

Dynamiques de recrutement et accès à l'emploi

Diagnostics territoriaux

Mai 2024

Les études de l'Observatoire n° 109



OBSERVATOIRE
DE L'ÉCONOMIE
ET DES TERRITOIRES

La réalisation de ces **diagnostics territoriaux axés sur les dynamiques de recrutement et l'accès à l'emploi** s'inscrit dans la **prolongation des travaux d'enquête** conduits par l'Observatoire de l'Économie et des Territoires entre octobre 2022 et septembre 2023. La Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et la Protection des Populations (DDETSPP) a souhaité valoriser ces travaux et les enrichir d'un diagnostic approfondi par arrondissement afin de **nourrir les réflexions et actions portées par les comités de développement de l'emploi (CODEVE) de Loir-et-Cher et les groupes de travail territoriaux et sectoriels associés**, co-pilotés par l'État et le Conseil régional.

Pour ce faire, les différentes données disponibles en la matière ont été compilées et mises en perspective à l'échelle départementale ainsi qu'à celle des trois arrondissements, correspondant aux périmètres des CODEVE pléniers.

Sommaire

Une raréfaction de la main d'œuvre.....	4	Les femmes surreprésentées parmi les demandeurs d'emploi de catégorie B et C	11
Une population qui diminue : 4 210 habitants de moins entre 2014 et 2020	4	Un accroissement des besoins de recrutement.....	12
Une réduction du potentiel d'actifs	4	Des projets de recrutement : 2023 une année record	12
Le papy-boom encore à l'œuvre à l'horizon 2030.....	5	Forte diffusion d'offres d'emploi dans l'industrie	13
21 300 départs potentiels, soit 2 660 départs par an	5	Des difficultés de recrutement qui s'accroissent	14
Une dynamique d'emploi	6	Près de 1 000 employeurs de Loir-et-Cher s'expriment	15
Progression de l'emploi total : + 3 200 emplois entre 2016 et 2021	6	Une forte mobilisation qui souligne l'ampleur des difficultés de recrutement	15
Développement de l'emploi salarié privé	6	Une dynamique de projet... ..	15
Un marché du travail contracté.....	7	... freinée par des difficultés de recrutement, notamment dans l'industrie, le tourisme et la construction	15
Taux de chômage : le Loir-et-Cher au premier rang régional	7	Des difficultés liées à des facteurs intrinsèques au candidat ?	16
Une réduction du vivier de main d'œuvre disponible de 14 %	7	3 000 projets de recrutement recensés	17
Caractéristiques des demandeurs d'emploi (cat. ABC).....	8	Pratiques ressources humaines	19
L'enjeu du retour à l'emploi des plus de 50 ans	9	Les soft skills plébiscités	19
22 % des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans ont plus d'1 an d'inscription à France Travail	10	Le Top 3 des modalités de diffusion des offres d'emploi	19
		Accueil d'apprentis et stagiaires, un levier à développer	19

Approche par arrondissement.... 20

Arrondissement de Vendôme	21
Une forte diminution de sa population active	21
4 100 départs à la retraite potentiels de salariés à l'horizon 2030	21
Une dynamique de l'emploi salarié privé qui se stabilise	21
Forte contraction du taux de chômage et baisse du vivier de candidats	22
Des besoins de recrutement spécifiques : emplois dans l'industrie et offres durables	23
Des difficultés de recrutement très prégnantes	23
Le Top 10 des métiers les plus recherchés : une adéquation partielle entre offre et demande	24

Arrondissement de Blois	25
Un vieillissement qui impacte la population active	25
11 100 départs potentiels de salariés à la retraite à l'horizon 2030	25
Une dynamique de l'emploi salarié privé qui ralentit	25
Faible taux de chômage et baisse du vivier de candidats	26
Des besoins de recrutement : une forte saisonnalité des emplois	27
Des difficultés de recrutement	27
Le Top 10 des métiers les plus recherchés : une adéquation partielle entre offre et demande	28

Arrondissement de Romorantin	29
Un vieillissement qui impacte la population active	29
6 000 départs potentiels de salariés à la retraite à l'horizon 2030	29
Une dynamique de l'emploi salarié privé qui ralentit	29
Faible taux de chômage et baisse du vivier de candidats	30

Des besoins de recrutement : saisonnalité des emplois	31
Une progression inégale des difficultés de recrutement	31
Le Top 10 des métiers les plus recherchés : une adéquation partielle entre offre et demande	32

Une raréfaction de la main d'œuvre

Une population qui diminue : 4 210 habitants de moins entre 2014 et 2020

> Le département de Loir-et-Cher a connu une longue période de croissance de la population, plutôt soutenue dans les années 2000. **L'attractivité résidentielle de Loir-et-Cher était alors forte.** Cette hausse était massivement portée par la dynamique migratoire qui expliquait à elle seule les 4/5^{èmes} de la croissance.

> **L'apport migratoire résidentiel s'est progressivement réduit** (en jaune sur le graphique, il correspond à la différence entre le nombre de personnes qui sont venues s'installer sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont parties). Il est aujourd'hui quasi au point mort et **ne permet plus de compenser les pertes** démographiques.

> Le croisement de la courbe des naissances et des décès s'est produit il y a déjà une dizaine d'années, en 2014. **La chute des naissances couplée à la hausse des décès creuse le déficit naturel.** Celui-ci était de -0,17 % sur la période 2014-2020 et s'est accentué au cours de la période récente (2020 - 2023) pour descendre à -0,36 %.

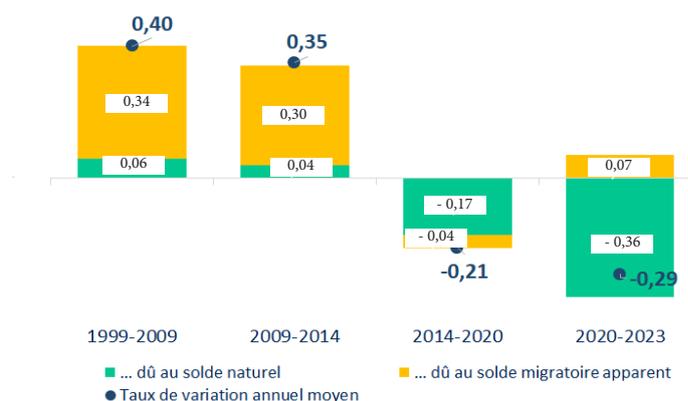
> Tandis que l'arrondissement de Blois connaît une stabilité, celui de Romorantin perd 1,35 % de sa population entre 2014 et 2020. Le Vendômois enregistre la baisse la plus marquée (-3,8 %).

Évolution du nombre d'habitants 2014-2020 par arrondissement

	2014	2020	Evolution 2014-2020
Arrondissement de Blois	151 136	151 162	26
Arrondissement de Vendôme	70 377	67 661	-2 716
Arrondissement de Romorantin-Lanthenay	112 054	110 534	-1 520

Source : Insee, RP

Composantes de l'évolution démographique depuis 1999 en Loir-et-Cher



Source : Insee, RP

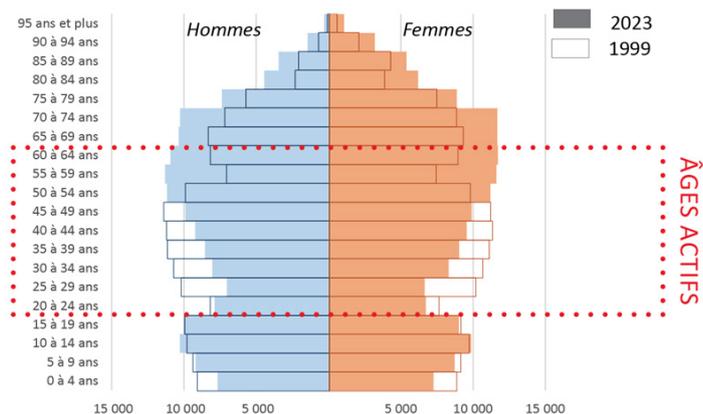
Une réduction du potentiel d'actifs

> Plus généralement, la pyramide des âges de Loir-et-Cher souligne le **vieillessement prononcé de la population** : la base tend à devenir plus étroite (baisse très prononcée du nombre de naissances entre 2014 et 2019), tandis que le haut de la pyramide s'est élargi (vieillessement des premières générations du Baby-boom qui sont maintenant des seniors).

> Cette situation impacte très fortement le vivier d'actifs de 15 à 64 ans. Le **Loir-et-Cher compte 4 210 actifs en moins de 6 ans (-3,5 %)**. L'arrondissement de Vendôme est particulièrement concerné avec une **baisse de 5,7 %**.

> Les jeunes sont nombreux à quitter le territoire pour poursuivre leurs études ou pour leur premier emploi, et peu de jeunes viennent s'installer dans le département.

Pyramide des âges de Loir-et-Cher



Source : Insee, RP

Évolution du nombre d'actifs de 15 à 64 ans par arrondissement entre 2014 et 2020

	2014	2020	Evolution 2014-2020 en %
Arr. Blois	70 098	67 873	-3,2
Arr. Vendôme	30 862	29 092	-5,7
Arr. Romorantin	48 188	46 930	-2,6

Source : Insee, RP

Le papy-boom encore à l'œuvre à l'horizon 2030

21 300 départs potentiels, soit 2 660 départs par an

> **21 300 départs potentiels à la retraite ont été estimés pour la période 2023-2030** sur le département, soit **2 660 départs en moyenne par an**. Le Blaisois verrait partir 11 100 salariés, le Vendômois 4 100 et le Romorantinais 6 000. Ces départs potentiels représentent **22 % de l'effectif salarié initial**. Dans un contexte de vieillissement, les générations suivantes ne devraient compenser qu'une partie de ces départs.

> **Le secteur de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale serait le plus affecté avec près de 7 700 salariés concernés**, représentant 36 % des départs potentiels. Les 3 arrondissements seraient concernés dans des proportions similaires (Vendômois : 35,1 % - Romorantinais : 34,1 % - Blaisois : 37,4 %).

> **L'industrie avec près de 4 700 départs potentiels**, représenterait 21,9 % du total, avec une répartition différenciée par arrondissement : Vendômois : 30,1 % - Romorantinais : 24,7 % - Blaisois : 17,4 %.

> **Le commerce, 1 900 départs potentiels**, (8,9 % du total) : Vendômois : 9,3 %; Romorantinais : 9,4 %; Blaisois : 8,5 %

> **Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien : 1 700 départs potentiels**, (7,9 % du total) : Vendômois : 4,7 %; Romorantinais : 6,8 %; Blaisois : 9,7 %.

> **36 % des effectifs salariés de la fabrication de matériel de transport du Blaisois devraient partir à la retraite entre 2023 et 2030 ;**

> **33 % des effectifs salariés de la fabrication d'équipements électriques, de machine en Vendômois ;**

> **Et dans le secteur du transport et logistique, 30 % des effectifs salariés du Romorantinais et 29 % en Blaisois..**

> **25 % des effectifs salariés de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale pour l'ensemble du département.**

MÉTHODOLOGIE

Les secteurs d'activités analysés dans ce document sont issus de la nomenclature en 17 postes (NA17). Les statistiques présentées proviennent de l'exploitation des déclarations annuelles des données sociales (DADS). Pour chacun d'eux, les indicateurs suivants ont été retenus :

- Répartition des salariés du secteur en 2019 par âge et par arrondissement (% sur l'ensemble des salariés de 2019)

- Effectifs et proportions (en pourcentage) de départs potentiels du secteur (salariés devant atteindre l'âge légal de la retraite) chaque année entre 2023 et 2030

Estimation du nombre de départs potentiels à la retraite entre 2023 et 2030 par activités et arrondissement

	Arrondissement de Blois	Arrondissement de Vendôme	Arrondissement de Romorantin
Agriculture, sylviculture et pêche	110	83	231
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons	136	231	218
Fabrication d'équipements électriques, de machines	155	225	70
Fabrication de matériels de transport	664	0	72
Fabrication d'autres produits industriels	701	768	1 030
Production et distribution d'énergie, d'eau et gestion des déchets	283	17	109
Construction	497	172	410
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	945	385	574
Transports et entreposage	789	161	310
Hébergement et restauration	253	74	219
Information et communication	105	0	0
Activités financières et d'assurance	661	44	56
Activités immobilières	151	0	16
Activités scientifiques et techniques ; services admin. et de soutien	1 081	194	416
Admin. publique, enseignement, santé et action sociale	4 167	1 448	2 071
Autres activités de services	434	75	185

Source : Insee, Base Tous Salariés

Part des départs à la retraite (%) de l'effectif salarié initial

	Blois Poids de l'effectif 2019 en %	Vendôme Poids de l'effectif 2019 en %	Romorantin Poids de l'effectif 2019 en %
Agriculture, sylviculture et pêche	14%	16%	22%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons	17%	25%	18%
Fabrication d'équipements électriques, de machines	20%	33%	27%
Fabrication de matériels de transport	36%	0%	15%
Fabrication d'autres produits industriels	24%	24%	30%
Production et distribution d'énergie, d'eau et gestion des déchets	19%	6%	34%
Construction	18%	16%	19%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	17%	19%	16%
Transports et entreposage	29%	22%	30%
Hébergement et restauration	13%	18%	17%
Information et communication	22%	0%	0%
Activités financières et d'assurance	21%	13%	10%
Activités immobilières	27%	0%	11%
Activités scientifiques et techniques ; services admin. et de soutien	17%	17%	18%
Admin. publique, enseignement, santé et action sociale	24%	25%	26%
Autres activités de services	22%	17%	15%

Source : Insee, Base Tous Salariés

Une dynamique d'emploi

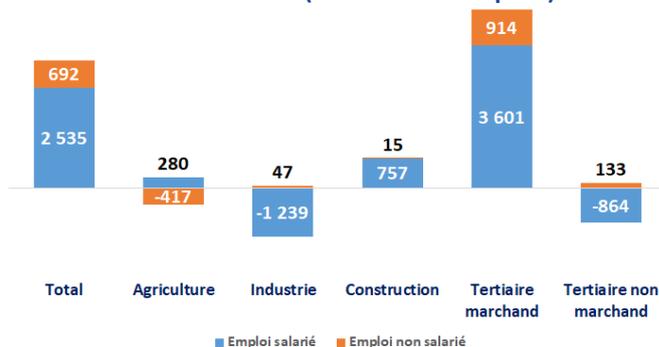
Progression de l'emploi total : + 3 200 emplois entre 2016 et 2021

> Selon les données relatives à l'emploi total (Insee - Estel), le Loir-et-Cher, compte **129 467 emplois en 2021**, soit une progression de 3 200 emplois en 5 ans (+ 2,6 %). Celle-ci est cependant plus modérée que la moyenne régionale (+ 3,5 %) ou nationale (+ 7,2 %).

> Le secteur tertiaire marchand se développe de façon très marquée avec un gain de 4 515 emplois (+ 8,6 %), suivi de la construction avec 772 emplois (+ 9,2 %). Les autres secteurs voient leurs effectifs diminuer, avec des pertes de 1 192 emplois pour l'industrie (- 5,5 %), 731 pour le tertiaire non marchand (- 1,9 %) et 137 en agriculture (- 2,6 %). Pour ce dernier, la perte d'emploi porte plus particulièrement sur les exploitants agricoles non salariés, qui n'est compensée qu'en partie par l'emploi salarié. Ce constat souligne la problématique de renouvellement des générations de ce secteur.

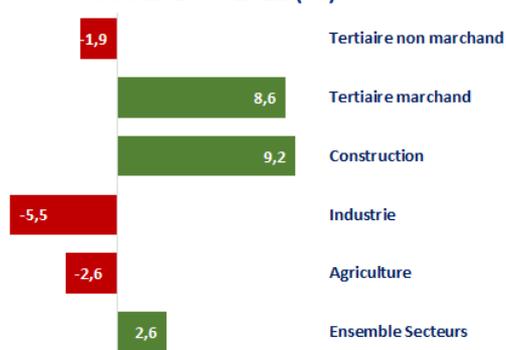
> Si 89 % de ces emplois totaux sont salariés et connaissent une augmentation de 2,2 %, l'emploi non salarié croît de 5 %. Il est à noter que 20 % des emplois créés en secteur tertiaire marchand sont non salariés. Le développement de la livraison à domicile depuis la crise sanitaire explique pour partie ce chiffre. Les accompagnements à la création et à la reprise d'entreprise sont-ils suffisamment adaptés et connus de ces publics non salariés ?

Évolution de l'emploi total par secteur en Loir-et-Cher entre 2016 et 2021 (en nombre d'emplois)



Source : Insee, Estel De 2016 à 2021

Évolution de l'emploi total par secteur en Loir-et-Cher entre 2016 et 2021 (%)



Source : Insee, Estel De 2016 à 2021

Développement de l'emploi salarié privé

> Notamment en raison de la diminution de la population active, des tensions sur le marché du travail apparaissent. Elles sont accentuées par le développement de l'emploi salarié. Le Loir-et-Cher, à l'instar de beaucoup d'autres territoires, a traversé une période difficile de recul de l'emploi avec la crise sanitaire.

> Les données récentes concernant le secteur privé font état d'un redressement vigoureux en phase avec la bonne tenue de l'économie locale jusque fin 2022. Un ralentissement est observé depuis.

> 3 200 emplois ont été créés depuis la fin 2019, soit une hausse de 4 %, proche celle de la région (+ 3,8 %), mais moindre qu'au niveau national (+ 6,1 %).

> Seul le secteur de l'industrie a perdu 870 emplois salariés entre 2019 et 2022, soit - 4,3 %. Parallèlement le secteur des services voit son effectif augmenter de 2 750 emplois (+ 7,3 %) ; la construction enregistre une progression de 7,9 %, avec 525 emplois supplémentaires. Quant au commerce, il engrange 697 emplois de plus.

