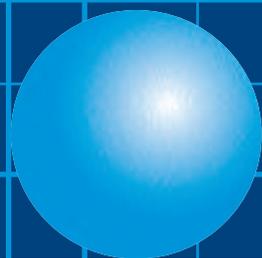


# Les ressources humaines du Loir-et-Cher face au défi des mutations économiques et des évolutions démographiques

Avril 2010



*Les études de l'Observatoire n° 52*

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



**Les ressources humaines du  
Loir-et-Cher face au défi  
des mutations économiques  
et des évolutions démographiques**

# Sommaire

<b>Synthèse</b> .....	<b>3</b>	Un déficit de jeunes actifs.....	26
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>	22 400 départs potentiels en retraite pour la zone d'emploi de Blois d'ici 2020.....	29
<b>Méthodologie</b> .....	<b>6</b>	6 750 départs potentiels en retraite pour la zone d'emploi de Vendôme d'ici 2020 .....	30
<b>Près de 150 000 actifs</b> .....	<b>7</b>	6 600 départs potentiels en retraite pour la zone d'emploi de Romorantin d'ici 2020.....	31
Plus de 11 % des actifs occupés ne sont pas salariés .....	7	<b>Un potentiel de départs plus important qu'en 2002, à l'exception de la construction</b> .....	<b>32</b>
Les non salariés sont surtout des hommes .....	7	Un potentiel de départs en retraite élevé, en effectifs, dans la santé, l'action sociale et l'administration .....	32
Ils sont proportionnellement plus âgés que les salariés .....	7	Le bassin de Blois concentre les deux-tiers des salariés et des départs potentiels en retraite des services .....	34
Un poids prépondérant dans l'agriculture, important dans l'hôtellerie-restauration et la construction .....	9	Des salariés agricoles plus jeunes en Vendômois .....	36
<b>Principales caractéristiques des salariés</b> .....	<b>10</b>	Des différences plus marquées entre secteurs en Romorantinois .....	38
L'importance croissante du travail féminin.....	10	<b>Une relation étroite entre l'âge et la position hiérarchique</b> .....	<b>40</b>
Près de 15 % des salariés sont en situation précaire.....	10	Des écarts importants au sein des ouvriers qualifiés qui traduisent les différences d'évolution des activités.....	41
Trois intérimaires sur quatre ont moins de 40 ans .....	13	Deux fois plus de départs potentiels pour les ouvriers qualifiés que pour les non qualifiés dans le Blaisois.....	42
Plus d'une salariée sur quatre travaille à temps partiel .....	14	Davantage d'ouvriers qualifiés âgés en Vendômois.....	43
Plus de temps partiel en début et en fin de carrière .....	14	Des professions intermédiaires plus concernées en Romorantinois par un départ à la retraite d'ici 2020 .....	44
3 500 salariés en CDD à temps partiel.....	15	<b>Les départs potentiels par activité</b> .....	<b>45</b>
Plus de 60 % des actifs quittent leur commune pour aller travailler .....	15	Sommaire des activités .....	45
Les seniors travaillent plus fréquemment hors de leur domicile.....	16	<b>Les chefs d'entreprise artisanale</b> .....	<b>106</b>
Le Loir-et-Cher voit partir chaque jour plus d'actifs se rendant à leur travail qu'il n'en accueille .....	17	Près de 1 700 chefs d'entreprise artisanale auront atteint 60 ans d'ici 2020.....	106
Les mouvements résidentiels accroissent la population active du Loir-et-Cher.....	17	De nombreux emplois en jeu.....	106
Un niveau de formation inférieur à la moyenne régionale .....	18	Une incidence quasi identique sur les trois zones d'emploi .....	107
Un niveau de formation plus faible en Romorantinois.....	18	<b>Les activités manufacturières plus particulièrement concernées</b> .....	<b>108</b>
Les jeunes mieux armés que les anciens.....	19	<b>Des apports extérieurs de travaux sur la question de l'emploi et de la gestion des âges</b> .....	<b>109</b>
L'élévation du niveau de formation est davantage perceptible chez les femmes.....	20	Les risques sur l'emploi en région Centre à l'horizon 2015 - Travaux du comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle .....	109
Trois actifs sur 10 sont ouvriers.....	21	Le maintien des seniors dans l'emploi.....	109
4 hommes sur 10 sont ouvriers, 3 femmes sur 10 sont employées .....	22	Eclairage de l'INSEE Centre .....	110
Une certaine spécialisation des territoires.....	23	Eclairage d'Opcalia «Seniors, modes d'emploi» .....	110
<b>Les potentiels de départs en retraite</b> .....	<b>24</b>	Le Point (28 janvier 2010) - Dossier spécial recrutement .....	111
Vers une baisse prononcée et durable du nombre d'actifs .....	24		
Analyse de quelques données issues des DADS 2007.....	25		
L'analyse porte sur près de 129 000 postes salariés .....	25		
Un faible taux d'emploi des travailleurs âgés en France .....	25		
2 salariés sur 10 ont 50 ans ou plus en Loir-et-Cher en 2007.....	25		
Un potentiel de départs en retraite de 36 000 salariés d'ici 2020 .....	27		

# Synthèse

Au dernier recensement (millésimé 2006), le Loir-et-Cher compte près de **150 000 actifs**. Parmi eux, **11 % ne sont pas salariés**, en particulier des hommes (professions libérales dont celles de la santé, chefs d'entreprise, artisans, commerçants...). Plus de 22 % de ceux-ci ont 55 ans ou plus et **41 % auront atteint 60 ans d'ici 2016**. Sont plus spécialement concernés les domaines de l'agriculture et, dans une moindre mesure, ceux de la construction et de l'hôtellerie-restauration. Les non-salariés travaillent encore à un âge plus avancé que les salariés, mais **le potentiel d'emplois concernés est loin d'être négligeable** (6 200 postes).

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

La **précarité** de l'emploi ne s'est apparemment pas aggravée entre 1999 et 2006 pour les actifs habitant en Loir-et-Cher, mais elle **s'est enracinée** : **15 % des salariés ne bénéficient pas d'un emploi durable**, dont 8 % sont en contrat à durée déterminée et 3 % en intérim. Les **femmes sont davantage concernées** que les hommes. Cependant, le critère de l'âge se révèle nettement plus discriminant : **parmi les jeunes actifs de moins de 25 ans, plus de 3 sur 10 sont en CDD, en intérim ou en contrat aidé**. L'accès au marché du travail reste pour beaucoup un chemin long et difficile, fait d'allers et retours entre petits boulots et chômage. En revanche, cette période semble a priori limitée dans le temps puisque **87 % des 25-29 ans sont en CDI**, soit seulement 4 à 5 points de moins que leurs aînés.

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

Lieux de résidence et de travail ne sont pas majoritairement identiques : **plus de 6 salariés sur 10 quittent leur commune pour aller travailler**. Plus d'un sur 10 sort même du

Loir-et-Cher quotidiennement, en particulier ceux résidant dans une localité frontalière. Ces éléments mettent en évidence l'importance de la **mobilité** pour les personnes en recherche d'emploi.

Bien qu'en progression constante, le **niveau de formation des actifs départementaux est encore insatisfaisant**. Près d'un tiers n'a pas dépassé le niveau de la 3ème (17 % sont sans aucune formation ou presque). Cette proportion est sensiblement supérieure en Romorantinais, où des raisons historiques s'ajoutent à une offre de formation limitée. L'écart entre le département et la moyenne régionale augmente avec le niveau d'études. La part de ceux disposant d'un diplôme de niveau Bac ou au-delà est inférieure de 3 points en Loir-et-Cher.

On constate que, **de génération en génération, la part des moins bien formés diminue**. Près de 15 % des **25-29 ans** ont ainsi obtenu un diplôme supérieur à Bac + 2. Mais ils sont encore **près de 1 sur 5 à ne pas avoir suivi de cursus scolaire au-delà du collège**. Ce sont (en 2006) des personnes en activité, mais au vu des mutations économiques se pose avec force la question de leurs chances de bénéficier d'un emploi stable et, plus généralement, de leur parcours professionnel. Par ailleurs, il apparaît que **les écarts avec la moyenne régionale ne se combinent pas**.

La répartition des actifs en emploi selon la **catégorie socio-professionnelle** (salariés ou non) est empreinte de la spécialisation du tissu économique départemental. Le poids historique de l'industrie, celui de la construction expliquent en effet que **3 salariés sur 10 soient ouvriers**, le plus souvent masculins. A contrario, les métiers de **l'encadrement sont moins bien représentés**. Les employés de la fonction publique occupent une place relativement importante, en particulier pour les femmes.

A l'image de la population totale, les **actifs vieillissent**. Le poids des plus de cinquante ans ne cesse d'augmenter (2 sur 10), alors que le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail diminue. Après des décennies de croissance ininterrompue, due à la fois à la croissance démographique et à celle de l'activité féminine hors du foyer, les actifs **vont donc se faire désormais plus rares**. Selon des estimations (qui restent à affiner), le département subirait une érosion de l'ordre de 750 actifs en moyenne par an à partir de 2011 (solde entre les entrants et les sortants), après un épisode de départs massifs sur la période 2007-2010, laissant un solde négatif de près de 1 400 personnes chaque année. Cet épisode est particulièrement perceptible en Romorantinais, confronté à une évasion importante de jeunes actifs entre 18 et 23 ans.

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

Le marché de l'emploi devrait logiquement être bouleversé au cours des prochaines années. **En Loir-et-Cher, près de 36 000 postes pourraient être ainsi libérés entre 2007 et 2020.** La part prise dans ce total par la zone d'emploi de Blois (62 %) apparaît légèrement supérieure à son poids économique ; cela tient aux établissements ou organismes rayonnant sur l'ensemble du département ayant leur siège au chef-lieu et y déclarant la totalité de leurs salariés. Les positions des zones de Vendôme et Romorantin sont, comme souvent, très voisines (autour de 19 % des postes potentiellement libérés à l'horizon 2020).

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

Des éléments essentiels sont tirés de l'examen des âges des salariés des branches d'activités. Ainsi, **les besoins de l'administration** (collectivités locales en majeure partie) auront un impact certain sur le marché. Au niveau national, les départs à la retraite vont doubler d'ici 2020. En Loir-et-Cher, cela se traduira par un volume de **2 500 postes potentiellement libérés d'ici 2015** (soit 1 sur 4) et de 3 800 à l'horizon 2020.

La **santé et l'action sociale** vont également devoir remplacer des départs en grand nombre, davantage encore que la fonction publique territoriale : **5 200 d'ici 2020**, dont plus de la moitié d'ici 2015. Si l'on ajoute les perspectives de développement des services à la personne (on attend le recrutement de 100 000 personnes dans l'ensemble du pays pour cette seule année 2010), ces activités vont effectuer une **ponction de main-d'œuvre qui pourrait assécher la ressource** et brider le développement d'autres activités.

Dans un contexte de diminution des effectifs entrant dans la vie active, le marché du travail va reprendre tous les attributs d'un véritable marché, comme l'exemple récent de la forte

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

Cette **concurrence** aura également un **aspect territorial** qui sera loin d'être négligeable. La position du Loir-et-Cher, entre deux départements nettement plus peuplés, risque d'être fragile. Et au sein même du Loir-et-Cher, les atouts des différents bassins ne sont pas de même valeur.

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

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

# Introduction

La crise actuelle et son impact sur le marché du travail (très forte poussée de chômage) mobilisent légitimement l'attention et les énergies sur la sauvegarde des emplois et le reclassement des salariés dont les postes sont supprimés : en janvier 2010, le Loir-et-Cher compte 19 850 demandeurs d'emploi (catégories A, B et C). Ces événements ne doivent cependant pas occulter les **tendances de fond à l'œuvre au sein du tissu socio-économique** du Loir-et-Cher et notamment les **problèmes persistants d'adéquation entre offre et demande d'emploi**.

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

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

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

Afin d'éclairer les décisions à prendre, notamment en matière de formation, tant initiale que professionnelle, d'insertion et réinsertion, l'Observatoire a entrepris d'apporter un éclairage aussi clair et objectif que possible par la mobilisation de données inexploitées jusque là.

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

Elle est réalisée sur l'ensemble du département. Chaque fois que cela est possible, elle fait ressortir les caractéristiques de chacun des trois bassins d'emploi. Elle s'appuie sur différentes sources disponibles actuellement :

- Données du recensement sur la population active : statut, temps travaillé (complet ou non), conditions d'emploi, branches d'activité, sexe, catégories socioprofessionnelles, niveau de formation, etc. L'année de référence est 2006 (données du recensement).

- Pyramide des âges des salariés par grand secteur d'activité. L'année de référence est 2007 (dernières données DADS disponibles à ce jour) ; croisements avec les catégories socioprofessionnelles et le sexe. Cela permet d'identifier les secteurs d'activités ainsi que les catégories et les volumes d'emplois potentiellement en tension. Selon l'opportunité et en fonction des données disponibles (secret statistique), une analyse à un niveau plus fin des branches d'activité est réalisée.

- Problématique de l'artisanat : entreprises artisanales dont le dirigeant est proche de la retraite - secteurs d'activités et localisation de ces entreprises, emplois concernés.

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

# Méthodologie

## Données du recensement

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

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

## DADS - Déclarations Annuelles de Données Sociales

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

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

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

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

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

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

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

	RP 2006	DADS 2007	Ecart	
			Nombre	%
20-24 ans	9 409	15 860	+ 6 451	+ 68,6
25-29 ans	11 806	15 468	+ 3 662	+ 31,0
30-34 ans	14 517	14 936	+ 419	+ 2,9
35-39 ans	15 820	17 242	+ 1 422	+ 9,0
40-44 ans	15 747	16 985	+ 1 238	+ 7,9
45-49 ans	16 009	15 731	- 278	- 1,7
50-54 ans	14 616	14 515	- 101	- 0,7
55-59 ans	8 914	9 788	+ 874	+ 9,8
60 ans ou plus	1 472	2 204	+ 732	+ 49,7
Total	111 902	128 980	+ 17 078	+ 15,3

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

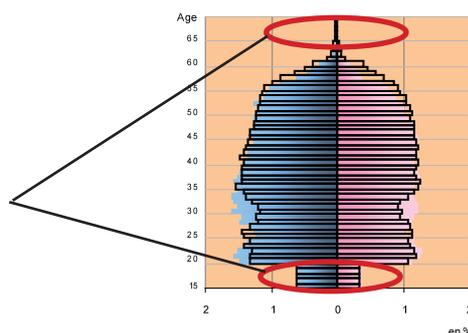
Les DADS ont été fournies par zone d'emploi (et non par arrondissement) afin de pouvoir effectuer une comparaison avec les données 2002 ; pour garder une homogénéité territoriale, l'exploitation des données du recensement se fera sur les mêmes périmètres.

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

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

## Point particulier sur la forme de certaines pyramides

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



# Près de 150 000 actifs

En 2006, le Loir-et-Cher compte **148 277 actifs** (avec ou sans emploi). L'INSEE ayant modifié le mode de comptage des actifs, en incorporant notamment des personnes ayant une activité réduite (étudiants ou retraités par exemple), il est impossible de mesurer l'évolution par rapport au recensement 1999 (voir note méthodologique).

Parmi ces actifs, **133 362 occupent un emploi** et 14 915 en recherche (10,1 %).

On recense **15 132 travailleurs non salariés**, soit **11,4 %** du total des actifs occupés. Cette proportion est variable selon les zones d'emploi, **plus faible dans le Blaisois et plus élevée en Vendômois**.

## Plus de 11 % des actifs occupés ne sont pas salariés

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

### Les non salariés sont surtout des hommes

**Près de 15 % des actifs masculins** ayant un emploi sont **non salariés**, contre seulement 7,5 % pour les femmes. En Vendômois, la proportion atteint plus de 17 %.

Il convient de préciser que le statut d'auto-entrepreneur, dont le nombre des adeptes croît rapidement, n'était pas encore créé au moment des recensements.

Part des non salariés par sexe et zone d'emploi (en %)

Zone d'emploi	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Blois	5 786	14,2	2 444	6,7	8 230	10,6
Vendôme	2 578	17,2	1 163	9	3 741	13,4
Romorantin	2 114	14,2	1 046	8,1	3 160	11,4
<b>Loir-et-Cher</b>	<b>10 478</b>	<b>14,8</b>	<b>4 653</b>	<b>7,5</b>	<b>15 132</b>	<b>11,4</b>

D'après source : INSEE - RP 2006

### Ils sont proportionnellement plus âgés que les salariés

**Plus de 22 % des non salariés du département ont 55 ans ou plus**, contre moins de 10 % pour les salariés. S'agissant le plus souvent de travailleurs indépendants ou de chefs d'entreprise, ils ont tendance à travailler à un âge plus avancé. Pour les premiers, seul leur propre emploi est en cause. En revanche, pour les seconds, la question de la

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

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

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

D'après source : INSEE - RP 2006

Si l'on ajoute ceux de 50 à 55 ans, ce sont **41 % des non salariés qui auront atteint ou dépassé 60 ans en 2016**. Ils représentent un total de 6 210 personnes, dont presque 70 % d'hommes.

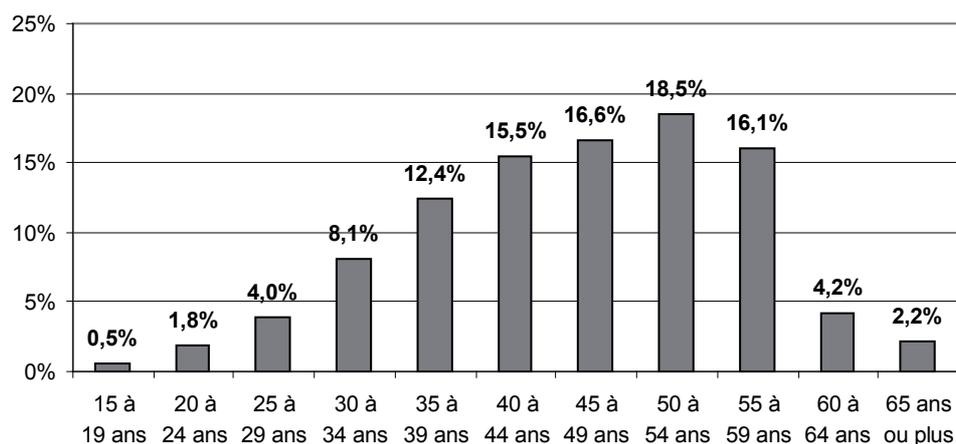
La répartition par âge quinquennal montre d'ailleurs que les non-salariés sont très majoritairement âgés de 40 ans ou

plus, quel que soit le sexe (73 %).

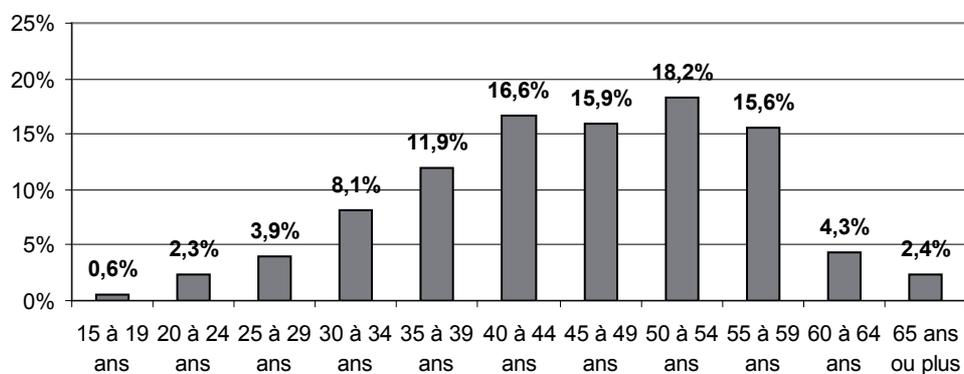
Le constat est encore un peu plus marqué en Vendômois où cette proportion dépasse 74 % ; la part des 55 ans et plus y est également supérieure de 1 point à la moyenne départementale. Elle est à l'inverse inférieure de 1 point dans la zone d'emploi de Romorantin (21,6 %).

## Répartition par âge quinquennal des non salariés en 2006

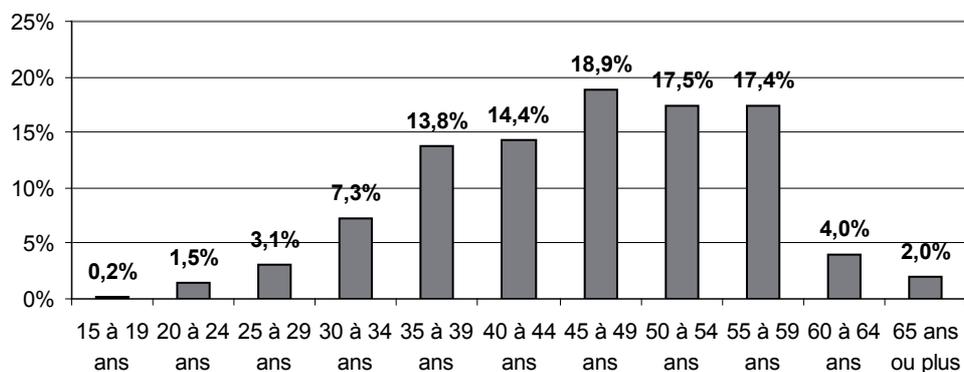
...en Loir-et-Cher



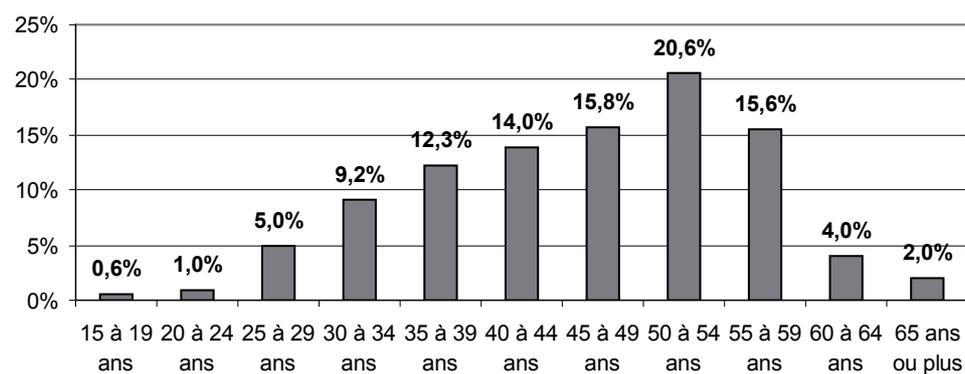
...dans la zone d'emploi de Blois



...dans la zone d'emploi de Vendôme



...dans la zone d'emploi de Romorantin



D'après source : INSEE - RP 2006

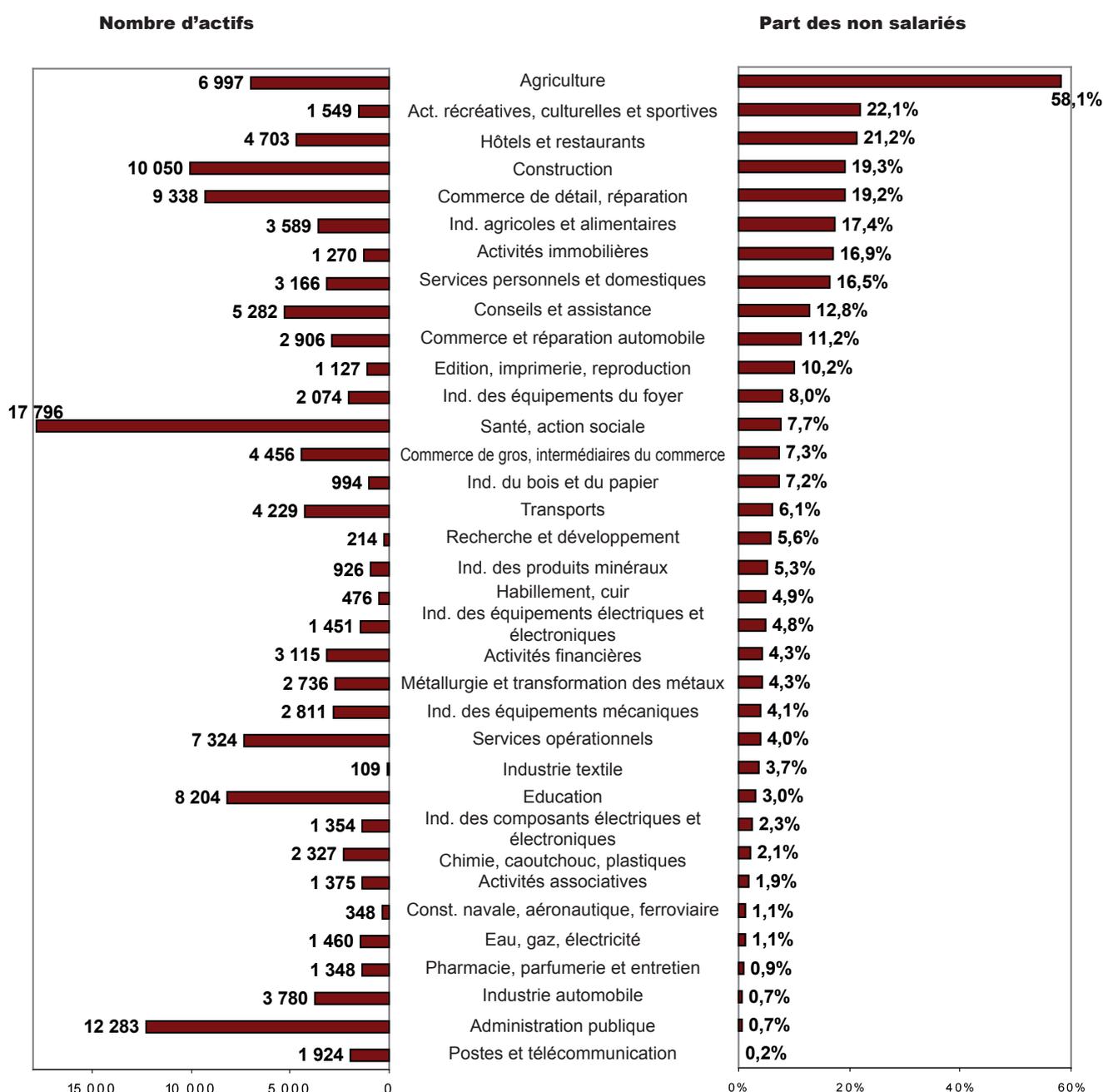
## Un poids prépondérant dans l'agriculture, important dans l'hôtellerie-restauration et la construction

La part des **non-salariés** est très variable selon les activités. Ils sont **quasiment absents dans de nombreuses branches industrielles** (une exception notable, les industries agroalimentaires, qui comprend les artisans boulangers et charcutiers, 17 %), **dans l'administration** (collectivités locales et organismes consulaires pour l'essentiel), **assez rares dans les services** (elle atteint cependant près de 17 % dans les activités immobilières et les services personnels).

