvriers qualifiés		401	30 902
Ouvriers non qualifiés ou agricoles		155	22 317
	Toutes catégories	4 788	128 980

Transports

- 4 400 postes en 2007 (+ 550 en cinq ans).
- > 77 % d'hommes
- > 74 % des postes dans le Blaisois.
- Près de 31 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020, soit 1 350 personnes.
- ➤ Le nombre des départs potentiels va croître régulièrement chaque année jusqu'en 2017.

Répartition des salariés 2007 par âge

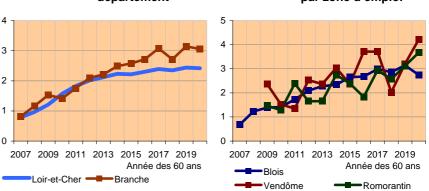


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



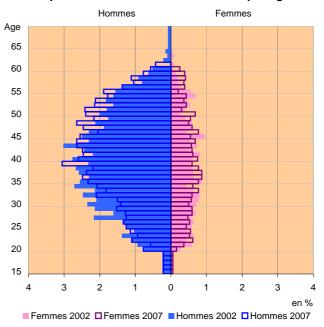
Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi



			Entre 2007 et 2010		Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
Loir-et-Cher	Hommes	Branche	154	4,5	562	16,5	1 092	32,1
		Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
	Femmes	Branche	62	6,3	142	14,3	257	26,0
		Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
	Total	Branche	216	4,9	704	16,0	1 349	30,7
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
Zone d'emploi	Blois	Branche	153	4,7	513	15,8	981	30,2
		Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
	Vendôme	Branche	23	3,9	92	15,5	192	32,4
		Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	15	2,8	74	13,6	151	27,7
		Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

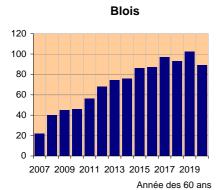
- ➤ Le poids des moins de 30 ans a reculé de 3 points depuis 2002 (17,3 %).
- Celui des 50-60 ans s'est accru de 3,5 points, à 21.8 %.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

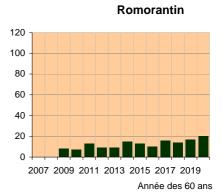


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

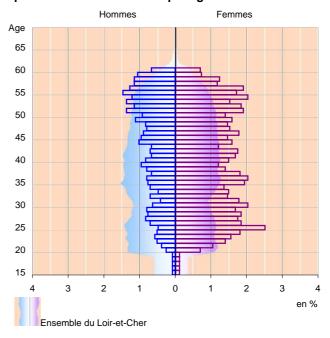
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	72	20 919
Professions intermédiaires	786	46 791
Employés	1 165	81 590
Ouvriers qualifiés	5 741	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	518	44 557
Toutes catégories	8 774	257 960



Activités financières

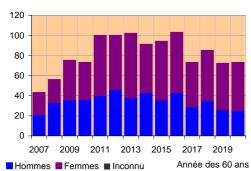
- 3 150 postes en 2007 (+ 540 en cinq ans).
- > 65 % de femmes.
- > 78 % des postes dans le Blaisois.
- ➤ Une centaine de départs potentiels chaque année entre 2011 et 2017.
- 30 % des hommes auront atteint 60 ans d'ici 2015.
- Globalement, 36 % des postes seront potentiellement libérés d'ici 2020 (presque 10 points de plus que la moyenne de l'ensemble des activités).

Répartition des salariés 2007 par âge

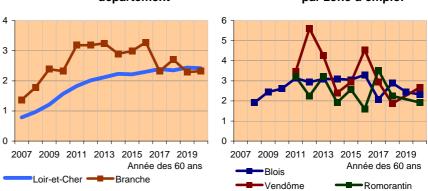


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

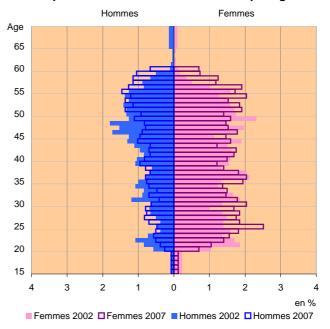


		,	Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
		- 1	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	126	11,5	329	30,0	487	44,5
Jer	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes -	Branche	121	5,9	405	19,8	653	31,9
Loir-et-Cher	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
۲	Total	Branche	247	7,9	734	23,4	1 140	36,3
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	171	7,0	547	22,3	867	35,3
d'emploi	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em,	Vendôme	Branche	7	1,9	77	20,5	122	32,5
o d	vendome -	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
Zone	Romorantin	Branche	8	2,6	49	15,7	78	25,0
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Activités financières

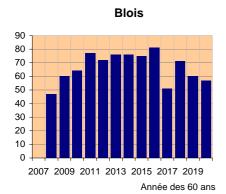
- Une pyramide atypique, presque en forme de diabolo, surtout du côté des femmes.
- ➤ Léger renouvellement des troupes (essentiellement féminin): les moins de 30 ans représentent 22,9 % du total, soit 1 point de plus qu'en 2002.
- ➤ Dans le même temps, la part des 50-60 ans est passée de 22,5 % à 29 %.
- ➤ Les départs potentiels en retraite sont très largement concentrés dans le Blaisois (70 à 80 par an entre 2011 et 2016, moins ensuite).

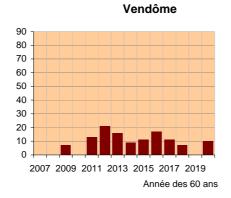
Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

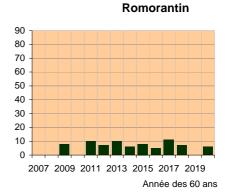


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

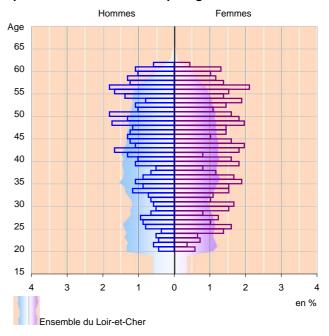
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	37	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	837	20 919
Professions intermédiaires	2 648	46 791
Employés	2 260	81 590
Ouvriers qualifiés	0	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	0	44 557
Toutes catégories	6 280	257 960



Activités immobilières

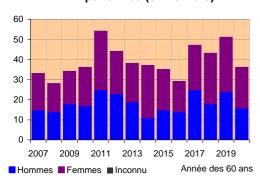
- Comprend les activités d'administration d'immeubles (sociétés HLM par exemple), les agences immobilières, la location de logements ou de terrains, etc.
- > 1 400 postes en 2007 (+ 500 en cinq ans).
- > 57 % de femmes.
- 81 % des postes dans le Blaisois.
- Un poids très important des seniors.
- Un salarié sur 4 aura atteint 60 ans d'ici 2015, 4 sur 10 d'ici 2020.
- Un premier pic de départs potentiels aura lieu en 2011. Un second interviendra entre 2017 et 2019.

Répartition des salariés 2007 par âge

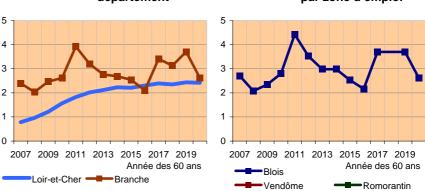


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

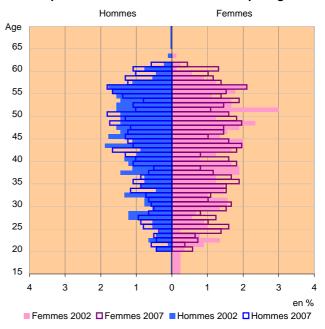


			Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	64	10,8	157	26,6	254	43,1
ner	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	67	8,5	182	23,2	291	37,0
Loir-et-Cher	1 cililies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
2	Total	Branche	131	9,5	339	24,6	545	39,6
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	110	9,9	292	26,4	427	38,5
d'emploi	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
_em	Vendôme	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
e q	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
Zone	Pomorantin	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Activités immobilières

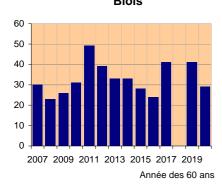
- > 17,1 % ont moins de 30 ans (15,3 % en 2002).
- La part des 50-60 ans a très peu augmenté en cinq ans (30,1 % en 2007).

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) **Blois**



Salariés par catégorie socio-professionnelle

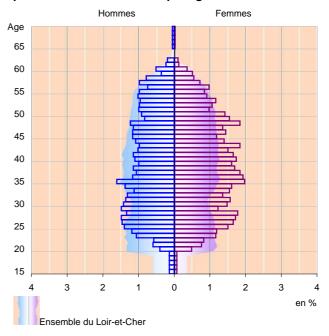
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	238	20 919
Professions intermédiaires	702	46 791
Employés	1 195	81 590
Ouvriers qualifiés	6	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	230	44 557
Toutes catégories	2 747	257 960



Conseils et assistance

- 4 700 postes (+ 400 en cinq ans).
- > 55 % de femmes.
- > 72 % des postes dans le Blaisois.
- Une répartition par âge globalement très proche de celle de l'ensemble des activités.
- ➤ Entre 80 et 100 départs potentiels en retraite chaque année entre 2010 et 2016, davantage ensuite (jusqu'à 140 en 2019).