Évolution trimestrielle de l'emploi salarié du secteur privé en Loir-et-Cher (hors agriculture) entre 2017 et 2023



Source : Urssaf Trimestriel au 30/06/2023

Évolution de l'emploi salarié du secteur privé en Loir-et-Cher (hors agriculture) entre 2019 et 2022



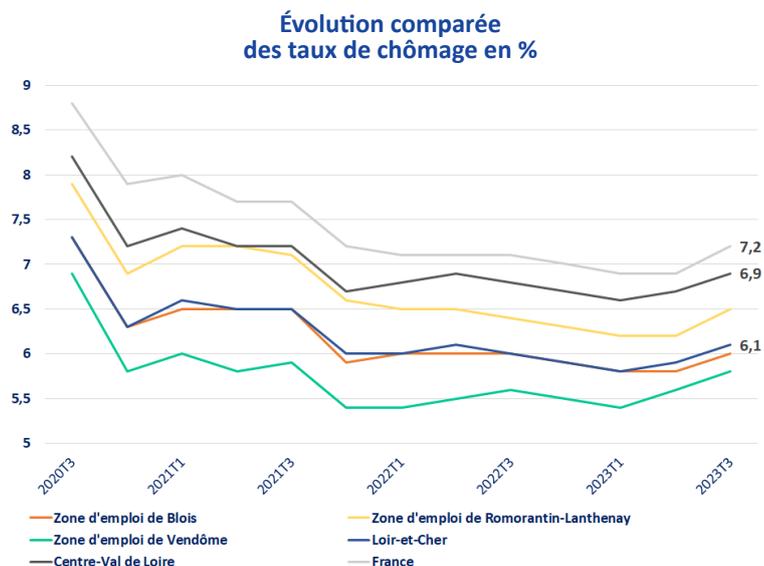
Un marché du travail contracté

Taux de chômage : le Loir-et-Cher au premier rang régional

> La progression de l'emploi a des incidences sur le marché du travail qui a connu un reflux à un rythme soutenu dans la période post-Covid. Le taux repart cependant légèrement à la hausse au second semestre 2023.

> A la fin du 3^{ème} trimestre 2023, le taux de chômage s'élevait dans notre département à 6,1 %, ce qui place le Loir-et-Cher au premier rang régional devant l'Indre-et-Loire (6,7 %).

> Le taux apparaît encore plus réduit dans la zone d'emploi de Vendôme (5,8 %), un des plus bas de la région (après Chinon : 5,6 %). Dans celle de Romorantin, où le niveau de chômage a longtemps été important, le taux est descendu à 6,5 %. Dans la zone d'emploi de Blois (6,0 %), il est bien inférieur à celui observé dans les métropoles voisines de Tours (6,6 %) et d'Orléans (6,2 %).



Source : Insee

Une réduction du vivier de main d'œuvre disponible de 14 %

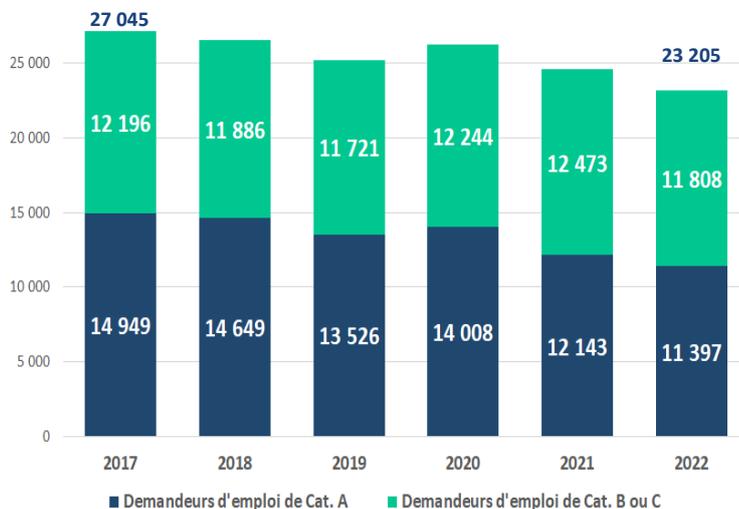
NOTE

Les sources de données utilisées et enquêtes réalisées, antérieures à la mise en place de France travail proviennent des données Pôle emploi. Cependant, le terme France Travail est conservé dans cette étude.

> Le vivier des demandeurs d'emploi s'est contracté depuis 2017, ce qui réduit mécaniquement la main-d'œuvre disponible pour les établissements qui cherchent à embaucher. On se retrouve dans une situation assez proche du plein emploi.

> Globalement le département totalise, à fin août 2022, plus de 23 200 demandeurs d'emploi inscrits dans les catégories A, B ou C (sans emploi, disponibles, ayant travaillé ou non dans le mois), soit un recul de 14 % depuis 2017, et même de 23 % pour la seule catégorie A (sans aucun emploi ou activité).

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi Catégories ABC



Source : France Travail 31/08 de chaque année

DÉFINITION

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte

(78 heures ou moins au cours du mois)

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois).

Caractéristiques des demandeurs d'emploi (cat. ABC)

> En octobre 2023, le Loir-et-Cher enregistrait 22 680 demandeurs d'emploi des catégories ABC. Les femmes représentent 51,9 % du vivier.

> Plus de 17 000 demandeurs d'emploi sont localisés au sein des territoires de 4 EPCI représentant 77,2 % du total départemental : Agglopolys (36,1 %), Territoires Vendômois (15,7 %), Val-de-Cher-Controis (14,5 %), Romorantinois et Monestois (10,9 %).

> En Loir-et-Cher, les demandeurs d'emploi (ABC) représentent 15,8 % de la population active de 15 à 64 ans. Une disparité entre territoires d'EPCI se fait jour : Grand Chambord comptabilise la plus faible proportion avec 11,9 %, suivi de Cœur de Sologne (12,1 %). A l'opposé Agglopolys, le Romorantinois et Val-de-Cher-Controis enregistrent les plus forts ratios de 16,2 % à 17,2 %.

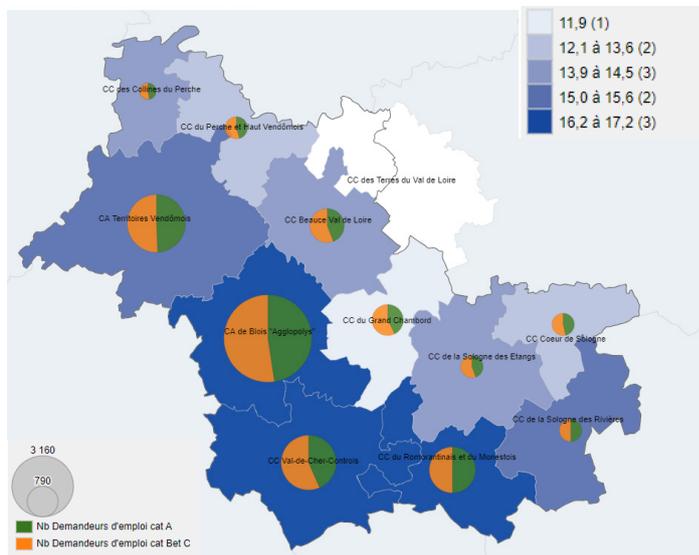
> **10 810 (47,6 %) sont sans aucun emploi (cat. A). En 5 ans, leur nombre a baissé de 19 %.**

> **11 870 demandeurs d'emploi** sont en catégories **B et C**, c'est à dire qu'ils ont exercé une activité professionnelle réduite au cours du mois précédent. Ces situations illustrent la **précarisation de l'emploi qui s'est accentuée après la crise sanitaire**. Toutefois **leur nombre se réduit dans la période récente** du fait des dynamiques de recrutement, **en particulier en Vendômois**.

> Ces **demandeurs d'emploi ayant eu une activité réduite** représentent 53 % des catégories ABC. Cette proportion atteint **57,4 % en Grand Chambord**, en raison des **activités saisonnières touristiques et agricoles importantes**. C'est aussi le cas en **Val-de-Cher-Controis (56,5 %)**. En **Beauce Val de Loire**, le ratio élevé (**55,8 %**) s'explique par la présence de nombreux emplois saisonniers dans la **logistique** et l'**agriculture**.

> Ces 3 territoires ont la particularité d'avoir des **demandeurs d'emploi déjà inscrits dans des dynamiques d'emploi**. Cependant les spécificités de ces publics sont à prendre en compte pour leur permettre d'accéder à des **temps de travail suffisants pour éviter la précarité**. Une réflexion commune des acteurs économiques locaux pourrait contribuer à **construire des emplois plus durables**.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur catégorie et ratio du nombre de demandeurs d'emploi pour 100 actifs âgés de 15 à 64 ans - par EPCI



EPCI	NB Demandeur d'emploi cat A	NB Demandeur d'emploi cat B et C	Ratio ABC/ population active 15-64
CA DE BLOIS "AGGLOPOLYS"	3 850	4 230	17,2
CA TERRITOIRES VENDOMOIS	1 740	1 780	15,6
CC VAL-DE-CHER-CONTROIS	1 410	1 830	16,2
CC DU ROMORANTINAI ET DU MONESTOIS	1 220	1 220	17,2
CC BEAUCE VAL DE LOIRE	570	720	14,3
CC DU GRAND CHAMBORD	490	660	11,9
CC DE LA SOLOGNE DES RIVIERES	320	320	15
CC COUR DE SOLOGNE	260	300	12,1
CC DU PERCHE ET HAUT VENDOMOIS	250	300	13,6
CC DE LA SOLOGNE DES ETANGS	240	300	13,9
CC DES COLLINES DU PERCHE	170	190	14,5

Source : France Travail Donnée Brutes Octobre 2023

L'enjeu du retour à l'emploi des plus de 50 ans

> Près de **6 700 demandeurs d'emploi (soit 30 %)** sont âgés de 50 ans et plus fin octobre 2023.

> 53,6 % d'entre eux sont des femmes.

> Globalement, **l'ancienneté d'inscription à France Travail est plus importante parmi les seniors : 64 %** contre 45,8 % pour l'ensemble.

> **L'enjeu du retour à l'emploi des seniors** est important dans certaines parties du territoire ou la **part des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus est supérieure à 30 % : Vendômois** (en particulier dans les Collines du Perche et en Territoires vendômois), **Vallée du Cher** et une partie de la Sologne (32,7 % en Cœur de Sologne). Le constat est toutefois à relativiser dans les Collines du Perche et en Cœur de Sologne où le nombre de demandeurs d'emploi (ABC) est restreint.

> On constate par ailleurs une **proportion particulièrement élevée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour cette tranche d'âge**, du fait de leur handicap ou incapacité.

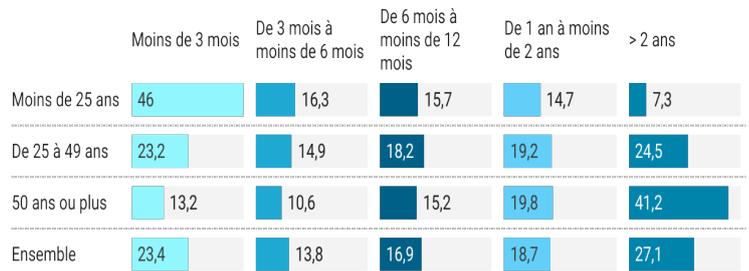
> **L'adaptation des postes et des conditions d'exercice doivent donc être pris en compte par les employeurs.** Y sont-ils suffisamment sensibilisés, outillés pour intégrer ces modalités ? Y a-t-il des représentations de l'emploi sénior à déconstruire ? Pour ce faire, des actions (présentation des compensations possibles, rencontre entre Cap emploi et acteurs de l'emploi, information sur solutions et dispositifs existants) ont été initiées sur le romorantinais et devraient être reproduites sur les deux autres arrondissements.

> Les acteurs et les dispositifs d'accompagnement spécifiques existants sont-ils suffisamment connus et actionnés ? Quels sont les manques ? Les acteurs de l'accompagnement sont-ils bien identifiés par les demandeurs d'emploi ?

> Lors de ces travaux, aucune action spécifique dédiée aux seniors n'a pu être identifiée. Néanmoins, **quelques actions ont pu être conduites par les Codeve* avec des acteurs du handicap** sur des secteurs en tension de recrutement ainsi que des **accompagnements individuels ciblés.**

> En Loir-et-Cher, **2 452 demandeurs d'emploi sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi** fin 2022, dont 1 457 dans le Blaisois (9,6 % des demandeurs de cat. ABC), 611 dans le Romorantinais (4 %) et 384 en Vendômois (2,5 %).

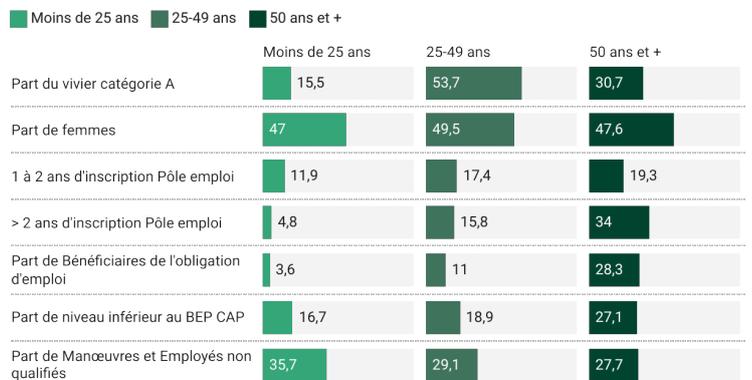
Répartition des demandeurs d'emploi (ABC) selon leur tranche d'âge et ancienneté d'inscription à France Travail (en %)



Source : France Travail Donnée Brutes Octobre 2023

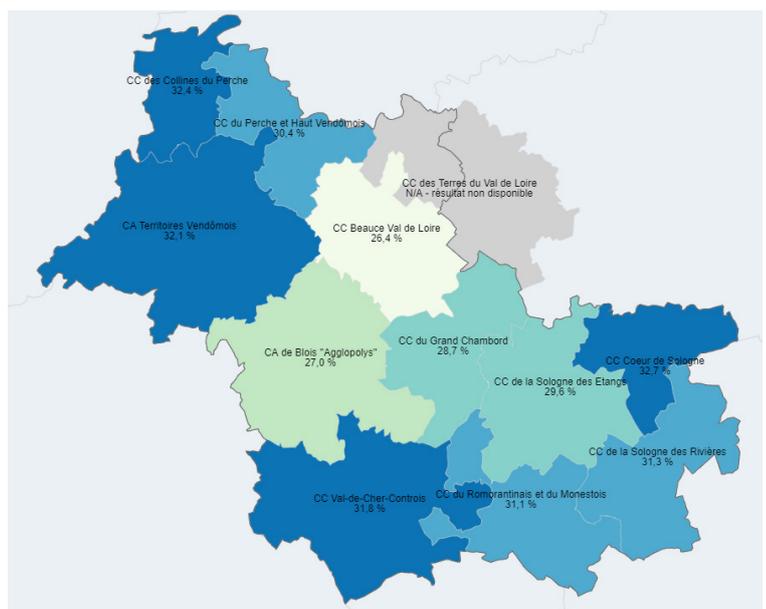
Caractéristiques des demandeurs d'emploi de catégorie A (en %)

Octobre 2023



Source : France Travail Donnée Brutes Octobre 2023

Part de demandeurs d'emploi (ABC) de 50 ans et plus par EPCI (%)



Source : France Travail Donnée Brutes Octobre 2023

DÉFINITION

*Codeve : COmité de DEVeloppement de l'Emploi

22 % des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans ont plus d'1 an d'inscription à France Travail

> 3 130 demandeurs d'emploi (ABC) sont âgés de moins de 25 ans, soit 13,8 % du vivier.

> Les hommes représentent 51 % d'entre eux.

> La part des de moins de 25 ans varie de 10,8 % dans le territoire des Collines du Perche à 14 % en Perche du Haut Vendômois, Beauce Val-de-Loire, Sologne des rivières et Val-de-Cher-Controis.

> Près des deux tiers sont inscrits à France Travail depuis moins de 6 mois. Par contre, un sur 5 a plus de 1 an d'inscription.

> Cependant, les jeunes sortis du système scolaire et qui sont ni en emploi, ni en formation ne s'inscrivent pas tous à France Travail. En 2020, l'Insee dénombrait ainsi près de 5 300 jeunes de 15 à 24 ans non insérés (NEETS), soit 16,6 % de la population de cette tranche d'âge. Des disparités importantes existent entre les territoires d'EPCI, le taux varie de 12 à 22 % en 2020. Le sud du département est marqué par un taux élevé, l'arrondissement de Romorantin comptabilisait près de 1 900 NEETS, soit 19,5 % des jeunes de 15 à 24 ans, tandis que les arrondissements de Blois et Vendôme enregistraient respectivement 2 400 et 900 (soit 15,5 % et 15,8 %). Il est à noter qu'à l'intérieur de ces territoires, les taux s'amplifient sur quelques zones telles que le Mérois ou le Perche et Haut Vendômois.

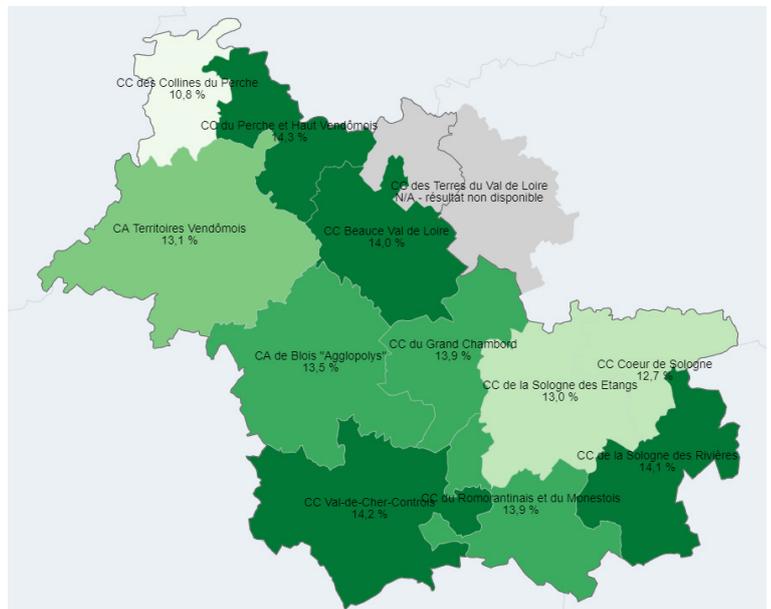
> Nombre d'entre eux sont accompagnés par les Missions locales qui ont déployé un réseau de permanences qui maille tout le territoire départemental.