En revanche, **leur poids est important**, voire prépondérant, **dans les secteurs où l'activité repose traditionnellement sur un grand nombre de travailleurs**

**indépendants et de très petites entreprises** (ou exploitations). Ainsi, il s'établit à 19 % dans le commerce de détail et la construction, 21 % dans l'hôtellerie-restauration et 22 % dans les activités récréatives et culturelles. Dans **l'agriculture**, les non-salariés sont très largement majoritaires (**58 %**). Pour ce secteur, la moyenne départementale masque des écarts très prononcés en fonction des territoires : 38 % seulement en Romorantinais, jusqu'à près de 70 % en Vendômois (le Blaisois se situant aux environs de la valeur du Loir-et-Cher), qui reflètent les différences dans les orientations technico-économiques des exploitations.

Répartition des actifs totaux par activité et part des non salariés en Loir-et-Cher en 2006 (en %) (classement décroissant selon la part des non salariés)



D'après source : INSEE - RP 2006

## Principales caractéristiques des salariés

### L'importance croissante du travail féminin

En 2006, les **femmes représentent presque la moitié des salariés** du Loir-et-Cher occupant un emploi (49 %). La parité est même quasiment atteinte dans le bassin de Blois (49,5 %) ; quoique moindre, la proportion est également très élevée dans les deux autres bassins : 48,5 % pour celui de

Vendôme et 48 % en Romorantinois.

Le mouvement, entamé depuis longtemps, s'est poursuivi de façon assez soutenue dans la période récente puisque **la part des salariées n'était que de 47 % en 1999**.

### Près de 15 % des salariés sont en situation précaire

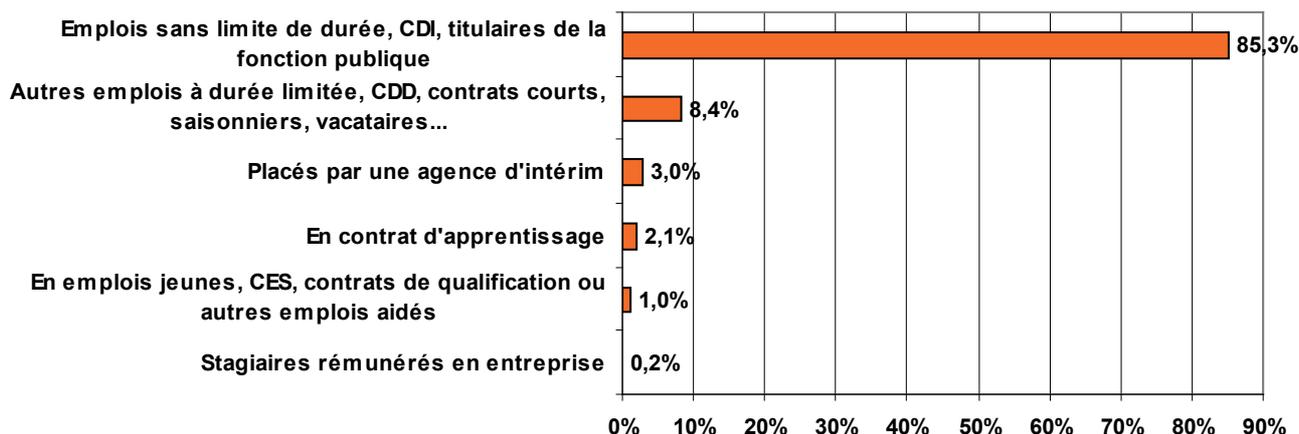
Parmi l'ensemble des salariés du Loir-et-Cher, un peu plus de **85 % bénéficient d'un emploi durable** (CDI ou fonction publique). A noter que chez les hommes, la proportion (86,2 %) est de 2 points supérieure à celle des femmes. Un peu plus de **11 % ont un emploi à durée limitée** (8,4 % de contrats courts type CDD et 3 % d'intérimaires), **davantage chez les femmes** (près de 13 %) ; 2 % sont apprentis (dont 70 % d'hommes) et 1 % en contrat aidé (dont près de deux-tiers de femmes).

Les écarts entre bassins d'emploi sont infimes.

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

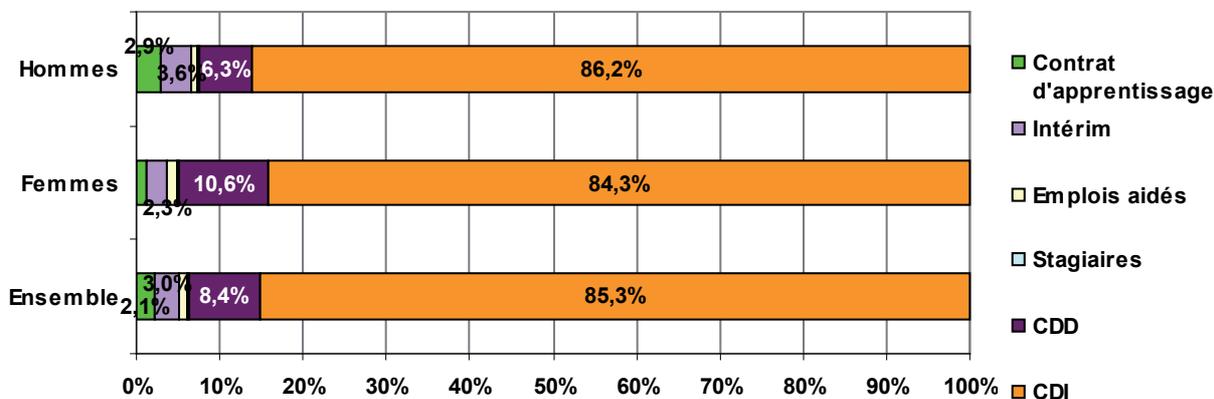
Par ailleurs, on constate des écarts infimes avec la structure régionale.

Répartition des actifs salariés selon la condition d'emploi en Loir-et-Cher en 2006 (en %)



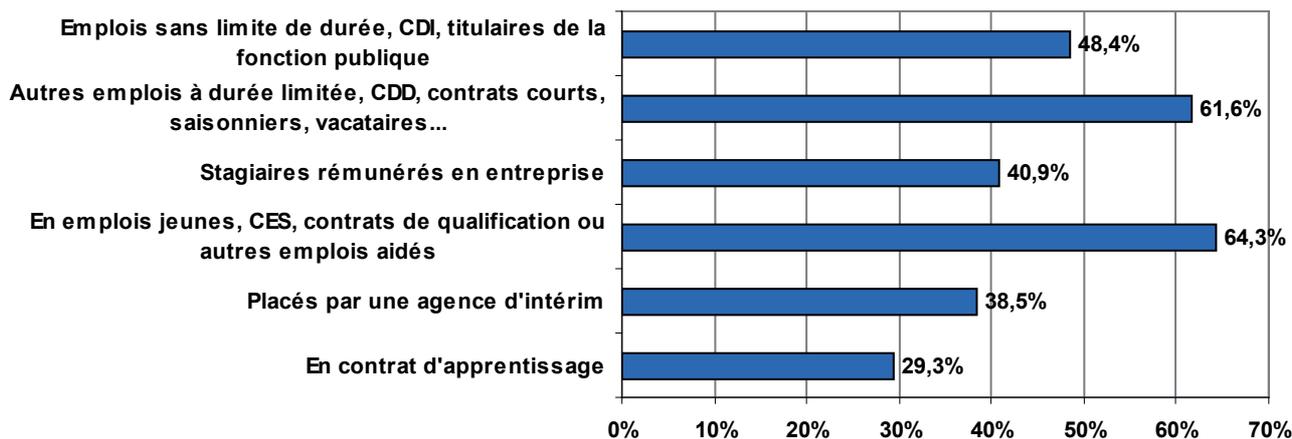
D'après source : INSEE - RP 2006

Répartition des salariés selon la condition d'emploi en Loir-et-Cher selon le sexe en 2006 (en %)



D'après source : INSEE - RP 2006

Part des femmes parmi l'ensemble des salariés selon la condition d'emploi en Loir-et-Cher en 2006 (en %)

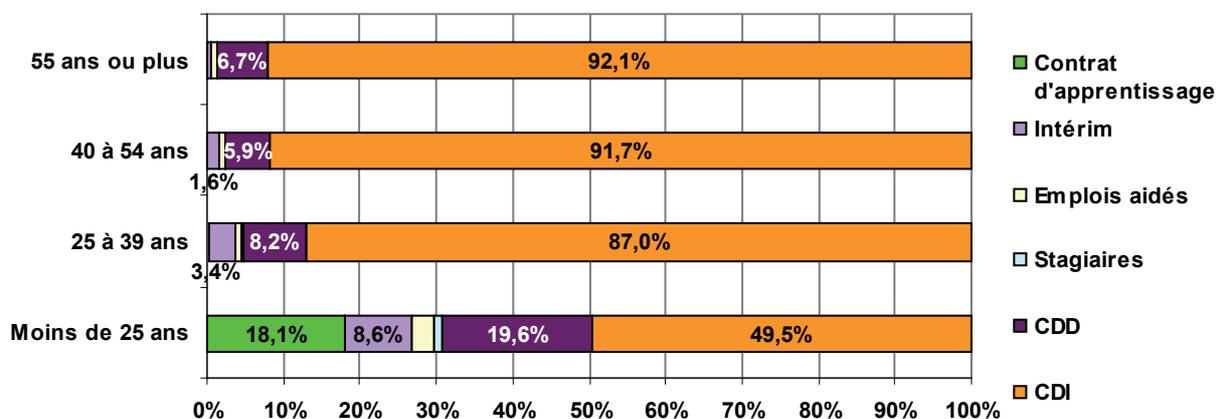


D'après source : INSEE - RP 2006

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

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

Répartition des salariés selon la condition d'emploi en Loir-et-Cher par tranche d'âge en 2006 (en %)

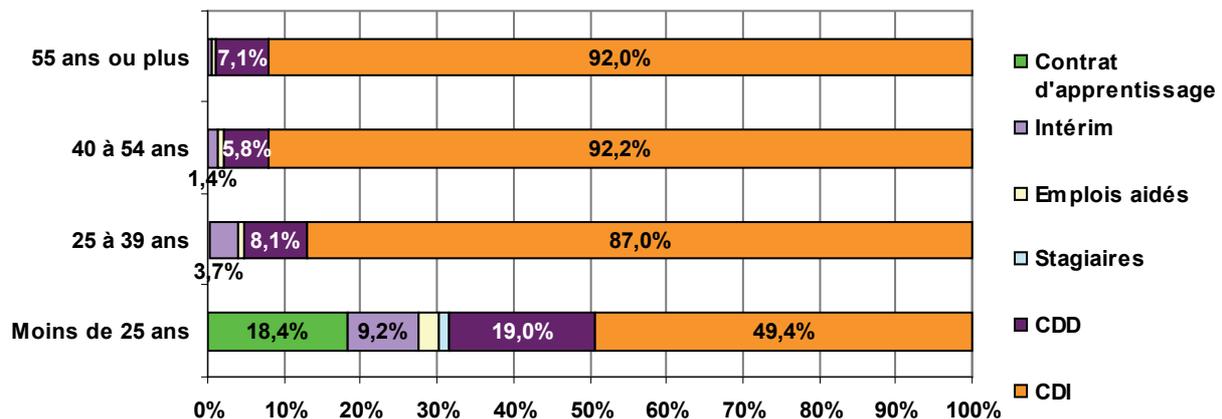


D'après source : INSEE - RP 2006

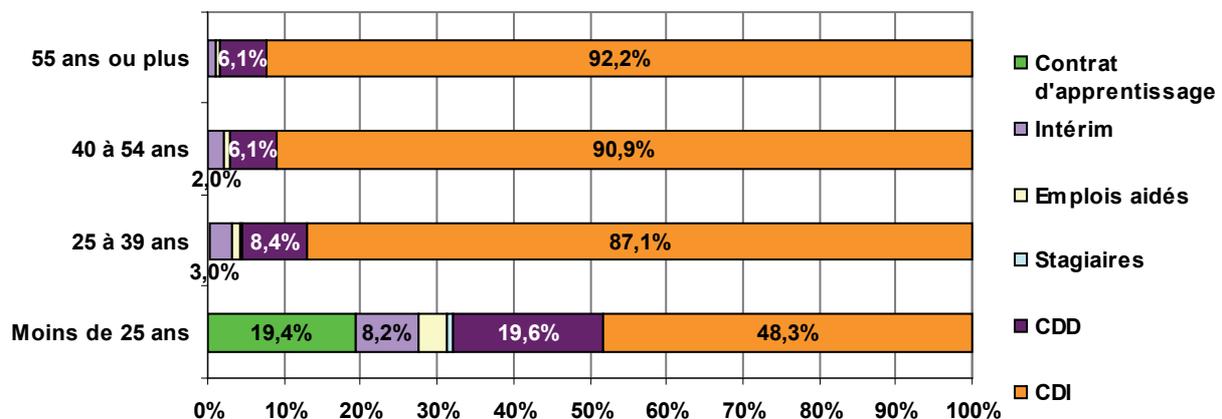
Globalement, la **répartition est assez homogène selon les bassins d'emploi** du département. Les écarts sont très peu marqués entre le Blaisois et le Vendômois. Le **Romorantinais se distingue quelque peu**, en particulier **chez les moins de 25 ans**.

La part des salariés en CDI y est en effet plus élevée (supérieure à 51 %), tandis que les apprentis ont un poids moindre ; on peut signaler à cet égard que l'on ne compte aucun CFA sur le territoire. Par ailleurs, on rencontre un peu moins d'intérimaires, mais davantage de CDD.

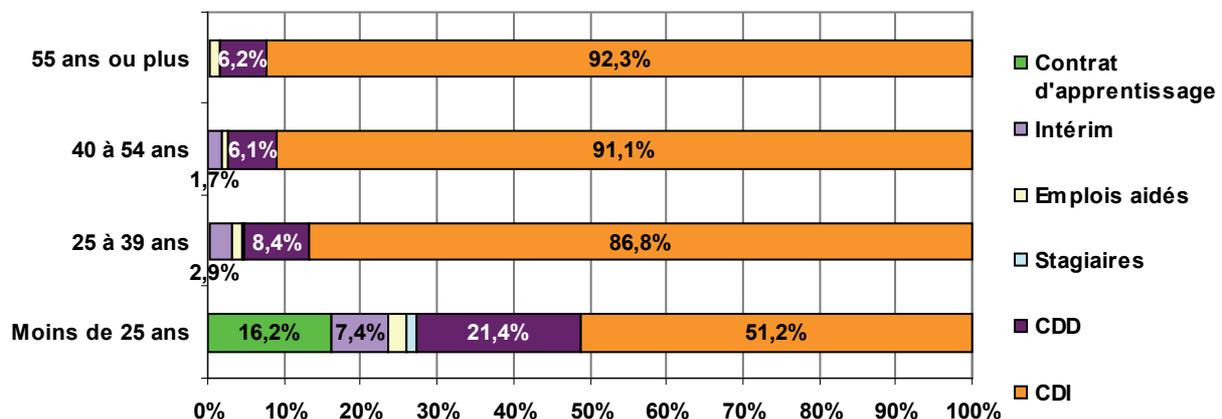
Répartition des salariés selon la condition d'emploi par tranche d'âge en 2006 (en %) Bassin d'emploi de Blois



Bassin d'emploi de Vendôme



Bassin d'emploi de Romorantin



D'après source : INSEE - RP 2006

### Trois intérimaires sur quatre ont moins de 40 ans

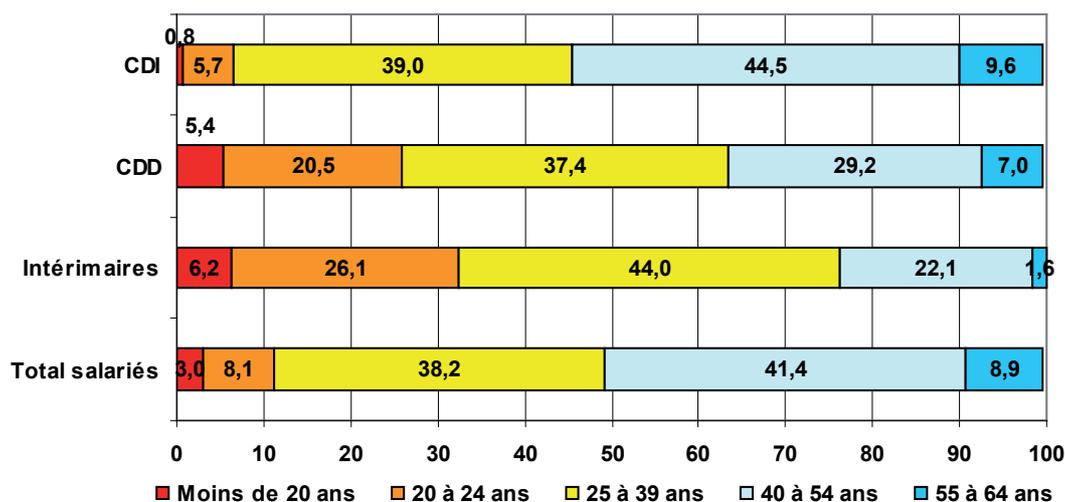
On peut en complément s'attacher à comparer la répartition par âge des trois principales conditions d'emploi identifiées (les effectifs sont insuffisants pour les autres types).

Les **jeunes de moins de 25 ans représentent presque un tiers des intérimaires** contre moins d'un quart pour les 40 ans et plus. A l'inverse, **leur proportion est très modeste parmi les titulaires d'un CDI** (7 %

environ), où les 40 ans et plus sont assez nettement majoritaires (55 %). La répartition par âge des salariés en CDD traduit une situation intermédiaire entre les deux autres formes d'emploi.

Pour les salariés en CDI, la répartition est quasiment identique selon les bassins d'emploi et les écarts sont assez faibles pour ceux en CDD et en intérim.

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



D'après source : INSEE - RP 2006

## Plus d'une salariée sur quatre travaille à temps partiel

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou subi, constitue une composante importante du travail féminin. En 2006, **plus d'un quart des femmes (27,3 %) ne travaillent pas à temps complet**, contre 5,8 % pour les hommes.

Comme cela a été précisé, aucune évolution ne peut être effectuée depuis 1999, ni comparaison de structure. A titre

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

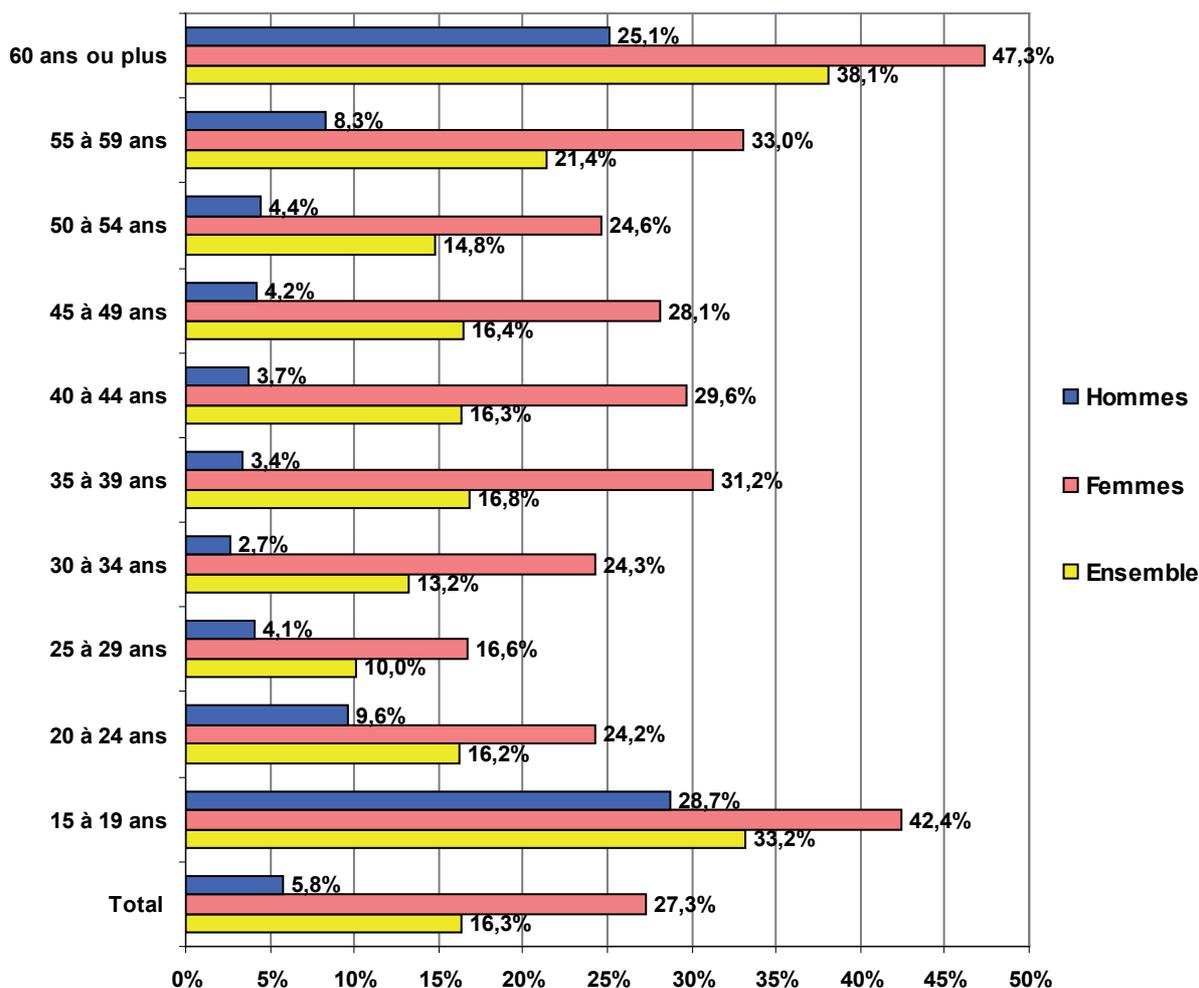
### Plus de temps partiel en début et en fin de carrière

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

taux (plus de 21 %) peut correspondre à un aménagement de poste en raison de l'apparition de difficultés physiques, ou à une préretraite progressive. Il peut également être un signe de précarité renvoyant aux problèmes de reclassement des seniors ayant perdu un emploi stable.

Chez les femmes, la part la plus faible est enregistrée par les 25-29 ans (16,6 %), tandis que chez les hommes, c'est entre 30 et 34 ans (2,7 %).

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



D'après source : INSEE - RP 2006

### 3 500 salariés en CDD à temps partiel

L'analyse de la proportion des salariés à temps partiel pour les deux principaux types d'emploi (CDI et apparentés – CDD et apparentés hors intérim) est riche d'enseignement. **Plus d'un tiers des salariés en CDD ont un emploi à temps partiel** (36 %) contre moins de 14 % pour les bénéficiaires d'un emploi durable. C'est même le cas pour une très

large majorité des plus de 55 ans (57 %). Globalement, plus de **3 500 actifs sont concernés** en 2006 par ce type de postes à durée doublement limitée.