Répartition des salariés 2007 par âge

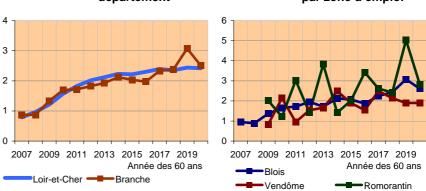


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

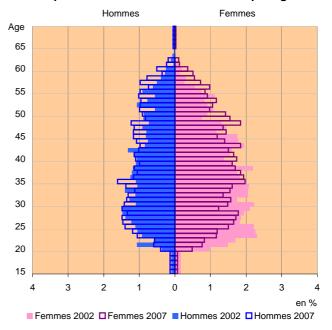


		•	Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	124	5,8	344	16,1	585	27,4
Jer	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	101	3,9	335	13,0	672	26,0
Loir-et-Cher	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
P.	Total	Branche	225	4,8	679	14,4	1 257	26,6
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	164	4,9	488	14,4	901	26,7
d'emploi	Diois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
"em	Vendôme	Branche	25	3,0	97	11,5	181	21,4
Zone d'	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	16	3,2	74	14,9	155	31,2
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Conseils et assistance

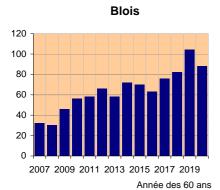
- ➤ Une grande déperdition des moins de 30 ans depuis 2002 (6 points de moins, à 24,3 %), en particulier du côté des femmes.
- ➤ A l'opposé, le poids des 50-60 ans s'est accru de 5 points (18,7 % en 2007).
- Des départs potentiels en retraite croissant régulièrement dans le Blaisois pour atteindre une centaine par an en fin de période.
- > Activité peu présente dans les deux autres bassins.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

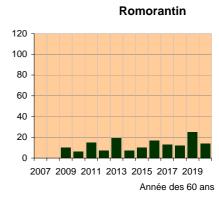


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

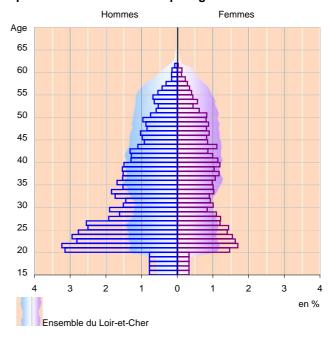
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	58	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	2 309	20 919
Professions intermédiaires	3 349	46 791
Employés	2 943	81 590
Ouvriers qualifiés	327	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	156	44 557
Toutes catégories	9 438	257 960



Services opérationnels

- Comprend notamment l'intérim, la sécurité, le nettoyage et la gestion des déchets.
- ➤ 16 900 postes en 2007 (1 500 de plus qu'en 2002), mais des risques de comptages multiples plus importants pour un même salarié en raison de la durée des missions temporaires.
- > 61 % d'hommes.
- ➢ 67 % des postes sur le bassin Blaisois. Mais là encore, une répartition à manier avec précaution (implantation des agences par exemple).

Répartition des salariés 2007 par âge

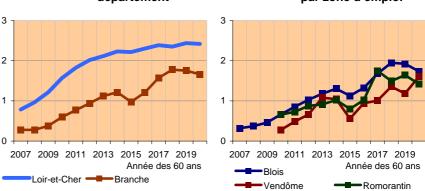


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

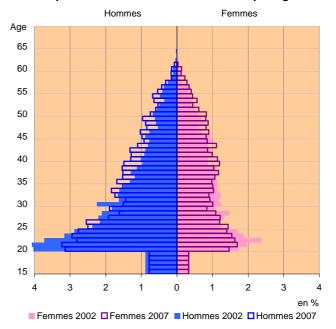


		•	Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	131	1,3	608	5,9	1 288	12,5
ner	Tiomines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	128	1,9	499	7,5	1 166	17,6
Loir-et-Cher	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
2	Total	Branche	259	1,5	1 107	6,6	2 454	14,5
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	205	1,8	824	7,3	1 795	15,9
old	Diois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
d'emploi	Vendôme	Branche	8	0,3	118	4,1	293	10,2
Zone d'	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	18	0,7	137	5,0	338	12,3
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Services opérationnels

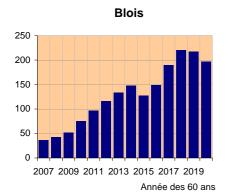
- ➤ Le poids des moins de 30 ans s'est tassé de 7 points depuis 2002, à 44,4 %.
- Celui des 50-60 ans n'a que faiblement augmenté ; il est inférieur à 10 %.
- Pour cette branche en particulier, le détail dans une nomenclature plus fine s'impose, afin de pouvoir distinguer les caractéristiques des activités hors intérim.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

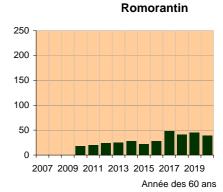


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

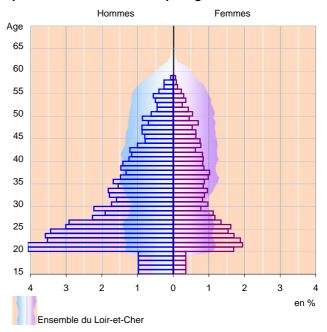
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	245	20 919
Professions intermédiaires	1 994	46 791
Employés	5 851	81 590
Ouvriers qualifiés	8 784	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	16 241	44 557
Toutes catégories	33 792	257 960



Sélection et fourniture de personnel

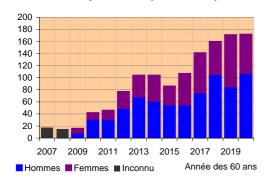
- > Activité correspondant globalement à l'intérim.
- Un risque de comptage multiple des salariés nettement plus élevé qu'ailleurs.
- ➤ 12 200 postes en 2007. Données Unedic : 5 100 salariés au 31/12/2007.
- 65 % d'hommes.

Répartition des salariés 2007 par âge

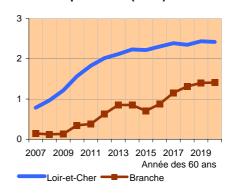


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %)



Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

			Entre 200	Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020		
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	39	0,5	303	3,8	730	9,2
Jer	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
t-Ch	Femmes	Branche	19	0,4	172	4,0	496	11,7
Ē.	remines	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Loir	Total	Branche	90	0,7	507	4,2	1 258	10,3
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8

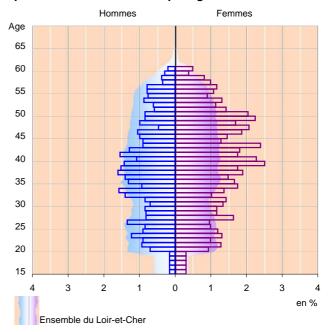
Salariés par catégorie socio-professionnelle

Catégorie socio-professionnelle		Secteur	Tous secteurs
Inconnue		0	1 096
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures		149	10 462
Professions intermédiaires		594	23 396
Employés		1 394	40 795
Ouvriers qualifiés		3 734	30 902
Ouvriers non qualifiés ou agricoles		6 254	22 317
	Toutes catégories	12 199	128 980

Sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises

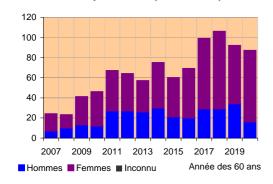
- 3 400 postes en 2007.
- > 60 % de femmes.
- 23 % des salariés ont moins de 30 ans.
- > 18 % ont entre 50 et 60 ans.
- ➤ Un volume de départs potentiels à la retraite assez stable entre 2011 et 2016, d'une soixantaine par an.
- ➤ Ensuite, entre 80 et 100 postes se libéreraient chaque année.

Répartition des salariés 2007 par âge

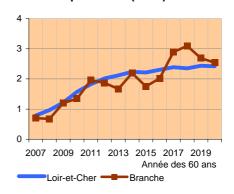


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %)



Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

			Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb %		nb	%
	Hommes	Branche	42	3,1	173	12,7	301	22,1
Cher	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
et-C	Femmes	Branche	92	4,5	284	13,7	609	29,5
	remines	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Loir	Total	Branche	134	3,9	457	13,3	910	26,6
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8

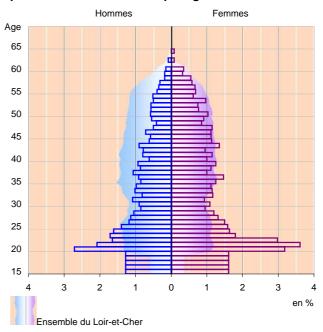
Salariés par catégorie socio-professionnelle

Catégorie socio-professionnelle		Secteur	Tous secteurs
Inconnue		0	1 096
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures		144	10 462
Professions intermédiaires		298	23 396
Employés		1 331	40 795
Ouvriers qualifiés		177	30 902
Ouvriers non qualifiés ou agricoles		1 471	22 317
	Toutes catégories	3 427	128 980

Hôtels et restaurants

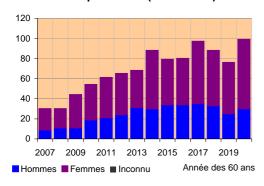
- > 6 000 postes en 2007 (+ 200 en cinq ans).
- > 58 % de femmes
- > 60 % des postes dans le Blaisois.
- Une activité traditionnellement jeune, en raison notamment du rôle prépondérant de l'apprentissage dans l'accès à ces métiers.
- ➤ Un faible taux de départs potentiels, mais un volume néanmoins important : près de 1 000 salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020.