Répartition des demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans par ancienneté d'inscription (cat ABC)

	Nombre de demandeurs d'emploi	%
Moins de 3 mois	1 440	46
De 3 mois à moins de 6 mois	510	16,3
De 6 mois à moins de 12 mois	490	15,7
De 1 an à moins de 2 ans	460	14,7
De 2 ans à moins de 3 ans	150	4,8
3 ans ou plus	80	2,6

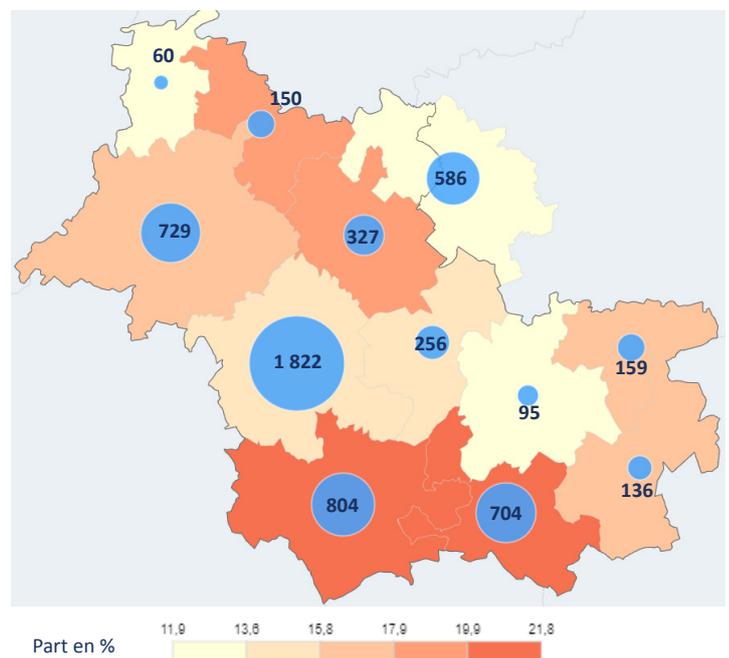
Source : France Travail Donnée Brutes Octobre 2023

Part de demandeurs d'emploi (ABC) âgés de moins de 25 ans par EPCI (%)



Source : France Travail Donnée Brutes Octobre 2023

Nombre et part de jeunes de 15 à 24 ans ni en emploi ni en formation par EPCI



Source : Insee RP

Les femmes surreprésentées parmi les demandeurs d'emploi de catégorie B et C

> Les 11 770 femmes inscrites à France Travail représentent 52 % du vivier de demandeurs d'emploi (catégories ABC). Ce ratio est supérieur pour les catégories B (53,6 %) et C (56,2 %), ce qui traduit plus de précarisation, d'emploi partiel subi ou choisi de l'emploi féminin.

> Comment les femmes ont-elles accès aux métiers présents sur le territoire ? Quelles connaissances ont-elles ? Des secteurs moins attractifs pour cette catégorie de population, tels que l'industrie commence à initier des actions spécifiques (ex: Industri'ELLES), afin de faire connaître aux femmes les métiers de l'industrie et les aider à déconstruire les représentations qu'elles se font des métiers industriels.

> Les freins périphériques d'accès à l'emploi sont généralement plus importants pour les femmes. Aux problématiques de mobilité notamment s'ajoute la conciliation des temps de vie.

> La conciliation des temps de vie interroge bien sûr l'organisation de la garde d'enfants et des dispositifs existants. Par ailleurs, les femmes, comme le souligne le Ceser (voir encadré), sont aussi plus souvent amenées à être aidantes d'un proche en perte d'autonomie. Cela pose la question de l'aptitude à reprendre un emploi après une période longue d'inactivité professionnelle.

REPÈRES Proches Aidants

«Il y aurait aujourd'hui en France entre 8 à 11 millions de personnes qui sont aidants. Ils fournissent, à titre non professionnel, une aide régulière à une ou plusieurs personnes de leur entourage pour des raisons de santé ou de handicap. Les aidants sont en moyenne âgés de 52 ans et 57 % sont des femmes. 70 % des aidants sont des actifs, 23 % des retraités. En région Centre-Val de Loire, l'estimation du nombre d'aidants est comprise entre 303 563 et 417 398 personnes.»

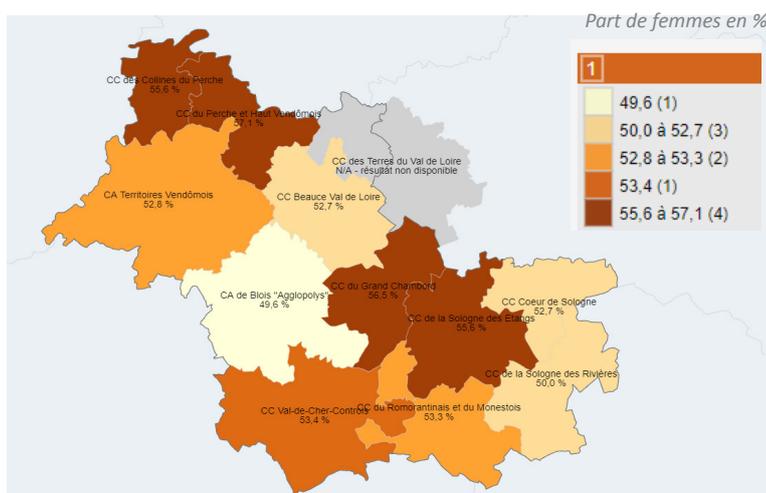
Extrait Rapport CESER Centre-Val-de-Loire «Autonomie, Grand âge et vieillissement Avril 2023»

Caractéristiques des demandeurs d'emploi de catégorie B et C

	Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans et +
Part du vivier catégorie B et C	12,1	59,2	28,6
Part de femmes	50,7	54,5	59,3
1 à 2 ans d'inscription Pôle emploi	18,1	20,8	20,4
> 2 ans d'inscription Pôle emploi	10,4	31,7	48,1
Part de Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	1,4	5,7	11,8
Part de niveau inférieur au BEP CAP	10,4	14,5	21,8
Part de Manœuvres et Employés non qualifiés	34,7	22,6	18,9

Source : France Travail Donnée Brutes Octobre 2023

Part de femmes dans le vivier de demandeurs d'emploi cat ABC par EPCI



Source : France Travail Donnée Brutes Octobre 2023

Un accroissement des besoins de recrutement

Des projets de recrutement : 2023 une année record (selon l'enquête BMO)

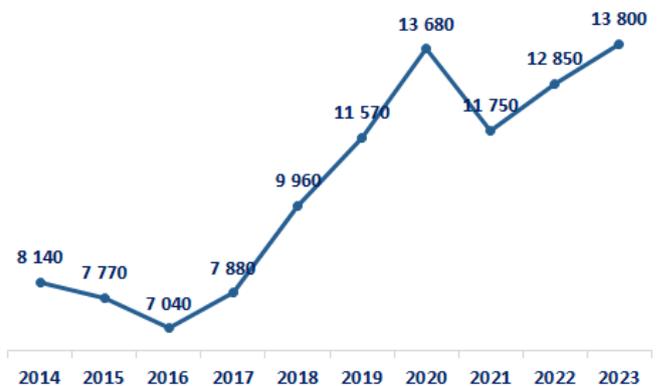
> 2023 enregistre le record du nombre de projets de recrutement recensés par l'enquête **Besoin de Main d'œuvre (BMO) de France Travail** avec **13 800 projets de recrutement**.

> Ce nombre a été multiplié par 1,7 en 10 ans, dans l'ensemble des grands secteurs d'activité. Ce ratio varie de 1,3 (services aux entreprises) à 3,6 (construction) selon les secteurs.

> On peut toutefois penser que cette enquête régulière touche un plus large panel de recruteurs au fur et à mesure des années. D'autre part, l'augmentation des départs à la retraite liée au «papyboom» génère, par effet mécanique des projets plus nombreux.

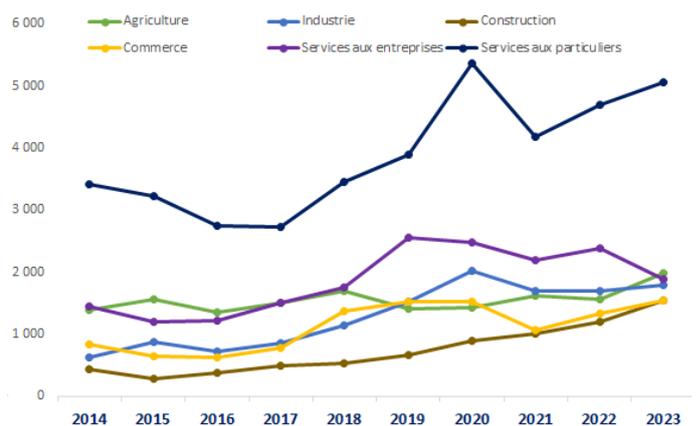
> Si le secteur de l'industrie perd des emplois en Loir-et-Cher, les projets de recrutement sont nombreux. Des dynamiques sont à l'œuvre avec **des changements d'activités** industrielles, **des rebonds**. Ce secteur, en perte d'attractivité, souffre sans doute d'un déficit en termes d'image. Le vivier de candidats s'étant amenuisé, les besoins sont d'autant plus aigus.

Évolution du nombre de projets de recrutement déclarés dans les BMO entre 2014 et 2023 (Loir-et-Cher)



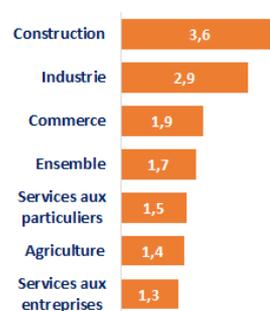
Source : France Travail BMO 2014 à 2023

Évolution du nombre de projets de recrutement déclarés dans les BMO entre 2014 et 2023 en Loir-et-cher et par grand secteur



Source : France Travail BMO 2014 à 2023

Coefficient multiplicateur du nombre Projets de recrutement entre 2014 et 2023



Source : France Travail BMO 2014 à 2023

Forte diffusion d'offres d'emploi dans l'industrie

> Le nombre d'offres d'emploi diffusées via le site France Travail a progressé de 35 % sur la période 2021-2023 pour atteindre un volume de 64 700 offres.

> Les offres des métiers de l'industrie ont été multipliées par 2 entre 2021 et 2023 et représentent 21 % du total d'offres diffusées en 2023. Se placent en 2^{ème} position les métiers support à l'entreprise (14 %), puis ceux du transport et logistique (10 %), du service à la personne (10 %), de l'hôtellerie, restauration, tourisme (9 %) et du bâtiment (9 %).

> 60 % des offres diffusées sont qualifiées de durables, c'est-à-dire qu'elles proposent un contrat à durée indéterminée ou déterminée de plus de 6 mois. Cette proportion varie de 34 % pour les métiers du transport et de la logistique à 84 % pour ceux de la banque et assurance. Les métiers de l'industrie, de la logistique, de l'hôtellerie, restauration, tourisme et de l'agriculture ont en commun des offres d'emploi de courte durée (< à 6 mois) pour plus de 50 % d'entre elles. Les difficultés de recrutement peuvent s'en trouver renforcées par une massification des besoins sur des périodes spécifiques à chaque secteur et une diminution de l'attractivité de ces métiers, liée à la précarisation des postes proposés. Cela interroge la possibilité d'articuler des métiers afin de proposer des emplois plus pérennes et attractifs. Les secteurs du service à la personne et du transport ont conduit une réflexion dans ce sens. Cette expérience qui, selon les acteurs, nécessite une approche «dentelle» met en lumière les angles à prendre en compte dans de telles actions : le rayon géographique, les plages horaires de travail, les compétences, ainsi que les conditions d'exercice des métiers.

> France Travail collecte directement 36,8 % des offres diffusées sur sa plateforme en 2023. Ce taux a progressé de 8 points depuis 2021, et de 18 points pour les métiers de l'industrie. Cette amélioration contribue à une meilleure connaissance et prise en compte des besoins par les acteurs locaux de l'emploi et de la formation. L'effort de la collecte est à renforcer pour accroître la visibilité des secteurs porteurs d'emploi. Le renforcement des relations entreprises avec les acteurs de l'emploi permet aux entreprises d'accéder à la connaissance et la mobilisation des dispositifs «emploi» et outils, tels que la PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel), la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi), la MRS (Méthodes de Recrutement par Simulation), véritables leviers pour améliorer les recrutements.

DÉFINITION

Les statistiques d'emploi portent sur les offres collectées directement par France Travail, et sur les offres transmises par des sites partenaires. Ainsi, le nombre d'offres publiées ici correspond à l'ensemble des offres accessibles par les demandeurs d'emploi sur le site France Travail.

Nombre d'offres d'emploi diffusées par famille de métier et année

	2021	2022	2023
H : INDUSTRIE	7 180	9 100	13 850
M : SUPPORT A L'ENTREPRISE	6 510	9 360	8 910
D : COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	5 920	5 600	5 620
N : TRANSPORT ET LOGISTIQUE	5 540	6 150	6 610
F : CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	5 030	4 950	5 500
K : SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE	4 280	5 990	6 170
G : HÔTELLERIE- RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION	3 830	5 370	5 870
J : SANTE	3 750	3 720	4 180
I : INSTALLATION ET MAINTENANCE	3 000	3 760	4 650
C : BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER	1 400	1 670	1 330
A : AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	1 090	1 200	1 370
E : COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	270	380	550
B : ARTS ET FACONNAGE D'OUVRAGES D'ART	60	60	50
L : SPECTACLE	50	60	50

Source : France Travail - Données Trimestrielles 2021 à 2023

Le Top 20 des métiers les plus recherchés par les recruteurs Flux des Offres d'emploi (OE) diffusées sur 12 mois (en nombre)



Source : France Travail - Données Trimestrielles 2023

Des difficultés de recrutement qui s'accroissent

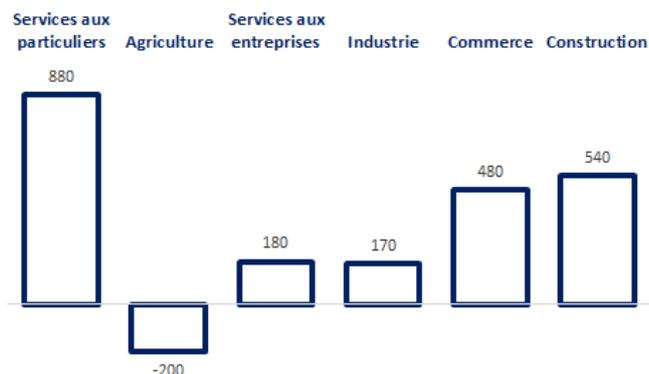
> Sur la période récente **2021-2023**, de reprise suite à la crise sanitaire, l'ensemble des secteurs (hors agriculture) ont vu leur nombre de projets de recrutement **progresser de 2 000 projets**, soit **+ 17 %**. Le secteur des services aux particuliers a enregistré 880 projets de plus qu'en 2021, soit **+ 21 %**.

> Sur cette même période, **la part de projets difficiles** qui représentait 53 % en 2021 en concerne **70 %**, deux ans plus tard. Les difficultés s'accroissent très fortement dans l'industrie (**+32 %**)

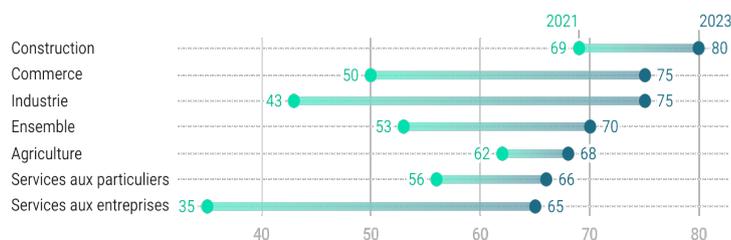
> Le **secteur de la construction**, déjà concerné en 2021, enregistre le **taux de difficulté le plus élevé** : plus de 8 projets de recrutement sur 10 en 2023.

> Dans tous les secteurs, au moins 2 projets de recrutement sur 3 sont déclarés comme difficiles.

Évolution du nombre de projets de recrutement entre 2021 et 2023 par secteurs regroupés - BMO



Évolution du taux de difficulté de recrutement entre 2021 et 2023 par secteurs regroupés - BMO



Source : France Travail - BMO 2021 - 2023

Près de 1 000 employeurs de Loir-et-Cher s'expriment

Une forte mobilisation qui souligne l'ampleur des difficultés de recrutement

> **5 200 structures ont été enquêtées** par l'Observatoire de l'Économie et des Territoires **entre octobre 2022 et septembre 2023** via un questionnaire administré en ligne avec des relances par mail

> **Le taux de réponse global est de 18 %**, (entre 12 et 56 % selon les secteurs). Les acteurs du tourisme et des employeurs territoriaux ont bénéficié de relances téléphoniques, ce qui a favorisé une mobilisation plus importante.