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

	Blois		Vendôme		Romorantin		Loir-et-Cher	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	1 509	76,9	618	77,3	582	73,5	2 709	76,2
Hommes	454	23,1	181	22,7	210	26,5	845	23,8
Moins de 25 ans	378	19,3	167	20,9	143	18,1	688	19,4
55 ans et plus	266	13,6	73	9,1	83	10,5	422	11,9
Total	1 962	100	799	100	792	100	3 553	100

D'après source : INSEE - RP 2006

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

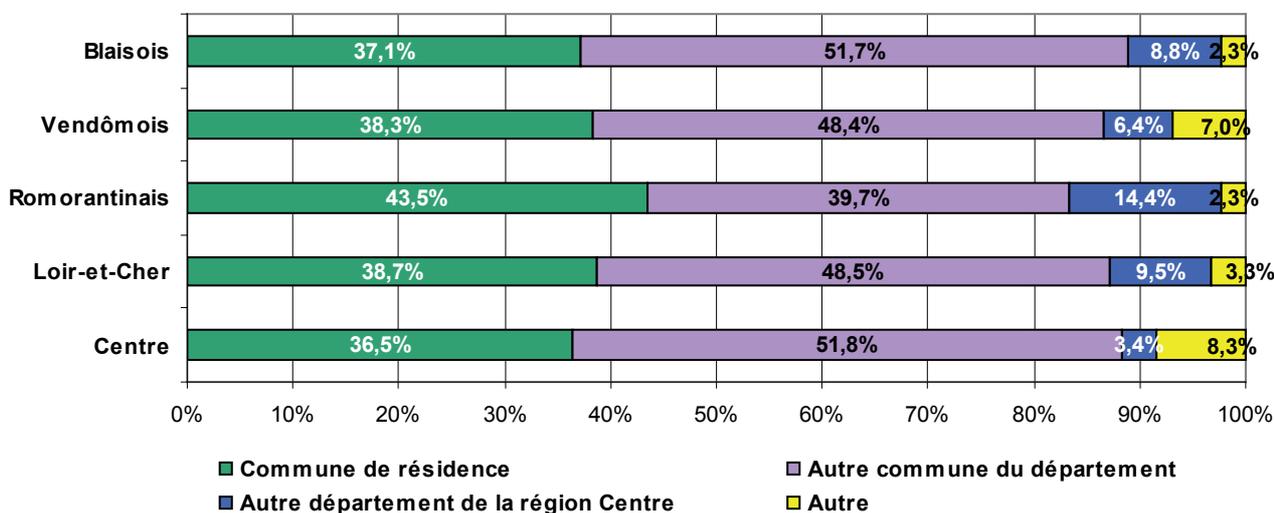
Les analyses réalisées sur la mobilité montrent que la dissociation entre commune de résidence et commune de travail est de plus en plus fréquente, par choix le plus souvent (de plus en plus de ménages s'installent dans les communes rurales situées en 2<sup>ème</sup>, voire 3<sup>ème</sup> couronne des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

En 2006, **moins d'un actif occupé sur 4 travaille dans la commune où il réside** et près de la moitié dans une autre localité du Loir-et-Cher. Près de 13 % sortent du Loir-et-Cher et un peu plus de 3 % quittent la région Centre. A ce sujet, il convient de signaler le cas particulier de la Sarthe, qui jouxte la partie nord-ouest de notre département et fait partie de la région des Pays de Loire. C'est sans doute une des raisons pour lesquelles les actifs travaillant en dehors du Centre sont proportionnellement plus nombreux en Vendômois (7 %) ; pour ce dernier, on peut également mentionner ceux qui prennent le TGV quotidiennement pour aller travailler à Paris. Les

Romorantinois sont à la fois les plus sédentaires (44 % travaillent et habitent dans la même commune) et ceux qui ont le plus souvent un emploi dans un autre département du Centre (14 %). Là encore, la géographie a son importance, avec en particulier la proximité d'Orléans et de Vierzon.

La concentration des emplois et des activités sur les pôles (notamment au sein des parcs d'activité) et l'éloignement de la population ne fait pas que poser question en termes d'impact écologique par la multiplication des véhicules sur les routes. Elle interroge sur la capacité **d'organiser la mobilité** à faible coût **pour les personnes les plus vulnérables vis-à-vis de la sphère du travail** : salariés en CDD ou en intérim (en particulier ceux à temps partiel), demandeurs d'emploi, jeunes à la recherche d'un stage ou d'un premier poste, et surtout les personnes en insertion ou en difficulté.

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



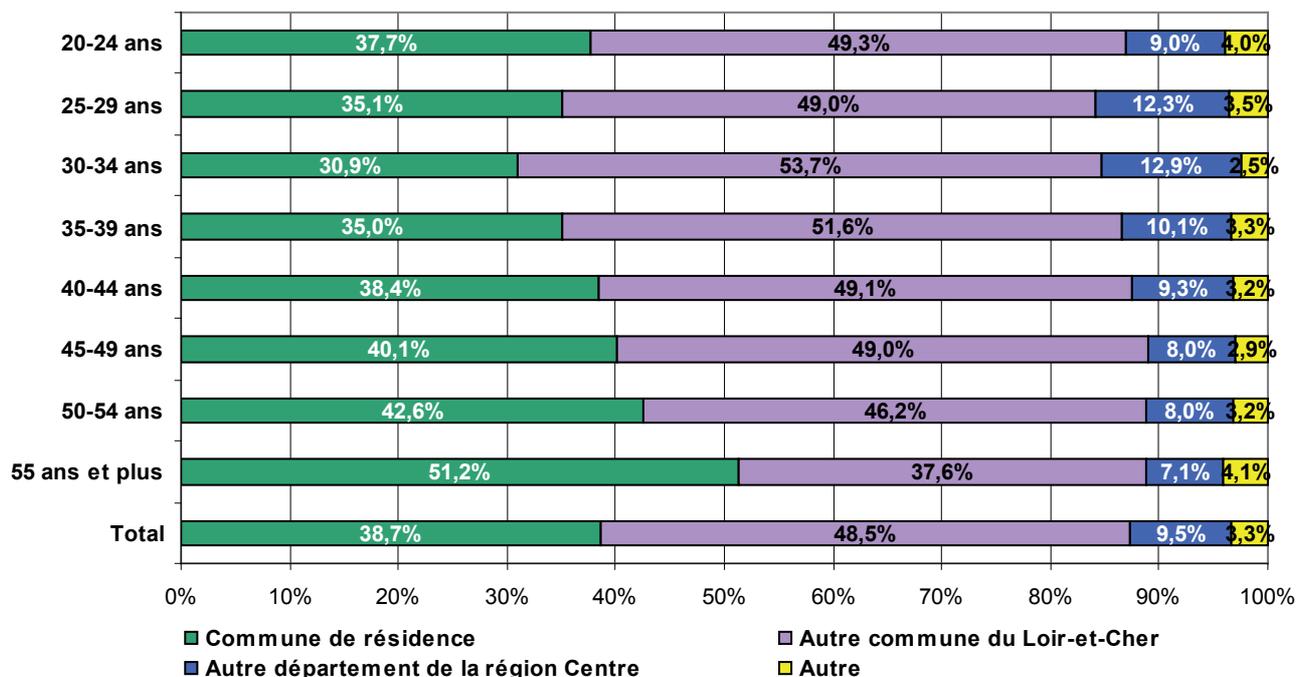
D'après source : INSEE - RP 2006

### Les seniors travaillent plus fréquemment près de leur domicile

C'est **entre 25 et 34 ans** que **les salariés sont les plus nombreux à sortir quotidiennement du Loir-et-Cher** pour se rendre au travail (plus de 15 %). La proportion décline ensuite avec l'âge pour se stabiliser autour de 11 % à partir de 45 ans. **Plus de la moitié des seniors ont un emploi à proximité de chez eux** contre 30 %

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

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



D'après source : INSEE - RP 2006

## Le Loir-et-Cher voit partir chaque jour plus d'actifs se rendant à leur travail qu'il n'en accueille

Selon l'exploitation détaillée des flux domicile – travail fournie par l'INSEE, environ **17 000 actifs quittent chaque jour le Loir-et-Cher** pour se rendre à leur travail, et **10 600 effectuent le trajet inverse**. Le département accuse donc un **déficit avoisinant 6 500 actifs**.

Les flux les plus étoffés concernent logiquement les départements limitrophes (dont la Sarthe), ainsi que l'Île-de-France. A l'exception de l'Indre et de l'Indre-et-Loire, **les sortants sont toujours plus nombreux que les entrants**. L'écart est particulièrement important avec le Loiret et l'Île-de-France.

La situation dressée par ces flux recouvre des éléments de différente nature, négatifs comme positifs. Il apparaît évidemment que le Loir-et-Cher ne propose pas suffisamment d'emplois pour satisfaire les besoins de sa population active. Mais d'un autre côté, son cadre de vie lui permet d'accueillir des actifs qui continuent d'exercer leur profession dans leur département d'origine. Il existe donc là un vivier qui pourrait se révéler intéressant le moment venu, lorsque les besoins issus des départs en retraite (voir partie suivante) se feront plus lourdement ressentir.

Flux quotidiens domicile - travail en 2006 à partir du Loir-et-Cher ou vers lui

	Loir-et-Cher vers extérieur	Extérieur vers Loir-et-Cher	Solde
Cher	1 320	950	- 370
Eure-et-Loir	1 170	540	- 630
Indre	760	1 140	+ 380
Indre-et-Loire	3 280	3 540	+ 260
Loiret	6 120	2 290	- 3 830
<b>Total Centre</b>	<b>12 650</b>	<b>8 460</b>	<b>- 4 190</b>
Sarthe	960	770	- 190
<b>Total départements limitrophes</b>	<b>13 610</b>	<b>9 230</b>	<b>- 4 380</b>
Île-de-France	2 240	440	- 1 800
Autres régions	1 150	890	- 260
<b>Total général</b>	<b>17 000</b>	<b>10 560</b>	<b>- 6 440</b>

D'après source : INSEE - RP 2006

NB : les valeurs ont été arrondies

## Les mouvements résidentiels accroissent la population active du Loir-et-Cher

Entre 2001 et 2006, une **partie très substantielle de l'accroissement de population du Loir-et-Cher est due à un solde migratoire positif**. Ce constat se vérifie en particulier pour les **actifs**. Sur la période considérée, le **solde** est en effet **largement favorable au département** : près de 20 000 personnes ; il est sans doute un peu surestimé car si l'on connaît les arrivants depuis l'étranger, on ignore le nombre de ceux qui ont quitté l'hexagone.

Le lien avec les mouvements pendulaires qui viennent d'être évoqués apparaît clairement lorsque l'on constate que **les apports les plus importants concernent le Loiret**

**et l'Île-de-France**. Des actifs choisissent donc le Loir-et-Cher comme lieu de résidence, mais sans modification de leur lieu de travail. Les territoires de l'est du département (Beauce Oratorienne, Cœur de Sologne notamment) ont ainsi connu un afflux de personnes travaillant dans l'agglomération orléanaise. En Vendômois, l'arrivée de nouvelles populations liée au TGV et continuant à travailler à Paris n'est plus à démentir.

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

Migrations résidentielles de personnes actives entre 2001 et 2006

	Arrivés en Loir-et-Cher	Partis du Loir-et-Cher	Solde
Cher	1 275	790	+ 485
Eure-et-Loir	1 410	530	+ 880
Indre	1 250	670	+ 580
Indre-et-Loire	4 060	2 920	+ 1 140
Loiret	5 360	2 110	+ 3 250
<b>Total Centre</b>	<b>13 355</b>	<b>7 020</b>	<b>+ 6 335</b>
Sarthe	860	530	+ 330
<b>Total départements limitrophes</b>	<b>14 215</b>	<b>7 550</b>	<b>+ 6 665</b>
Île-de-France	9 670	2 300	+ 7 370
Autres régions	13 440	7 530	+ 5 910
<b>Total général</b>	<b>37 325</b>	<b>17 380</b>	<b>+ 19 945</b>

D'après source : INSEE - RP 2006

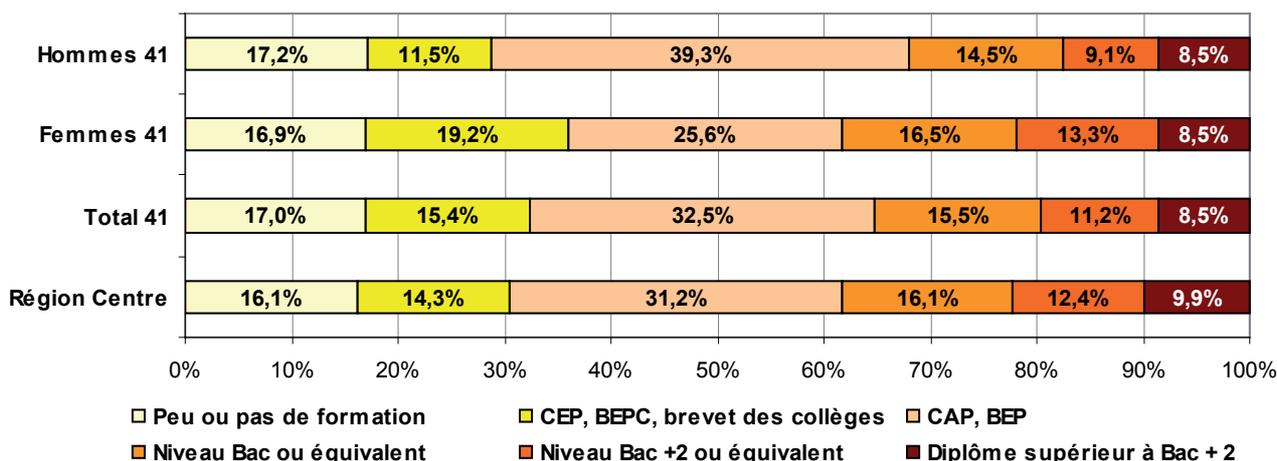
NB : les valeurs ont été arrondies

## Un niveau de formation inférieur à la moyenne régionale

En 2006, **plus de 32 % des actifs du département** (de 20 à 64 ans) **ont un niveau de formation faible, voire nul**, contre 30,5 % pour l'ensemble de la région Centre. De même, les titulaires d'un CAP ou BEP sont proportionnellement plus nombreux en Loir-et-Cher. A contrario, les actifs disposant d'un diplôme de niveau Bac ou au-delà y sont en retrait : 35,2 % contre 38,4 %. L'écart avec la région augmente de surcroît avec le niveau d'études pour atteindre 1,4 point pour ceux qui disposent du bagage le plus important.

Au sein du département, des **différences sensibles apparaissent entre les sexes**. Moins portées sur les formations techniques, les femmes ne sont que 26 % à posséder un CAP ou un BEP contre 39 % pour les hommes. Leur répartition est d'ailleurs très spécifique puisqu'elles présentent à la fois la plus forte proportion de faibles niveaux (36 % contre 29 % pour les hommes) et pour les niveaux les plus élevés (38 % contre 32 %). L'écart le plus important concerne les Bac + 2 (4 points).

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



D'après source : INSEE - RP 2006

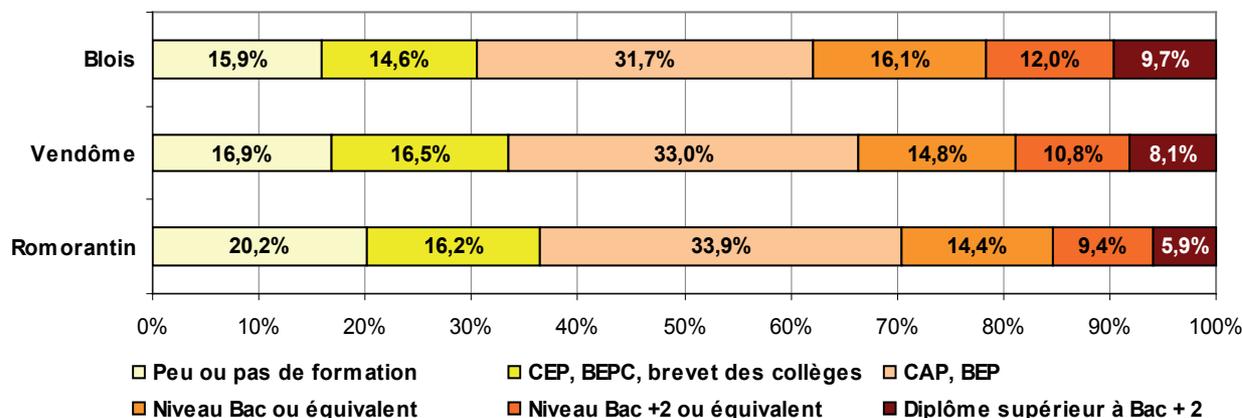
## Un niveau de formation plus faible en Romorantinois

Des inégalités se font également jour entre les territoires. Peu marquées au niveau CAP-BEP ou Bac, elles sont en revanche assez nettes aux autres niveaux. **Globalement, les Blésois sont mieux formés que les Vendômois, les Romorantinois apparaissant encore plus en retrait**. Chez ces derniers, plus de 36 % des actifs n'ont pas poussé très loin leurs études (30 % pour les Blésois). A l'opposé, 15 % ont un diplôme Bac + 2 ou supérieur, soit presque

7 points de moins que les actifs du bassin de Blois.

Des raisons historiques tenant notamment aux composantes du tissu économique du Romorantinais peuvent être avancées pour expliquer ces écarts. Elles ont cependant handicapé le bassin lorsqu'il a fallu rebondir après les différents séismes industriels qui l'ont sérieusement ébranlé.

Répartition des actifs de 20 à 64 ans selon le niveau de formation par zone d'emploi en Loir-et-Cher en 2006 (en %)



D'après source : INSEE - RP 2006

## Les jeunes mieux armés que les anciens

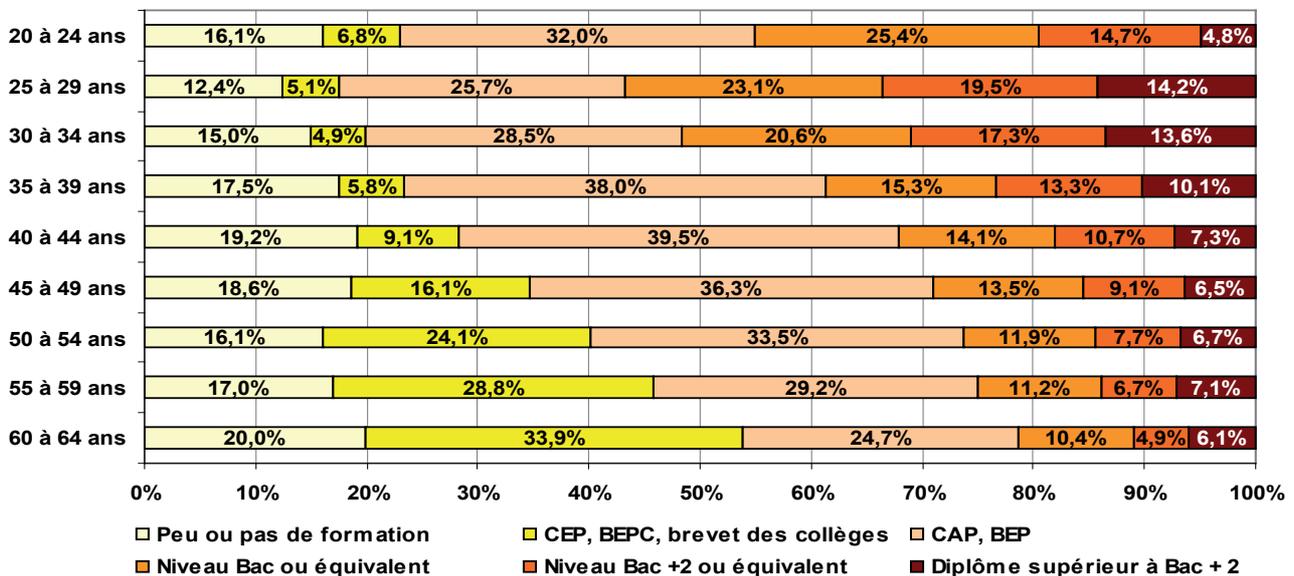
La mise en place d'une politique éducative visant à amener 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat se traduit clairement dans la répartition des actifs selon le niveau de formation. En 2006, **1/4 des jeunes de 20 à 24 ans ont atteint le niveau Bac** contre 10 à 11 % pour les 50 ans et plus. Certains pourront objecter que l'obtention de ce diplôme n'a plus la même valeur qu'autrefois et que ce dernier ne préjuge pas de l'assimilation d'un savoir-faire. La présente étude n'a pas vocation à entrer dans ce débat.

Les statistiques permettent de constater que **de moins en moins de personnes restent sans diplôme** : plus de 40 % pour les actifs de 50 ans et plus, moins de 18 % pour les 25-29 ans. La proportion est légèrement plus élevée pour les 20-24 ans, dont bon nombre ne sont pas encore au bout de leur cursus. L'amélioration est donc patente. Toutefois, **parmi les moins de 35 ans, 1 actif sur 5 a un niveau**

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

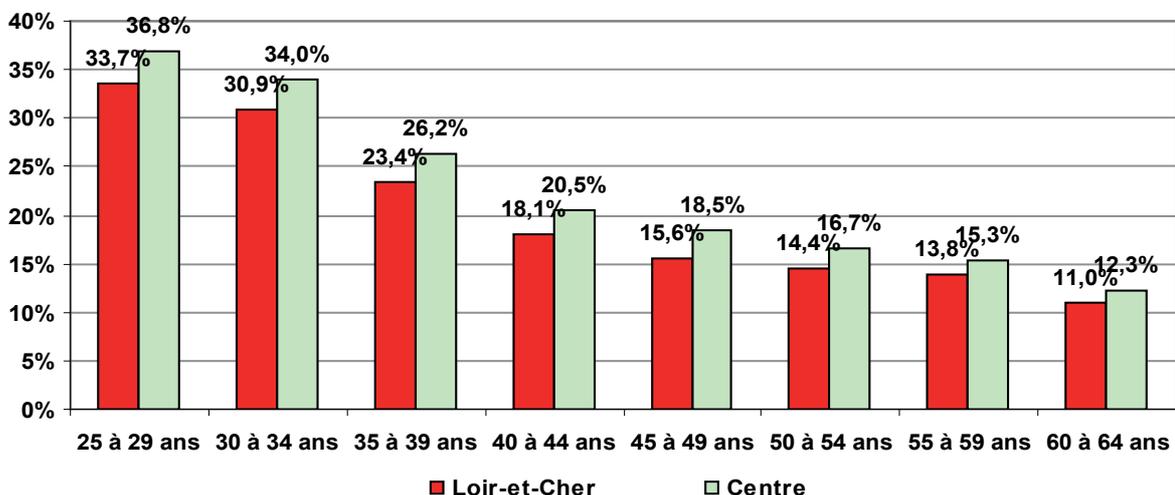
A contrario, l'examen de la part des **actifs titulaires d'un diplôme au moins équivalent à Bac + 2** apporte un élément très positif. Elle ne cesse de s'accroître au fur et à mesure des générations. Elle s'établit à **près de 34 % pour les 25-29 ans**, contre environ 14 à 15 % pour les tranches d'âge de 45 à 59 ans. Une inflexion très marquée est constatée pour ceux ayant effectué leur scolarité supérieure au début des années 80. Il convient néanmoins de poursuivre l'effort, l'écart avec la région apparaissant important ; il est par exemple de 3 points pour les 25-29 ans (36,8 % dans le Centre) et les 30-34 ans (30,9 % en Loir-et-Cher, 34 % dans la région).

Répartition des actifs de 20 à 64 ans selon le niveau de formation par tranche d'âge quinquennal en Loir-et-Cher en 2006 (en %)



D'après source : INSEE - RP 2006

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



D'après source : INSEE - RP 2006

## L'élévation du niveau d'études est davantage perceptible chez les femmes

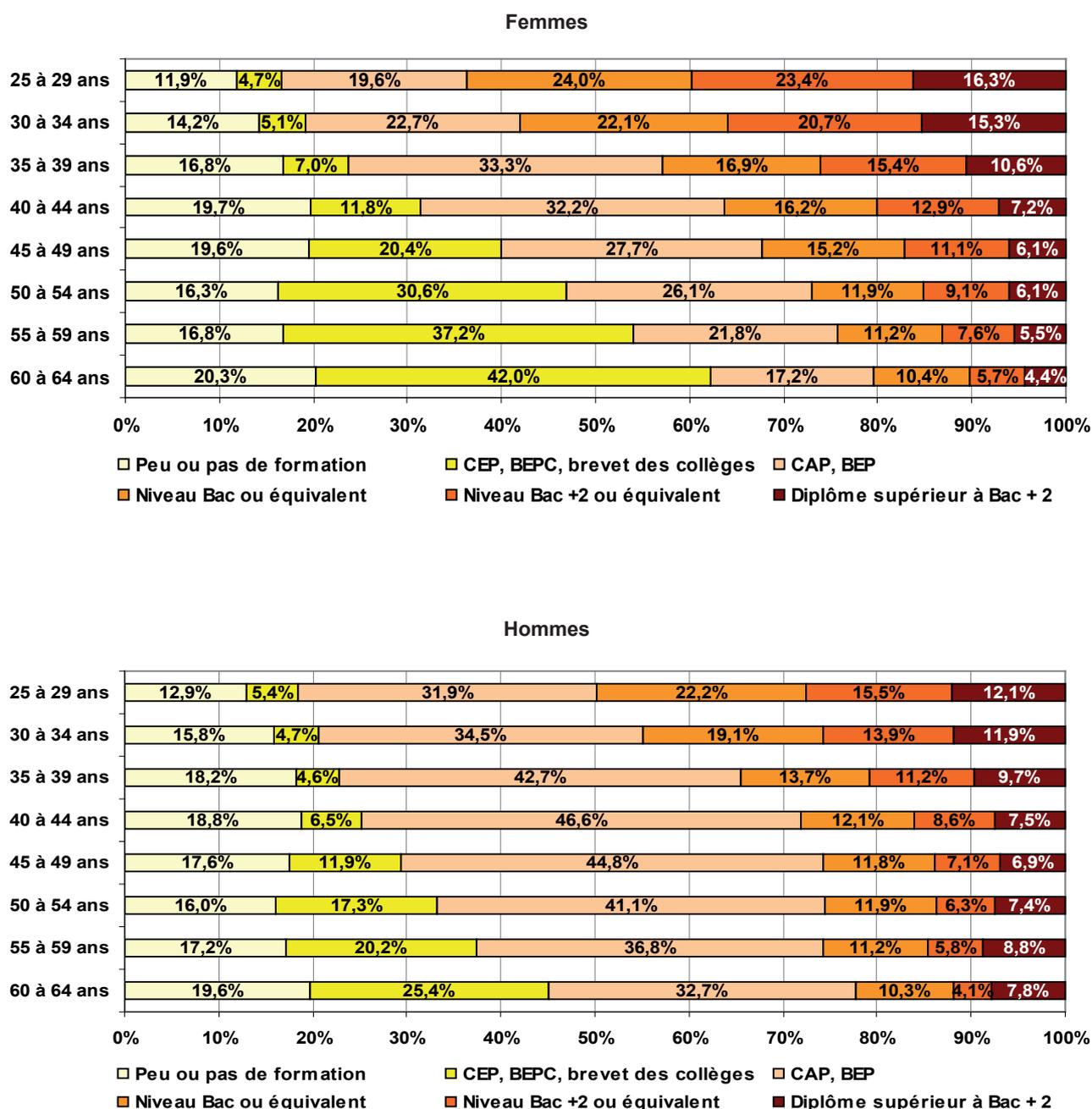
Plus de 15 % des femmes de 25 à 34 ans ont un diplôme supérieur à Bac + 2, contre 12 % chez les hommes. Chez celles-ci, un saut qualitatif est même constaté entre les 30-34 ans et les 25-29 ans (1 point de plus). L'écart est encore plus important entre les sexes pour les diplômés de niveau Bac + 2.