Répartition des salariés 2007 par âge

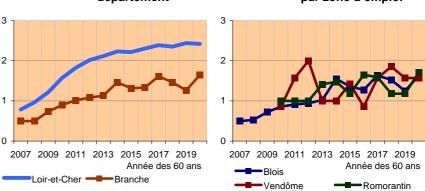


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

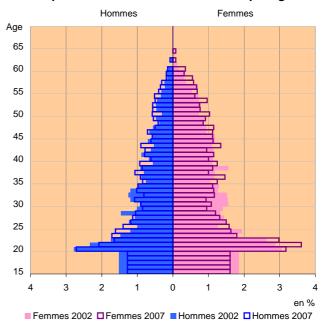


			Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	50	2,0	190	7,5	347	13,7
Jer	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Loir-et-Cher	Femmes	Branche	108	3,1	329	9,5	612	17,6
i-e	i cililles	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
2	Total	Branche	158	2,6	519	8,6	959	16,0
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	94	2,6	303	8,4	567	15,7
old	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
d'emploi	Vendôme	Branche	6	0,9	55	7,8	107	15,3
Zone d'	Vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	17	1,0	120	7,1	244	14,4
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Hôtels et restaurants

- ➤ La part des 50-60 ans (11,5 % en 2007) a augmenté de 2 points en cinq ans.
- Celle des moins de 30 ans s'est un peu tassée, à 49.5 %.

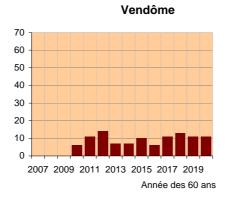
Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

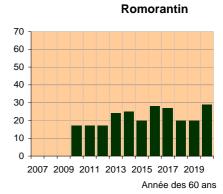


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)

Blois 70 60 50 40 30 20 10 2007 2009 2011 2013 2015 2017 2019 Année des 60 ans





Salariés par catégorie socio-professionnelle

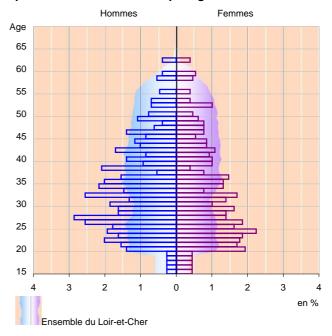
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	11	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	214	20 919
Professions intermédiaires	1 386	46 791
Employés	7 903	81 590
Ouvriers qualifiés	1 819	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	324	44 557
Toutes catégories	12 014	257 960



Activités récréatives, culturelles et sportives

- ➤ 1 300 postes en 2007 (+ 180 par rapport à 2002).
- > 54 % d'hommes.
- > 78 % des postes dans le Blaisois.
- Une activité où le poids des jeunes est très important. Moins de 15 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020.
- > Beaucoup de données non diffusables dans le détail pour les âges au-dessus de 50 ans.

Répartition des salariés 2007 par âge

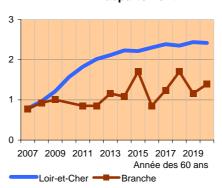


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département

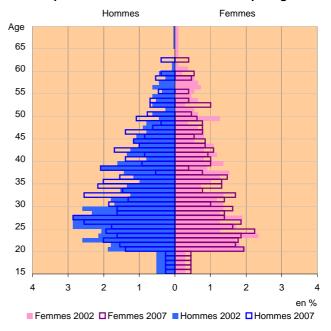


		•	Entre 200	Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020		
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	12	1,7	36	5,2	73	10,5
ner	Tiomines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes -	Branche	13	2,2	36	6,0	70	11,7
Loir-et-Cher	i cilliles	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
P	Total	Branche	35	2,7	108	8,4	190	14,7
	Total	Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	27	2,7	52	5, 1	86	8,5
plo	DIOIS -	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em,	Vendôme	Branche	0	0,0	0	0,0	7	5,9
Zone d'emploi	vendome	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Activités récréatives, culturelles et sportives

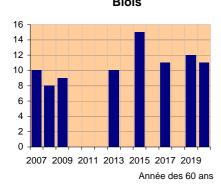
- ➤ La part des moins de 30 ans a perdu 5 points entre 2002 et 2007; elle se situe à 40 %. La décrue concerne davantage les hommes.
- > Très peu de détails par bassin.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) Blois



Salariés par catégorie socio-professionnelle

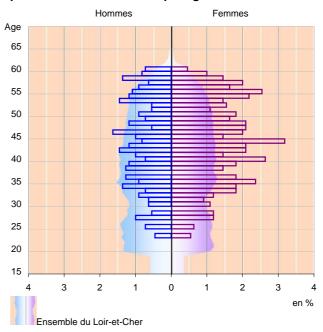
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	272	20 919
Professions intermédiaires	717	46 791
Employés	1 015	81 590
Ouvriers qualifiés	181	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	10	44 557
Toutes catégories	2 573	257 960



Education

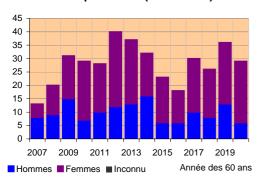
- Ne concerne que les établissements privés et les organismes de formation.
- > 1 100 postes en 2007 (200 de moins qu'en 2002).
- > 65 % de femmes.
- 72 % des postes dans le Blaisois.
- ➤ Un poids très élevé des seniors. Près de 36 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020, dont 23 % d'ici 2015.
- ➤ Une vague de départs devrait intervenir dès maintenant et jusqu'en 2014, concernant entre 30 et 40 postes par an.

Répartition des salariés 2007 par âge

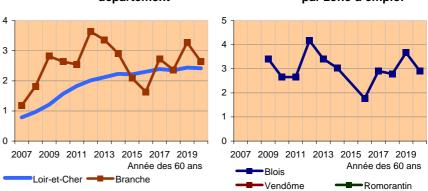


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



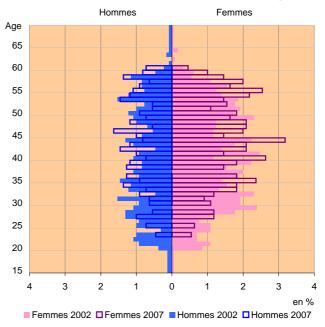
Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi



		,	Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
		- 1	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	39	10,1	96	24,9	139	36,0
er	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Loir-et-Cher	Femmes	Branche	54	7,6	157	22,0	253	35,4
<u>i-</u> e	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
۲	Total	Branche	93	8,4	253	23,0	392	35,6
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	48	6,1	153	19,3	264	33,4
d'emploi	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em,	Vendôme	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Zone d'	vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Pomorantin	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Romorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

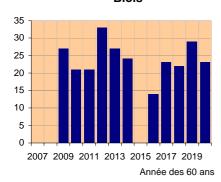
- ➤ La part des 50-60 ans s'est accrue de 3 points entre 2002 et 2007, s'établissant à 27,3 %.
- ➤ Celle des moins de 30 ans a chuté de plus de 9 points dans le même temps, passant à 12,2 %.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



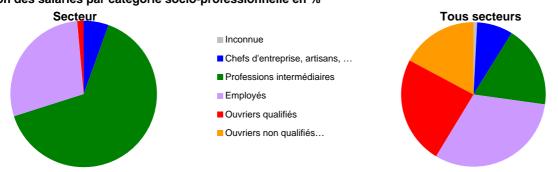
Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) Blois



Salariés par catégorie socio-professionnelle

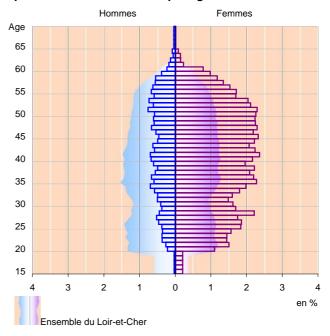
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	0	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	99	20 919
Professions intermédiaires	1 170	46 791
Employés	516	81 590
Ouvriers qualifiés	26	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	0	44 557
Toutes catégories	2 171	257 960



Santé, action sociale

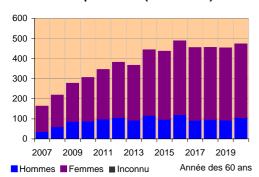
- ➤ 16 000 postes en 2007. Activité en forte croissance : 1 700 postes de plus qu'en 2002.
- > 78 % de femmes.
- ▶ 62 % des postes dans le Blaisois, mais des organismes rayonnant sur l'ensemble du département ont leur siège à Blois et y déclarent tous leurs salariés, quel que soit le territoire où ils exercent.
- ➤ Un volume de départs potentiels à la retraite très important. 5 200 salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020 (un tiers), dont environ 3 000 d'ici 2015.
- ➤ 300 à 400 départs potentiels chaque année dès 2010, davantage ensuite.
- ➤ Le Romorantinais sera proportionnellement plus touché que les autres bassins (près de 21 % des postes potentiellement libérés d'ici 2015).