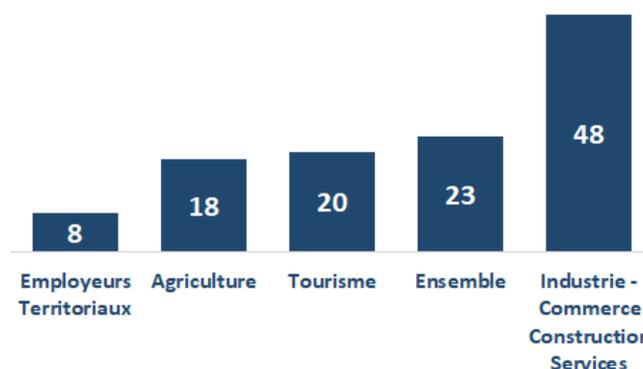
> 950 structures ont répondu et représentent **20 500 salariés au total**.

Nombre de structures et taux de réponses (en %) Enquêtes «Le Loir-et-Cher recrute»



Source : Enquêtes OET 2022-23

Part des structures ayant des projets de développement, source de recrutements (%)



Source : Enquêtes OET 2022-23

Une dynamique de projet...

> Près d'une structure sur 4 a indiqué des projets de développement porteur de recrutement et près de 1 sur 2 dans le secteur marchand hors tourisme et agriculture.

... freinée par des difficultés de recrutement, notamment dans l'industrie, le tourisme et la construction

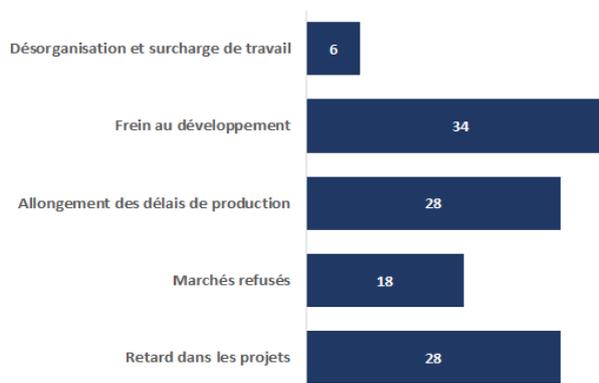
> **61 % des entreprises perçoivent des difficultés de recrutement** importantes à très importantes. De fortes disparités se dessinent. Plus modérées pour les employeurs territoriaux (36 %) elles ont été particulièrement pointées dans l'Industrie (87 %).

> 8 employeurs sur 10, tous secteurs confondus, déclarent que ces difficultés ont progressé. Ce contexte souligne la mise en concurrence inter-secteur qui est à l'œuvre. **Cela demande aux secteurs d'être proactifs**, en matière de découverte des métiers, ainsi que dans leurs pratiques ressources humaines, «sourcing», marque employeur, etc.

> Les difficultés de recrutement **impactent les activités des entreprises** (allongement des délais de production, marchés refusés) **et leurs projets** (frein au développement et retard dans les projets).

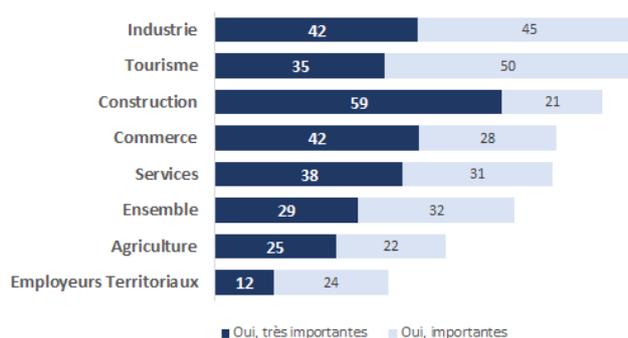
> Quelques entreprises soulignent que ces difficultés ont des **répercussions sur les équipes en place** par des surcharges de travail qui peuvent générer de l'usure et des démissions.

Répercussions des difficultés de recrutement sur les activités Industrie – Commerce – Construction et Services % des entreprises



Source : Enquêtes OET 2022-23

Perception des difficultés de recrutement en % du nombre de répondants (%)



Source : Enquêtes OET 2022-23

Des difficultés liées à des facteurs intrinsèques au candidat ?

> Selon **65 % des entreprises**, les barrières à l'embauche émanent avant tout des attentes des candidats ; les éléments liés au territoire et au fonctionnement interne des entreprises viendraient loin derrière.

> Les entreprises constatent que les motivations, attentes et préférences des candidats ont évolué et portent sur des questions qui ne relèvent pas de leur champ d'action. Elles évoquent ainsi **une envie de bouger chez les candidats** qu'elles reçoivent, et une attention forte prêtée à leur organisation familiale et personnelle. **Le décalage observé entre l'exercice réel et l'image du métier**, ou un projet professionnel incohérent est également souvent souligné.

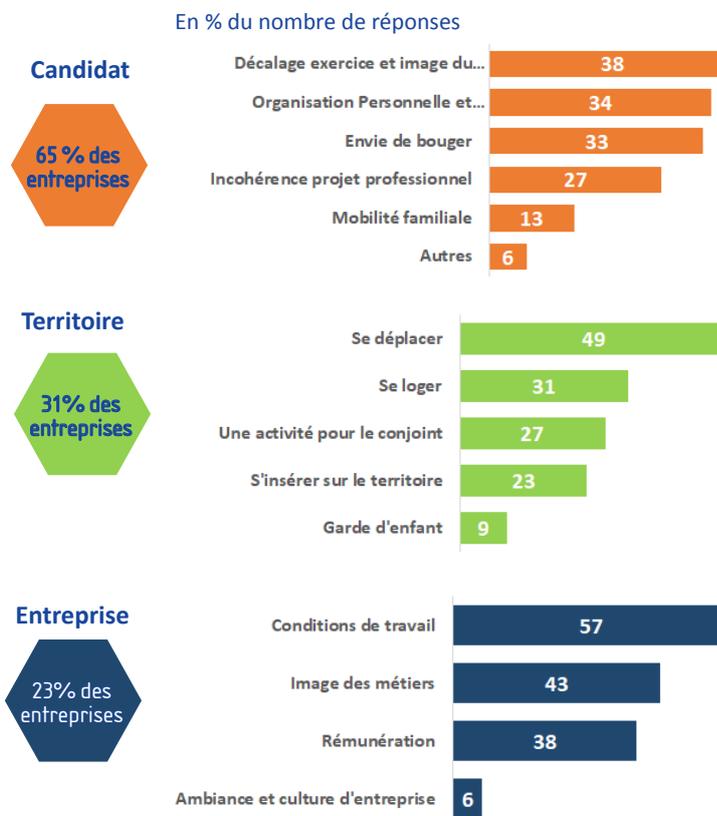
> Cette « envie de bouger » remarquée chez les candidats témoigne d'un **nouveau rapport au travail**, et d'une évolution du rapport de force qui s'installe dans le monde du travail. Sur un marché très tendu, **le repli de la population active inverse les relations entre employés et employeurs**. L'envie de bouger des candidats semble être multifactorielle. **La bonne santé du marché du travail offre de multiples opportunités aux salariés** pour lesquels changer d'emploi devient plus aisé.

> Ces attentes en matière d'organisation personnelle et familiale renvoient les territoires à leur déficit de solutions de logement et de modes de garde qu'ils peuvent proposer à des candidats recrutés de plus en plus loin. En effet, on peut penser que les salariés qui ont des déplacements importants, en raison d'un logement éloigné, **peuvent faire des choix de rapprochement géographique**. L'analyse plus fine conduite avec une entreprise en plein essor, en Vendômois, a mis en lumière une corrélation entre la distance domicile-travail parcourue et l'ancienneté dans l'entreprise. Le bassin local ne suffit plus à répondre aux besoins croissants de main d'œuvre : cette dernière élargit son rayon de sourcing. Les candidats nouvellement recrutés viennent donc de plus en plus loin. Ils rencontrent des difficultés pour se loger à proximité, leur coût de transport est élevé. Autant de raisons qui peuvent impacter la fidélisation des salariés.

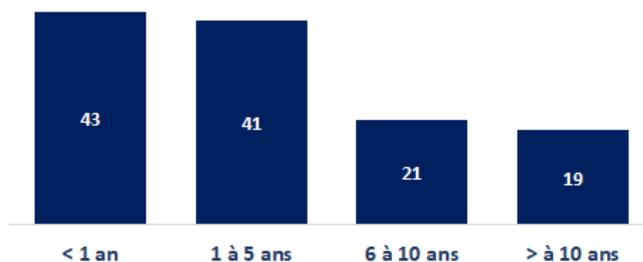
> Parmi les autres barrières que mentionnent les entreprises, figurent les **conditions de déplacement** et la **possibilité** que peut avoir le **conjoint** du candidat de **trouver également une activité sur le territoire**. Ces deux facteurs sont particulièrement soulignés dans les arrondissements de Vendôme et Romorantin.

> **Seuls deux responsables d'entreprises sur 10 pensent que leurs difficultés de recrutement peuvent être en partie liées à l'entreprise elle-même**. Pour les entreprises, les **conditions de travail** et **l'image des métiers** figurent parmi les premiers obstacles internes à l'embauche qu'elles ont ainsi conscience d'avoir à travailler. Elles ont à explorer les leviers qu'elles peuvent activer.

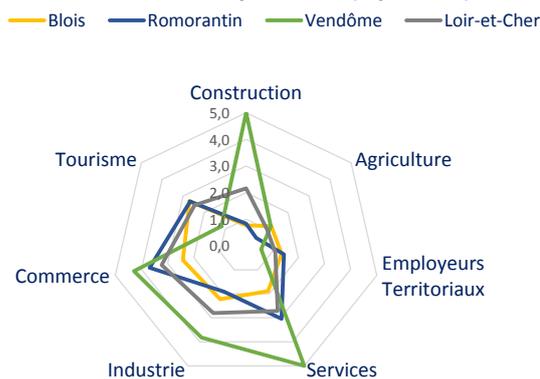
Des difficultés liées au...



Exemple d'une entreprise en développement en Vendômois
Distance moyenne domicile – travail parcourue (km) par les salariés selon leur durée d'ancienneté dans l'entreprise



Difficultés à conserver les salariés recrutés
Part des répondants (1 pour 10)



3 000 projets de recrutement recensés

> **3 000 projets** de recrutement ont été recensés dans le cadre des enquêtes conduites par l'Observatoire de l'économie et des territoires dont plus d'un **tiers** sont **saisonniers**. Ces derniers sont localisés en grande majorité sur les arrondissements de Blois et Vendôme. Près de **300 métiers différents** ont été décrits par les recruteurs.

> **Plus 1 500 postes** concernent les entreprises **industrielles**, de commerce, de construction ou de services (hors services à la personne et tourisme).

> Les **opérateurs de tourisme** ont indiqué un besoin de **1 200 projets dont 1 100 saisonniers**.

> Le **secteur agricole** a déclaré **78 postes permanents** et précisé le calendrier des **besoins en saisonniers**.

> Enfin, les **employeurs territoriaux** recensent un besoin de **185 postes**.

> Pour l'industrie, les **opérateurs de production et maroquiniers** sont recherchés en **grand volume** avec des spécificités liées aux activités de l'entreprise. Les recruteurs cherchent particulièrement des profils de **candidats avec une capacité d'adaptation**.

> Les **conducteurs de lignes** sont très recherchés. Le **Lycée Ampère** de Vendôme a développé une **formation spécifique** et est très sollicité par les entreprises du département pour accéder aux candidats sortant de formation. Cependant le lycée **peine à recruter les candidats à l'entrée en formation**. Cette **difficulté** est aussi rencontrée pour les formations de **chaudronniers, tourneurs**, métiers particulièrement recherchés en Vendômois, mais également en Romorantinois.

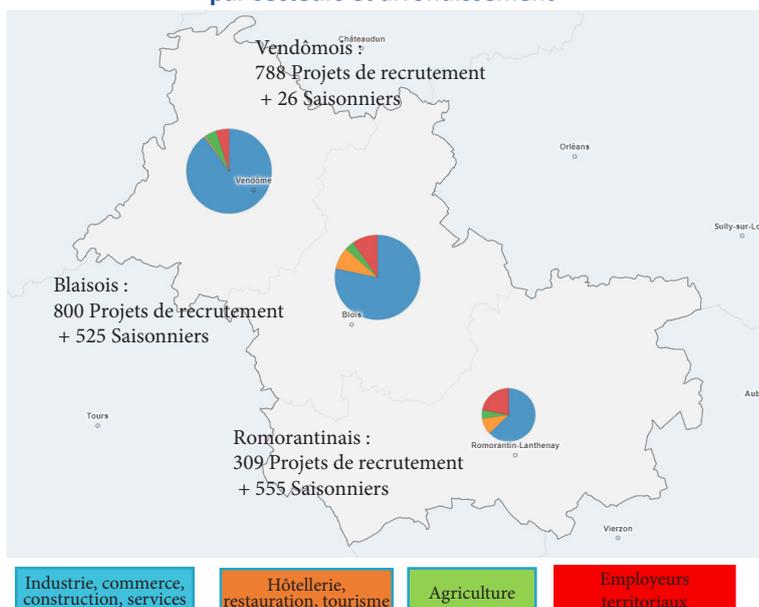
> Le métier de **technicien de maintenance**, transverse à une multitude d'entreprises, est également très prisé et **pénurique sur l'ensemble du département**. La sensibilisation et la mobilisation des publics (jeunes, scolaires et demandeurs d'emploi) à ces métiers, aux possibilités qui leur sont offertes sont particulièrement à renforcer. Les acteurs de l'emploi et formation s'y emploient avec les entreprises, au travers d'actions telles que l'organisation de visites d'entreprises et plateaux techniques de formation, de témoignages, d'accueil de stagiaires, d'organisation de petits déjeuners emploi, etc.

> Le secteur du **transport** est à la recherche de **conducteurs** aussi bien pour la conduite **de voyageur que de marchandises**.

> Les postes avec une fonction de **chef d'équipe ou de chantier**, qui nécessitent des **compétences managériales**, sont aussi fortement proposés et semblent **difficiles à pourvoir**. Pour ces derniers se pose la question de l'évolution de carrière d'agents techniques évoluant vers des fonctions d'encadrement.

> Citons également les besoins importants de **comptables** et **commerciaux**.

Les projets de recrutement recensés par secteurs et arrondissement



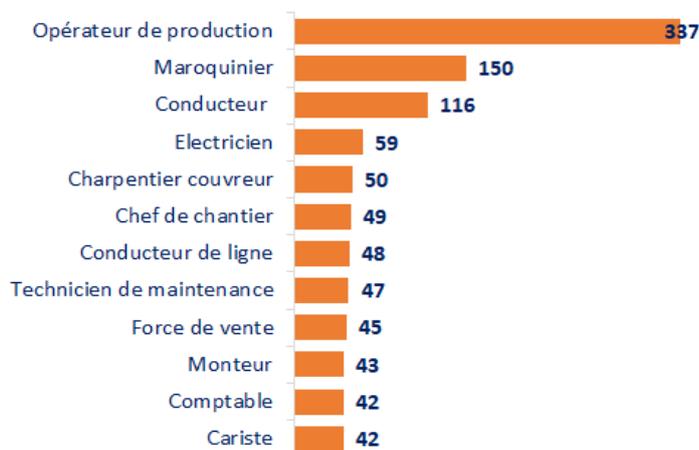
Source : Enquêtes OET 2022-23

Répartition des 3 000 projets de recrutement recensés dans le cadre des enquêtes «le Loir-et-Cher recrute»

Arrondissement	Industrie, commerce, construction, services	Hôtellerie, restauration, tourisme	Agriculture	Employeurs territoriaux
Blois	627	67	28	78
Vendôme	711	4	34	39
Romorantin	194	31	16	68
Loir-et-Cher	1 532	102	78	185

Source : Enquêtes OET 2022-23

Les besoins majeurs recensés par métier dans l'industrie, le commerce, la construction, les services (hors services à la personnes) en nombre de postes



Source : Enquêtes OET 2022-23

> Les **opérateurs de tourisme** sont pourvoyeurs de recrutements massifs de saisonniers, avec de très fortes tensions pour les métiers tels que le **personnel d'étage, les serveurs, agents polyvalents de restauration, cuisiniers, réceptionnistes, maîtres-nageurs**. La profession, en partenariat avec les acteurs de l'emploi et de la formation, met en place **grand nombre d'actions** (semaine des métiers de l'hôtellerie, restauration, l'opération A table...) ciblant multiples publics (scolaires, jeunes, demandeurs d'emploi, personnes en insertion, etc.).

> **L'agriculture** est un secteur où les **contrats saisonniers** sont très nombreux, avec des **durées de contrats très variables** (allant de quelques jours à plusieurs mois) selon les productions. Les résultats d'enquête nous permettent de dresser **un calendrier des besoins saisonniers** selon les productions. Toutefois, celui-ci reste très parcellaire et **non représentatif des volumes réels**. Les **recrutements saisonniers** sont concentrés sur les arrondissements de **Blois et Romorantin** pour la viticulture, le maraîchage, l'horticulture, la production de fruits.

> Cependant, il est à noter que des **postes permanents d'agents de production** ainsi que de **conducteurs d'engins**, et de **chef de culture ou responsables d'exploitations** émergent sur **l'ensemble du département**.

> Les actions menées en matière d'emploi par les acteurs sont en grande majorité orientées sur les besoins saisonniers. Il serait sans doute nécessaire d'en étendre certaines à l'emploi permanent et qualifié. **25 exploitants** ont manifesté leur **besoin d'accompagnement en matière de ressources humaines**.

> Pour **les employeurs territoriaux**, 7 postes proposés sur 10 sont de catégorie C.

> 40 métiers ont été déclinés. Les filières techniques et administratives représentent 85 % des postes. Sont particulièrement recherchés les **agents d'intervention technique et assistants de gestion administrative**. Ils sont **répartis sur l'ensemble du territoire**.