Pour les deux sexes, une orientation vers des formations plus généralistes semble se dessiner dans les nouvelles générations. En effet, la part des titulaires d'un CAP ou BEP est en fort retrait en dessous de 34 ans. Une rup-

ture très nette est visible autour de cet âge, avec un transfert surtout vers le niveau Bac (Bac Pro, peut-être ?). Chez les femmes, ce niveau V ne concerne plus que 20 % des actives entre 25 et 29 ans, contre un tiers pour celles de 35 à 39 ans.

L'inadéquation entre les besoins des entreprises et la formation des ressources humaines trouve sans doute dans ce constat une partie de ses origines : une formation plus longue mais moins orientée vers l'opérationnalité que le CAP ou le BEP rend moins aisé le passage entre l'acquisition de connaissances et leur application dans un métier.

Répartition des actifs de 25 à 64 ans selon le niveau de formation par tranche d'âge quinquennal en Loir-et-Cher en 2006 (en %)

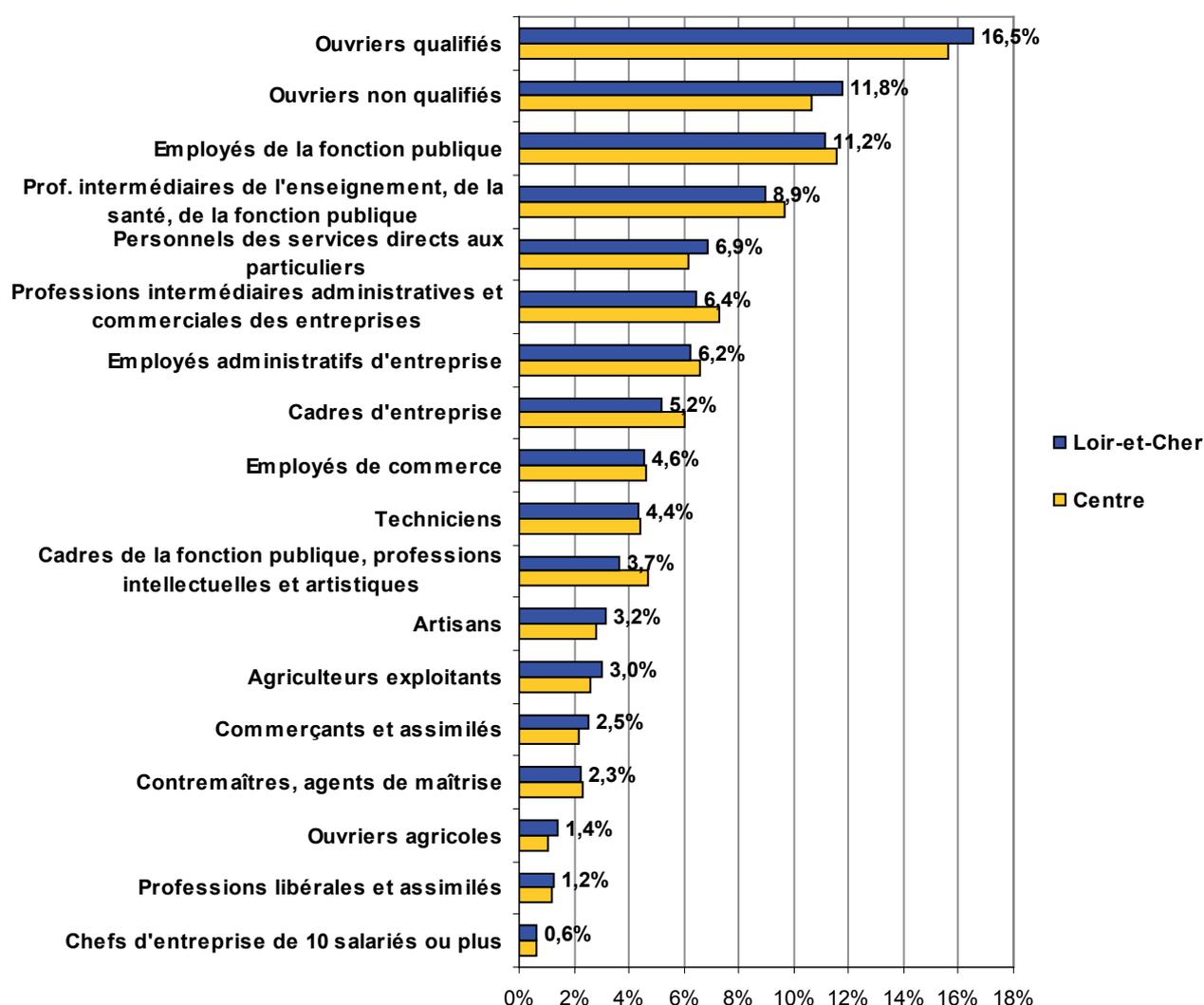


## Trois actifs sur 10 sont ouvriers

Le poids de l'industrie et, plus généralement, des activités productives (y compris la construction), dans l'économie départementale transparaît dans la répartition des actifs ayant un emploi selon la catégorie socioprofessionnelle. **Les ouvriers qualifiés et non qualifiés en regroupent en effet 28,3 %, soit 2 points de plus** que pour l'ensemble de la région Centre. Si l'on ajoute les ouvriers agricoles, ce sont presque 3 actifs sur 10 qui appartiennent à la catégorie ouvriers (Centre : 27,3 %). Les employés de la fonction publique représentent ensuite un effectif important, plus de 11 %. Les cadres et les professions intermédiaires, qu'ils exercent en entreprise privée ou dans la fonction publique

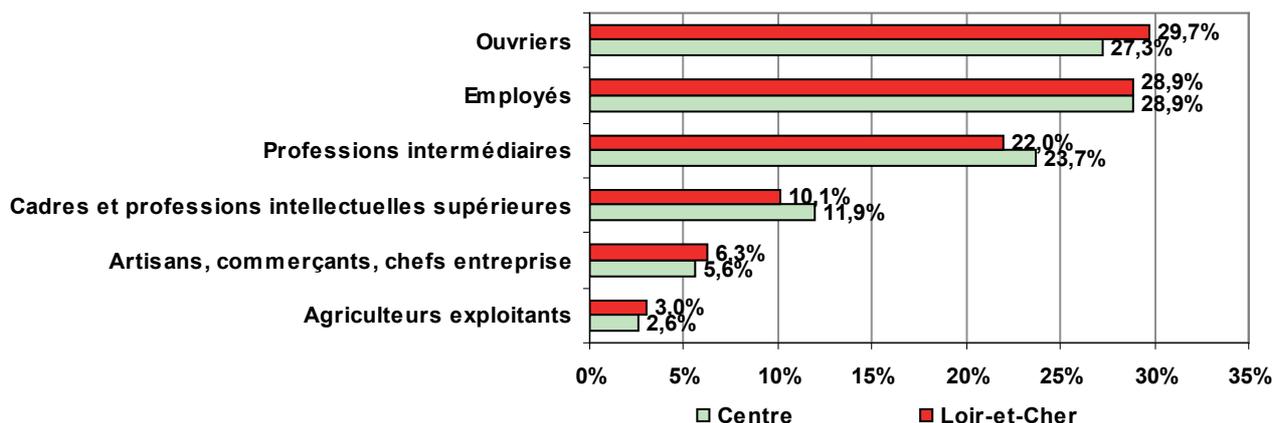
ou la santé, sont proportionnellement moins nombreux en Loir-et-Cher que dans la région. L'écart varie entre 0,7 et 1,1 point pour chacune des catégories concernées. **Les métiers de l'encadrement sont donc moins présents dans notre département.** En revanche, le **poids des chefs de petites entreprises ou exploitations** (commerçants, artisans, exploitants agricoles) y est **plus élevé** (1,1 point de plus), atteignant 8,7 % des actifs. De même, les métiers des **services à la personne** ont une place un peu plus importante (+ 0,7 point) avec près de 7 %. Les cinq premières catégories (sur un total de 18) regroupent 55,3 % des actifs, contre 53,6 % dans le Centre.

Répartition des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle détaillée en Loir-et-Cher et en région Centre en 2006 (en %)



D'après source : INSEE - RP 2006

Répartition des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle regroupée en Loir-et-Cher et en région Centre en 2006 (en %)



D'après source : INSEE - RP 2006

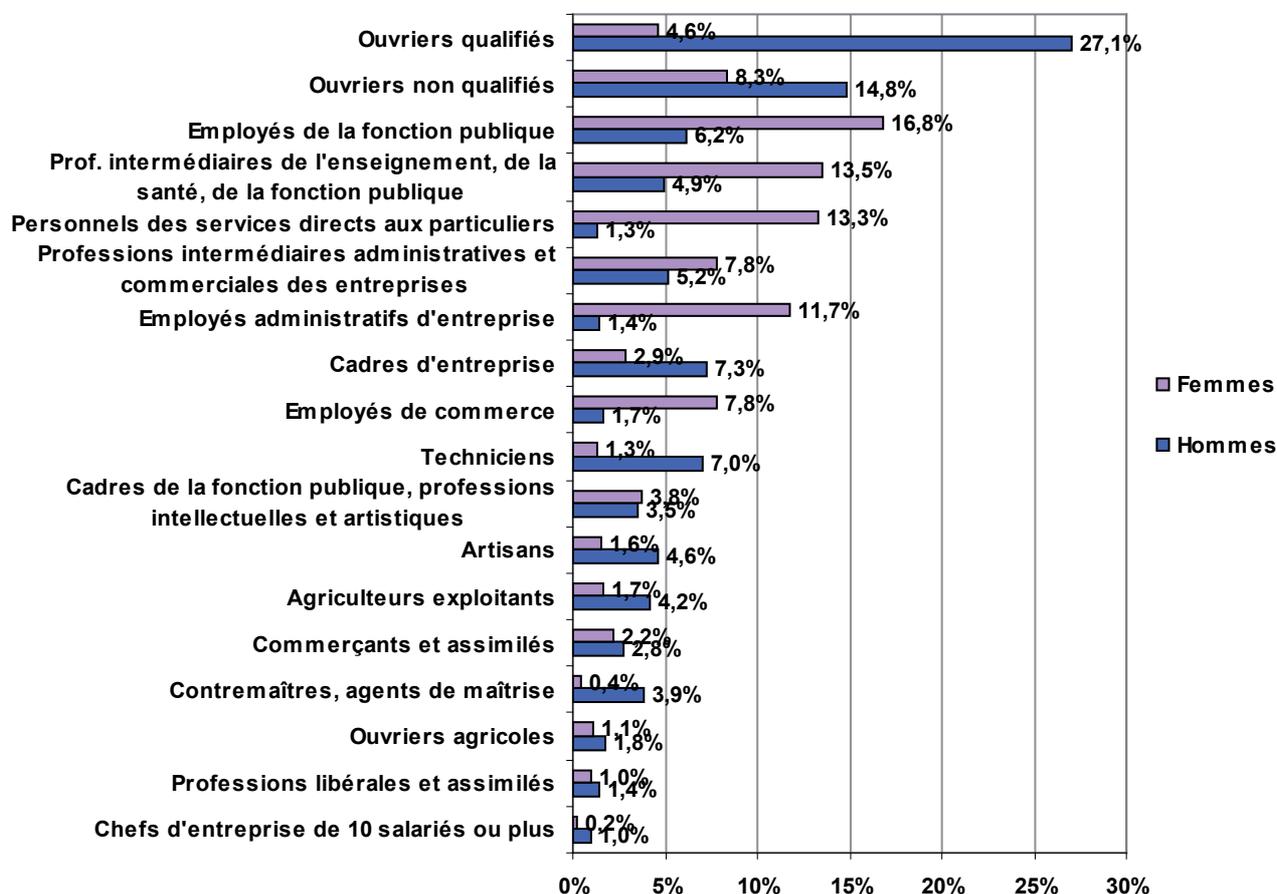
**4 hommes sur 10 sont ouvriers, 3 femmes sur 10 employées**

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

vriers non qualifiés (soit près de 42 % pour ces deux catégories), 7,3 % sont cadres d'entreprise, 7 % techniciens et 6,2 % employés de la fonction publique. **Une large majorité des femmes se regroupent dans quatre CSP** : employées de la fonction publique (16,8 %), professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et de la fonction publique (13,5 %), personnels des services aux particuliers (13,3 %) et employées administratives d'entreprise (11,7 %).

**27 % des hommes sont ouvriers qualifiés**, 14,8 % ou-

Répartition des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle détaillée en Loir-et-Cher selon le sexe en 2006 (en %)



D'après source : INSEE - RP 2006

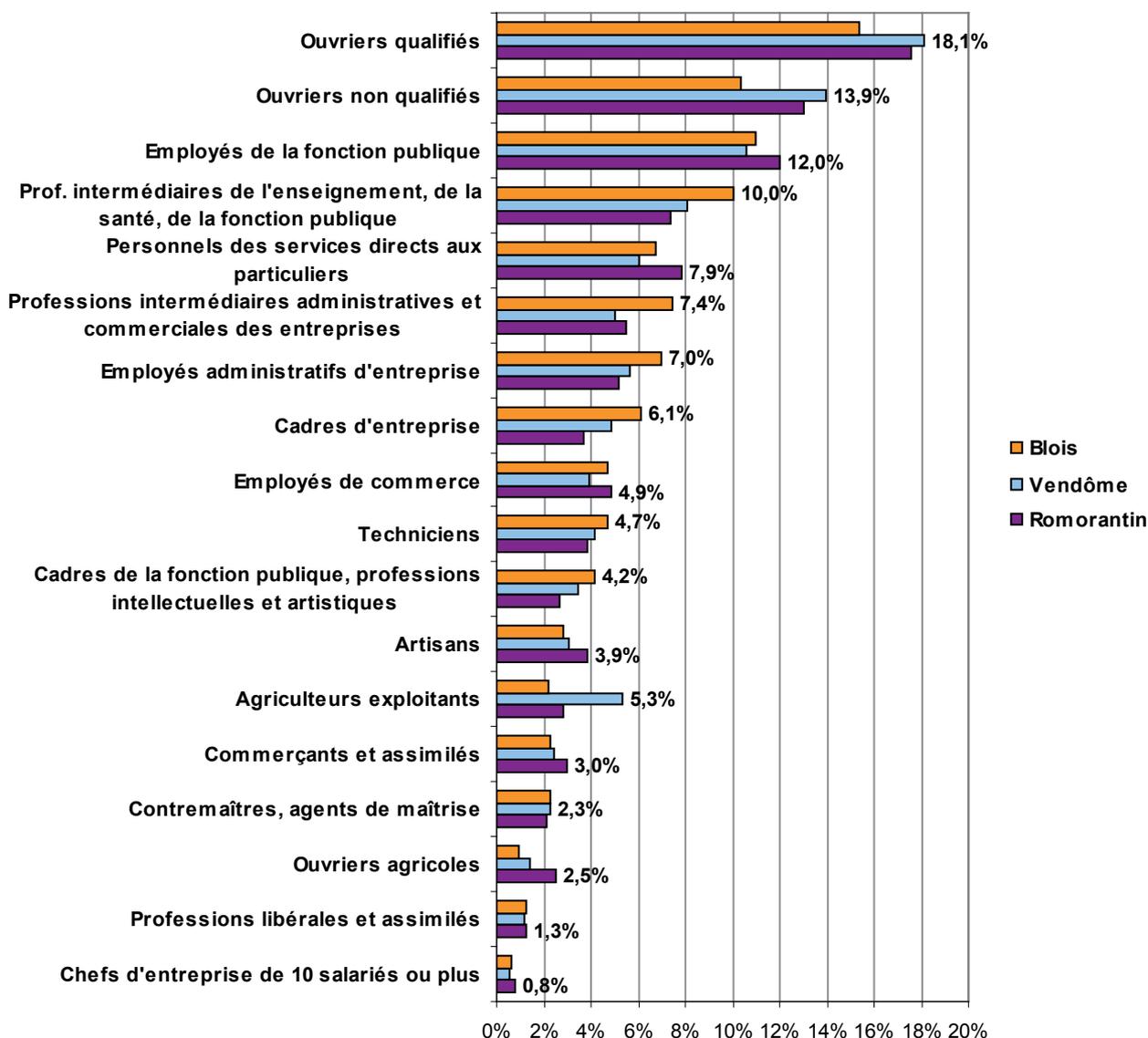
## Une certaine spécialisation des territoires

Au sein du département, une **certaine spécialisation territoriale de l'activité** est reconnue. Elle se traduit logiquement dans des différences de répartition par CSP entre les trois bassins.

En **Vendômois**, **1 actif sur 3 est ouvrier**, contre 1 sur 4 dans le Blaisois. Les **agriculteurs exploitants** y sont également **deux fois plus nombreux** en proportion. Les professions intermédiaires, les cadres et les employés d'en-

treprise occupent une **place plus importante dans le Blaisois**, de même que les techniciens. Ce bassin bénéficie donc davantage d'emplois dits « nobles » (mais sont-ils pour autant moins exposés ?). La part des **personnels des services aux particuliers est plus élevée dans le Romorantinais**, de même que pour les **artisans** et les **commerçants**. Les écarts sont moins significatifs pour les autres CSP.

Répartition des actifs occupés par catégorie socioprofessionnelle détaillée par bassin d'emploi en Loir-et-Cher en 2006 (en %)



D'après source : INSEE - RP 2006

Pour faciliter la lecture, seules les valeurs les plus grandes pour chaque catégorie figurent dans ce graphique

# Les potentiels de départs en retraite

## Vers une baisse prononcée et durable du nombre d'actifs

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

La méthode adoptée dans l'étude précédente pour évaluer le **solde entre actifs entrants et sortants** est reconduite ici, sur la base des résultats du nouveau recensement (millésime 2006). Deux effectifs sont donc comparés chaque année : les personnes atteignant 22 ans<sup>1</sup> et celles atteignant 60 ans. Il ne s'agit pas de projections au sens de l'INSEE, mais seulement d'une extrapolation à partir de la population par âge en 2006.

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

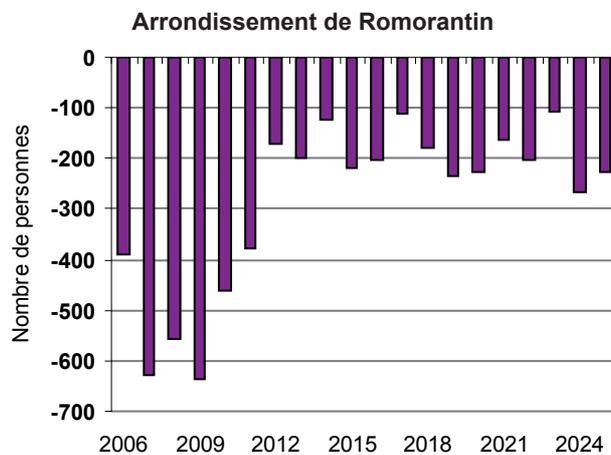
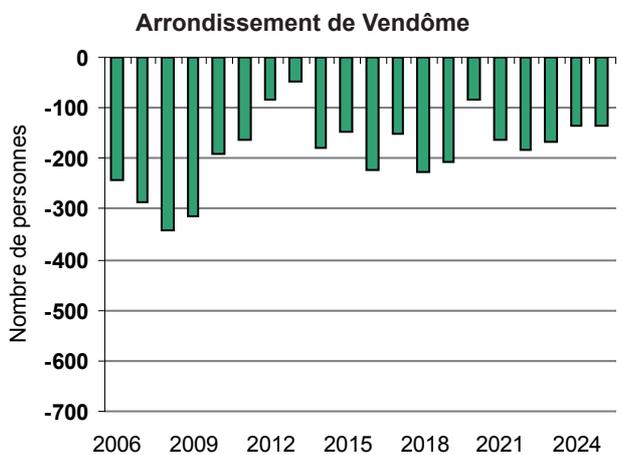
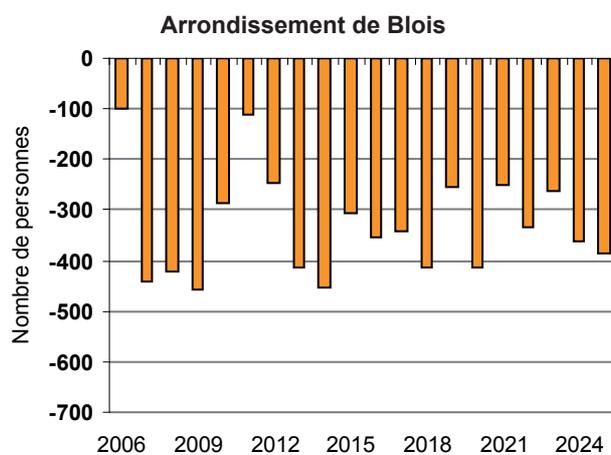
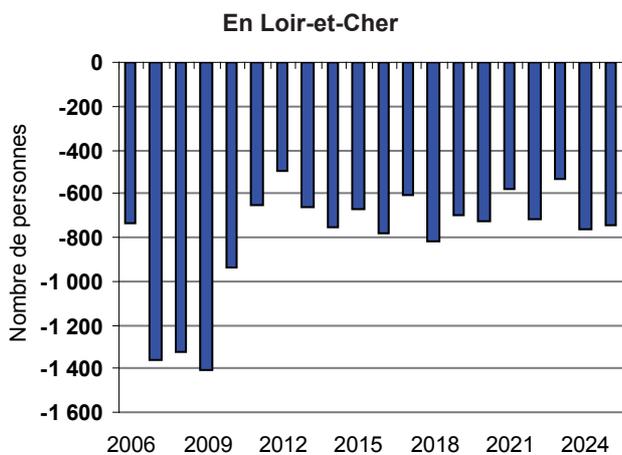
**L'écart le plus important entre les deux séries se situe dans les années que nous venons de vivre (2007 à 2009) ;** il a alors atteint 1 300 à 1 400 personnes. Il devrait se réduire à partir de 2010 pour se stabiliser ensuite globalement autour de 700 personnes par an.

Dans le **Blaisois**, on ne remarque aucune périodicité particulière ; l'écart se situerait en moyenne autour de 330 personnes par an.

En **Vendômois**, l'épisode le plus marqué est a priori passé. A compter de cette année 2010, le déficit moyen s'établirait à 170 personnes par an.

Le **Romorantinais présente une situation très spécifique.** La **période actuelle (2007-2011)** se caractérise par un **différentiel très lourd** : entre 500 et 600 personnes par an. Il est imputable pour l'essentiel à un **déficit important de jeunes** entre 18 et 23 ans, qui correspond à une émigration. Ils étaient en effet présents dans l'arrondissement en 1999. Passé ce cap, l'écart devrait rapidement diminuer pour se stabiliser aux environs de 200 personnes annuellement.

Estimation du solde entre actifs entrants et sortants



D'après source : INSEE - RP 2006

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

## Analyse de quelques données générales issues des DADS 2007

### L'analyse porte sur près de 129 000 postes salariés

Les données fournies par l'INSEE portent sur **128 900 salariés** dont 54,6 % d'hommes et 45,4 % de femmes. Rappelons que tous les secteurs, public et privé, sont représentés,

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

### Un faible taux d'emploi des travailleurs âgés en France

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

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

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

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

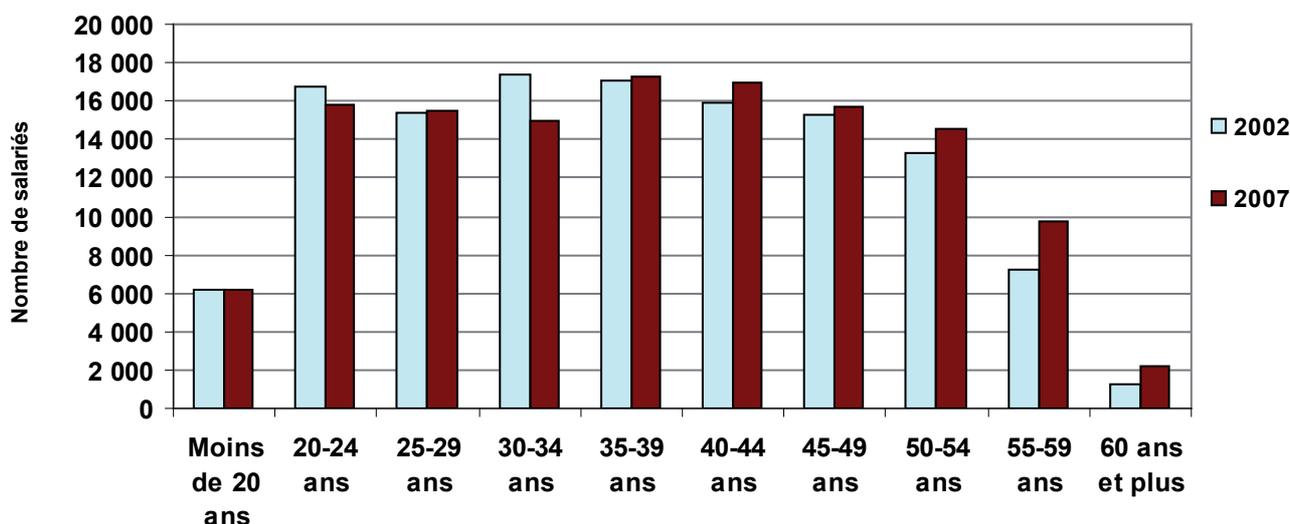
### 2 salariés sur 10 ont 50 ans ou plus en Loir-et-Cher en 2007

En 2006, le **taux d'activité des 55-64 ans s'établit à 37,7 % en Loir-et-Cher**, donc légèrement inférieur à la moyenne nationale. Si ce taux n'évolue que faiblement, la **population concernée** voit en revanche ses **effectifs croître de façon sensible**. On compte en effet près de **12 000 postes tenus par des salariés de 55 ans et plus en 2007**, soit **3 500 de plus qu'en 2002**. De même, les 50-55 ans sont plus nombreux (+ 1 250). Le haut

de la pyramide s'est donc sensiblement étoffé au cours de ces 5 années.