Répartition des salariés 2007 par âge

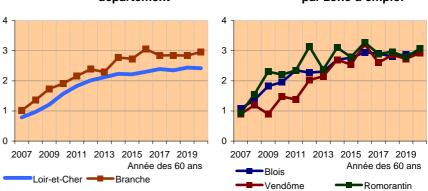


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

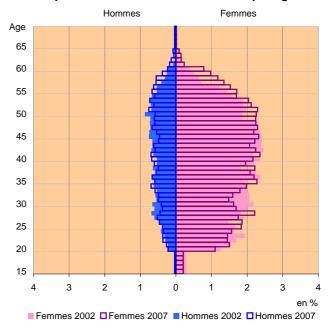


		•	Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	275	7,7	791	22,2	1 302	36,5
Jer	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	684	5,5	2 134	17,2	3 941	31,8
Loir-et-Cher	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
2	Total	Branche	959	6,0	2 925	18,3	5 243	32,9
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	617	6,2	1 848	18,6	3 285	33,1
d'emploi	Diois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
"em	Vendôme	Branche	139	4,5	475	15,3	921	29,6
Zone d'	Vendonie	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	203	7,0	602	20,7	1 037	35,7
	Komorantin	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Santé, action sociale

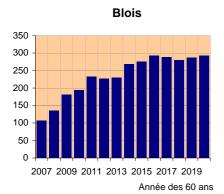
- Entre 2002 et 2007, la pyramide des âges a un peu vieilli; moins de jeunes, plus de seniors. Mais les évolutions sont assez limitées, d'environ 2 points en plus ou en moins.
- ➤ Entre 250 et 300 départs en retraite potentiels par an dans le Blaisois à partir de 2014.
- Près d'une centaine par an dans les deux autres bassins.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

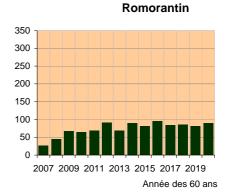


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

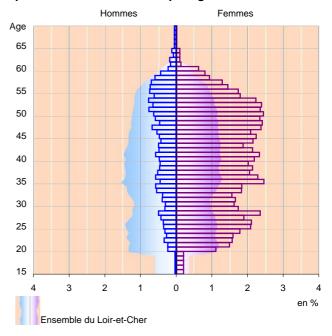
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	829	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	2 198	20 919
Professions intermédiaires	9 092	46 791
Employés	16 958	81 590
Ouvriers qualifiés	1 262	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	1 285	44 557
Toutes catégories	31 894	257 960



Activités relatives à la santé

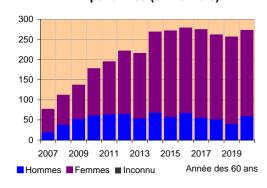
- > 8 900 postes en 2007.
- > 79 % de femmes.
- 22,3 % des salariés ont moins de 30 ans.
- > 25 % ont de 50 à 60 ans.
- ➤ Autour de 200 départs potentiels chaque année de 2010 à 2013, puis plus de 250 par an.
- > Environ 1 700 postes potentiellement libérés entre 2007 et 2015.
- 1 300 de plus au cours des cinq années suivantes.

Répartition des salariés 2007 par âge

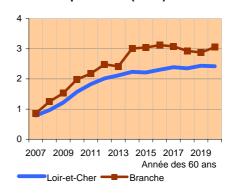


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %)



Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

			Entre 200	7 et 2010	Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	174	9,3	487	26,1	764	40,9
Cher	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	326	4,6	1 182	16,8	2 246	31,9
φ	i cilliles	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Loir	Total	Branche	500	5,6	1 669	18,7	3 010	33,8
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8

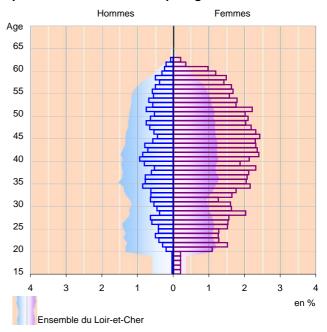
Salariés par catégorie socio-professionnelle

Catégorie socio-professionnelle		Secteur	Tous secteurs
Inconnue		160	1 096
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures		813	10 462
Professions intermédiaires		2 851	23 396
Employés		4 666	40 795
Ouvriers qualifiés		385	30 902
Ouvriers non qualifiés ou agricoles		20	22 317
	Toutes catégories	8 910	128 980

Action sociale

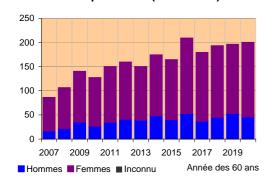
- Plus de 7 000 postes en 2007.
- > 76 % de femmes.
- 20,2 % des salariés ont moins de 30 ans.
- > 23,4 % ont de 50 à 60 ans.
- ➤ Autour de 150 départs potentiels chaque année jusqu'en 2016, puis aux environs de 200 par an.
- ➤ Près de 1 300 postes potentiellement libérés entre 2007 et 2015.
- Un millier de plus au cours des cinq années suivantes.

Répartition des salariés 2007 par âge

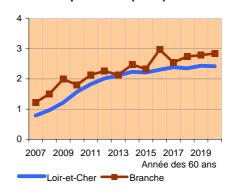


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %)



Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

			Entre 2007 et 2010 Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020			
			nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	101	5,9	304	17,9	538	31,6
Jer	Hommes	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
t-Che	Femmes	Branche	358	6,7	952	17,8	1 695	31,8
Ē.	remines	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Loir	Total	Branche	459	6,5	1 256	17,8	2 233	31,7
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8

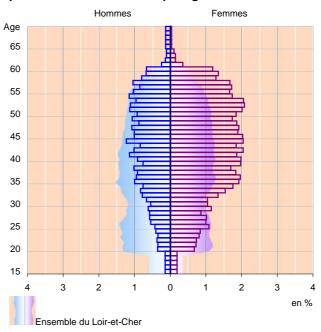
Salariés par catégorie socio-professionnelle

Catégorie socio-professionnelle		Secteur	Tous secteurs
Inconnue		297	1 096
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures		297	10 462
Professions intermédiaires		1 698	23 396
Employés		3 805	40 795
Ouvriers qualifiés		255	30 902
Ouvriers non qualifiés ou agricoles		677	22 317
	Toutes catégories	7 037	128 980

Administration publique

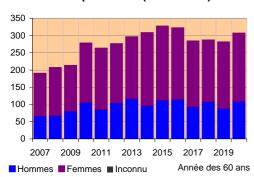
- ➤ Rappelons que cette activité comprend les collectivités locales, établissements publics (hors santé), organismes de sécurité sociale...
- ➤ 10 200 postes en 2007. Les effectifs sont quasiment stables sur cinq ans.
- > 65 % de femmes.
- 68 % de postes dans le Blaisois.
- > Un poids très lourd des salariés âgés.
- 23 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2015 et 37,5 % d'ici 2020, soit près de 11 points de plus que la moyenne générale.
- ➤ Un volume de départs potentiels considérable : en moyenne, de 280 à 300 postes pourraient être libérés chaque année dès 2010, soit plus de 3 800 au total à l'horizon 2020.

Répartition des salariés 2007 par âge

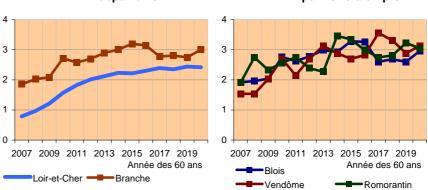


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

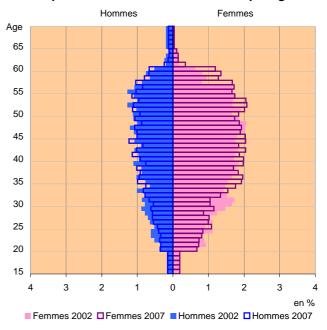


			Entre 2007 et 2010		Entre 2007	7 et 2015	Entre 2007 et 2020	
		I	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	326	9,0	849	23,5	1 369	37,9
Jer	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Ş	Femmes	Branche	562	8,5	1 509	22,8	2 470	37,3
Loir-et-Cher	remines	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
	Total	Branche	888	8,7	2 358	23,0	3 839	37,5
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	601	8,7	1 612	23,3	2 589	37,4
d'emploi	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em	Vendôme	Branche	127	7,8	348	21,3	604	37,0
Zone d'	vendome -	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Domorantin	Branche	160	9,5	398	23,7	646	38,5
	Romorantin -	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Administration publique