> 1 poste sur 5 correspond à un contrat à temps partiel.

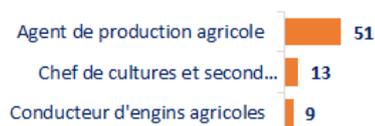
> Les **métiers d'encadrement** sont localisés dans les **agglomérations** et notamment Blois.

> Il est à noter que **2 postes sur 3** sont **ouverts aux contractuels**.

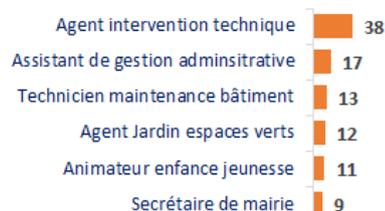
Les besoins majeurs recensés par métier dans l'hôtellerie, restauration tourisme (en nombre de postes)



Les besoins majeurs recensés par métier dans l'agriculture (en nombre de postes)



Les besoins majeurs recensés par métier dans les collectivités territoriales (en nombre de postes)



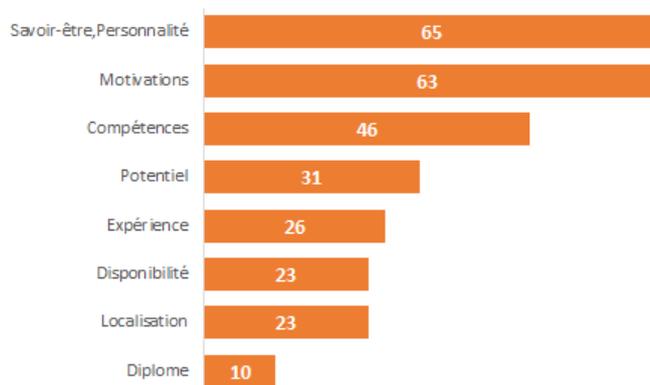
Pratiques Ressources Humaines

Les soft skills plébiscités

> Pour aplanir les écueils d'un marché du travail particulièrement tendu, les **recruteurs semblent changer d'approche en matière de ressources humaines** et de processus de recrutement. Leurs critères de sélection s'orientent vers les «soft skills» tels que la **motivation** (65 %) et les **savoir-être** (63 %).

> Le **diplôme** adapté au poste à pourvoir apparaît comme un **prérequis moins important** et les entreprises recherchent donc des candidats dotés de soft skills et procèdent elles-mêmes à la formation technique.

Les 3 principaux critères de recrutements cités par les employeurs (%)



Source : Enquêtes OET Octobre 2022 – Septembre 2023
Industrie, Commerce, Construction et Services - Agriculture –Tourisme - Employeurs territoriaux

Le Top 3 des modalités de diffusion des offres d'emploi

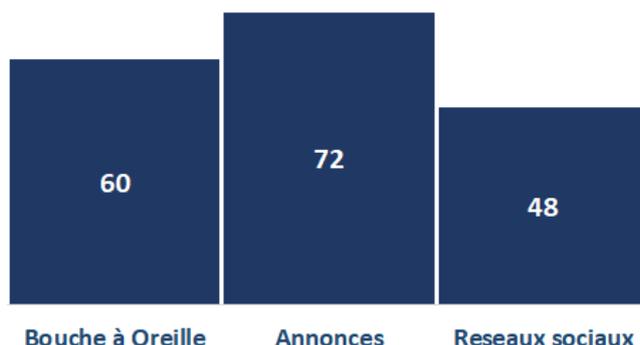
> Les annonces sont le mode le plus utilisé pour faire connaître les offres d'emploi. Cependant 1 employeur sur 4 ne diffuse pas d'annonce et mobilise dans ce cas le bouche à oreille.

> L'observation des annonces publiées au regard des besoins de recrutement déclarés dans l'enquête met en exergue la **difficulté de retrouver les annonces**, tant les **canaux** utilisés sont **multiples et diffus, voire illisibles**.

> La diffusion via la plateforme de France Travail ou ses partenaires démultiplie la **visibilité des annonces**. Lorsque la diffusion se fait sur des canaux (ex: professionnels) non connectés à France Travail, celles-ci **peuvent être invisibles ou visibles uniquement par un public averti et restreint. Cela amenuise les possibilités d'atteindre des viviers** de candidats plus larges et auxquels les recruteurs ne pensent pas nécessairement dans un premier temps.

> L'activation du canal France Travail devient importante à développer pour accroître la visibilité des besoins tant vers du grand public que des prescripteurs d'emploi.

Les 3 principaux modes de diffusion des offres d'emploi cités par les employeurs (%)



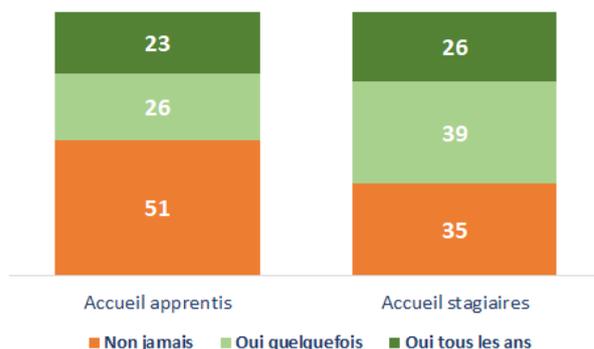
Source : Enquêtes OET Octobre 2022 – Septembre 2023
Industrie – Commerce – Construction et Services - Agriculture –Tourisme

Accueil d'apprentis et stagiaires, un levier à développer

> La pratique de l'accueil d'apprentis et de stagiaires est très inégale selon les secteurs : l'agriculture et les employeurs territoriaux paraissent moins rodés à cet exercice.

> Pourtant, celle-ci contribue à développer une stratégie de recrutement ancrée dans le moyen terme, et **participe à faire connaître les métiers et à déconstruire les fausses représentations des métiers**.

Répartition des réponses des employeur en matière d'accueil d'apprentis et stagiaires(en %)



Source : Enquêtes OET Octobre 2022 – Septembre 2023
Industrie, Commerce, Construction et Services - Agriculture –Tourisme - Employeurs territoriaux

Approche par arrondissement

Arrondissement de Vendôme

Une forte diminution de sa population active

> Le Vendômois, est particulièrement marqué par la baisse démographique (- 2 700 habitants entre 2014 et 2020) qui impacte le volume d'actifs de 15 à 64 ans, (- 1 800, soit - 5,7 % contre - 3,5 % en Loir-et-Cher).

4 100 départs à la retraite potentiels de salariés à l'horizon 2030

> 4 100 départs à la retraite de salariés sont estimés d'ici 2030, soit 490 par an. Cela représente 22 % de l'effectif salarié initial. **65 % de ces départs sont concentrés sur le secteur public (activités de l'action publique, enseignement, santé et action sociale) et l'industrie**, avec respectivement 1 448 et 1 224 départs, soit le quart des effectifs actuels.

> Ces prévisions soulignent **l'enjeu d'anticipation et de préparation** de ces départs pour les employeurs. Dans un contexte de réduction des actifs, la prise en compte de l'emploi des seniors est nécessaire afin de **préserver les équipes en place et d'être inventif pour attirer de nouvelles recrues**, explorer des viviers de candidats non traditionnels.

> La concurrence entre entreprises, déjà présente au dire des acteurs et employeurs du territoire, peut se renforcer.

Une dynamique de l'emploi salarié privé qui se stabilise

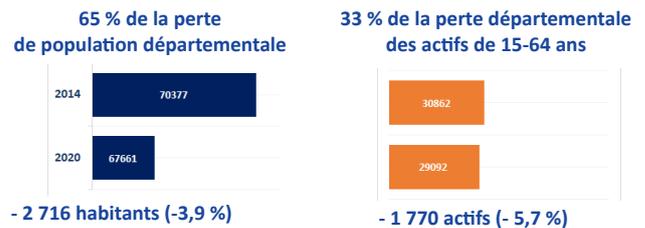
> Sur la période 2014-2020 selon l'Insee, le bassin de Vendôme a perdu 2,5 % de ses emplois.

> L'observation de l'emploi salarié privé hors agriculture met en lumière une **dynamique positive avec environ 430 emplois supplémentaires entre 2017 et 2022**. Depuis 2020, (Post COVID), l'arrondissement a gagné 500 emplois salariés privés. Mais le volume d'emplois salariés privés **se stabilise, autour de 15 000 en 2023**.

> **L'industrie** maintient ses emplois et reste le **premier secteur du territoire** avec 38 % des effectifs salariés, **suivi des services** (36 %) dont le nombre d'emplois augmente légèrement.

> La **construction** enregistre une **forte augmentation**, concentrant 62 % de la création d'emploi entre 2017 et 2022. Le groupe Le Triangle, implanté sur la communauté de communes du Perche et Haut Vendômois, en plein essor, est rattaché à ce secteur et explique la forte progression de l'emploi salarié sur ce territoire. Le territoire des Collines du Perche connaît une légère baisse.

Le Vendômois concentre ...



Source : Insee RP

Estimation des départs à la retraite de salariés à l'horizon 2030 par activités - Arrondissement de Vendôme

	Nb de départs potentiels à la retraite 2023-2030	nb de départs moyen par an	Poids des départs de l'effectif 2019 en %	Part des départs
Admin. publique, enseignement, santé et action sociale	1 448	181	25,4	35,1
Fabrication industrielle	1 224	153	25,7	29,7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	385	48	19,4	9,3
Activités scientifiques et techniques ; services admin. et de soutien	194	24	17,1	4,7
Construction	172	22	16,1	4,2
Transports et entreposage	161	20	22,3	3,9
Agriculture, sylviculture et pêche	83	10	16,4	2
Autres activités de services	75	9	17,3	1,8
Hébergement et restauration	74	9	18,2	1,8
Activités financières et d'assurance	44	6	13,1	1,1
Production et distribution d'énergie, d'eau et gestion des déchets	17	2	6,4	0,4

Source : Base Tous Salariés

Évolution trimestrielle de l'emploi salarié du secteur privé 2017-2023 (en nombre)



Source : Urssaf

Évolution 2017-2023 de l'emploi salarié du secteur privé par secteur - Zone d'emploi de Vendôme

	Nombre	%
Commerce	186	9
Construction	269	21,1
Industrie	-60	-1
Services	38	0,7

Source : Urssaf

Forte contraction du taux de chômage et baisse du vivier de candidats

> Ces différents éléments de contexte sociodémographique contribuent à une forte contraction du taux de chômage sur le bassin d'emploi, avec **un taux de 5,8, au 3ème trimestre 2023**. Celui-ci se classe au **2e rang régional** après le bassin d'emploi de Chinon.

> Sur la période 2017 à 2022, le **vivier de demandeurs d'emploi de catégorie A s'est réduit de 25 %**.

> Celui des **catégories B et C a diminué de 7 %**. Le Vendômois enregistre la **baisse la plus importante du département (-3 %)**.

> **Les femmes** représentent 53 % du vivier de demandeurs d'emploi (ABC). Ce ratio varie selon les EPCI. Le **Perche et Haut Vendômois et les Collines du Perche** enregistrent une proportion plus élevée avec 57,1 % et 55,6 %. Ce taux atteint **60 %** pour les catégories B et C dans ces deux territoires. Ceci souligne la question de **la précarisation de l'emploi féminin** et interpelle sur l'emploi partiel subi ou choisi, d'accès aux métiers présents sur le territoire (ex : industriels) et de freins spécifiques d'accès à l'emploi (mobilité, conciliation des temps de vie, ...).

> A l'image de la population vendômoise, vieillissante, la part des demandeurs d'emploi de **50 ans et plus**, est supérieure à celle de Loir-et-Cher : 32 % contre 29 % en Loir-et-Cher, quelle que soit la catégorie. Les seniors sont plutôt localisés dans les territoires des Collines du Perche et de la CATV. Ceci questionne les **freins de retour à l'emploi des seniors**, que ce soit pour les employeurs ou les demandeurs d'emploi.

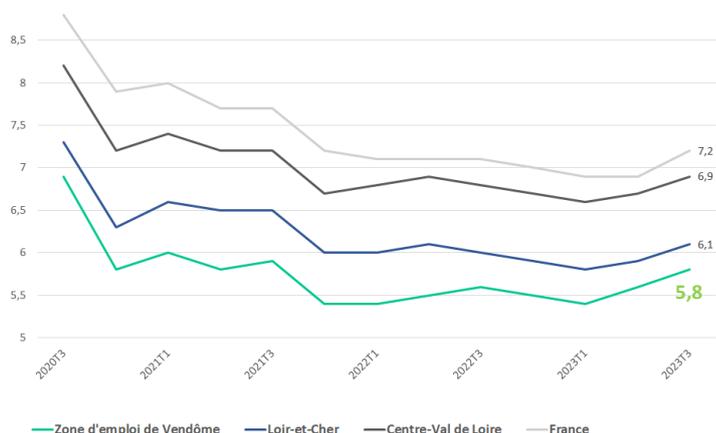
> 12,5 % des demandeurs d'emploi sont âgés de **moins de 25 ans (inférieure à la part départementale)**. La durée d'inscription à France Travail par classe d'âge n'est pas disponible à l'échelle du bassin. Cependant, il est à noter qu'au niveau départemental, un demandeur d'emploi de moins de 25 ans sur 5 est inscrit depuis plus d'un an. En 2020, l'Insee recensait plus de 900 jeunes de 15 à 24 ans non insérés (ni en emploi, ni en formation et sortis du système scolaire).

> Tout âge confondu, la part des chômeurs de très longue durée (2 ans et +) est **proche de celle enregistrée au niveau départemental (28 % contre 27 % en Loir-et-Cher)**.

> La raréfaction de candidats vient alimenter les difficultés de recrutement. **La prise en compte des freins à l'emploi par les acteurs de l'emploi et les employeurs devient incontournable**.

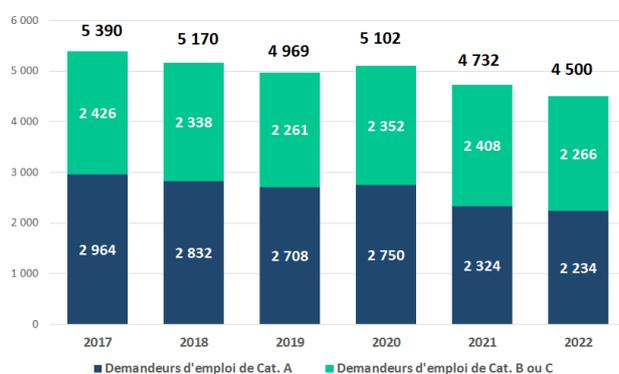
> **L'antériorité des pratiques de collaboration multi-acteurs** sur le Vendômois facilite la mise en œuvre d'**actions très concrètes**. La mobilisation des entreprises, la spécification des actions par type de publics sont des axes à renforcer. Cela permettrait une prise en compte plus fine des freins à l'emploi.

Évolution comparée du taux de chômage (en %)



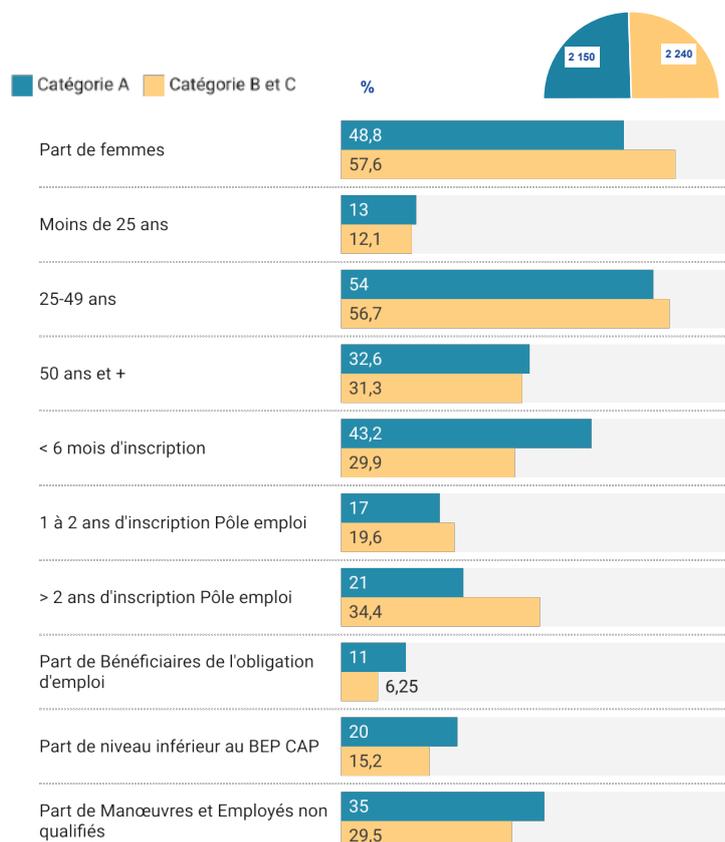
Source : Insee

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi (Cat ABC) Bassin d'emploi de Vendôme



Source : France Travail

Caractéristiques des demandeurs d'emploi (Cat ABC) Bassin de Vendôme - (en nombre)



Source : France Travail

Des besoins de recrutement spécifiques : emplois dans l'industrie et offres durables

> L'enquête «besoin de main d'œuvre» (BMO) de France Travail menée en 2023 recensait **2 340 projets de recrutement**, une **augmentation** de 430 projets sur la période **2021-2023**, soit **+ 22 %** contre **+ 17 %** en Loir-et-Cher.

> Cette progression concerne l'ensemble des secteurs hors agriculture. Les **services aux particuliers** sont le premier pourvoyeur de projets de recrutement avec 840 postes proposés, soit 36 % de l'ensemble, suivi de **l'industrie** avec 530 projets (22 %).