Ainsi, plus de 20 % des salariés du département ont atteint au moins 50 ans en 2007, contre 17,3 % en 2002. Pour ceux de 55 ans et plus, on est passé dans le même temps de 6,7 % à 9,3 %.

Répartition des postes de salariés du Loir-et-Cher par âge quinquennal en 2002 et 2007 (nombre)

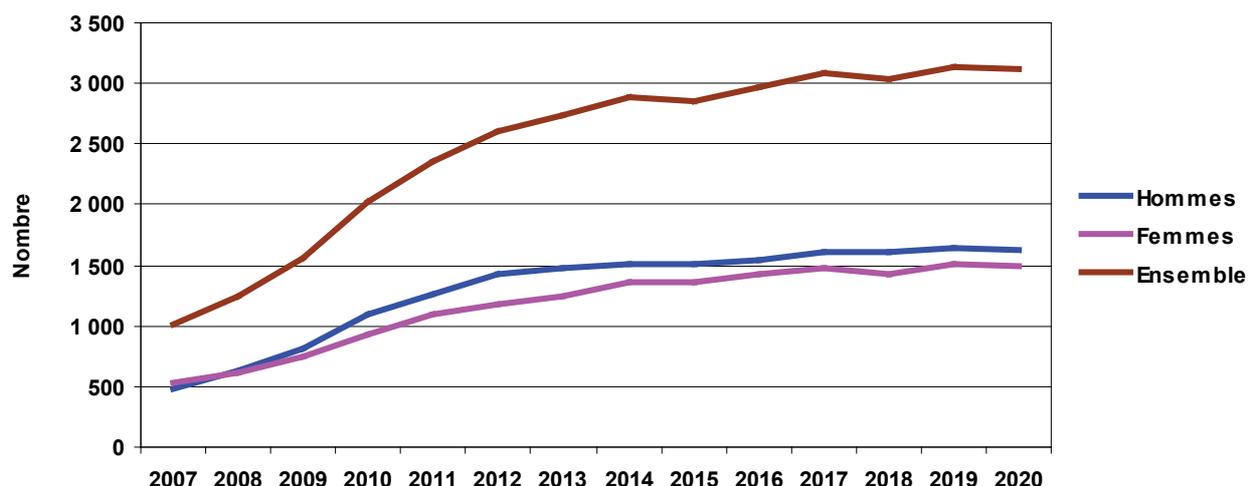


D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

**A partir de 2010, ce sont au moins 2 000 salariés qui atteindront l'âge de 60 ans chaque année.** Ensuite, leur nombre va croître fortement jusqu'en 2014. La montée sera très modérée à partir de cette date. Le **seuil**

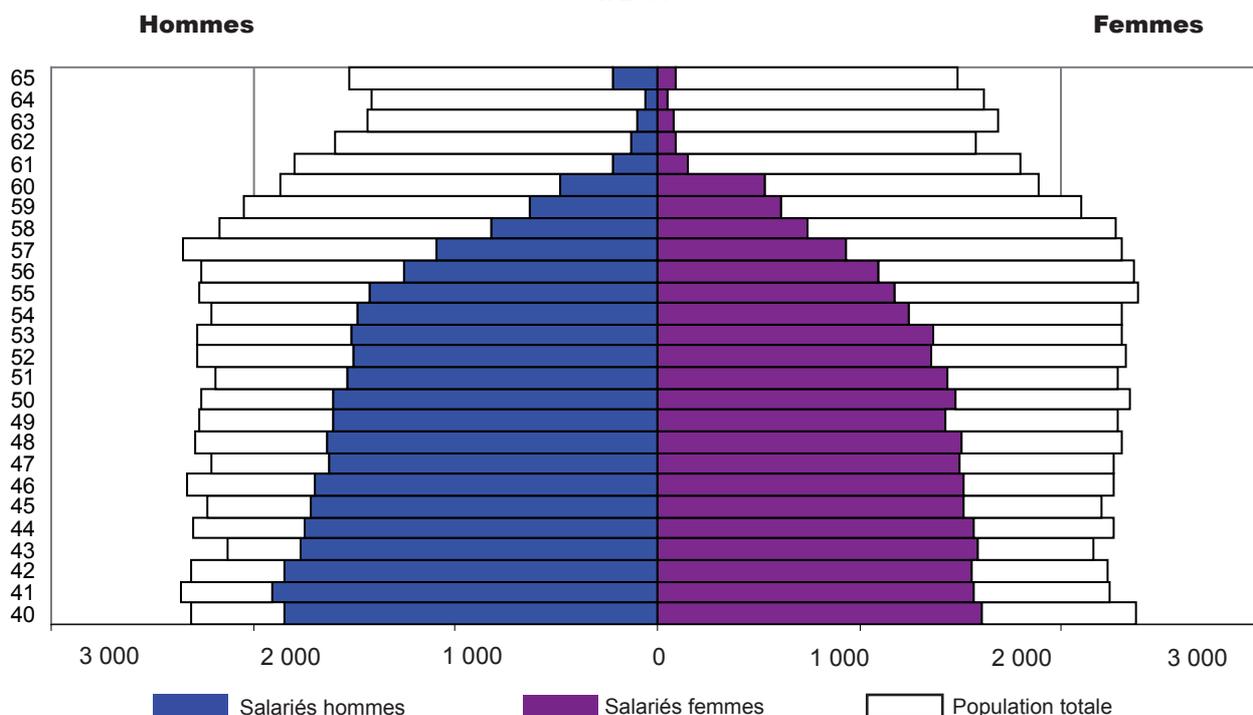
**des 3 000 salariés par an serait atteint en 2017.** On constate que les deux courbes sont très proches pour les deux sexes.

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



D'après source : INSEE - DADS 2007

### Poids des postes de travail tenus par des salariés de 40 ans et plus dans la population totale par âge en Loir-et-Cher en 2007



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

A l'exemple de ce qui a été présenté dans l'étude de 2004 (données 2002), une **comparaison entre les salariés et la population totale à chaque âge** (voir pyramide page précédente) permet de mettre en évidence le degré de mobilisation de la main-d'œuvre potentielle.

Compte tenu du moindre degré de fiabilité des données pour les plus jeunes (davantage de doublons - cf note méthodologique au début de ce document), l'exercice a été limité aux personnes de 40 ans et plus.

La part des salariés décroît régulièrement dans la population. Il a été montré précédemment dans cette étude que plus on avance en âge, plus la part prise par les non-salariés augmente (chefs d'entreprise, commerçants, artisans, exploitants agricoles, professions libérales...). S'y ajoutent également d'autres facteurs, comme l'état de santé. L'écart est ainsi particulièrement élevé pour les personnes de 55 ans et plus, attestant du faible taux d'emploi des seniors.

## Un potentiel de départs en retraite de 36 000 salariés d'ici 2020

Si l'on compte ceux qui ont déjà dépassé l'âge de référence retenue (60 ans), **plus de 7 000 des salariés** tenant des postes déclarés en 2007 (5,5 %) **pourraient avoir cessé leur activité professionnelle entre 2007 et la fin de l'année 2010**. Environ 20 500 auront atteint leur 60 ans d'ici 2015, soit 15,9 % du total et **35 800 en 2020 (27,8 %)**. La projection plus lointaine (2025) n'est donnée qu'à titre indicatif, trop d'hypothèses pesant sur l'âge du départ à la retraite à cette date-là. On remarque que pour chaque intervalle hormis

le premier, les taux de départs potentiels sont un peu plus élevés qu'en 2002.

Le nombre et le poids des salariés de plus de 50 ans sont en effet plus élevés en 2007, en particulier chez les femmes.

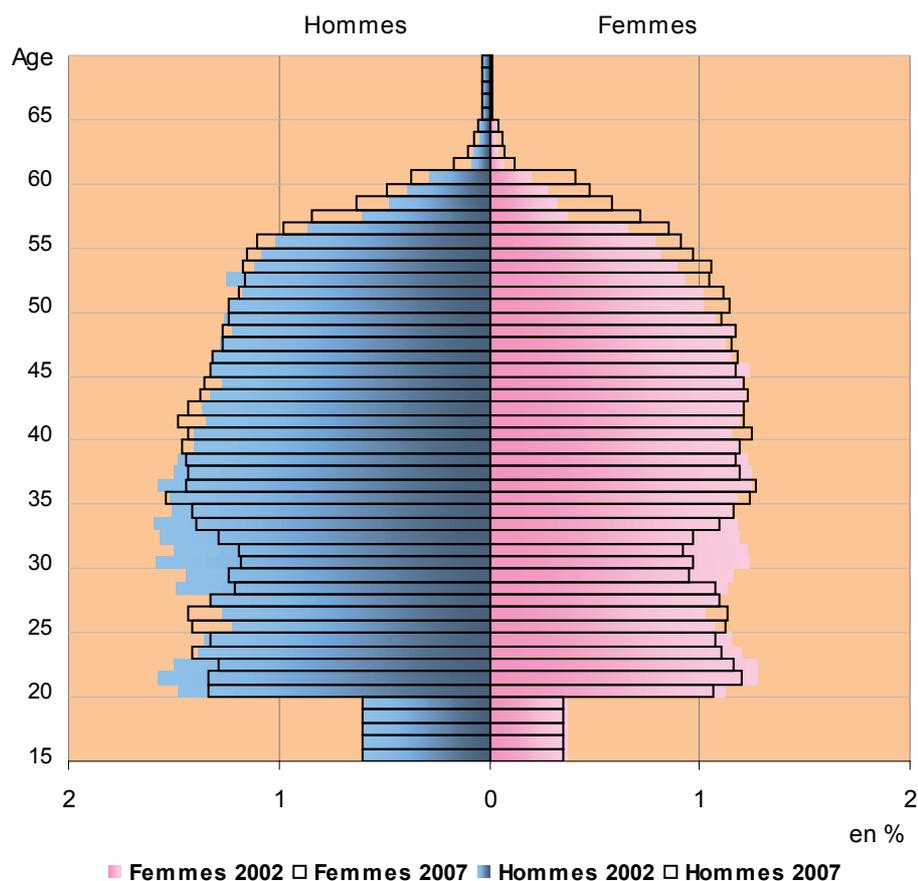
On constate par ailleurs un **creux entre 27 et 35 ans, tant chez les hommes que chez les femmes**, qui mérite une analyse approfondie.

Nombre de postes potentiellement libérés en Loir-et-Cher et poids dans le total 2007

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

D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

Pyramide des âges des salariés en Loir-et-Cher - comparaison 2002 / 2007



D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

Sur la forme de la pyramide, voir méthodologie p. 6

## Un déficit de jeunes actifs

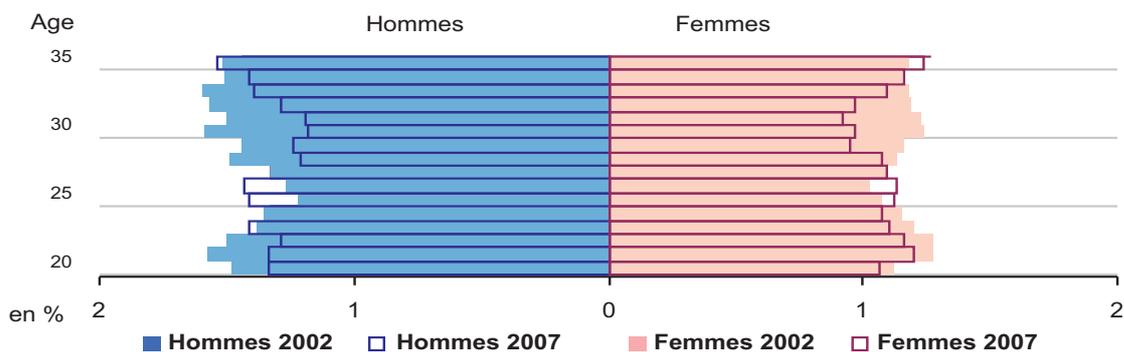
En 2007, les rangs des salariés de 27 à 35 ans sont moins étoffés que les autres. L'effectif le plus faible est enregistré à l'âge de 31 ans ; le déficit est d'environ 600 personnes par rapport à ceux de 26 ou 36 ans.

Il correspond à un creux de la pyramide de la population totale qui s'explique en partie par un déficit démographique (moins de naissances entre 1975 et 1980), mais pas uniquement. Il se retrouve en effet, aux mêmes âges, dans tous les derniers recensements et serait dû également à une double évacuation

de jeunes, ceux partant faire leurs études supérieures à l'étranger du Loir-et-Cher, et ceux quittant le département pour chercher un emploi.

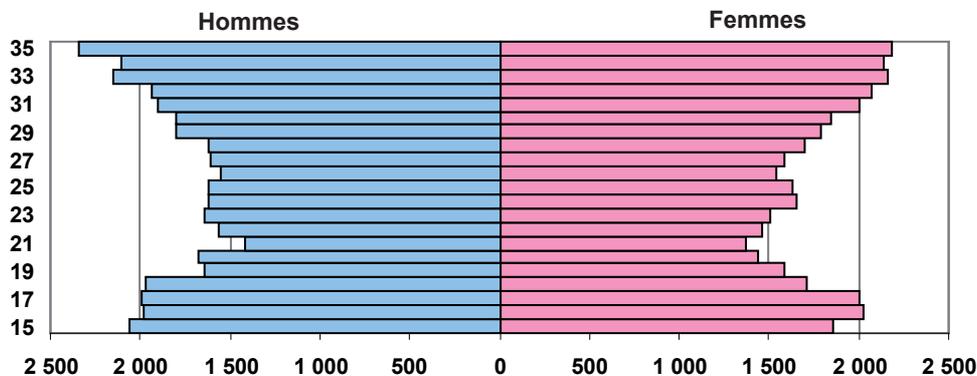
En comparant les cohortes 2002 et 2007, on constate que le creux s'est accentué. On peut émettre l'hypothèse que le phénomène d'évasion a été accéléré par la fermeture de certaines entreprises, en particulier Matra Automobile qui représentait un débouché « naturel » pour bon nombre de jeunes Romorantinois.

Répartition par sexe et âge des postes de travail tenus par des salariés de 20 à 35 ans en Loir-et-Cher - comparaison 2002 / 2007



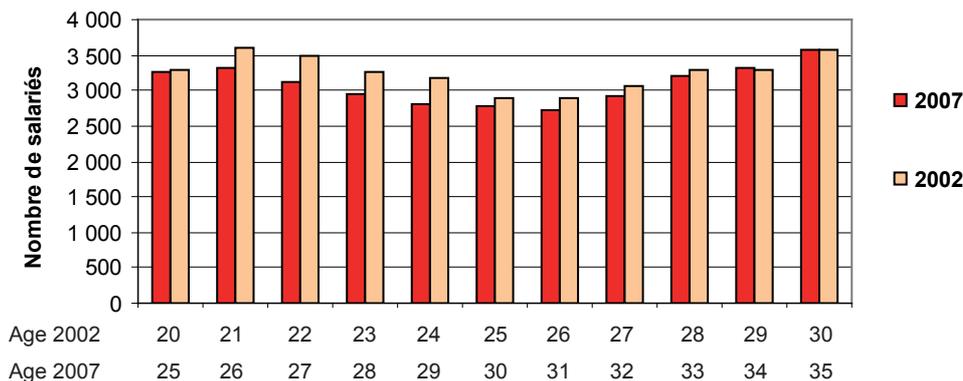
D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

Pyramide des âges de la population totale de 15 à 35 ans en Loir-et-Cher en 2006



D'après source : INSEE - RP 2006

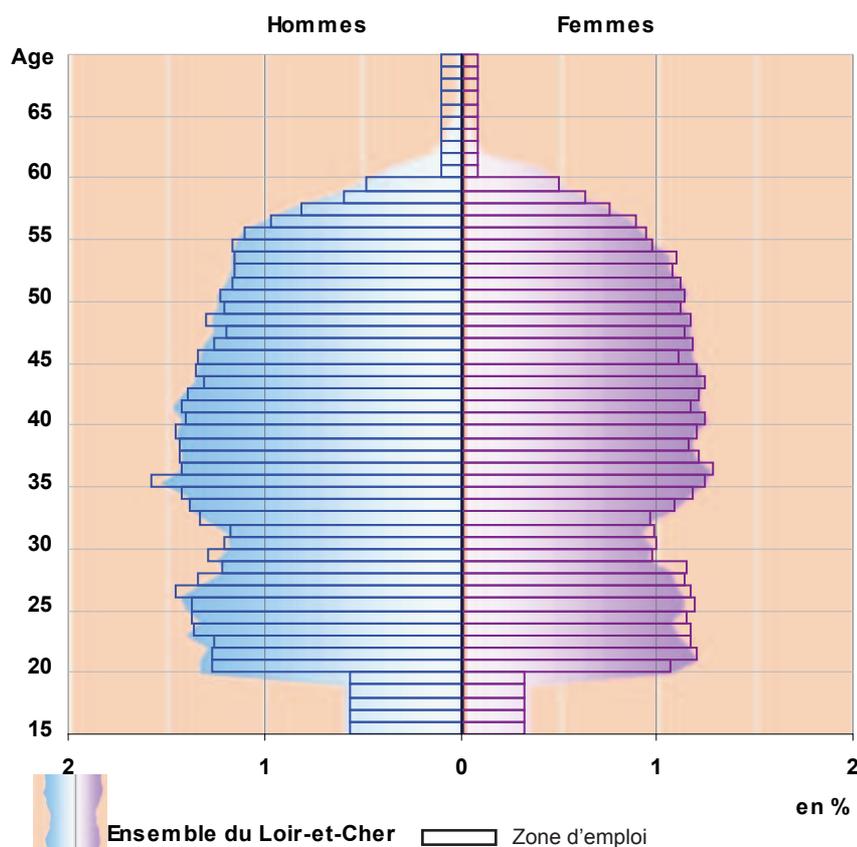
Evolution du nombre de postes tenus par des salariés de 20 à 30 ans entre 2002 et 2007 en Loir-et-Cher



D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

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

### Pyramide des âges des salariés de la ZE de Blois



➤ La pyramide des salariés de la zone d'emploi de Blois est très proche de celle de l'ensemble du Loir-et-Cher. 9,5 % d'entre eux ont 55 ans ou plus (9,3 % pour le département).

➤ Environ 13 000 postes de travail pourraient être libérés par des départs en retraite d'ici 2015 et 9 500 de plus entre 2015 et 2020.

➤ Les taux de départs potentiels sont légèrement plus élevés qu'en 2002, en particulier dans la période actuelle et entre N+5 et N+9.

➤ Entre 2010 et 2013, le potentiel annuel va croître très rapidement de 1 200 à 1 700. A partir de 2014 et jusqu'en 2020, il se situera entre 1 800 et 2 000 postes.

➤ L'écart en volume entre hommes et femmes est infime.

D'après source : INSEE - DADS 2007

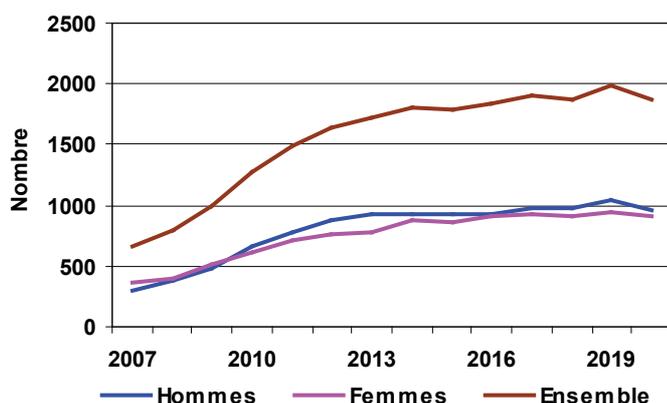
NB : Sur la forme de la pyramide, voir méthodologie p. 6. Pour les données au-dessus de 59 ans, le secret statistique est plus fréquent au niveau des zones d'emploi.

### Nombre de postes potentiellement libérés dans le bassin de Blois et poids dans le total 2007

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

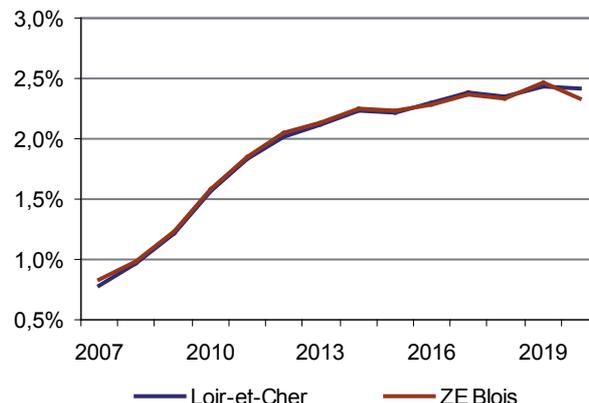
D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

### Salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre) dans le bassin de Blois



D'après source : INSEE - DADS 2007

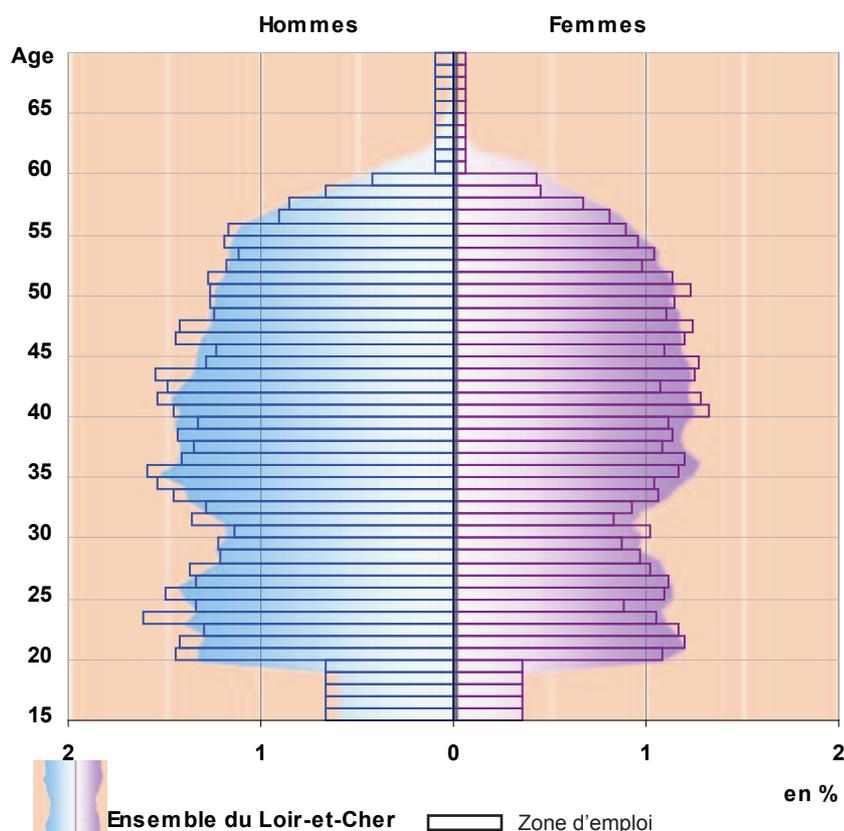
### Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %)



D'après source : INSEE - DADS 2007

## 6 750 départs potentiels en retraite pour la zone d'emploi de Vendôme d'ici 2020

### Pyramide des âges des salariés de la ZE de Vendôme



➤ La part des salariés âgés est un peu moins élevée dans la zone d'emploi de Vendôme. 8,8 % d'entre eux ont 55 ans ou plus contre 9,3 % pour le département. L'écart concerne essentiellement les hommes.

➤ Environ 3 700 postes de travail pourraient être libérés par des départs en retraite d'ici 2015 et 3 000 de plus entre 2015 et 2020.

➤ Les taux de départs potentiels sont légèrement plus élevés qu'en 2002, quelle que soit la période considérée.

➤ Jusqu'en 2012, le potentiel annuel va croître très rapidement pour atteindre 500 postes. Une nouvelle phase interviendra ensuite à partir de 2016 (autour de 590 à 600 par an).

➤ Le potentiel de départs des femmes est toujours inférieur à celui des hommes, en volume.

D'après source : INSEE - DADS 2007

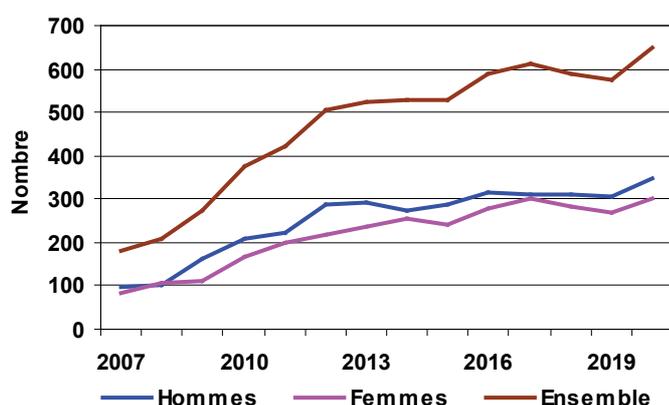
NB : Sur la forme de la pyramide, voir méthodologie p. 6. Pour les données au-dessus de 59 ans, le secret statistique est plus fréquent au niveau des zones d'emploi.