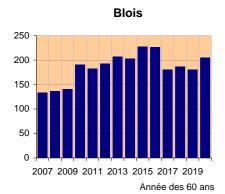
- ➤ Les moins de 30 ans représentent 15,1 % du total, soit 2,7 points de moins qu'en 2002.
- ➤ Le poids des 50-60 ans s'est accru de 3,2 points en cinq ans ; il est de 29 % en 2007.
- ➤ Une moyenne de 200 départs potentiels en retraite chaque année dans le Blaisois dès 2010.
- Une cinquantaine dans les deux autres bassins.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge

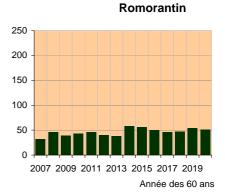


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)







Salariés par catégorie socio-professionnelle

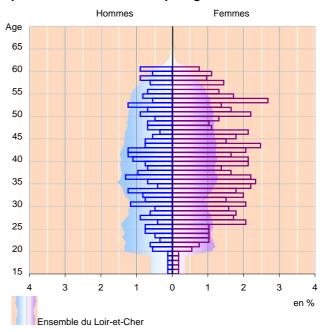
Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	295	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	1 946	20 919
Professions intermédiaires	4 088	46 791
Employés	13 440	81 590
Ouvriers qualifiés	162	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	183	44 557
Toutes catégories	20 474	257 960



Activités associatives

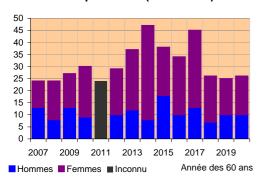
- Ne sont répertoriées dans cette rubrique que les associations dites « non classées ailleurs ». Elles ne représentent qu'une partie de l'ensemble, beaucoup de structures étant classées selon leur activité (action sociale par exemple).
- > 1 460 postes en 2007, une centaine de moins qu'en 2002.
- > 68 % de femmes.
- > 78 % des postes dans le Blaisois.
- Des salariés un peu plus âges que la moyenne.
- > 30 % auront atteint 60 ans d'ici 2020 (19 % d'ici 2015).
- ➤ Moins d'une trentaine de départs chaque année jusqu'en 2012. Les volumes seront plus étoffés entre 2013 et 2017.

Répartition des salariés 2007 par âge

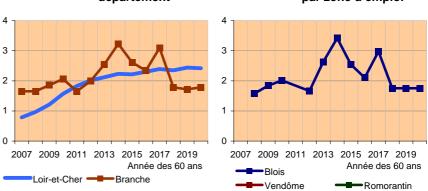


Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %) département par zone d'emploi

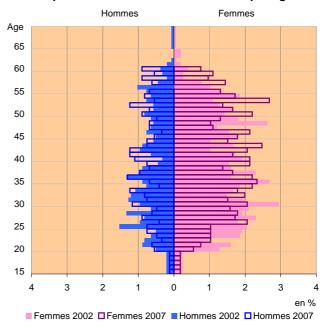


			Entre 2007 et 2010		Entre 2007	' et 2015	Entre 2007 et 2020	
		İ	nb	%	nb	%	nb	%
	Hommes	Branche	43	9,2	91	19,4	141	30,1
Jer	Homines	Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Loir-et-Cher	Femmes	Branche	62	6,3	165	16,7	271	27,5
Ē.	rennies	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0
Po	Total	Branche	105	7,2	280	19,2	436	30,0
		Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8
	Blois	Branche	62	5,4	179	15,7	297	26,0
d'emploi	Biois	Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
em,	Vendôme	Branche	0	0,0	0	0,0	6	3,0
e d	vendome -	Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
Zone	Pomorantin	Branche	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Romorantin -	Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

Activités associatives

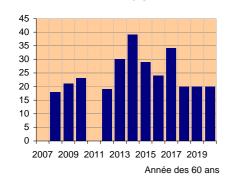
- 20 % de moins de 30 ans en 2007, soit presque 9 points de moins que cinq ans auparavant. Notons à ce sujet la fin, au cours de la période, du dispositif « nouveaux services – nouveaux emplois » qui avait profité en priorité à l'embauche de jeunes par les associations.
- ➤ A l'inverse, 7 points de plus pour les 50-60 ans (24,7 % en 2007).
- ➤ L'analyse par bassin n'a qu'un intérêt limité: bon nombre de structures employeurs rayonnant sur l'ensemble du Loir-et-Cher ont leur siège à Blois et y comptabilisent tous leurs salariés.

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) Blois



Salariés par catégorie socio-professionnelle

Catégorie socio-professionnelle	Secteur	Tous secteurs
Inconnue	23	2 124
Chefs d'entreprise, artisans, commerçants, cadres et professions intellectuelles supérieures	413	20 919
Professions intermédiaires	917	46 791
Employés	1 112	81 590
Ouvriers qualifiés	57	61 804
Ouvriers non qualifiés ou agricoles	115	44 557
Toutes catégories	2 905	257 960



Les chefs d'entreprise artisanale

Eléments méthodologiques

Les artisans salariés, recensés dans les DADS, ne sont qu'une minorité. Grâce à un partenariat avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Loir-et-Cher, l'Observatoire dispose d'éléments sur l'âge des chefs d'entreprise artisanale. Les dernières données disponibles sont datées de janvier 2010.

Ont été retirés les dirigeants de Sociétés anonymes (Présidents de Conseil d'Administration, de Directoire...) et les entreprises correspondantes. Cette démarche n'avait pas été effectuée dans l'étude

réalisée en 2004, ce qui peut expliquer une partie (toutefois marginale) des écarts avec 2010.

Lorsqu'une entreprise artisanale est dirigée par deux personnes ou plus ayant la même qualité, la plus jeune a été retenue.

Les effectifs pris en compte ici sont ceux issus de la dernière mise à jour ; ils émanent suivant les cas de la CMA ou de l'Observatoire.

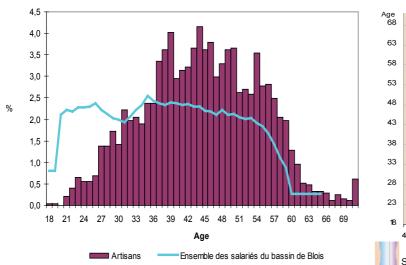
L'exploitation est réalisée sur le périmètre de l'arrondissement de

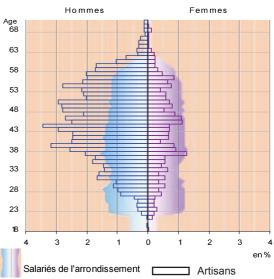
Plus de 800 chefs d'entreprise artisanale du Blaisois auront atteint 60 ans d'ici 2020

Sur près de 2 500 chefs d'entreprise artisanale recensés dans l'arrondissement de Blois au 31 janvier 2010, **135 ont déjà atteint 60 ans**, soit 5,4 %. On en dénombre 680 ayant entre 50 et 60 ans (27,2 %). Au total, le **potentiel de cessation d'activité** à l'horizon 2020 atteint donc **810 artisans**, représentant **un tiers de l'ensemble**. Pour plus de la moitié d'entre eux (440), l'échéance des 60 ans se situe d'ici 2015.

Les chefs d'entreprise artisanale sont proportionnellement plus nombreux à travailler au-delà de 60 ans que les salariés. L'analyse de la répartition des actifs a d'ailleurs montré que la part des non-salariés augmentait avec l'âge. Il est donc probable que les besoins de renouvellement des artisans s'étaleront davantage dans le temps. La situation s'est modifiée depuis la précédente étude. En 2004, la proportion d'artisans âgés de plus de 60 ans était moindre. Il n'en demeure pas moins que la transmission des entreprises concernées constitue un enjeu qui ne cesse de prendre de l'ampleur.

Répartition comparée de l'âge des chefs d'entreprise artisanale et des salariés de l'arrondissement de Blois





D'après sources : Chambre de Métiers 2010 - INSEE - DADS 2007

De nombreux emplois en jeu

La très grande majorité des entreprises artisanales sont de très petite taille : plus de la moitié de celles recensées en janvier 2010 ne comptent aucun salarié et un quart en ont 1 ou 2. Néanmoins, l'impact des départs à la retraite des dirigeants sur l'emploi pourrait se révéler important. En effet, les 810 entreprises concernées par un possible départ en retraite d'ici 2020 emploient ensemble près de 1 750 salariés, soit 42 % de l'effectif total du secteur.

Il apparaît notamment que la part des chefs d'entreprise qui auront atteint ou dépassé 60 ans au cours de la décennie est plus élevée parmi ceux employant le plus grand nombre de salariés. Il y a une concordance logique entre l'âge du dirigeant et le degré de développement de l'entreprise. Plus de

29 % des salariés concernés se trouvent toutefois dans des unités comptant de 6 à 9 personnes et surtout, 40 % sont présents dans des petites structures (1 à 5 salariés).

Le maintien du tissu artisanal, voire son développement, est primordial pour l'aménagement du territoire départemental. Il s'agit souvent de la seule activité présente dans de très nombreuses petites communes.