> Le site de **France Travail** a **diffusé 10 680 offres d'emploi** sur le bassin entre octobre 2022 et septembre 2023, soit une **progression de 5 %** par rapport à la période précédente. Il est à noter que cette hausse est très inférieure à celles enregistrées sur les deux autres bassins du département. L'écart peut s'expliquer par un niveau d'offres d'emploi diffusées déjà élevé sur la période précédente en Vendômois, lié à une pratique collaborative multi-acteurs développée depuis de nombreuses années.

> Au cours du **3^{ème} trimestre 2023**, le secteur des services a drainé 69 % des offres diffusées, contre 87 % en Loir-et-Cher. **La spécificité** du bassin Vendômois réside dans le nombre important **d'offres d'emploi** diffusées par le secteur de **l'industrie** : **17 %** de l'ensemble contre 5 % en Loir-et-Cher et 8 % en région.

> Du fait de sa spécificité industrielle, **22 % des offres** du bassin sont diffusées par des **entreprises de 50 salariés et plus**, soit 6 points de plus qu'en moyenne départementale.

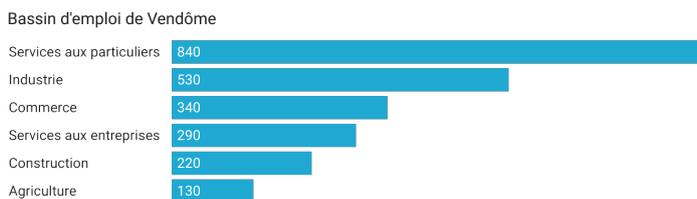
> Globalement 65 % des offres d'emploi diffusées au cours du dernier trimestre connu, **sont dites durables** (CDI ou CDD de plus de 6 mois), à l'instar du bassin de Romorantin ; cette proportion est **supérieure de 12 points à la moyenne départementale** (53 %) et de 8 points à celle régionale (57 %).

Des difficultés de recrutement très prégnantes

> 73 % des projets de recrutement sont considérés comme difficiles, contre 70 % en Loir-et-Cher, variant de 62 à 88 % selon les secteurs. L'industrie, les services aux entreprises et le commerce enregistrent des taux de difficulté très supérieurs à ceux du département : 4,7 à 13 points de plus.

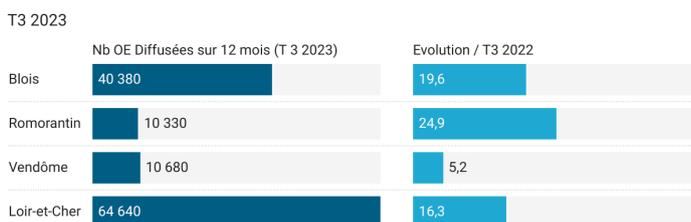
> Sur la période 2021-2023, ces difficultés se sont accrues de 27 points contre 21 en Loir-et-Cher.

2 340 projets de recrutements déclarés en 2023 sur le bassin d'emploi de Vendôme (répartition en nombre par grands secteurs)



Source : Enquête BMO France Travail

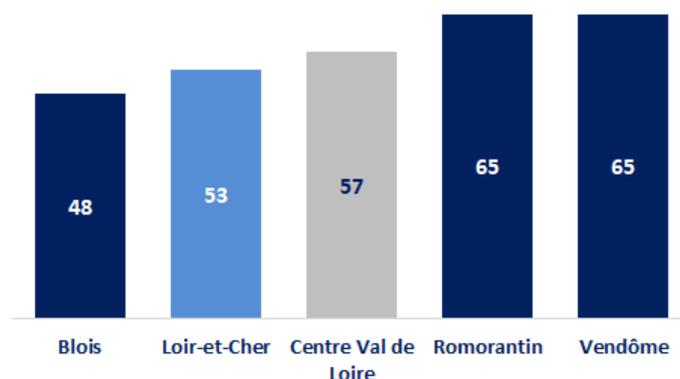
Offres d'emploi (OE) diffusées sur 12 mois, par bassin d'emploi et évolution



Source : Pôle emploi - Créé avec Datawrapper

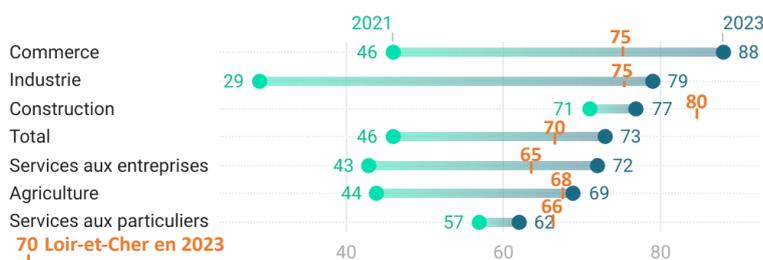
Source : France Travail

Proportion d'offres d'emploi durables (3^{ème} trimestre 2023) par bassin d'emploi (en %)



Source : France Travail

Des difficultés de recrutement très présentes en Vendômois Évolution de la part de projets de recrutement difficiles entre 2021 et 2023 (en %)

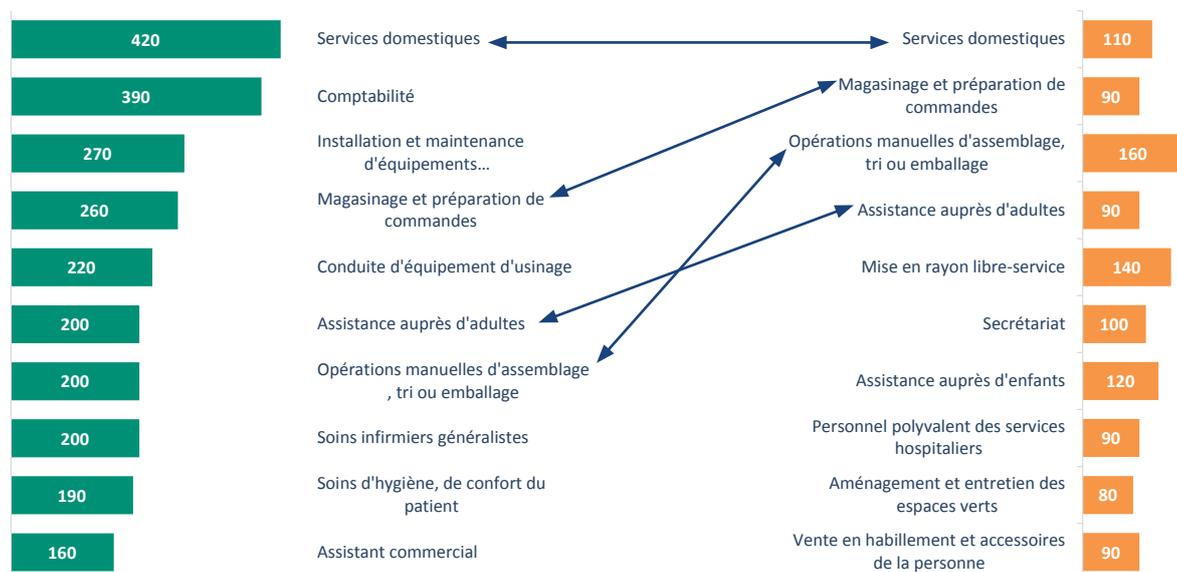


Source : Enquête BMO France Travail

Le Top 10 des métiers les plus recherchés : une adéquation partielle entre offre et demande

Les 10 métiers les plus recherchés par les recruteurs
(Nombre d'offres d'emploi)

Les 10 métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi
(Nombre de demandeurs d'emploi)



Source : Flux d'offres et demandes d'emploi du 01/10/2022 au 30/09/2023 - France Travail

> Les métiers les plus recherchés par les recruteurs sont identifiés à partir du nombre d'offres d'emploi diffusées. Celles-ci peuvent concerner des missions de courtes durées, et parfois plusieurs offres sont nécessaires au cours de la période observée.

> **Seuls quatre métiers sont communs** entre recruteurs et demandeurs d'emploi dans le Top 10 des métiers les plus recherchés.

> Ils concernent **les services à la personne** (services domestiques et assistance d'adultes), la **logistique (magasinage) et les opérations manuelles de l'industrie**.

> Les services à la personne sont un secteur d'activité pour lequel les **besoins sont importants et sont appelés à se développer**, notamment dans le contexte de **vieillesse de la population**, le vivier est à renforcer.

> Par contre, **un seul métier** du secteur de **l'industrie** (opération manuelle d'assemblage) est **fléché par les demandeurs d'emploi**, alors que ce secteur est une spécificité du bassin et propose aussi des emplois qualifiés. **Les actions menées en matière de sensibilisation et connaissance des métiers industriels** sont d'autant plus **nécessaires** ; elles méritent probablement d'être renforcées, et adaptées pour cibler des publics disponibles, comme les femmes. Les métiers de **conducteurs de ligne et de techniciens de maintenance** sont particulièrement recherchés sur le territoire Vendômois mais aussi à l'échelle départementale. Le bassin est doté d'une formation «conducteur de ligne», ce qui est un atout de proximité pour former à la fois des jeunes et des demandeurs d'emploi. Un projet de formation de technicien de maintenance est en cours de préparation dans le Blaisois.

> Lors des enquêtes «Le Loir-et-Cher recrute», les métiers de l'industrie et de la construction sont fortement ressortis, notamment **opérateur de production, maroquinier, dessinateur industriel, chargé de bureau d'études, chef de chantier, chef d'équipe, chaudronnier, monteur, charpentier, soudeur**.

> **Des projets d'installation d'entreprises** industrielles sont en cours (Elogen, Sisley...) et vont être générateurs de recrutements.

> Sur le bassin, **le secteur du photovoltaïque** se développe au travers d'un tissu d'entreprises qui conçoivent des bâtiments et ombrières, charpentes métalliques, et installent des panneaux photovoltaïques. On peut penser que les besoins de recrutement associés, déjà importants, vont se massifier.

> **Les métiers de la comptabilité** sont également très plébiscités par les recruteurs en Vendômois et plus largement sur l'ensemble de Loir-et-Cher (1^{er} métier le plus recherché). Les cabinets d'expertises comptables sont les grands pourvoyeurs d'offres, cela dans un contexte de **mutation du métier liée à la digitalisation**.

> Dans le secteur du **commerce**, les métiers de la vente en habillement et de la mise en rayon font partie du Top 10 des demandeurs d'emploi. **Un déséquilibre** très marqué se dessine entre offres et demandeurs. Il semblerait pertinent d'accompagner **la mobilité professionnelle** vers les métiers disponibles sur le territoire, notamment en levant les freins individuels.

Arrondissement de Blois

Un vieillissement qui impacte la population active

> Sur la période 2014 à 2020, la population blésoise se maintient, à la différence du reste du département qui perd 4 200 habitants. Cependant l'arrondissement enregistre une baisse du nombre de ses actifs de - 3,2 % (2 200) proche de celle observée au niveau départemental (- 3,5 %) liée au vieillissement de la population.

11 100 départs potentiels de salariés à la retraite à l'horizon 2030

> 11 100 départs à la retraite de salariés sont estimés d'ici 2030, soit 1 387 par an. Cela représente 22 % de l'effectif salarié initial. **52 % de ces départs sont concentrés dans les activités de l'action publique, enseignement, santé et action sociale ou l'industrie**, avec respectivement 4 167 et 1 656 départs. Pour ces activités, cela représente respectivement 23,8 % et 26,1 % de leurs effectifs.

> **Plus de 28 % des effectifs** seraient concernés dans le secteur du **transport et de la logistique**. Certains territoires de l'arrondissement, comme le **Mérois**, caractérisés par une forte concentration de ces activités pourraient, être particulièrement impactés.

> Ces prévisions soulignent **l'enjeu d'anticipation et de préparation** de ces départs pour les employeurs. Dans un contexte de réduction des actifs, la prise en compte de l'emploi des seniors est nécessaire afin de **préserver les équipes en place et il faudra être inventif pour attirer de nouvelles recrues** et explorer des viviers de candidats non traditionnels.

Une dynamique de l'emploi salarié privé qui ralentit

> Sur la période 2014-2020 selon l'Insee, le bassin du Blaisois a perdu 2,3 % de l'ensemble de ses emplois.

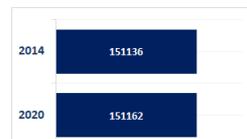
> L'observation de la dynamique d'emploi salarié privé hors agriculture met en lumière **une dynamique positive avec près de 2 600 emplois salariés supplémentaires entre 2017 et 2022**. Après la chute liée à la crise sanitaire, l'emploi salarié privé décolle pour atteindre un effectif proche de 51 000 à la fin du 2^{ème} semestre 2023.

> **Les emplois salariés privés du secteur des services** progressent de 10 %. Celui-ci concentre 90 % de la création d'emplois salariés privés pour rester le **premier secteur d'emploi du territoire** avec 60 % des effectifs, **suivi de l'industrie** (18 %) dont le nombre d'emplois se réduit de 6 %.

> La **construction et le commerce** enregistrent respectivement une **augmentation de 10 % et 6 %**.

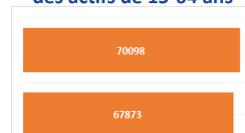
Entre 2014 et 2020, le Blaisois enregistre...

Une stagnation de sa population



+ 26 habitants (0 %)

42% de la perte départementale des actifs de 15-64 ans



- 2 225 actifs (- 3,9 %)

Source : Insee RP

Estimation des départs de salariés à la retraite à l'horizon 2030 par activités - Arrondissement de Blois (en nombre)

	Nb de départs potentiels à la retraite 2023-2030	nb de départs moyen par an	Poids des départs de l'effectif 2019 en %	Part des départs
Admin. publique, enseignement, santé et action sociale	4 167	521	23,8	37,4
Fabrication industrielle	1 656	207	26,1	14,9
Activités scientifiques et techniques ; services admin. et de soutien	1 081	135	17,1	9,7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	945	118	17,2	8,5
Transports et entreposage	789	99	28,6	7,1
Activités financières et d'assurance	661	83	20,9	5,9
Construction	497	62	18,5	4,5
Autres activités de services	434	54	21,9	3,9
Production et distribution d'énergie, d'eau et gestion des déchets	283	35	19,2	2,5
Hébergement et restauration	253	32	12,8	2,3
Activités immobilières	151	19	26,7	1,4
Agriculture, sylviculture et pêche	110	14	13,8	1
Information et communication	105	13	22,4	0,9

Source : Base Tous Salariés

Évolution trimestrielle de l'emploi salarié du secteur privé

2017-2023 sur la zone d'emploi de Blois (hors agriculture)



Source : Urssaf

Évolution 2017-2023 de l'emploi salarié du secteur privé dans les services

par secteur - Zone d'emploi de Blois

	Nombre	%
Commerce	427	7,1
Construction	312	10,7
Industrie	-502	-6,1
Services	2 360	10

Source : Urssaf

Faible taux de chômage et baisse du vivier de candidats

> Le taux de chômage sur le bassin d'emploi, avec **6 % au 3^{ème} trimestre 2023**, est comparable au taux départemental (6,1 %) et inférieur au taux régional et national.

> Sur la période 2017 à 2022, **le vivier de demandeurs d'emploi de catégorie A s'est réduit de 23 %** à l'instar du département.

> Celui des **catégories B et C** reste stable.

> Les femmes représentent 51,5 % des demandeurs d'emploi (ABC) sur l'arrondissement. Ce ratio atteint 56 % au sein de la communauté de communes de Grand Chambord, 59 % pour les catégories B et C. Ceci souligne la question de **la précarisation de l'emploi féminin** et interpelle sur l'emploi partiel subi ou choisi, d'accès aux métiers présents sur le territoire et de freins spécifiques d'accès à l'emploi (mobilité, conciliation des temps de vie, ...).

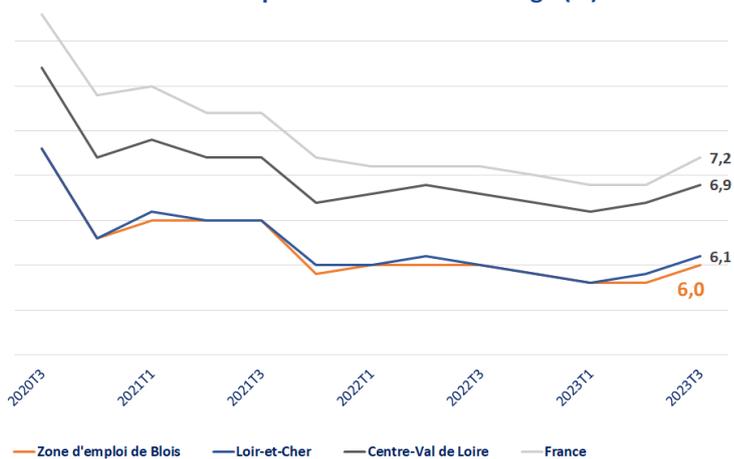
> 27,7 % des demandeurs d'emploi ont **50 ans et plus**, contre 29 % en Loir-et-Cher. Cette proportion est équivalente entre les catégories A et BC.

> La part de demandeurs d'emploi de **moins de 25 ans (13,8 %) est légèrement supérieure à la part départementale**. Notons qu'au niveau départemental, un demandeur d'emploi de moins de 25 ans sur 5 est inscrit depuis plus d'un an à France Travail. Cette donnée n'est pas accessible sur le bassin. En 2020, l'Insee recensait plus de 2 400 jeunes de 15 à 24 ans non insérés (ni en emploi, ni en formation et sortis du système scolaire). Le Mérois enregistre la plus forte proportion (17,9 % contre 16,6 % en Loir-et-Cher). Cela pointe le besoin de vigilance envers ce public.