### Nombre de postes potentiellement libérés dans le bassin de Vendôme et poids dans le total 2007

	Entre N et N+4	Entre N+5 et N+9	Entre N+10 et N+14	Entre N+15 et N+19
Nombre de postes	1 219	2 509	3 018	3 154
Poids 2007 (%)	5,0	10,2	12,3	12,9
Poids 2002 (%)	3,2	8,5	10,4	12,0

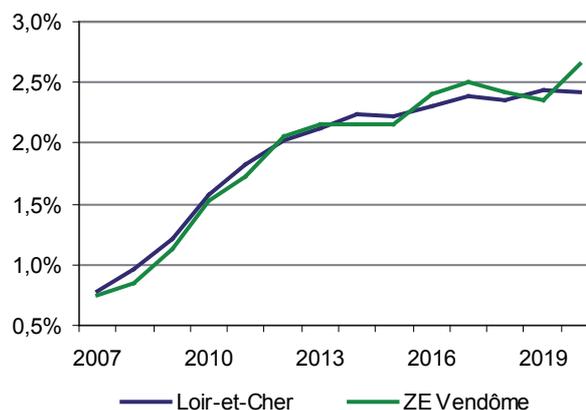
D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

### Salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre) dans le bassin de Vendôme



D'après source : INSEE - DADS 2007

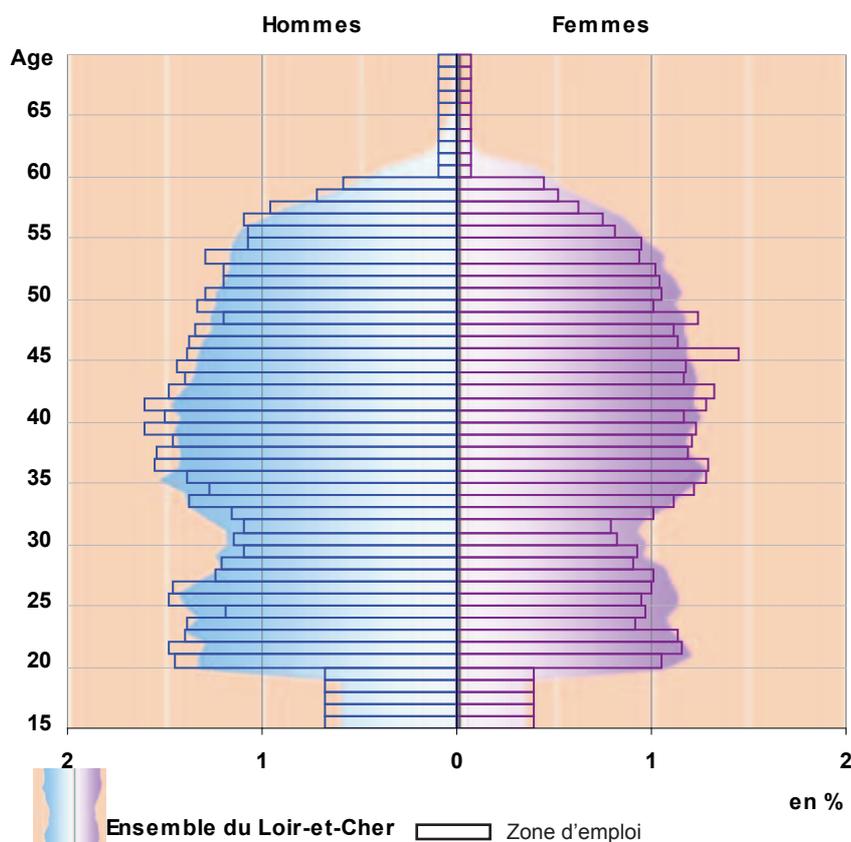
### Part des salariés ayant atteint 60 ans par année (en %)



D'après source : INSEE - DADS 2007

## 6 600 départs potentiels en retraite pour la zone d'emploi de Romorantin d'ici 2020

### Pyramide des âges des salariés de la ZE de Romorantin



D'après source : INSEE - DADS 2007

NB : Sur la forme de la pyramide, voir méthodologie p. 6. Pour les données au-dessus de 59 ans, le secret statistique est plus fréquent au niveau des zones d'emploi.

➤ La part des salariés âgés de la zone d'emploi de Romorantin est très légèrement inférieure à la moyenne départementale : 9,1 % d'entre eux ont 55 ans ou plus contre 9,3 %.

➤ Environ 3 700 postes de travail pourraient être libérés par des départs en retraite d'ici 2015 et 2 900 de plus entre 2015 et 2020.

➤ Hormis entre N et N+4, les taux de départs potentiels sont égaux ou inférieurs à ceux constatés en 2002. Il s'agit d'une spécificité propre au bassin.

➤ Le potentiel annuel va croître régulièrement jusqu'en 2014, où il atteindra 540 postes. L'augmentation sera plus modérée ensuite avec un maximum de 600 en 2020.

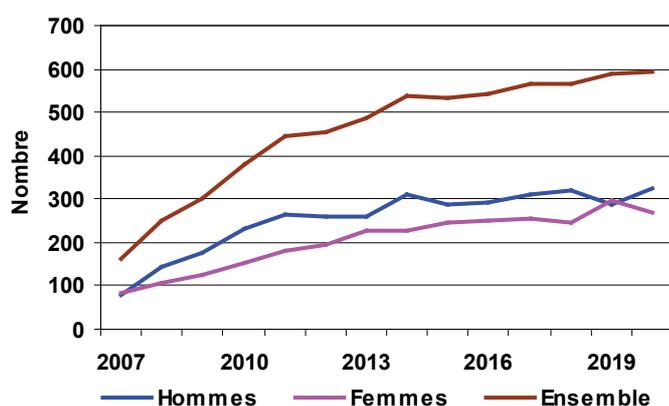
➤ Le potentiel de départs des femmes est toujours inférieur à celui des hommes, en volume.

### Nombre de postes potentiellement libérés dans le bassin de Romorantin et poids dans le total 2007

	Entre N et N+4	Entre N+5 et N+9	Entre N+10 et N+14	Entre N+15 et N+19
Nombre de postes	1 289	2 459	2 853	3 219
Poids 2007 (%)	5,3	10,2	11,8	13,3
Poids 2002 (%)	4,0	10,1	12,1	13,5

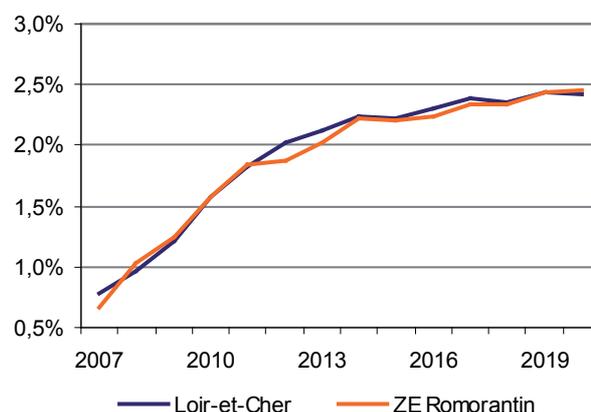
D'après sources : INSEE - DADS 2002 et 2007

### Salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre) dans le bassin de Romorantin



D'après source : INSEE - DADS 2007

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



D'après source : INSEE - DADS 2007

## Un potentiel de départs plus important qu'en 2002, à l'exception de la construction

- **L'industrie** présente un **taux** de départs potentiels **plus élevé** que la moyenne d'ici 2020 (32 %), représentant environ 8 800 postes ; c'était déjà le cas en 2002 (27,7 %). Plus de la moitié (4 900 postes, 18 %) devraient se libérer d'ici 2015.

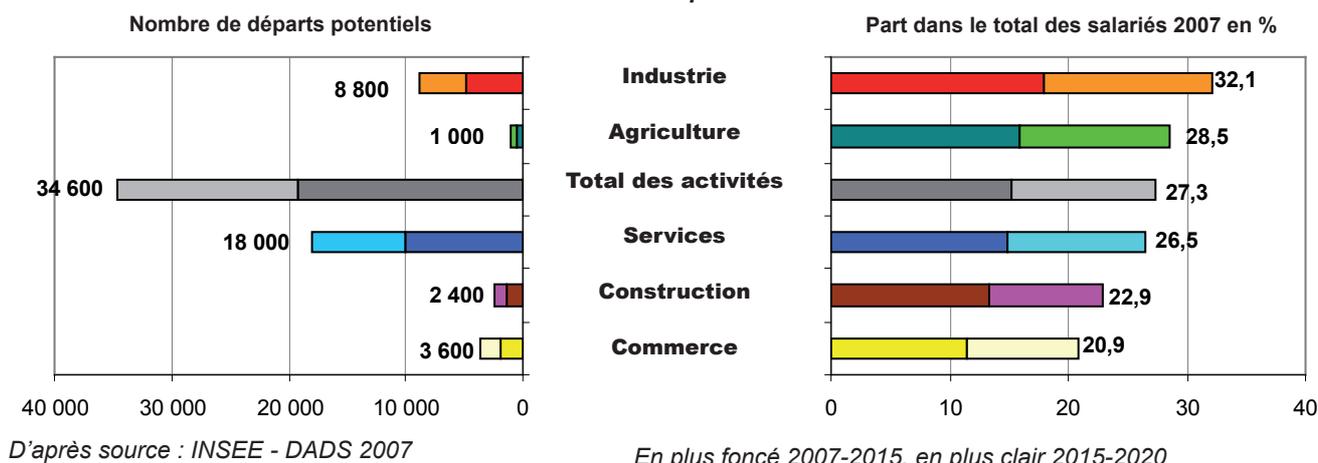
- **L'agriculture** présente un taux de 28,5 % (1 000 postes) ; elle apparaît nettement plus concernée qu'en 2002 (23,3 %). 560 postes seraient libérés d'ici 2015 (16 %).

- Les **services** ont, logiquement, le plus fort contingent de départs potentiels d'ici 2020 (18 000) et un taux de 26,5 % (24,2 % en 2002). Pour 2015, 10 100 salariés (15 %) auront atteint 60 ans.

- La **construction** semble avoir opéré un **rajeunissement** durant la période récente. Le fort développement de l'activité a favorisé l'embauche, mais aussi l'apprentissage. Le taux est inférieur à celui de 2002, pour un potentiel équivalent (2 400 postes et 22,9 %, contre 2 300 postes et 25,7 %). D'ici 2015, un peu plus de 1 400 salariés sont concernés (13,3 %).

- Le **commerce** présente un taux de départs potentiels de 20,9 % (19,2 % en 2002), correspondant à 3 600 postes à l'horizon 2020. Pour 2015, le potentiel est de 1 960 postes (11,4 %).

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



## Un potentiel de départs en retraite élevé, en effectifs, dans la santé, l'action sociale et l'administration

L'examen des départs potentiels selon les branches détaillées permet de mettre en évidence des **écarts très significatifs**. Seules les activités comptant un nombre total de salariés suffisamment représentatif (plus de 800 en 2007 dans le cas présent) ont été prises en compte, afin d'assurer toute la pertinence requise à l'analyse.

- Il y a **très peu d'activités autour de la moyenne** générale. L'on compte beaucoup plus d'activités en-dessus de la moyenne qu'au-dessous (19 contre 11).

- Sur les huit branches comptant les taux de départs les plus élevés d'ici 2020 (supérieurs à 35 %), 4 appartiennent à l'industrie et 4 aux services. Ce résultat tranche nettement avec celui de 2002 (7 sur 8 étaient des activités de services).

- Les 4 branches présentant les taux les plus faibles (inférieurs à 16 %) sont uniquement des activités de services. Pour trois d'entre elles, les départs se feront en grande partie entre 2015 et 2020.

- Trois des quatre branches présentant le taux de départs le plus élevé appartiennent à l'industrie : **Imprimerie, composants électriques et électroniques, produits minéraux** (céramique et produits réfractaires). Ce sont des **activités en pleine mutation**, en particulier l'imprimerie et les produits minéraux, où beaucoup de partants ne sont a priori pas remplacés. Certaines sont également soumises à la forte concurrence des pays à faible coût de main-d'œuvre. En témoignent les fermetures des usines Porcelaine de Sologne et IKF à Lamotte-Beuvron et celle annoncée en 2010 des Produits Céramiques de Touraine à Selles-sur-Cher.

- **L'administration publique** (collectivités territoriales, chambres consulaires, organismes de sécurité sociale, etc.) est particulièrement concernée par le remplacement de ses actifs dans les années qui viennent : près de **4 sur 10 auront atteint 60 ans d'ici 2020** et 1 sur 4 d'ici 2015, représentant 2 500 postes.

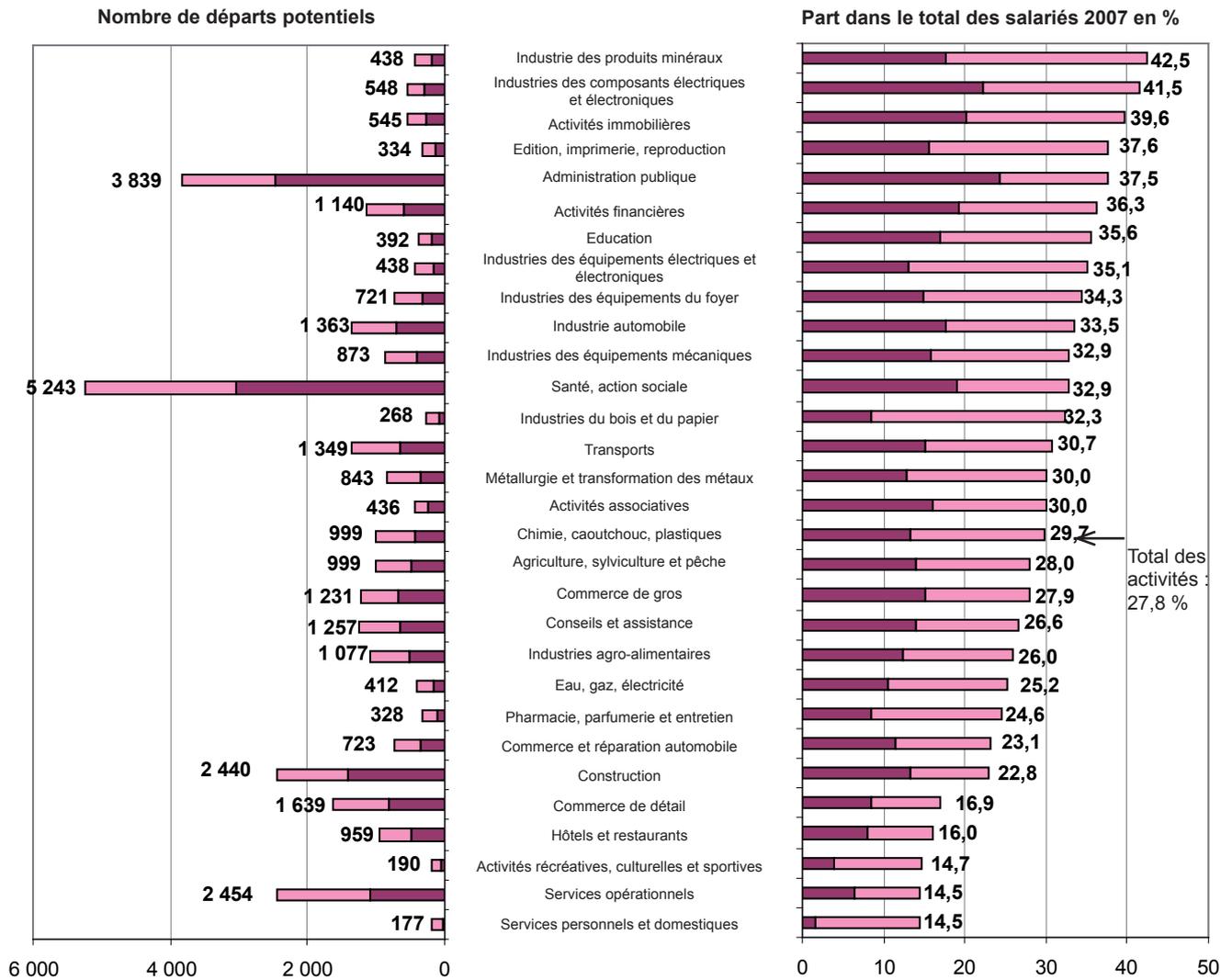
- La **santé et l'action sociale** regroupent le potentiel le plus important en termes d'effectifs. Une analyse à un niveau plus fin de la nomenclature permet de différencier les deux activités. Celles de la santé ont un effectif et un taux de départs potentiels un peu plus élevés que l'action sociale.

Le recours à la nomenclature d'activités plus détaillée permet également de repérer des écarts très importants au sein des services opérationnels, entre l'intérim et les services de sécurité et de nettoyage, ainsi qu'au sein du commerce. Par ailleurs, certaines activités peuvent être isolées : bâtiment, transport de marchandises, services professionnels (qui appartiennent à la branche conseils et assistance).

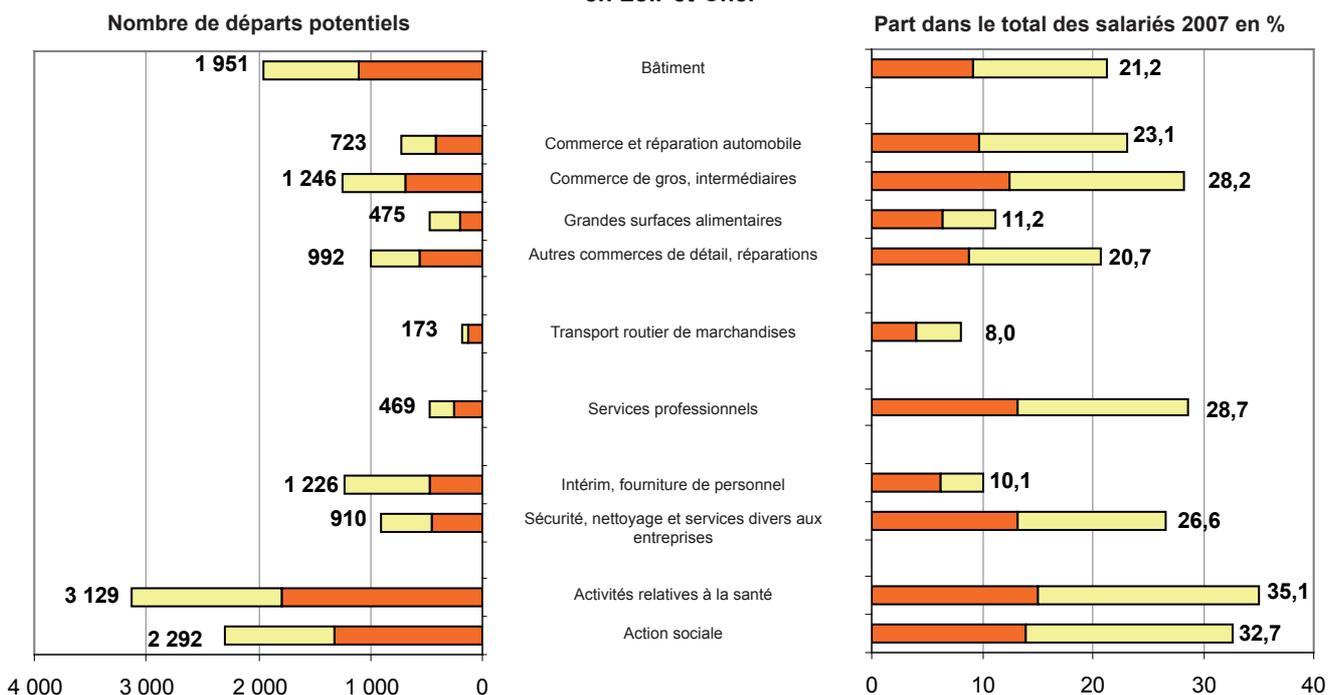
Toutes ces activités font l'objet d'une présentation personnalisée au chapitre suivant, en distinguant les départs potentiels par période.

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

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



**Potentiel de départs en retraite pour quelques branches d'activité détaillées d'ici 2015 et 2020 en Loir-et-Cher**



D'après source : INSEE - DADS 2007

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

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

**Le bassin de Blois concentre les deux-tiers des salariés et des départs potentiels en retraite des services**

- L'**industrie** présente le taux de départs potentiels le plus élevé d'ici 2020 (30,2 %) ; en volume, cela représente environ 2 800 postes. Rappelons cependant que 20 % de ses effectifs ne sont pas ventilés par âge (voir avertissement ci-dessus).
- L'**agriculture** présente un taux de 30 % (près de 600 postes à l'horizon 2020) ; c'est davantage que la moyenne départementale pour ce secteur.
- La zone d'emploi de Blois concentre les deux-tiers des salariés et du potentiel de départs des **services**. Le contingent de départs potentiels pour 2020 atteint 12 100 postes et un

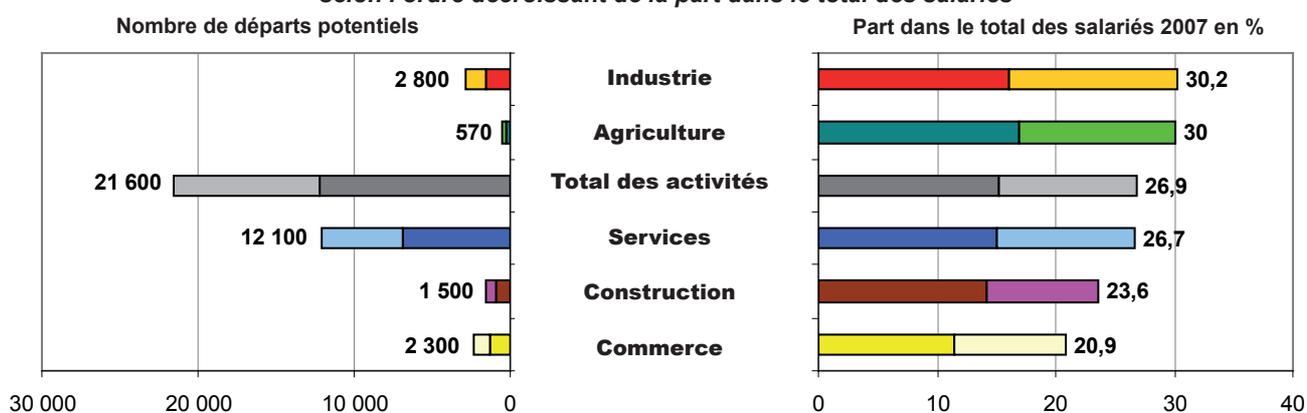
taux de 26,7 %.

- La **construction** représente un potentiel de départs (2020) de 1 500 postes pour un taux de 23,6 %, légèrement supérieur à la moyenne départementale.

- Le **commerce** présente un taux de départs potentiels de 20,9 % d'ici 2020, correspondant à 2 300 postes.

- Pour les cinq secteurs d'activités, **plus de la moitié des départs en retraite interviendraient d'ici 2015**, de 53 % pour l'industrie à 59 % pour la construction.

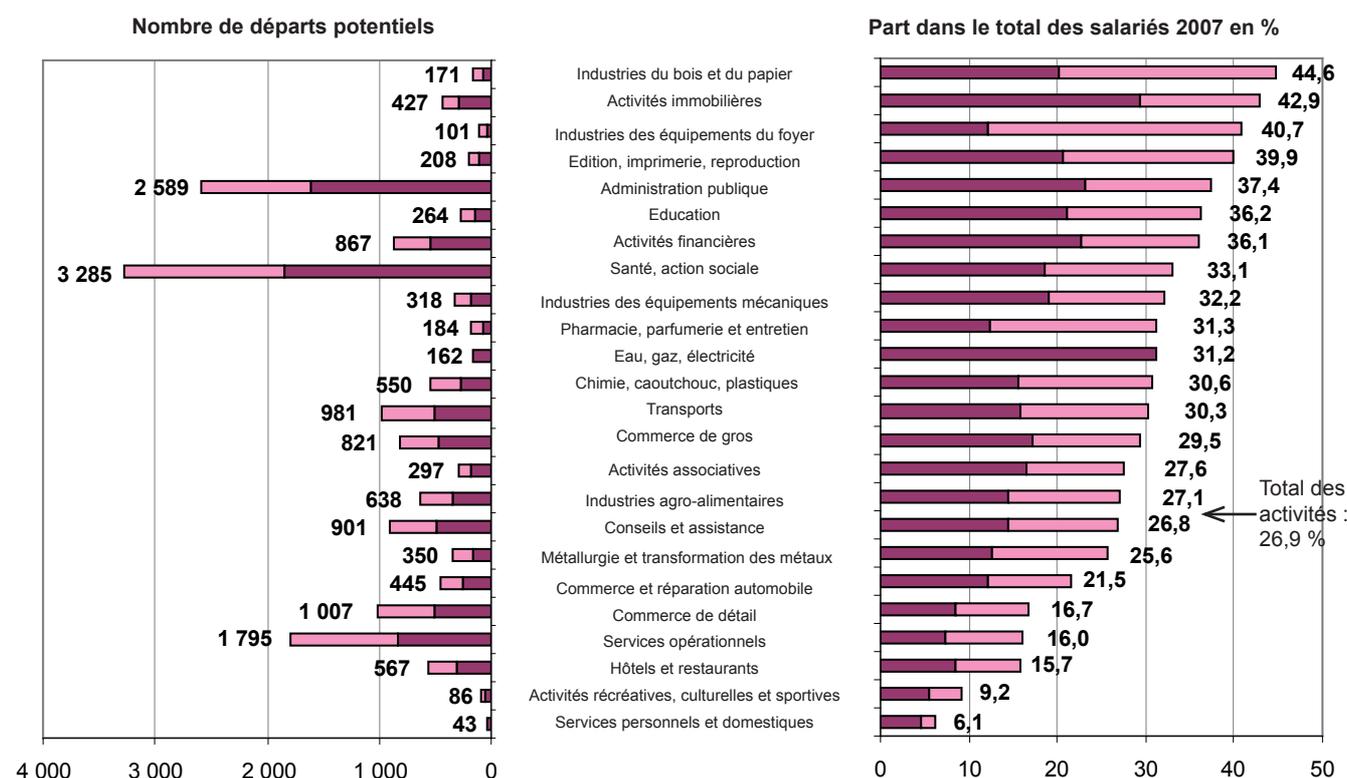
**Potentiel de départs en retraite par grand secteur d'activité d'ici 2015 et 2020 dans la zone d'emploi de Blois selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés**



D'après source : INSEE - DADS 2007

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

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



D'après source : INSEE - DADS 2007

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

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

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

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

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

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

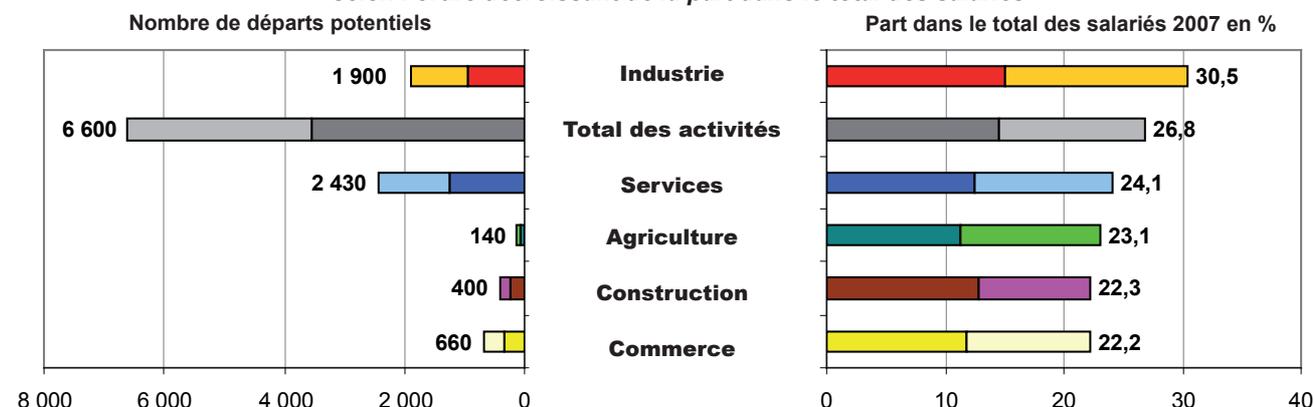
D'après source : INSEE - DADS 2007

**Avertissement** : En raison du secret statistique (voir note méthodologique page 4), 18 % des effectifs de l'industrie ne sont pas ventilés par âge.