A noter que les enjeux apparaissent moins prégnants en termes d'emplois qu'en 2004. Ainsi qu'il a été indiqué dans la note figurant au début de ce chapitre, les entreprises constituées en Société Anonyme ont été exclues de l'analyse, leur pérennité étant assurée ; or ce sont souvent les plus gros employeurs.

Répartition par taille des entreprises artisanales et des emplois concernés par un départ en retraite potentiel du dirigeant d'ici 2015 et 2020 dans l'arrondissement de Blois

	Dirigeant		nt atteint ou en 2015*	dépassé	Dirigea	ınts qui auı entre 201	ront atteint 5 et 2020	60 ans	Total des dirigeants qui auront atteint ou dépassé 60 ans entre 2010 et 2020*			
	Entre _l artisa conce	nales		ore de concernés	artisa	ntreprises Nombre de tisanales salariés concernés ncernées		Entreprises artisanales concernées			ore de concernés	
Taille	Nombre	En % des entre- prises de la tranche	Nombre	En % des salariés de la tranche	Nombre	En % des entre- prises de la tranche	Nombre	En % des salariés de la tranche	Nombre	En % des entre- prises de la tranche	Nombre	En % des salariés de la tranche
0 salarié	180	14,5	0	0	178	14,4	0	0	358	28,9	0	0
1 ou 2	114	17,7	157	18,4	106	16,4	137	16,0	220	34,1	294	34,4
3 à 5	65	21,2	245	21,4	43	14,1	160	14,0	108	35,3	405	35,4
6 à 9	41	27,0	300	27,3	28	18,4	208	18,9	69	45,4	508	46,3
10 à 14	12	34,3	141	34,7	4	11,4	51	12,6	16	45,7	192	47,3
15 à 19	5	27,8	81	27,6	1	5,6	16	5,4	6	33,3	97	33,0
20 à 29	4	33,3	101	33,6	2	16,7	51	16,9	6	50,0	152	50,5
30 et plus	2	66,7	62	60,8	1	33,3	34	33,3	3	100,0	96	94,1
Total	437	17,6	1 087	25,9	375	15,1	657	15,6	812	32,7	1 744	41,5

D'après source : Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Loir-et-Cher

Les activités manufacturières plus particulièrement concernées

Proportionnellement, **l'artisanat de production ap- paraît davantage concerné** par la problématique des départs potentiels, dont le nombre des ressortissants est toutefois souvent limité. Le bâtiment et les services, constituants majeurs du secteur, sont autour de la moyenne; les volumes de salariés concernés à l'horizon 2020 sont

cependant importants : près de 1 200 à eux deux.

La branche où la **part des dirigeants jeunes est la plus élevée** est **l'alimentation**, signe d'un grand renouvellement au cours des dernières années.

Répartition par activité des entreprises artisanales et des emplois concernés par un départ en retraite potentiel du dirigeant d'ici 2015 et 2020 dans l'arrondissement de Blois

		Digeants qui auront atteint ou dépassé 60 ans en 2015*				Digeants qui auront atteint 60 ans entre 2015 et 2020				Total des dirigeants qui auront atteint ou dépassé 60 ans entre 2010 et 2020*			
	Entreprises Nombre de artisanales salariés concernées concernés		alariés	artisanales sal		nbre de alariés ncernés	artis	reprises sanales cernées	sal	ibre de ariés cernés			
Branche d'activité	Nb	En % des entre- prises de la branche	Nb	En % des salariés de la branche	Nb	En % des entre- prises de la branche	Nb	En % des salariés de la branche	Nb	En % des entre- prises de la branche	Nb	En % des salariés de la branche	
Alimentation	37	13,2	56	11,4	38	13,6	102	20,8	75	26,8	158	32,2	
Travail des métaux	20	19,2	38	11,0	24	23,1	106	30,7	44	42,3	144	41,7	
Textile, habillement, cuir	2	12,5	0	0,0	5	31,3	8	80,0	7	43,8	8	80,0	
Bois et ameublement	14	17,5	5	4,8	19	23,8	36	34,6	33	41,3	41	39,4	
Autres fabrications	31	17,4	88	26,3	45	25,3	116	34,7	76	42,7	204	61,1	
Bâtiment	162	15,2	291	16,3	173	16,2	390	21,8	335	31,4	681	38,1	
Transport, réparation, autres services	109	14,5	179	15,9	131	17,5	299	26,5	240	32,0	478	42,4	

D'après source : Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Loir-et-Cher

^{*} y compris ceux ayant plus de 60 ans en 2010

^{*} y compris ceux ayant plus de 60 ans en 2010

Une enquête auprès d'une quarantaine d'entreprises

Eléments méthodologiques

Les potentiels de départs en retraite issus de l'exploitation des DADS ne donnent évidemment qu'un aperçu quantitatif des besoins futurs en main-d'œuvre. Deux points essentiels dans le fonctionnement du marché du travail ne peuvent être appréhendés : la part des salariés qui seront remplacés et les compétences qui seront nécessaires. Pour apporter quelques éléments de réponse, la Maison de l'Emploi du Blaisois a réalisé une enquête auprès d'une quarantaine d'entreprises choisies pour leur appartenance à des secteurs-clés.

Une vingtaine d'entre elles ont accepté de répondre au questionnaire

qui leur a été adressé. Elles emploient ensemble près de 3 000 salariés.

Leur répartition par branche d'activité est la suivante :

Industries agro-alimentaires	6
Industrie cosmétologique et pharmaceutique	4
Autres industries	5
Services relations clients	3
Transports et logistique	3

Quelques caractéristiques de l'échantillon recueilli

La Maison de l'Emploi du Blaisois a obtenu 21 réponses. Les entreprises emploient au total 2 980 salariés dont **53 % de femmes**. L'âge n'est pas renseigné pour 10 % des effectifs. Plus de 6 salariés sur 10 ont entre 26 et 49 ans. **Un sur 5 est âgé de 50 ans ou plus**, ce qui correspond exactement aux résultats issus du recensement. A noter que **les**

salariés de 60 ans et plus ont été ajoutés à ceux de 56 à 60 ans car très peu nombreux (0,3 % du total).

Près de 3 salariés sur 4 occupent une fonction productive et 15 % une fonction administrative. La recherche-développement mobilise 1 % des effectifs.

Répartition par tranche d'âge des salariés des établissements ayant répondu à l'enquête

	Hommes		Femn	nes	TOTAL	
Tranches d'âges	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
18 à 25 ans	89	6,3	175	11,1	264	8,9
26 à 49 ans	849	60,3	978	62,3	1 827	61,3
50 à 55 ans	203	14,4	187	11,9	390	13,1
56 ans et plus	114	8,1	72	4,6	186	6,2
Ages non renseignés	154	10,9	159	10,1	313	10,5
TOTAL	1 409	100	1 571	100	2 980	100

Répartition par type de tâche des salariés des établissements ayant répondu à l'enquête

	Hommes		Femm	es	TOTAL		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Production/Exploitation/Etudes	1 060	75,2	1 085	69,1	2 145	72,0	
Administratif/Commerciaux	179	12,7	277	17,6	456	15,3	
Recherche et Développement	16	1,1	18	1,1	34	1,1	

Des effectifs stables au cours des six prochains mois

Les entreprises ayant répondu se montrent optimistes sur l'évolution de leurs effectifs en 2010.

sur 21, peu probable dans une autre et possible dans trois d'entre elles seulement.

Une réduction est en effet exclue pour 17 entreprises

Les départs en retraite devraient être largement compensés

- Les postes peu ou pas qualifiés seront conservés dans l'intégralité des établissements où il en existe (1 sur 2).
- 3 % des salariés devraient partir à la retraite dans les 3 ans qui viennent.
- Globalement, un peu plus de 3 sur 4 seront remplacés. Les suppressions de postes suite à ces départs seront proportionnellement plus nombreuses dans les fonctions productives (ou d'exploitation).

Prévisions de départs à la retraite et de remplacements par type de tâche

	Nombre de départs potentiels	Nombre de remplacements prévus	Taux de remplacement (%)
Production/Exploitation/Etudes	64	48	75,0
Administratif/Commerciaux	14	12	85,7
Recherche et Développement	1	1	100,0
Total	79	61	77,2

Un certain impact des mutations sur les besoins en compétences nouvelles

- 1 responsable sur 4 estime que son établissement cherchera à s'adjoindre de nouvelles compétences en 2010.
- Moins d'un sur 2 pense que des besoins se feront sentir en la matière à moyen terme (1 à 3 ans).

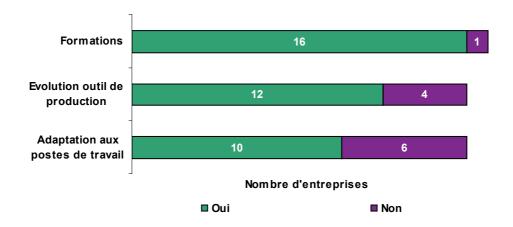
Aucune précision n'a été fournie quant à la nature des nouvelles compétences qui seront nécessaires, à court et moyen termes.