> La part de demandeurs d'emploi **inscrits depuis plus de 2 ans à France Travail** est **légèrement inférieure** à la moyenne départementale avec 26 % (27 % en Loir-et-Cher)

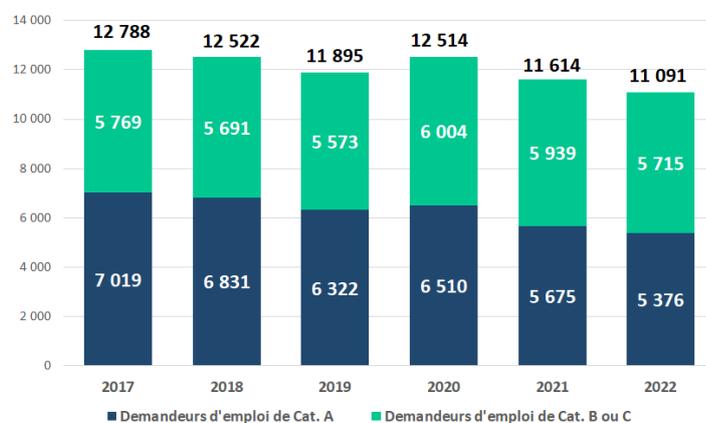
> La raréfaction de candidats vient alimenter les difficultés de recrutement. **La prise en compte des freins à l'emploi par les acteurs de l'emploi et les employeurs devient incontournable.**

Évolution comparée du taux de chômage (%)



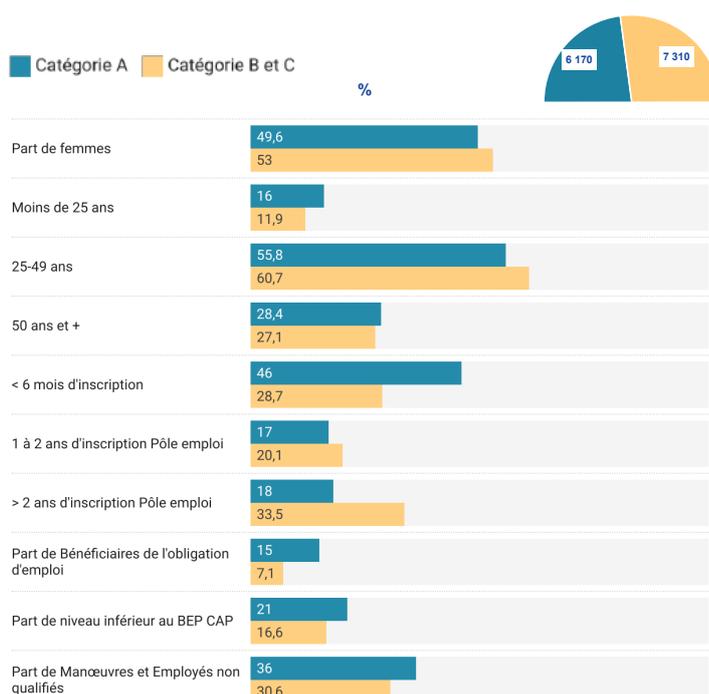
Source : Insee

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi (Cat ABC)
Bassin d'emploi de Blois



Source : France Travail

Caractéristiques des demandeurs d'emploi - (Cat ABC)
Bassin de Blois (en nombre)



Source : France Travail

Des besoins de recrutement : une forte saisonnalité des emplois

> L'enquête «besoin de main d'œuvre» de France Travail menée en 2023 recensait **8 850 projets de recrutement**, une **augmentation** de 1 620 projets sur la période **2021-2023**, soit **+ 22 %** contre + 17 % en Loir-et-Cher.

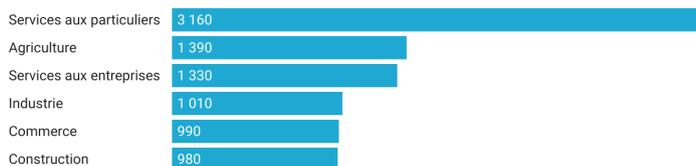
> Cette progression concerne l'ensemble des secteurs hors agriculture. Celui des **services aux particuliers** est le premier pourvoyeur de projets de recrutement avec 3 160 projets, soit 36 % de l'ensemble, suivi de **l'agriculture** avec 1 390 projets, soit 15,7%.

> Le site de **France Travail** entre octobre 2022 et septembre 2023 a **diffusé 40 380 offres d'emploi** sur le bassin, soit une **progression de 19,6 %** par rapport à la période précédente.

> Au cours du **3^{ème} trimestre 2023**, le **secteur des services** a drainé **90 % des offres diffusées**, ce qui apparaît comme le plus fort taux du département (87 %). Plus de la moitié de celles-ci concernent les **services administratifs et de soutien**. La santé humaine et l'action sociale viennent en 2^{ème} position avec 10 % des offres, puis les activités d'hébergement restauration. Le territoire se caractérise par un grand nombre d'activités saisonnières diversifiées. **L'analyse d'un seul trimestre n'est donc pas représentative des mouvements.**

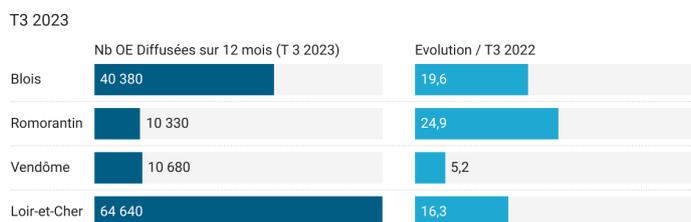
> Parmi les offres d'emploi diffusées sur le dernier trimestre connu, **48 % sont dites durables** (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Cette proportion est **inférieure de 5 points à la moyenne départementale** (53 %) et régionale (57 %), en raison des **activités saisonnières très importantes**, telles que les activités touristiques, logistiques et agricoles, au sein du bassin d'emploi.

8 850 projets de recrutements déclarés en 2023 sur le bassin d'emploi de Blois (en nombre)



Source : Enquête BMO France Travail

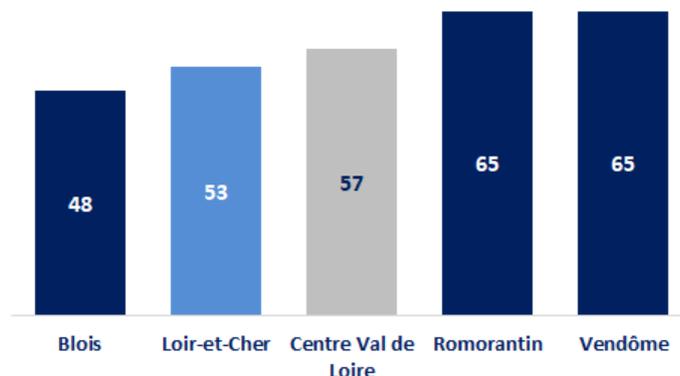
Offres d'emploi (OE) diffusées sur 12 mois, par bassin d'emploi et évolution



Source: Pôle emploi - Créé avec Datawrapper

Source : France Travail

Proportion d'offres d'emploi durables (3ème trimestre 2023) par bassin d'emploi (en %)



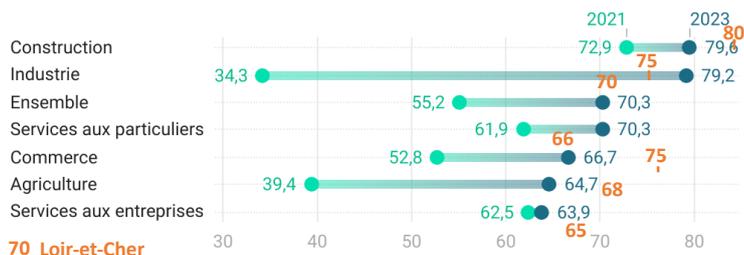
Source : France Travail

Des difficultés de recrutement

> 70 % des projets de recrutement sont considérés difficiles, comme en Loir-et-Cher. Le taux d'offres qualifiées difficiles varie de 64 à 80 % selon les secteurs. Globalement l'ensemble des secteurs rencontrent le même niveau de difficultés qu'à l'échelle départementale.

> Sur la période 2021-2023, l'accroissement des difficultés (+ 15 points) est plus modéré que pour l'ensemble de Loir-et-Cher (+ 21) et particulièrement qu'en Vendômois (+ 27).

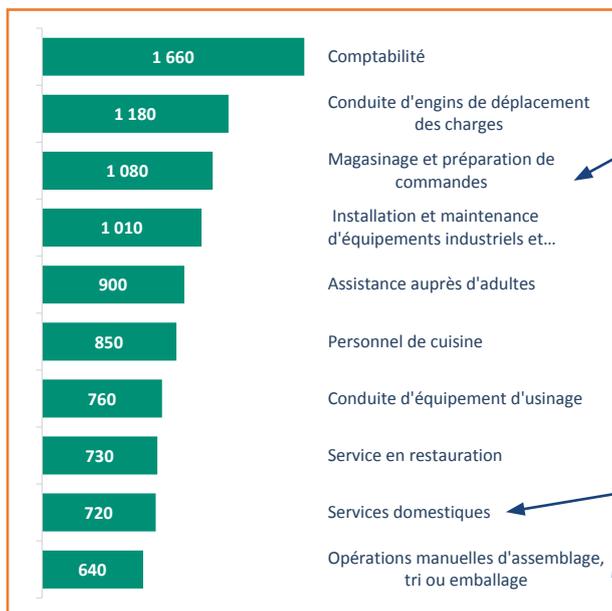
Des difficultés de recrutements moins marquées en Blaisois Évolution de la part de projets de recrutement difficiles entre 2021 et 2023



Source : Enquête BMO France Travail

Le Top 10 des métiers les plus recherchés : une adéquation partielle entre offre et demande

Les 10 métiers les plus recherchés par les recruteurs
(Nombre d'offres d'emploi)



Les 10 métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi
(Nombre de demandeurs d'emploi)



Source : Flux d'offres et demandes d'emploi du 01/10/2022 au 30/09/2023 - France Travail

> Les métiers les plus recherchés par les recruteurs sont identifiés à partir du nombre d'offres d'emploi diffusées. Celles-ci peuvent concerner des missions de courtes durées, et parfois plusieurs offres sont nécessaires au cours de la période observée.

> **Seuls quatre métiers sont communs** entre recruteurs et demandeurs d'emploi dans le Top 10 des métiers les plus recherchés.

> Ils concernent la **logistique pour trois d'entre eux et les services à la personne** pour le quatrième.

> La logistique est particulièrement développée sur le bassin et semble bénéficier d'un vivier de demandeurs d'emploi. Les acteurs de l'emploi indiquent que **ce secteur peine moins à capter des candidats**. Les entrées en formation sont nombreuses avant l'accès aux postes.

> Par contre, aucun métier de **l'industrie** ne ressort parmi les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi, alors que les entreprises du bassin sont en quête notamment de **conducteurs de ligne et de techniciens de maintenance**. Ces derniers sont particulièrement recherchés sur le département. La formation «conducteur de ligne» dispensée au Lycée Ampère de Vendôme, est connue des entreprises blaisoises qui essaient de capter ce vivier insuffisant. Un projet de formation de technicien de maintenance est en cours de préparation sur le bassin. Des actions en matière de sensibilisation et connaissance des métiers industriels sont conduites, associant des entreprises, la branche professionnelle IUMM, les acteurs de l'emploi, des établissements scolaires et de formation supérieure, (Lycée Augustin Thierry, IUT, INSA...) et le service public régional de l'orientation. Ces actions prennent de multiples formes (visites, salons, métiers en scène, tables rondes, job dating, stage, projets communs entre entreprises et écoles) et s'adressent à différents

publics (scolaires, demandeurs d'emploi, prescripteurs, enseignants...). Leur inscription dans la durée devrait permettre une plus grande mobilisation à la fois des entreprises et des candidats potentiels. Elles seront d'autant plus soutenues par la mise en place récente d'un **CODEVE Industrie** qui structure la collaboration multi-acteurs et les travaux portés par Aggloplys en matière d'enseignement supérieur. Il est à noter que **les activités industrielles évoluent** et se pose la question de **transférabilité des compétences** d'un secteur industriel à un autre et l'anticipation vers de nouveaux métiers (ex : évolution des technologies utilisées en automobile, nouveaux métiers liés à la transition écologique

> **Les métiers de la comptabilité** sont particulièrement très plébiscités par les recruteurs en Blaisois, métiers les plus recherchés comme en Loir-et-Cher. Les cabinets d'expertise comptable sont les grands pourvoyeurs de ces offres, cela dans un contexte de **mutation du métier liée à la digitalisation**. Selon l'Observatoire des métiers de l'expertise comptable, la profession est confrontée aux besoins liés au renouvellement de générations, mais aussi à ceux générés par une externalisation des activités des TPE PME plus importante.

> **Les services à la personne**, qui représentent **36 % de l'ensemble**, ne semblent pas attirer les demandeurs d'emploi. Un **panel d'actions de mobilisation** sont conduites par les acteurs, ainsi qu'une **réflexion de complémentarité des métiers** afin de remédier à des postes à temps partiel (ex: services à la personne et transports de voyageurs - agriculture).

> Le secteur du **commerce**, avec les métiers de la vente en habillement et de la mise en rayon, s'inscrit dans le Top 10 des demandeurs d'emploi. Un **déséquilibre** se dessine **entre offres et demandeurs**. Un effort reste sans doute à porter pour favoriser la **mobilité professionnelle** vers les métiers disponibles sur le territoire et lever les freins périphériques.

Arrondissement de Romorantin

Un vieillissement qui impacte la population active

> Sur la période 2014 - 2020, l'arrondissement de Romorantin a perdu 1 500 habitants et 1 250 actifs, soit respectivement un tiers et un quart de la réduction des effectifs départementaux. Ce bassin perd toutefois moins d'actifs que ses deux voisins avec une baisse de 2,6 % (Blaisois : - 3,2 %, Vendômois - 5,7 %).

6 000 départs potentiels de salariés à la retraite à l'horizon 2030

> On estime à 6 000 les départs à la retraite de salariés d'ici 2030, soit 750 par an. Cela représente 22 % de l'effectif salarié initial à l'instar de Loir-et-Cher. **52 % de ces départs sont concentrés sur les activités de l'action publique, enseignement, santé et action sociale et l'industrie**, avec respectivement 2 000 et 1 400 départs, représentant pour chacune des branches 26 % des effectifs. Un tiers de l'ensemble des départs à la retraite concernent l'administration publique, la santé et l'action sociale.

> **Plus de 29 % des effectifs** seraient concernés dans les secteurs du **transport et de la logistique** et de la gestion de déchets, qui restent à ce jour des secteurs à plus petits effectifs.

> Ces prévisions soulignent **l'enjeu d'anticipation et de préparation** de ces départs pour les employeurs. Dans un contexte de réduction des actifs, la prise en compte de l'emploi des seniors est nécessaire afin de **préserver les équipes en place et il faudra être inventif pour attirer de nouvelles recrues** et explorer des viviers de candidats non traditionnels.

Une dynamique de l'emploi salarié privé qui ralentit

> Entre 2014 et 2020 selon l'Insee, le Romorantinais a enregistré une baisse plus modérée du nombre total d'emploi que l'ensemble de Loir-et-Cher (- 1,3 % contre -2 %).

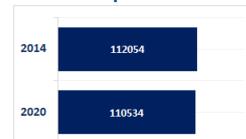
> L'observation de la dynamique d'emploi salarié privé hors agriculture met en lumière **une dynamique positive avec près de 1 400 emplois salariés supplémentaires entre 2017 et 2022**. Après la chute liée à la crise sanitaire, l'emploi salarié privé atteint près de 18 000 à la fin 2022, avant de connaître un léger recul.

> **Le nombre d'emplois salariés privés du secteur des services** augmente de 5 %. Celui-ci concentre 46 % de la création d'emploi salarié privé pour rester le **premier secteur d'emploi du territoire** avec 42 % des effectifs, **suivi de l'industrie** (26 %) dont le nombre d'emplois se réduit de 8 % au cours de la même période.

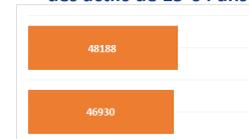
> La **construction et le commerce** enregistrent respectivement une **augmentation de 12 % et 7 %**.

Entre 2014 et 2020, le Romorantinais concentre..

Un tiers de la perte de la population départementale



24% de la perte départementale des actifs de 15-64 ans



Source : Insee RP

Estimation des départs de salariés à la retraite à l'horizon 2030 par activités - Arrondissement de Romorantin

Activité	Nb de départs potentiels à la retraite 2023-2030	nb de départs moyen par an	Poids des départs de l'effectif 2019 en %	Part des départs
Admin. publique, enseignement, santé et action sociale	2 071	259	26,1	34,1
Fabrication industrielle	1 390	174	25,8	22,9
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	574	72	16,1	9,4
Activités scientifiques et techniques ; services admin. et de soutien	416	52	17,6	6,8
Construction	410	51	18,8	6,7
Transports et entreposage	310	39	29,7	5,1
Agriculture, sylviculture et pêche	231	29	22,1	3,8
Hébergement et restauration	219	27	16,7	3,6
Autres activités de services	185	23	14,9	3
Production et distribution d'énergie, d'eau et gestion des déchets	109	14	33,7	1,8
Activités financières et d'assurance	56	7	10,2	0,9
Activités immobilières	16	2	10,7	0,3
Information et communication	0	0	0	0

Source : Base Tous Salariés

Évolution trimestrielle de l'emploi salarié du secteur privé 2017-2023 sur la zone d'emploi de Romorantin (hors agriculture) en nombre



Source : Urssaf

La perte d'emploi salarié du secteur privé en industrie, compensée par la création dans les services par secteur - Zone d'emploi de Romorantin

Secteur	Nombre	%
Commerce	273	7
Construction	293	11,9
Industrie	-478	-7,8
Services	489	5,5

Source : Urssaf

Faible taux de chômage et baisse du vivier de candidats

> Le taux de chômage sur le bassin d'emploi, avec **6,5 % au 3^{ème} trimestre 2023**, est le plus élevé du département mais reste inférieur aux taux régional et national.