### Des salariés agricoles plus jeunes en Vendômois

- Le taux de départs potentiels de l'**industrie** s'établit à 30,5 % ; en volume, cela représente environ 1 900 postes. Rappelons cependant que 18 % de ses effectifs ne sont pas ventilés par âge (voir avertissement ci-dessus).
- Pour les **services**, le contingent de départs potentiels dépasse 2 400 postes, pour un taux de 24,1 %.
- L'**agriculture** présente un taux de 23,1 % (140 postes) ; les salariés y sont nettement plus jeunes que dans les deux autres bassins.
- La **construction** représente un potentiel de départs de 400 postes pour un taux de 22,3 %.
- Le taux de départs potentiels du **commerce** est supérieur à la moyenne départementale (22,2 %) ; il correspond à 660 postes.
- Globalement, **il devrait y avoir un peu plus de départs d'ici 2015 qu'entre 2015 et 2020**, sauf dans l'agriculture. Dans la construction, 12,5 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2015 et seulement 9,6 % au cours des cinq années suivantes.

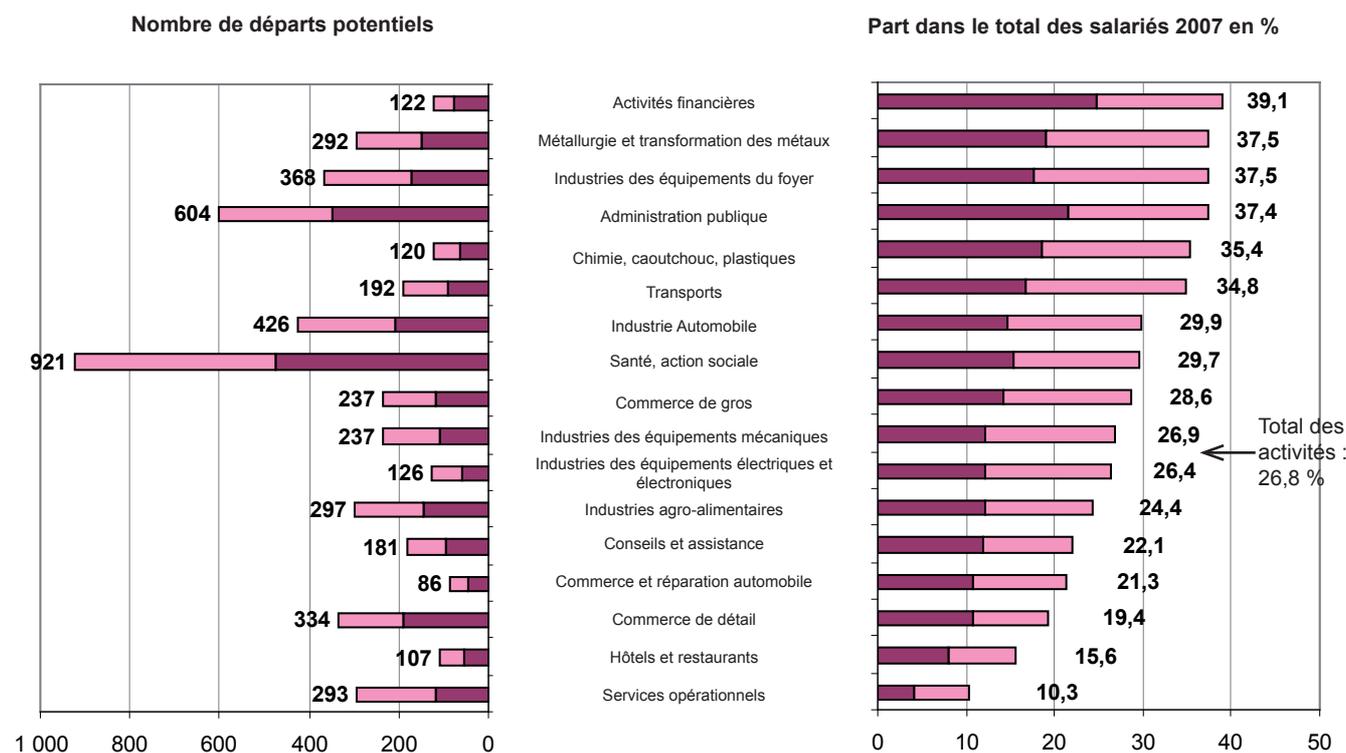
**Potentiel de départs en retraite par grand secteur d'activité d'ici 2015 et 2020 dans la zone d'emploi de Vendôme**  
selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés



D'après source : INSEE - DADS 2007

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

**Potentiel de départs en retraite pour les principales branches d'activité d'ici 2015 et 2020 Bassin de Vendôme**  
selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés



D'après source : INSEE - DADS 2007

A l'image des secteurs, **les écarts entre les branches sont moins étendus** que dans les autres bassins d'emploi du département. Néanmoins, ici aussi, le **potentiel de départs de l'administration** représente, en volume, un élément essentiel pour l'avenir du marché local du travail. De même pour la **santé et l'action sociale**, d'autant que le **vieillessement de la population** (un peu plus marqué en Vendômois que dans le Blaisois) **va faire croître les besoins en personnels pour faciliter le maintien à domicile**.

**Dans l'industrie**, on remarque que des branches stratégiques pour le Vendômois (mécanique, équipements électriques et électroniques, agroalimentaire) ont des salariés proportionnellement plus jeunes que dans l'ensemble du Loir-et-Cher. On constate en revanche l'inverse pour la métallurgie et les équipements du foyer, dont la plus grande partie des salariés concernés auront atteint 60 ans d'ici 2015.

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

Activité	Nombre total de salariés	Part des salariés dans le total Loir-et-Cher (%)	Nombre de départs potentiels à la retraite	Taux de départ 2020 (%)	Ecart avec taux Loir-et-Cher (points)
Activités financières	312	9,9	122	39,1	2,8
Administration publique	1 616	15,8	630	39,0	1,5
Métallurgie et transformation des métaux	779	27,7	292	37,5	7,5
Industries des équipements du foyer	982	46,8	368	37,5	3,1
Chimie, caoutchouc, plastiques	339	10,1	120	35,4	5,6
Transports	551	12,6	192	34,8	4,1
Santé, action sociale	3 103	19,5	940	30,3	-2,6
Industrie automobile	1 425	35,0	426	29,9	-3,6
Commerce de gros	829	18,8	237	28,6	0,7
Industries des équipements mécaniques	880	33,2	237	26,9	-6,0
Industries des équipements électriques et électroniques	477	38,3	126	26,4	-8,7
Industries agro-alimentaires	1 218	29,4	297	24,4	-1,6
Conseils et assistance	819	17,4	181	22,1	-4,5
Commerce et réparation automobile	403	12,9	86	21,3	-1,7
Commerce de détail	1 726	17,8	334	19,4	2,5
Hôtels et restaurants	684	11,4	107	15,6	-0,3
Services opérationnels	2 852	16,9	293	10,3	-4,2

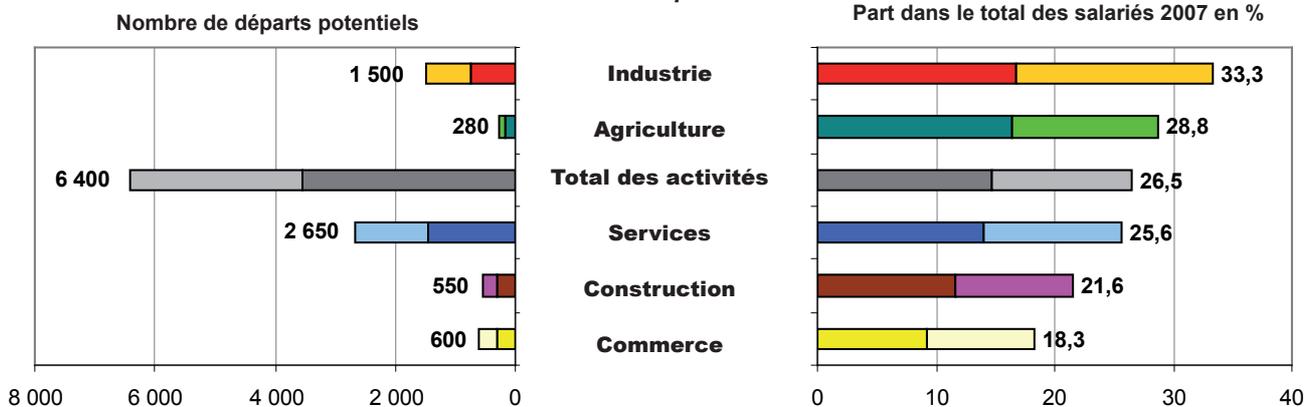
D'après source : INSEE - DADS 2007

**Avertissement :** En raison du secret statistique (voir note méthodologique page 4), 6 % des effectifs de l'industrie et 7 % de ceux des services ne sont pas ventilés par âge. Les écarts sont cependant moins marqués que pour les deux autres bassins.

### Des différences plus marquées entre secteurs en Romorantinois

- Le taux de départs potentiels à la retraite des salariés de l'**industrie** à l'horizon 2020 est plus élevé que la moyenne du Loir-et-Cher pour ce secteur (33,3 %) ; en volume, cela représente environ 1 500 postes.
- L'**agriculture** présente un taux de 28,8 % (d'ici 2020), très proche de la moyenne départementale pour ce secteur. Il correspond à près de 280 postes.
- Pour les **services**, le volume de départs potentiels dépasse 2 600 postes, pour un taux de 25,6 %.
- La **construction** représente un potentiel de départs d'environ 550 postes pour un taux de 21,6 % ; celui-ci est un peu inférieur à la moyenne.
- De même pour le **commerce** dont le taux de départs potentiels s'établit à moins de 19 %, correspondant à 600 postes.
- Dans la **construction, les services et l'agriculture, les départs seront plus nombreux d'ici 2015** que dans les cinq années suivantes. La répartition est équilibrée dans les deux autres secteurs d'activités.

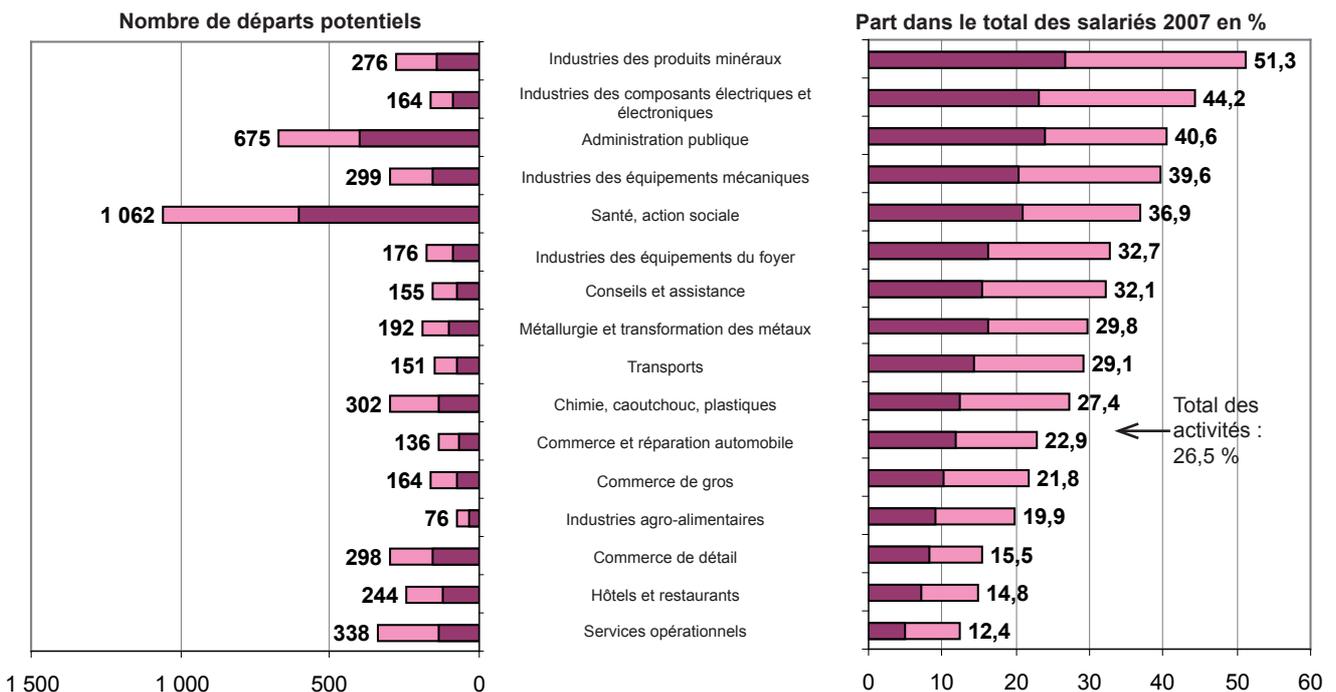
**Potentiel de départs en retraite par grand secteur d'activité d'ici 2015 et 2020 dans la zone d'emploi de Romorantin-Lanthenay selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés**



D'après source : INSEE - DADS 2007

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

**Potentiel de départs en retraite pour les principales branches d'activité d'ici 2015 et 2020 Bassin de Romorantin-Lanthenay selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés**



D'après source : INSEE - DADS 2007

Les **situations** des différentes branches face à la problématique des départs en retraite sont **nettement contrastées en Romorantinois**. Le cas de l'industrie des **produits minéraux** (évoqué lors de l'examen des données départementales et concernant la céramique et les produits réfractaires) apparaît typique d'une activité en perte de vitesse. **Plus de la moitié des salariés présents en 2007 auront atteint 60 ans d'ici 2020**. Dans une moindre mesure, les composants électriques et électroniques sont dans une situation analogue, mais leurs effectifs sont plus modestes. A l'inverse, les salariés de la branche **chimie, caoutchouc, plastiques sont plus jeunes** dans la zone d'emploi,

signe d'un certain dynamisme ; on remarque de surcroît que le Romorantinois regroupe près d'un tiers du total des salariés de celle-ci.

Comme dans l'ensemble du Loir-et-Cher, le poids des **départs potentiels dans l'administration publique** est important, tout comme celui de la **santé et de l'action sociale**. Pour ces deux activités, la part des salariés de 2007 qui auront atteint 60 ans en 2020 est un peu supérieure dans le Romorantinois (3 à 4 points de plus que pour la moyenne départementale).

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

Activité	Nombre total de salariés	Part des salariés dans le total Loir-et-Cher (%)	Nombre de départs potentiels à la retraite	Taux de départ 2020 (%)	Ecart avec taux Loir-et-Cher (points)
Industrie des produits minéraux	538	52,2	276	51,3	8,8
Industries des composants électriques et électroniques	371	28,1	164	44,2	2,7
Administration publique	1 664	16,3	675	40,6	3,1
Industries des équipements mécaniques	755	28,4	299	39,6	6,7
Santé, action sociale	2 881	18,1	1 062	36,9	4,0
Industries des équipements du foyer	538	25,6	176	32,7	-1,6
Conseils et assistance	483	10,2	155	32,1	5,5
Métallurgie et transformation des métaux	644	22,9	192	29,8	-0,2
Transports	519	11,8	151	29,1	-1,7
Chimie, caoutchouc, plastiques	1 104	32,9	302	27,4	-2,4
Commerce et réparation automobile	594	19,0	136	22,9	-0,2
Commerce de gros	754	17,1	164	21,8	-6,2
Industries agro-alimentaires	382	9,2	76	19,9	-6,1
Commerce de détail	1 922	19,8	298	15,5	-1,4
Hôtels et restaurants	1 651	27,5	244	14,8	-1,2
Services opérationnels	2 731	16,2	338	12,4	-2,1

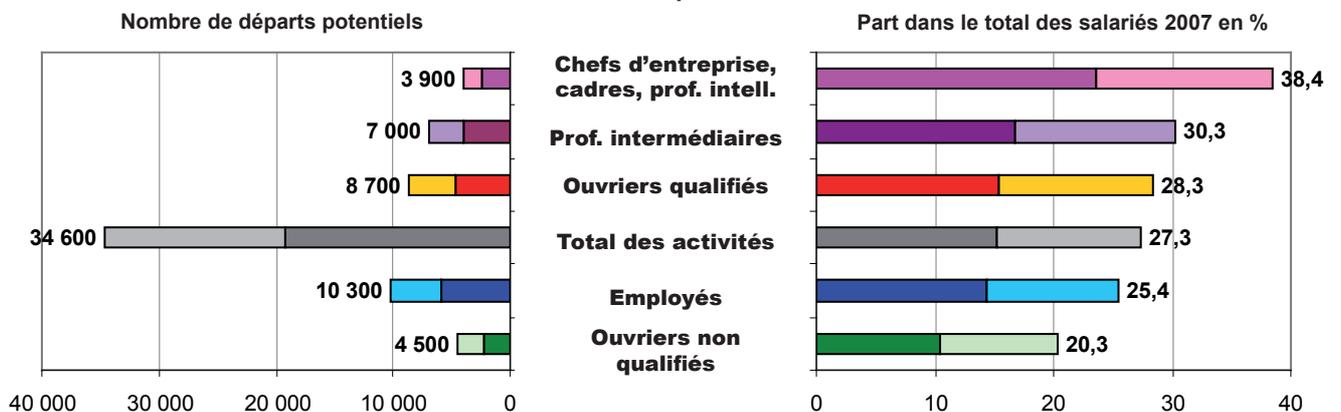
*D'après source : INSEE - DADS 2007*

## Une relation étroite entre l'âge et la position hiérarchique

- Les **chefs d'entreprise** (salariés), **cadres et professions intellectuelles supérieures** présentent un taux de départ supérieur à 38 % d'ici 2020, pour un volume de 3 900 postes. L'encadrement supérieur a nécessairement une moyenne d'âge plus élevée, l'accession à ces fonctions étant pour certains un aboutissement de carrière. Pour ces postes à responsabilité, on peut penser également que la retraite se passe plutôt au-delà de 60 ans.
- La **relation entre la position hiérarchique et l'âge transparaît nettement dans la répartition par grande tranche d'âge**.
- Les besoins de remplacement d'ici 2020 des **professions intermédiaires** sont importants : 7 000 postes (30 %).
- Les **ouvriers qualifiés** ont un taux de départ proche de l'ensemble des salariés (28 %). En volume, le potentiel de départs représente 8 700 postes à l'horizon 2020.
- Les **employés** sont assez jeunes : un tiers a moins de 30 ans. L'impact en volume est néanmoins très important puisque **plus de 10 000** (25,4 %) auront atteint 60 ans d'ici 2020; dont 5 800 d'ici 2015.
- Les **ouvriers non qualifiés** sont de loin les plus jeunes : 42 % ont moins de 30 ans. Pour bon nombre, le déroulement de carrière devrait se traduire par un changement de catégorie. Néanmoins, ils seront 4 500 à avoir atteint 60 ans d'ici 2020.

### Potentiel de départs en retraite par grande catégorie socioprofessionnelle d'ici 2015 et 2020 en Loir-et-Cher

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

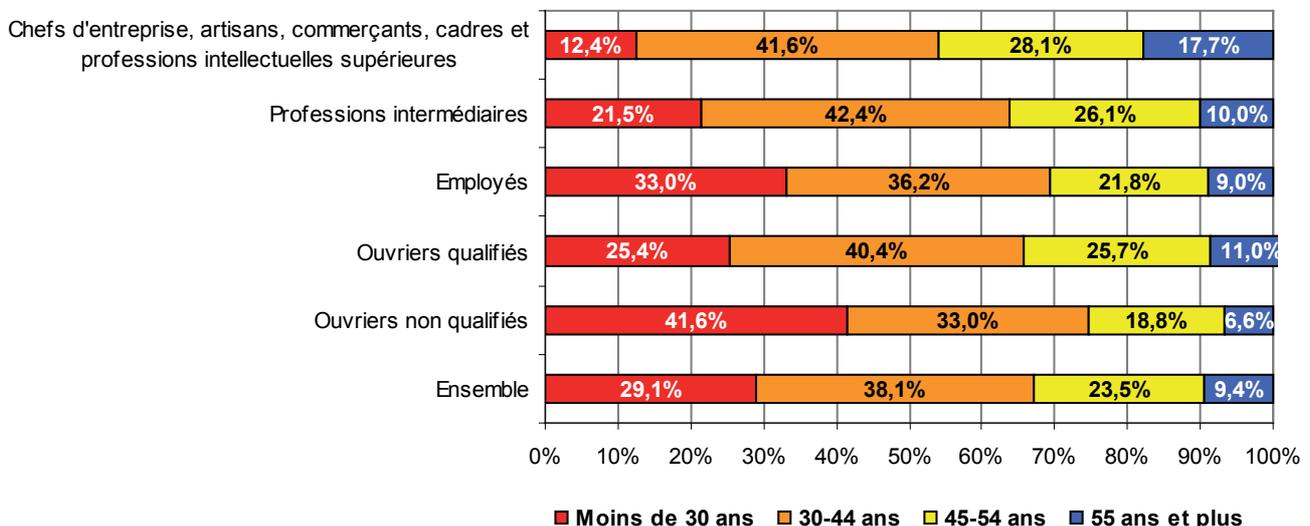


D'après source : INSEE - DADS 2007

Pour ce graphique et les suivants de même nature, en plus foncé 2007-2015, en plus clair 2015-2020

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

### Répartition des salariés par grande tranche d'âge selon les catégories socioprofessionnelles en Loir-et-Cher (en %)



D'après source : INSEE - DADS 2007

## Des écarts importants au sein des ouvriers qualifiés qui traduisent les différences d'évolution des activités

Comme pour les activités, l'étude des départs potentiels peut être déclinée à un niveau plus fin. Là encore, l'exercice est limité aux catégories comptant plus de 300 salariés en 2007. Il n'est d'ailleurs pas réalisable par zone d'emploi, en raison du secret statistique.

- **Trois catégories socioprofessionnelles présentent des taux de départs potentiels en 2020 supérieurs à 50 %** (67 % pour les chefs d'entreprise) ; elles appartiennent à la catégorie regroupée chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures déjà pointée. A noter que les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise sont plus jeunes (30 % de taux de départs).