• Des postes devraient être modifiés ou supprimés dans moins d'un établissement sur 4 sous l'effet des mutations technologiques ou économiques dans les 3 ans à venir. Ces évolutions toucheraient quasi-exclusivement la production ou l'exploitation et de façon très marginale les fonctions administratives.

- En revanche, les mutations devraient entraîner des **modifications dans l'organisation interne** de plus de 7 établissements sur 10 :
 - en priorité, des formations seront mises en place (plus de 9 cas sur 10);
 - l'outil de production évoluera dans près de 8 cas sur 10 ;
 - des actions d'adaptation des salariés aux postes de travail seront mises en œuvre dans plus de 6 établissements sur 10.

A noter que toutes les entreprises n'ont pas renseigné ces questions sur l'organisation (16 à 18 réponses selon les cas).

Répartition des réponses relatives aux modifications envisagées face aux mutations



La formation, outil du changement

Plus de 8 entreprises sur 10 ont mis en place un plan de formation. A priori, leur première mission est de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise, d'accroître leur opérationnalité : 40 % des 18-25 ans présents dans les entreprises ayant répondu partiront en formation en 2010. Leur rôle dans l'adaptation des ressources humaines aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles transparaît également à travers la part des 26-49 ans concernés par une formation cette année : 30 %.

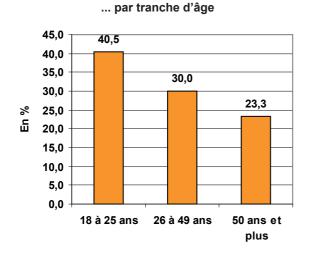
En revanche, la prise en compte des problématiques spécifiques des seniors par la formation semble, sinon marginale,

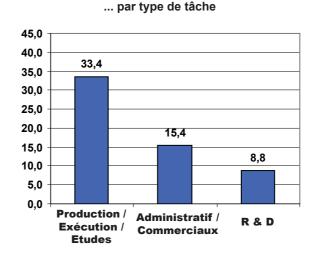
du moins peu développée : 23 % des plus de 50 ans en bénéficieront.

Logiquement, les personnels de production/Exécution sont davantage concernés que les autres : un tiers contre 15 % des effectifs administratifs/commerciaux.

Au total, 41 % des salariés recevront une formation en 2010. A noter que pour 35 % d'entre eux, l'âge et la fonction ne sont pas connus. Par ailleurs, deux établissements n'ont pu fournir une information chiffrée, leur plan étant en cours d'élaboration.

Part des salariés qui partiront en formation en 2010...





L'apprentissage et le contrat de professionnalisation peu répandus chez les répondants

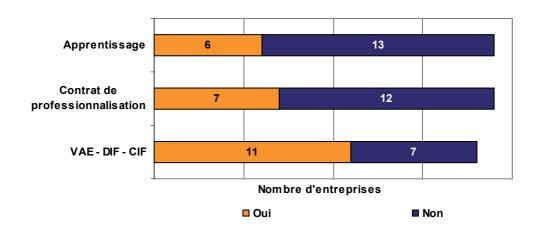
En complément des pratiques en matière de formation, des questions ont été posées sur trois autres dispositifs permettant d'améliorer l'adéquation des ressources humaines aux besoins des entreprises.

Dans les entreprises ayant répondu, 7 sur 10 ne recourent pas à l'apprentissage, plus de 6 sur 10 n'utilisent pas le contrat de professionnalisation. On

compte 24 apprentis et 47 bénéficiaires de contrats de professionnalisation chez les répondants.

En revanche, **une majorité** (6 sur 10) **fait bénéficier** les salariés d'un des dispositifs suivants : **VAE** (Valorisation des Acquis de l'Expérience), **DIF** (droit individuel à la formation) ou **CIF** (congé individuel de formation). 113 salariés sont concernés en 2010 (4 % des effectifs totaux).

Répartition des réponses relatives au recours à certains dispositifs



Des apports extérieurs de travaux sur les questions de l'emploi et de la gestion des âges

Plusieurs travaux ont été récemment réalisés sur des sujets se rapportant à la problématique examinée dans cette étude. Quatre d'entre eux apparaissent plus particulièrement éclairants et sont présentés ici de manière synthétique.

Les risques sur l'emploien région Centre à l'horizon 2015-Travaux du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP).

Le CCREFP est une instance de concertation entre les acteurs concernés (Etat, Conseil régional, partenaires sociaux) afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation et d'emploi.

En région Centre, il a souhaité se doter d'outils de culture commune du territoire régional et de ses enjeux. Il a ainsi créé un groupe de travail «Prospective des métiers et des qualifications» dont l'animation est confiée à l'ORFE (Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi). Son objectif est d'aboutir à un diagnostic partagé au niveau régional, les données locales étant mises en regard des travaux nationaux, voire européens.

Le groupe de travail a réfléchi sur l'emploi à l'horizon 2015 ; ses travaux ont abouti à un diagnostic partagé par l'ensemble des acteurs et à deux scénarios d'évolution.

Dans le scénario tendanciel, l'emploi progresserait en région Centre essentiellement porté par les activités tertiaires. La croissance de l'emploi se concentrerait dans les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'aide à domicile qui doivent faire face à une augmentation des besoins de la population. L'emploi dans les secteurs du transport et de la logistique devrait également continuer de croître mais de manière atténuée. Dans le secteur du bâtiment, il devrait augmenter de manière modérée également, essentiellement porté par la mise en œuvre des volets «bâtiments» de divers lois et programmes nationaux et européens (mise aux normes dans le cadre de la loi sur le handicap, loi du Grenelle de l'Environnement, plan de rénovation des centrales nucléaires, etc.).

Globalement, les risques sur l'emploi se concentreraient

- les secteurs traditionnels de l'industrie régionale et le secteur des services de conseils et assistance (ces secteurs étant soumis à la conjoncture et à des risques accrus de délocalisation);
- le secteur de l'agriculture (soumis à une pression internationale et européenne sur la productivité et dont le nombre de repreneurs d'exploitation fait défaut) ;
 - les secteurs des banques et assurances, des ser-

vices aux particuliers et du commerce (secteurs de services sensibles aux fluctuations du pouvoir d'achat des ménages).

Parallèlement, cinq enjeux transversaux concernant l'emploi, les qualifications et les formations ont été mis en évidence.

- S'inscrire dans une perspective de développement durable.

La plupart des activités seront concernées par la nécessité de passer à une économie et à des modes de vie respectueux de l'environnement. L'impact portera tant sur les profils des métiers et les modes d'organisation des entreprises, que sur les pratiques professionnelles.

- Innover

En particulier, mettre en place au niveau des territoires des mécanismes effectifs de diffusion des innovations, surtout auprès des TPE/PME.

- Mutualiser les connaissances dans les TPE sur les territoires

En lien avec ce qui précède, initier des stratégies de mutualisation entre entreprises pour développer des services communs de R & D.

- Combler les déficits d'emplois et de compétences

La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences devient un enjeu majeur, compte tenu des évolutions démographiques et technologiques influant sur les mobilités professionnelles et géographiques. Plusieurs niveaux pourraient être mobilisés conjointement, les branches professionnelles, les entreprises, les territoires.

- Sécuriser les parcours professionnels, les rendre plus

Face aux variations de l'économie, un des enjeux majeurs est de maintenir les compétences sur les territoires. Des organisations du travail qualifiantes dans les entreprises permettraient de faire évoluer les compétences. La validation d'acquis professionnels rendrait les parcours lisibles. Le développement conjoint de ces pratiques faciliterait l'employabilité des actifs et réduirait les tensions sur certains métiers en période de sortie de crise.

Le maintien des seniors dans l'emploi

Avec le vieillissement de la population, encourager l'emploi des seniors est devenu un véritable objectif pour les politiques publiques. Le système productif a tout intérêt à profiter de l'expérience des seniors et la viabilité du système de protection sociale est dépendante de leur maintien dans la vie active. Compte tenu de leur faible taux d'emploi, la sécurisation des parcours professionnels des seniors est une priorité ; le plan national d'action en faveur des salariés âgés, entré en vigueur le 1er janvier 2010, instaure un certain nombre de règles dont des pénalités pour les entreprises (de plus de 50 salariés) qui ne seraient pas couvertes par un accord sur l'emploi des salariés âgés. Deux objectifs chiffrés doivent être fixés, concernant le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus d'une part, le recrutement de personnes de 50 ans et plus d'autre part.

Eclairage de l'INSEE Centre

INSEE Centre Info N° 160 - janvier 2010

En 2006 en région Centre, 53 % des personnes de 50 à 64 ans travaillent, soit 1 point de plus qu'en France métropolitaine. Le Centre se place ainsi en 3ème position des régions ayant le plus fort taux d'emploi des seniors, loin cependant derrière l'Ile-de-France (60 %); le taux du Loir-et-Cher est un peu inférieur (51,6 %).

Ce taux d'emploi décline à partir de 55 ans. Ce mouvement résulte en grande partie des politiques menées pour réguler le marché du travail : dispositifs de préretraite, dispense de recherche d'emploi, etc.