> Sur la période 2017 à 2022, le **vivier de demandeurs d'emploi de catégorie A s'est réduit de 23 %** à l'instar du département.

> Celui des **catégories B et C** a baissé de 4 %.

> **53 %** des demandeurs d'emploi (ABC) sont des **femmes**. La Sologne des étangs enregistre une proportion plus élevée avec 56 %. Ce taux atteint 57,5 % pour les catégories B et C, sur le bassin. Ceci souligne la question de la **précarisation de l'emploi féminin** et interpelle sur l'emploi partiel subi ou choisi, d'accès aux métiers présents sur le territoire et de freins spécifiques d'accès à l'emploi (mobilité, conciliation des temps de vie, ...).

> Autre caractéristique du bassin, 32 % des demandeurs d'emploi ont **50 ans ou plus**, contre 29 % pour l'ensemble de Loir-et-Cher. Cette part est particulièrement élevée en **catégorie A** (près de **35 %**). Les seniors sont plutôt localisés dans les territoires de Val-de-Cher-Controis et Cœur de Sologne. Ceci questionne les **freins de retour à l'emploi des seniors** que ce soit pour les employeurs ou les demandeurs d'emploi.

> La part de demandeurs d'emploi de **moins de 25 ans est supérieure à celle de Loir-et-Cher (14 %)**. Il est à noter qu'au niveau départemental, un demandeur d'emploi de moins de 25 ans sur 5 est inscrit depuis plus d'un an à France Travail. Cette donnée n'est pas accessible pour le bassin.

> En 2020, l'Insee recensait plus de 1 900 **jeunes** de 15 à 24 ans **non insérés** (ni en emploi, ni en formation et sortis du système scolaire), **un fort taux (19,5 %)** comparé à celui de Loir-et-Cher (16,6 %), lui-même mal positionné au niveau national.

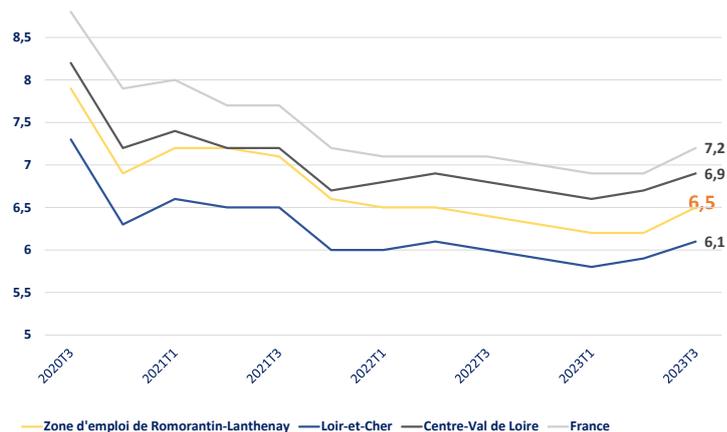
> En l'absence d'offre d'enseignement supérieur, les jeunes restant sur le territoire sont très faiblement diplômés : 25,3 % sont sans diplôme ou seulement le brevet des collèges (22,9 % en Loir-et-Cher).

> Le chômage de très longue durée est fréquent au sein du bassin : **30 % des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis 2 ans et plus à France Travail (27 % en Loir-et-Cher)** en particulier pour les catégories B et C (35,6 %).

> La part de demandeurs d'emploi **bénéficiaires de l'obligation d'emploi**, du fait de leur handicap, est **sensiblement plus élevée** dans le bassin, et notamment pour la catégorie A (18 % contre 15 % en Loir-et-Cher).

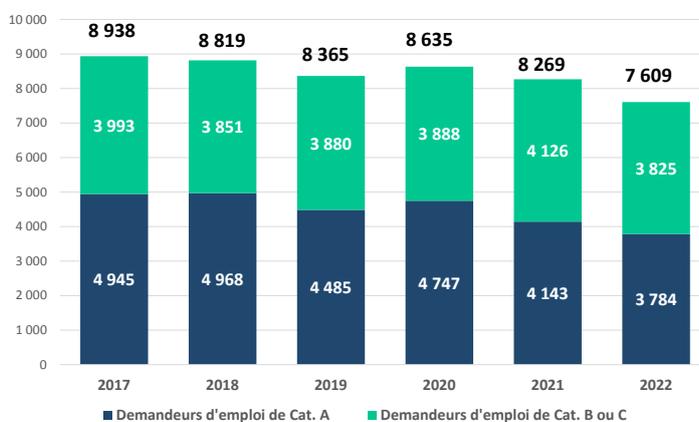
> Le bassin est donc caractérisé par un vivier de demandeurs d'emploi dont une partie rencontre des difficultés spécifiques. **La prise en compte des freins à l'emploi (santé, mobilité, conditions de travail...) par les acteurs de l'emploi et les employeurs devient incontournable**, ce dans un contexte de raréfaction de candidats.

Évolution comparée du taux de chômage (%)



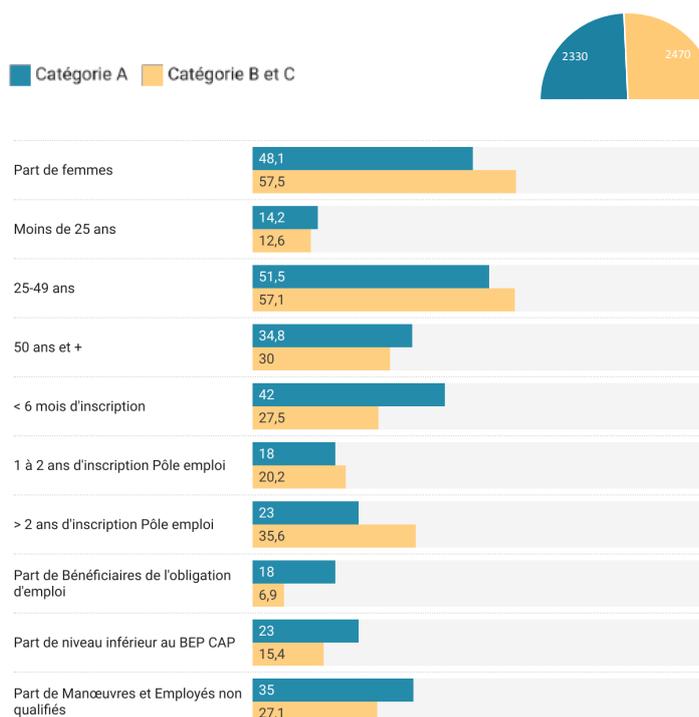
Source : Insee

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi (Cat ABC) Bassin d'emploi de Romorantin



Source : France Travail

Caractéristiques des demandeurs d'emploi -(Cat ABC) Bassin de Romorantin



Source : France Travail T3 2023

Des besoins de recrutement : saisonnalité des emplois

> L'enquête «besoin de main d'œuvre» de France Travail menée en 2023 recensait **2 620 projets de recrutement**. C'est le **seul bassin** qui connaît une **stabilité** sur la période **2021-2023**, alors que le Loir-et-Cher enregistre une forte progression (+17 % en Loir-et-Cher).

> Les projets des **services aux entreprises et du commerce** sont de moins en moins nombreux :- 42 % et - 18 %. Ces baisses sont compensées par les 120 projets supplémentaires dans l'**industrie (+ 33 %)** et 190 dans les **services aux particuliers (+ 18 %)**.

> Le site de **France Travail** entre octobre 2022 et septembre 2023 a **diffusé 10 330 offres d'emploi** sur le bassin, soit **24,9 %** de plus qu'au cours de la période précédente. Cette progression est la plus forte du département, et notamment dans le secteur de l'**industrie**. La mise en place de **pratiques collaboratives entre les acteurs de l'emploi et les entreprises**, notamment le GIR (Groupe Industriel Régional) ont probablement contribué à augmenter la diffusion des offres sur le site France Travail et donc **donner plus de visibilité aux dynamiques de recrutement du secteur industriel local**.

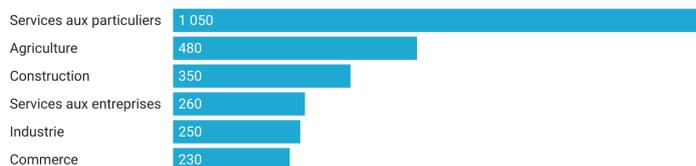
> Au cours du **3^{ème} trimestre 2023**, les services ont drainé **87 % des offres diffusées**, comme à l'échelle départementale. Plus d'un tiers de ces offres concernent les **activités spécialisées, scientifiques et techniques**. Ces dernières sont en interaction avec notamment le secteur industriel. Elles sont suivies des activités des services administratifs, de la santé humaine et l'action sociale, puis les activités d'hébergement restauration. Le territoire se caractérise aussi par un grand nombre d'activités saisonnières variées, **l'analyse d'un seul trimestre n'est pas représentative des mouvements**.

> Parmi les offres d'emploi diffusées au cours du dernier trimestre connu, **65 % sont dites durables** (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Cette proportion est **largement supérieure à la moyenne départementale** (53 %) et régionale (57 %). Sur ce bassin, des **activités saisonnières sont toutefois très importantes** telles que les activités touristiques et agricoles.

Une progression inégale des difficultés de recrutement

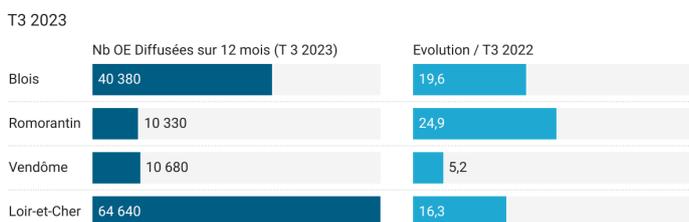
> Les difficultés apparaissent moins prégnantes que dans le reste du département : 66 % des projets de recrutement sont considérés comme difficiles. Le bassin est moins impacté que le reste de Loir-et-Cher (70 %). La perception des difficultés varie de 52 à 87 % selon les secteurs. Elle est plus élevée dans le commerce (87%) et s'est renforcée (+ 37 points depuis 2 ans). Il est à noter que l'industrie rencontre moins de difficultés en Romorantinois que dans le reste du département. Cependant, la perception des difficultés augmente de 8 points pour les services aux entreprises.

2 620 projets de recrutements déclarés en 2023 sur le bassin d'emploi de Romorantin



Source : Enquête BMO France Travail

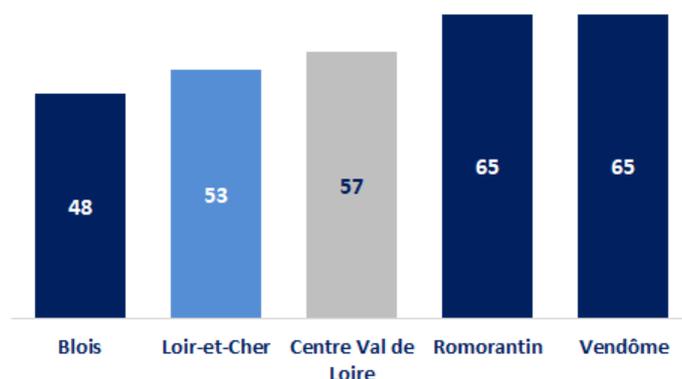
Offres d'emploi (OE) diffusées sur 12 mois, par bassin d'emploi et évolution



Source: Pôle emploi - Créé avec Datawrapper

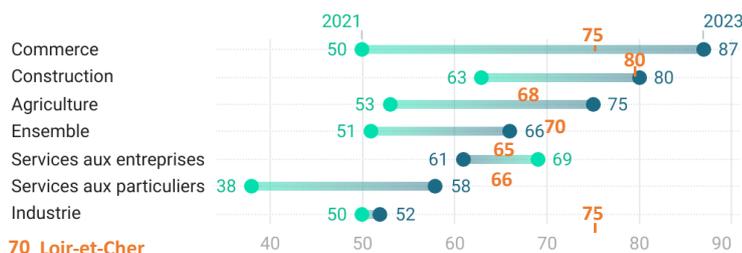
Source : France Travail

Proportion d'offres d'emploi durables (3ème trimestre 2023) par bassin d'emploi (en %)



Source : France Travail

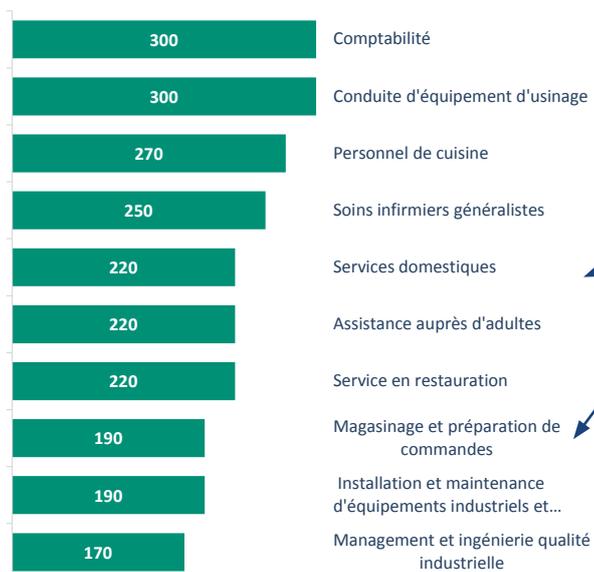
Des difficultés de recrutements moins marquées en Romorantinois Évolution de la part de projets de recrutement difficiles entre 2021 et 2023



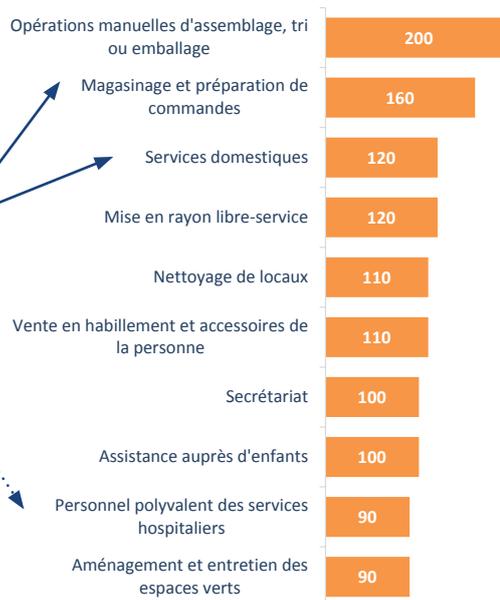
Source : Enquête BMO France Travail

Le Top 10 des métiers les plus recherchés : une adéquation partielle entre offre et demande

Les 10 métiers les plus recherchés par les recruteurs
(Nombre d'offres d'emploi)



Les 10 métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi
(Nombre de demandeurs d'emploi)



Source : Flux d'offres et demandes d'emploi du 01/10/2022 au 30/09/2023 - France Travail

> Les métiers les plus recherchés par les recruteurs sont identifiés à partir du nombre d'offres d'emploi diffusées. Celles-ci peuvent concerner des missions de courtes durées, et parfois plusieurs offres sont nécessaires au cours de la période observée.

> **Seuls deux métiers sont communs** entre recruteurs et demandeurs d'emploi dans le Top 10 des métiers les plus recherchés : **la logistique et les services à la personne**.

> La **logistique** est un secteur recherché par les demandeurs d'emploi. Un projet de plateforme logistique est annoncé à Romorantin avec la création d'environ 200 emplois, selon les élus locaux.

> Par contre, **l'industrie** ne ressort pas parmi les métiers plébiscités par les demandeurs d'emploi, alors que le bassin est en recherche notamment de candidats pour les métiers de **conducteurs de ligne et de techniciens de maintenance**. Ces derniers sont particulièrement **recherchés sur le département**. Il est à noter que **les activités industrielles évoluent** et se pose la question de **transférabilité des compétences** d'un secteur industriel à un autre et l'anticipation vers de nouveaux métiers, (ex : évolution des technologies utilisées en automobile, nouveaux métiers liés à la transition écologique. Le Codeve «industrie» local particulièrement actif développe des actions de sensibilisation et mobilisation des publics et prescripteurs.

> **Les métiers de la comptabilité** offrent le plus grand nombre d'offres d'emploi comme dans les deux autres arrondissements. Les cabinets d'expertise comptable sont à l'origine de ces offres, cela dans un contexte de **mutation du**

métier liée à la digitalisation. Selon l'Observatoire des métiers de l'expertise comptable, la profession est confrontée au besoin de renouvellement de générations, mais aussi à une augmentation des besoins générés par une externalisation des activités des TPE et PME.

> Le secteur de **l'hébergement et restauration** recherche des cuisiniers, des serveurs, mais ce secteur n'est pas plébiscité par les demandeurs d'emploi. Sur ce bassin, la **saisonnalité de ces activités** est avérée et les emplois sont répartis sur tout le territoire, et implantés en milieu rural. Se posent les **questions d'hébergement et de transport**, qui sont des facteurs de difficultés au recrutement. Les acteurs de ce secteur conduisent des actions avec les opérateurs de l'emploi locaux dans le cadre du Codeve.

> Dans le domaine de **la santé**, des infirmiers sont recherchés par les recruteurs mais les demandeurs d'emploi se positionnent davantage sur des postes d'agents polyvalents hospitaliers moins qualifiés. Cela interroge comment l'évolution professionnelle au sein du secteur de la santé peut apporter quelques éléments de réponse à une meilleure adéquation.

Réalisé avec le concours financier de l'État (Contrat de plan État-Région)
et du Conseil départemental de Loir-et-Cher

Directeur de la publication : Jean-Luc BROUTIN

Dépôt légal à parution - ISSN 2607-2386

Tirage : publication électronique

Observatoire de l'Économie et des Territoires - 34 avenue Maunoury - 41000 BLOIS

Tél : 02.54.42.39.72 • www.pilote41.fr • E-mail : infos@observatoire41.com



OBSERVATOIRE
DE L'ÉCONOMIE
ET DES TERRITOIRES