Les seniors sont nombreux dans certains emplois peu qualifiés (agents d'entretien, employés de maison, aide à domicile ou aide ménagère), souvent contraints de continuer à travailler pour maintenir leur revenu. Mais beaucoup occupent des emplois très qualifiés, en raison de l'intérêt du travail et d'une entrée dans la vie active plus tardive. Les seniors exercent souvent des professions non salariées (commerçants, chefs d'entreprise, médecins par exemple), mais sont aussi très présents dans des emplois plus sécurisés, notamment ceux de la fonction publique.

Dans la région, 77 % des seniors en emploi sont salariés en Contrat à Durée Indéterminée, 4 % en CDD et 17 % sont non-salariés.

Les seniors sont surreprésentés dans le domaine Education-Santé-Action sociale, dans l'administration, l'agriculture, mais aussi dans les industries des biens d'équipement et les activités financières.

Eclairage d'OPCALIA « Seniors, modes d'emploi »

OPCALIA est le 3^{ème} collecteur français au titre de la formation professionnelle continue. Constatant que la gestion des âges restait un sujet difficilement mobilisateur, l'organisme a mené une étude en 2007 dans 6 régions (dont le Centre) auprès de 853 entreprises, dans le cadre du projet « performances seniors » afin d'identifier les bonnes pratiques. A noter qu'ici, les seniors s'entendent à partir de 45 ans. Compte tenu de l'échantillon réduit, il n'est pas possible de faire une extraction pour tirer des enseignements plus précis par département, encore moins par bassin d'emploi.

Analyse des pratiques de formation

- Des inégalités dans l'accès à la formation
 - 70 % d'hommes
- 38 % d'ingénieurs et cadres, 23 % de techniciens et agents de maîtrise. Surreprésentation des plus qualifiés
- \bullet 44 % des stagiaires avaient entre 45 et 49 ans et 36 % entre 50 et 64 ans

- Identification de 5 profils

A partir de l'échantillon des stagiaires formés, une analyse typologique a été réalisée, permettant de faire émerger 5 profils à partir de deux variables discriminantes : la taille de l'entreprise et le niveau de qualification des stagiaires.

- Les «adaptés» (30 % de l'échantillon) : plutôt des hommes, techniciens-agents de maîtrise, appartenant à des grandes entreprises, le plus souvent formés à l'initiative de l'entreprise.
- Les «accompagnés» (19 % de l'échantillon) : plutôt ingénieurs et cadres, formés exclusivement à l'initiative de l'employeur, dans des domaines spécifiques souvent en lien avec l'introduction de nouvelles technologies.
- Les «spécialistes» (16 % de l'échantillon) : plutôt des ouvriers qualifiés de PME, suivant des formations techniques, exclusivement à l'initiative de l'employeur.
- Les «mobiles» (18 % de l'échantillon) : plutôt des femmes, ouvriers qualifiés d'entreprises industrielles de taille intermédiaire ayant plus de 20 ans d'ancienneté, suivant des formations courtes, initiées par l'employeur, leur permettant d'évoluer dans leur emploi.

• Les «acteurs» (17 % de l'échantillon) : population plutôt féminine, ingénieurs et cadres, avec peu d'ancienneté, d'entreprises de petite taille. Les salariés sont le plus souvent à l'origine de leur formation (de courte durée), dans des domaines liés indirectement à l'emploi.

Analyse des pratiques Ressources Humaines

Pour 19 % seulement des entreprises, la gestion des seniors représente un enjeu. Elle pourrait le devenir pour 56 %. En revanche, ce ne sera pas le cas pour 1 entreprise sur 4.

Une analyse typologique des entreprises enquêtées a fait émerger **4 profils** caractérisant leur positionnement face à la question des seniors.

- Les «stratégiques» (25 % de l'échantillon) : plutôt des grandes entreprises du secteur industriel, en bonne santé, où les seniors représentent une part significative des effectifs (entre 25 et 50 %). La gestion des seniors a été identifiée comme un enjeu. Elles ont mis en place des pratiques RH diversifiées qui intègrent la gestion des âges.
- Les «pragmatiques» (20 % de l'échantillon) : entreprises de moins de 50 salariés, déclarant avoir peu de pratiques RH formalisées. Les seniors représentent entre 25 et 50 % des effectifs, mais elles ne considèrent pas leur gestion comme un enjeu. Elles traitent la question le plus souvent au cas pas cas.
- Les «pro-actives» (29 % de l'échantillon): entreprises de taille moyenne, fréquemment du domaine de la santé. Les seniors représentent plus de 50 % de l'effectif. La gestion des seniors constitue pour elles un réel enjeu de développement et elles mettent en place des actions RH spécifiques pour répondre à cette priorité.
- Les «non-impliquées» (26 % de l'échantillon) : entreprises de taille moyenne (industrie, transports, communications). Leur effectif comprend moins de 25 % de seniors et elles considèrent que la gestion de ceux-ci ne constitue un enjeu ni pour aujourd'hui, ni dans l'avenir. Elles n'intègrent donc pas la gestion des âges dans leurs pratiques RH.

Dans l'ensemble, les entreprises ne différencient donc pas la gestion des seniors de celle des autres salariés, hormis quelques unes pour qui l'enjeu est particulièrement fort.

Le Point (28 janvier 2010) - Dossier spécial recrutement

Dans un article intitulé «où sont les jobs ?», le Point dresse un panorama des secteurs qui embauchent (au niveau national). Il y est notamment fait mention des activités qui vont devoir faire face à des départs massifs à la retraite.

Des secteurs qui n'avaient pas diminué leurs recrutements pendant la crise augmentent les volumes : le secteur public, la santé, le social, la culture, le commerce et la distribution (environ 10 000 postes pour ces derniers). Les services à la personne devraient recruter 100 000 personnes en 2010.

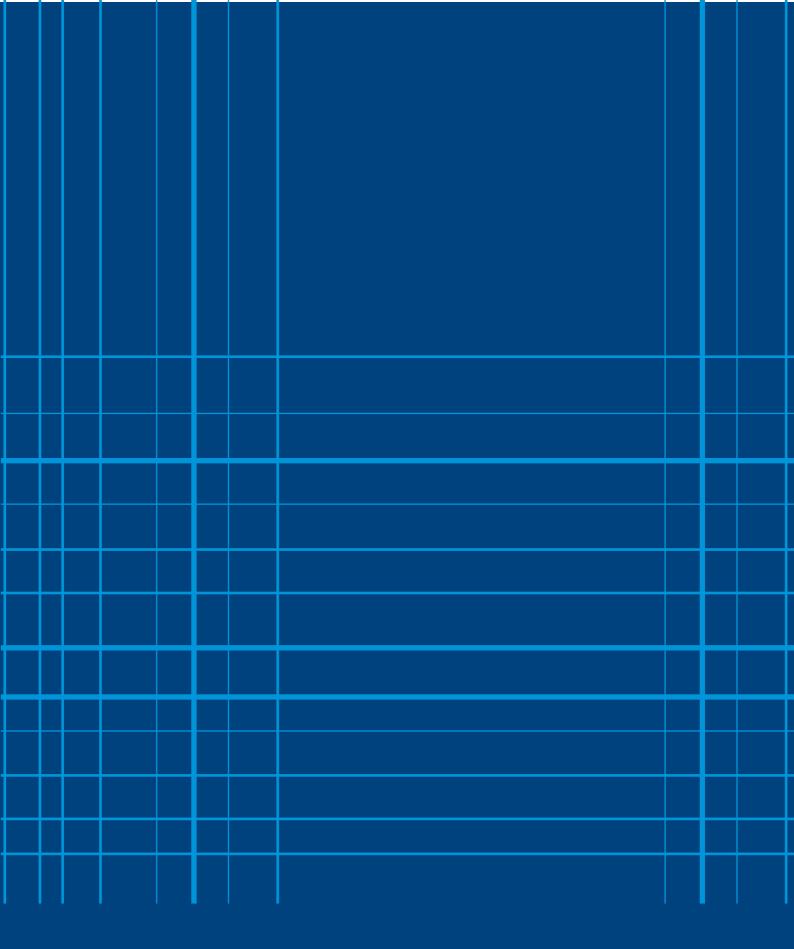
En raison de l'accélération des départs à la retraite, le secteur bancaire devrait embaucher encore 30 000 salariés en 2010, en priorité des postes de commerciaux dans la banque de détail, des fonctions de contrôle des risques, d'audit et de comptabilité. Les assurances auront à pallier les départs de 19 000 personnes d'ici cinq ans. L'Agroalimentaire devrait en recruter 17 000, dont 5 000 pour compenser les départs. Dans la fonction publique territoriale, les départs à la retraite doubleront d'ici 2020.

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : ALAIN QUILLOUT

Tirage : publication électronique

Dépôt légal à parution

ISSN N° 1291-2565







Observatoire de l'Economie et des Territoires de Loir-et-Cher 1 avenue de la butte - 41000 BLOIS Tél. 02 54 42 39 72 - Fax 02 54 42 42 02 - infos@observatoire41.com http://www.observatoire41.com