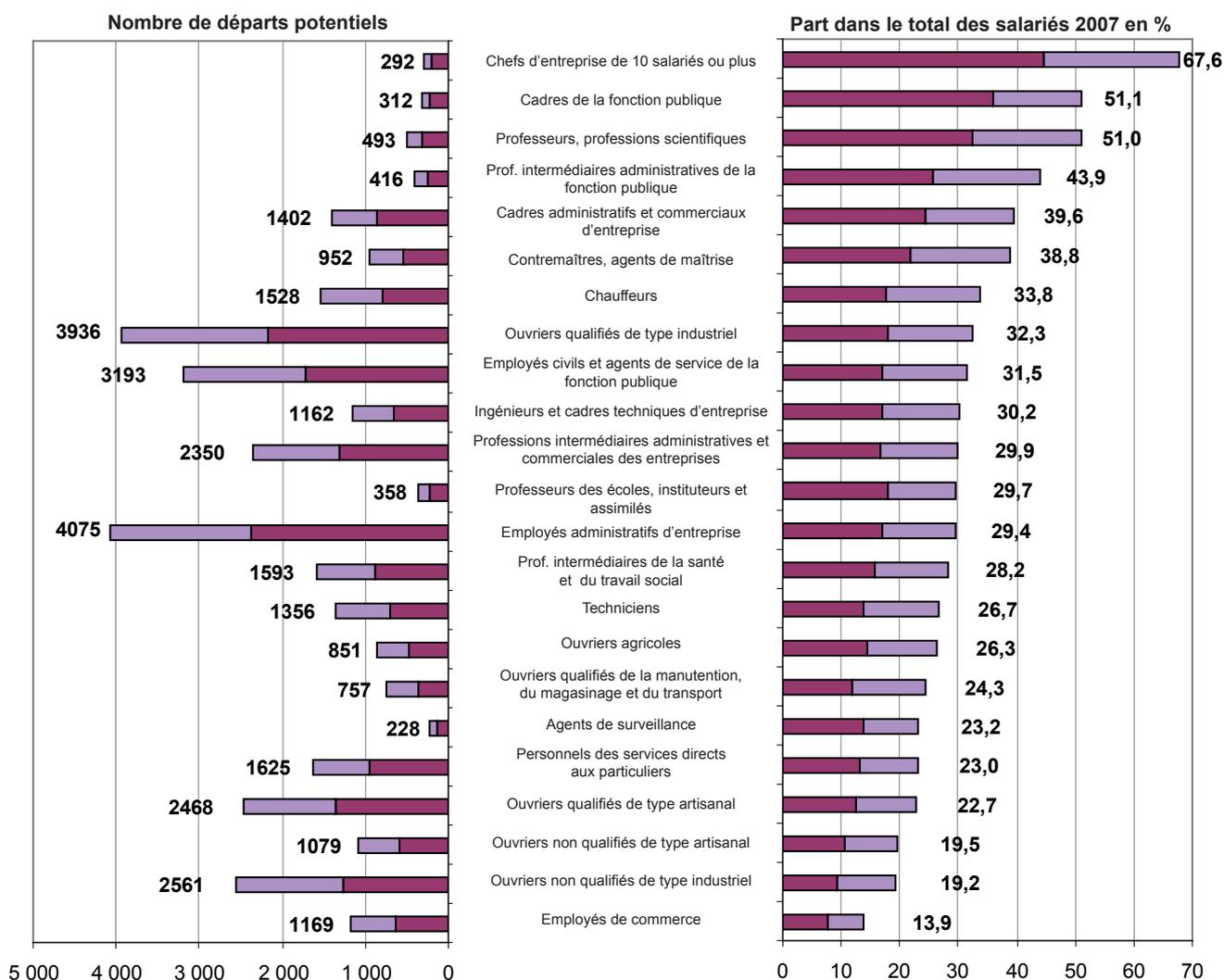
- Les **ouvriers qualifiés de type industriel** (32,3 %, 4 000 postes d'ici 2020) sont **plus âgés que ceux de la manutention du transport et de la logistique**

(24,3 %, 760 postes). Cette activité s'est développée plus récemment dans notre département. Mais **l'écart est davantage surprenant avec les ouvriers qualifiés de l'artisanat** (22,7 %, 2 500 postes). Le regain de dynamisme vécu par le secteur de la construction au cours des années 2000 n'est sans doute pas étranger à ce phénomène.

- On remarque **peu de différences au sein des employés** entre ceux de la fonction publique et ceux des entreprises privées.

- Ce n'est pas le cas pour les **professions intermédiaires**. Les salariés de cette catégorie sont plus âgés dans la fonction publique (taux de départs potentiels de 44 %) que dans les entreprises (30 %) et plus encore la santé et le travail social (28 %).

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



D'après source : INSEE - DADS 2007

Pour ce graphique et les suivants de même nature, en plus foncé 2007-2015, en plus clair 2015-2020

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

• **Précision liminaire** : l'âge n'est connu que pour 75 % des salariés de la CSP chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures. Les effectifs sont fréquemment trop restreints en dessous de 45 ans pour pouvoir être diffusés. Le taux de départs est donc sans doute surestimé. Ce constat vaut, dans une moindre mesure, pour d'autres catégories.

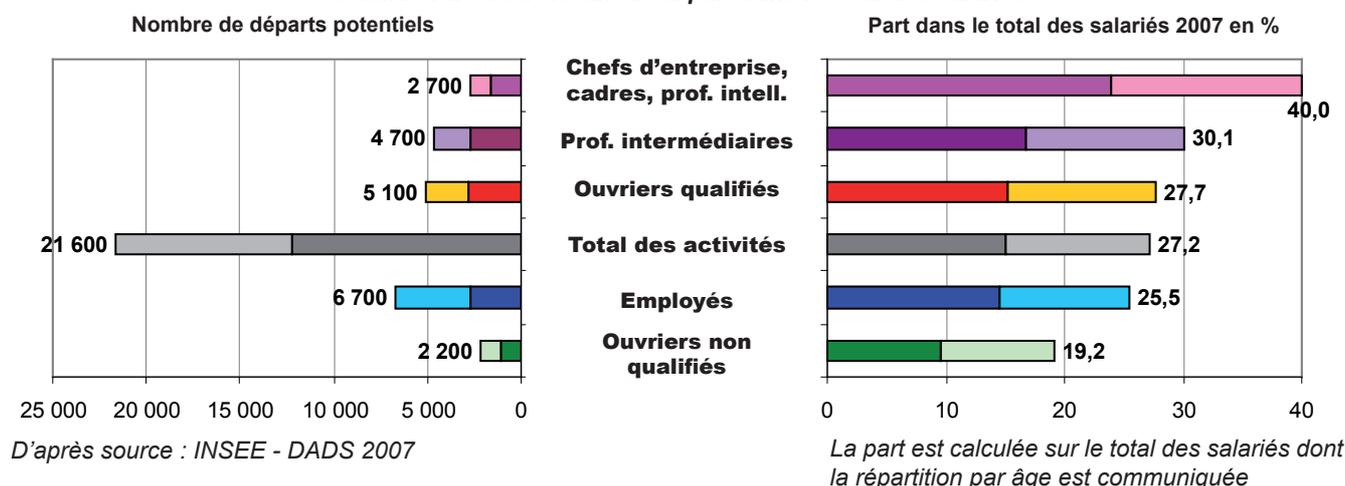
• Il convient de signaler également que les salariés sont déclarés au lieu du siège. Or, **plusieurs structures rayonnant sur l'ensemble du Loir-et-Cher** (Conseil général, associations, etc.) **ont leur siège à Blois**. Cela implique une répartition des salariés plus favorable à ce bassin et un poids un peu supérieur à la réalité.

• Dans l'ensemble, les **taux de départs** dans le bassin Blaisois sont **très voisins de la moyenne** départementale.

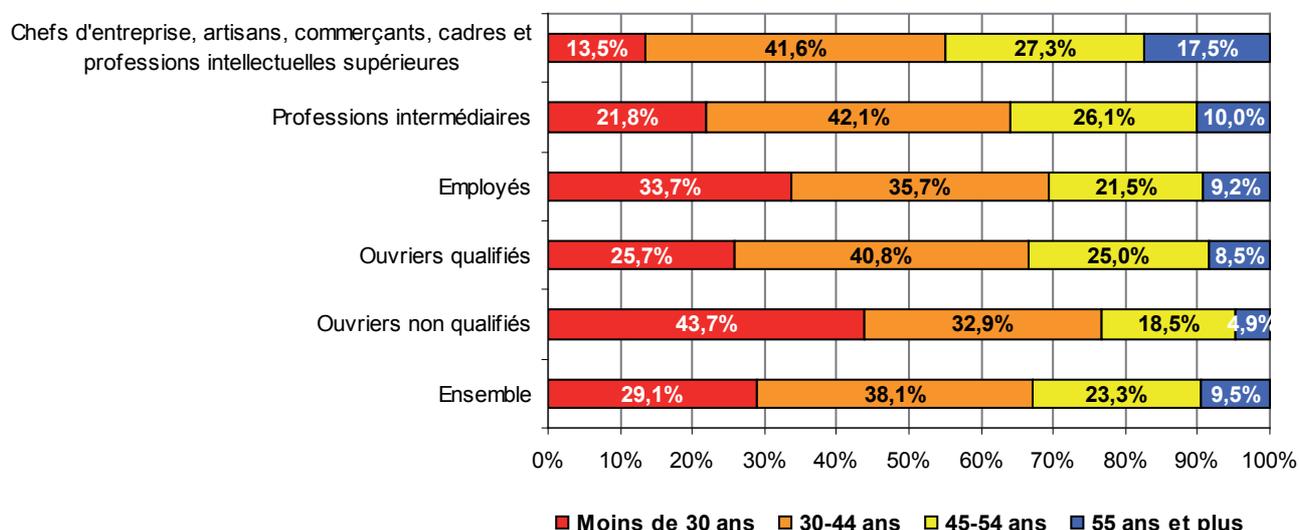
• En volume, les **ouvriers qualifiés seront deux fois plus nombreux que les non qualifiés** à avoir atteint leurs 60 ans d'ici 2020. Ce rapport est propre à la zone d'emploi et tient à la spécificité de son tissu économique. Elle regroupe ainsi un peu plus de la moitié des ouvriers non qualifiés, contre de 60 à 70 % pour les autres catégories (moyenne 62 %).

### Potentiel de départs en retraite par grande catégorie socioprofessionnelle d'ici 2020 Bassin de Blois

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



### Répartition des salariés par grande tranche d'âge selon les catégories socioprofessionnelles bassin de Blois (en %)



D'après source : INSEE - DADS 2007

## Davantage d'ouvriers qualifiés âgés en Vendôme

• **Précision liminaire** : l'âge n'est connu que pour 30 % des salariés de la CSP chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures. Les effectifs sont fréquemment trop restreints en dessous de 45 ans pour pouvoir être diffusés. Le taux de départs est donc sans doute surestimé. Ce constat vaut, dans une moindre mesure, pour d'autres catégories.

• Près de 31 % des **ouvriers qualifiés** auront atteint 60 ans en 2020, représentant 2 000 postes de travail.

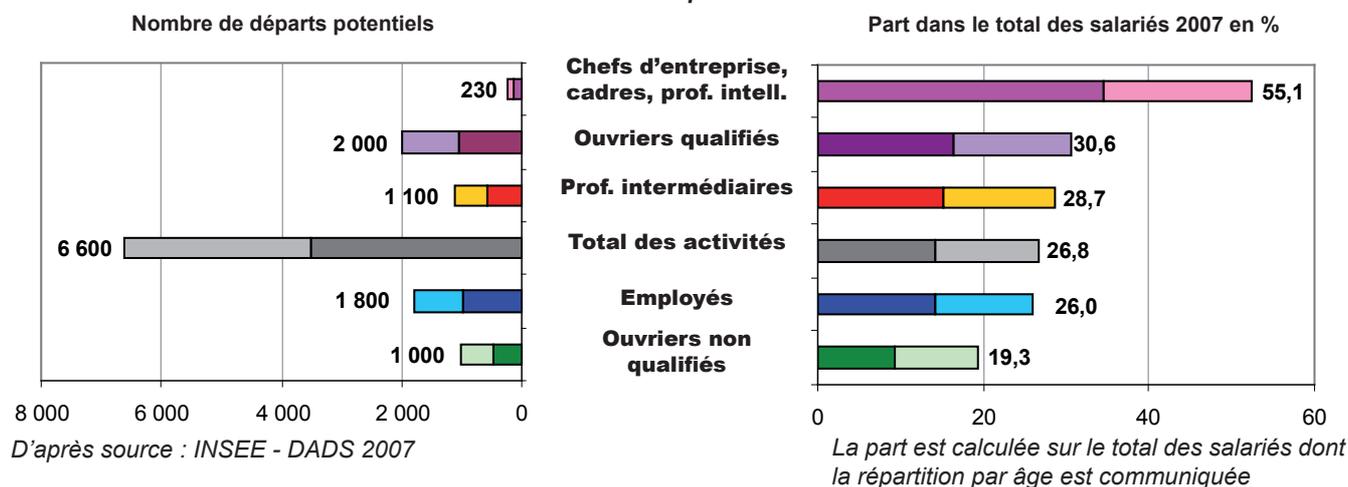
• Les **employés** (taux de départs 26 %) sont **moins nom-**

**breux que les ouvriers qualifiés**, en volume, à être concernés par la retraite d'ici 2020. Près d'un sur 3 a moins de 30 ans, contre 1 sur 4 pour les ouvriers qualifiés. Le développement récent (et encore assez modeste) du secteur tertiaire et le poids des activités industrielles sont à l'origine de ce phénomène, spécifique au Vendômois.

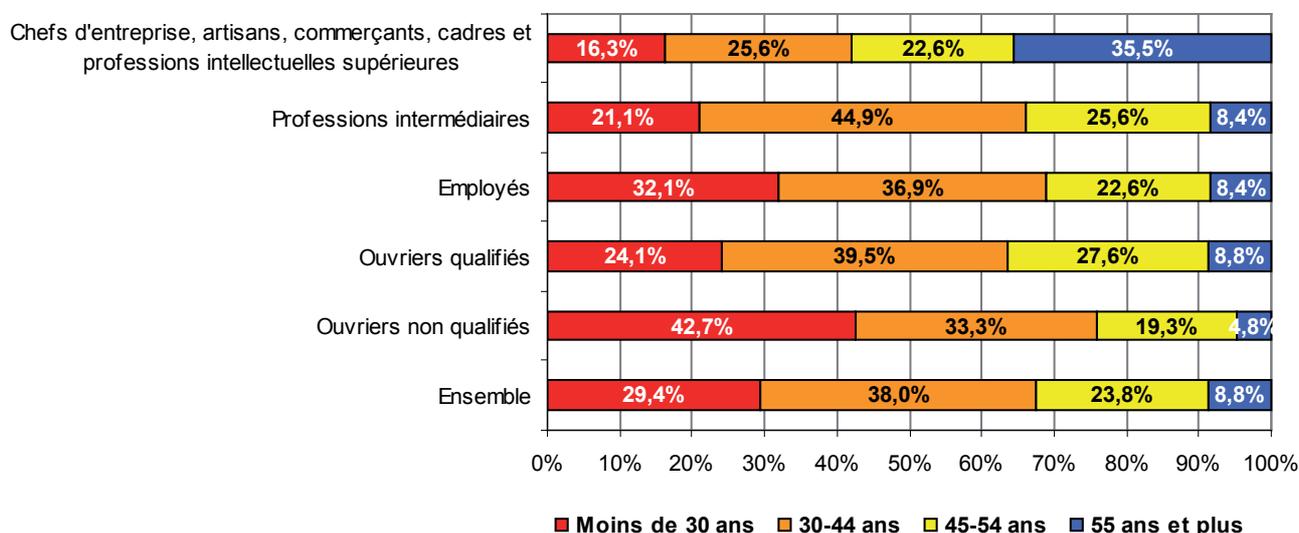
• Les salariés des **professions intermédiaires** sont **un peu plus jeunes qu'en moyenne** départementale, leur taux de départs potentiels s'établissant 1,6 point en dessous.

### Potentiel de départs en retraite par grande catégorie socioprofessionnelle d'ici 2020 Bassin de Vendôme

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



### Répartition des salariés par grande tranche d'âge selon les catégories socioprofessionnelles bassin de Vendôme (en %)



D'après source : INSEE - DADS 2007

## Des professions intermédiaires plus concernées en Romorantinois par un départ à la retraite d'ici 2020

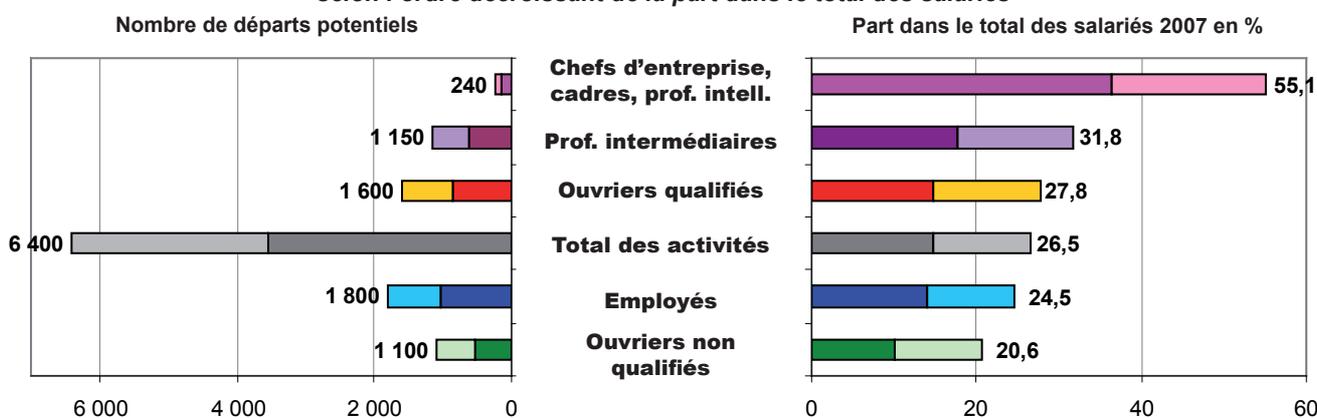
• **Précision liminaire** : l'âge n'est connu que pour 33 % des salariés de la CSP chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures. Les effectifs sont fréquemment trop restreints en dessous de 45 ans pour pouvoir être diffusés. Le taux de départs est donc sans doute surestimé. Ce constat vaut, dans une moindre mesure, pour d'autres catégories.

• Dans les **professions intermédiaires**, 19,7 % des salariés ont moins de 30 ans, contre 21,5 % en moyenne départementale.

• A l'inverse, le taux de départs potentiels d'ici 2020 est le moins élevé pour les **employés** (24,5 %).

• Le constat est identique pour les **ouvriers qualifiés**. Leur taux de départs potentiels à l'horizon 2020 n'est que légèrement inférieur à la moyenne, mais on remarque un décalage dans le temps. Ces départs se feraient plutôt en fin de période. En effet, **moins de 8 % ont 55 ans et plus** en 2007, contre 11 % pour l'ensemble de la catégorie en Loir-et-Cher.

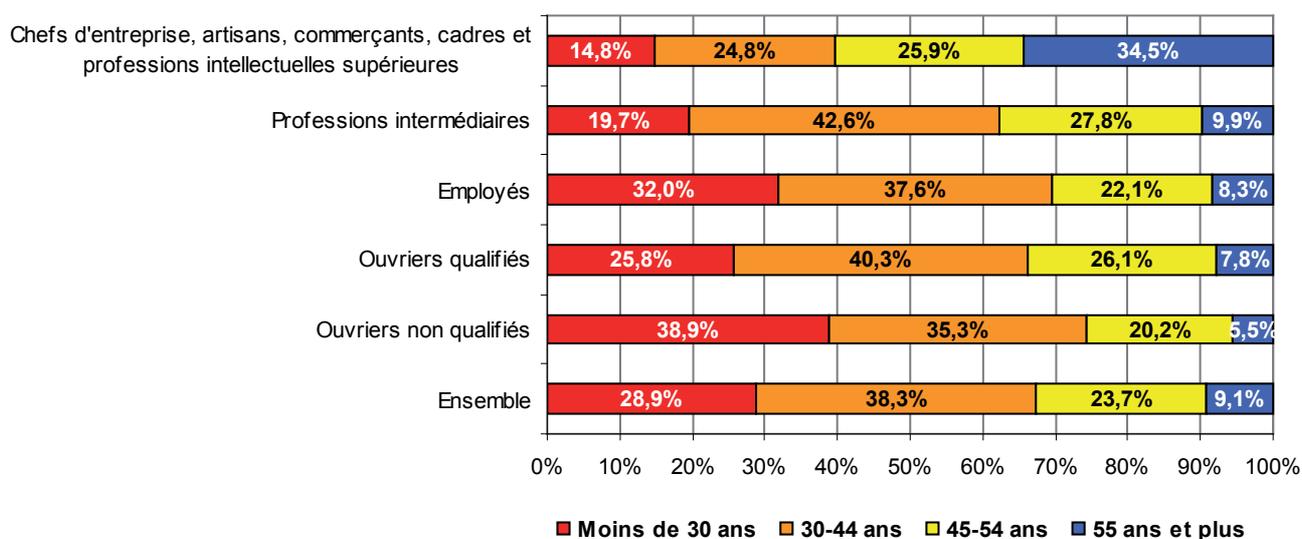
Potentiel de départs en retraite par grande catégorie socioprofessionnelle d'ici 2020  
Bassin de Romorantin-Lanthenay  
selon l'ordre décroissant de la part dans le total des salariés



D'après source : INSEE - DADS 2007

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

Répartition des salariés par grande tranche d'âge selon les catégories socioprofessionnelles  
bassin de Romorantin (en %)



D'après source : INSEE - DADS 2007

## Les départs potentiels par activité

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

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

Pour chaque activité, les indicateurs suivants ont été retenus :

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

- comparaison avec les résultats issus de l'exploitation des DADS 2002 (uniquement possible pour la nomenclature en 36 postes) ;

- éléments de comparaison entre les zones d'emploi (NES 36 uniquement) ;

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

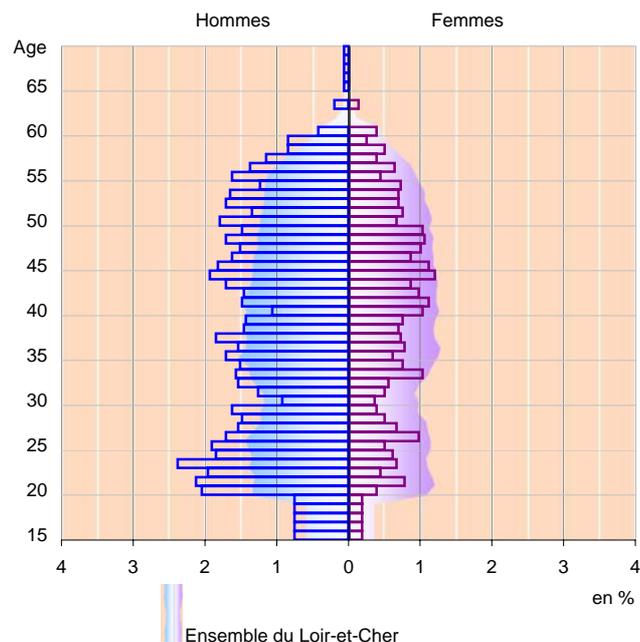
### Sommaire des activités

Agriculture, sylviculture et pêche.....	46	Autres commerces de détail, en magasin ou non, réparations ..	79
Industries agro-alimentaires .....	48	Transports .....	80
Edition, imprimerie, reproduction.....	50	Activités financières.....	82
Pharmacie, parfumerie et entretien .....	52	Activités immobilières .....	84
Industries des équipements du foyer.....	54	Conseils et assistance.....	86
Industrie automobile .....	56	Services opérationnels .....	88
Industries des équipements mécaniques .....	58	Sélection et fourniture de personnel.....	90
Industries des équipements électriques et électroniques.....	60	Sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises .....	91
Industrie des produits minéraux .....	62	Hôtels et restaurants .....	92
Chimie, caoutchouc, plastiques.....	64	Activités récréatives, culturelles et sportives .....	94
Métallurgie et transformation des métaux .....	66	Education.....	96
Industries des composants électriques et électroniques.....	68	Santé, action sociale .....	98
Construction .....	70	Activités relatives à la santé .....	100
Commerce et réparation automobile .....	72	Action sociale .....	101
Commerce de gros .....	74	Administration publique .....	102
Commerce de détail .....	76	Activités associatives.....	104
Grandes surfaces à prédominance alimentaire.....	78		

# Agriculture, sylviculture et pêche

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

## Répartition des salariés 2007 par âge

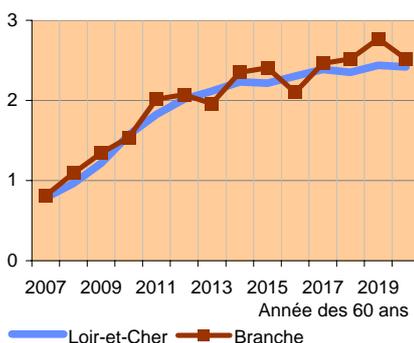


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

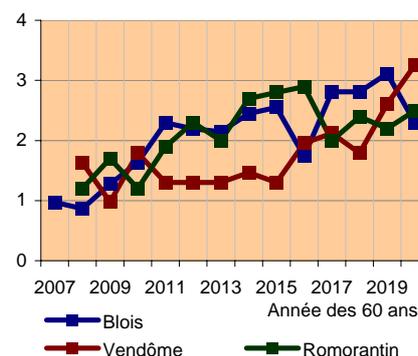
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

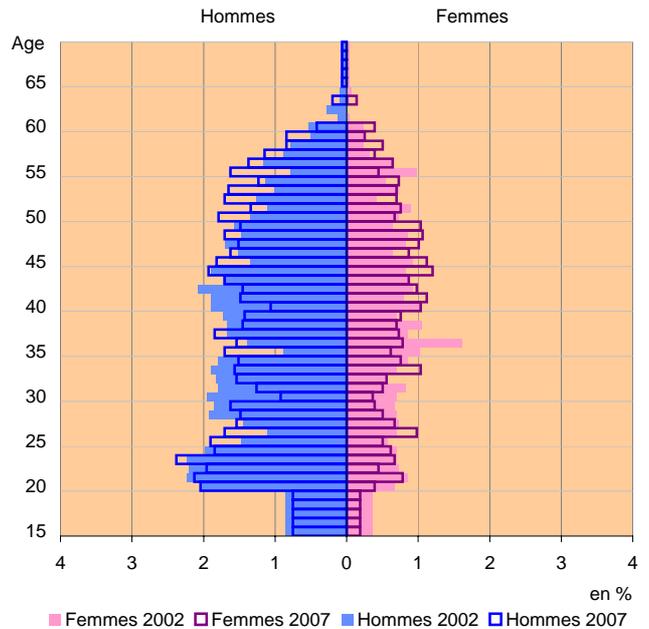


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

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

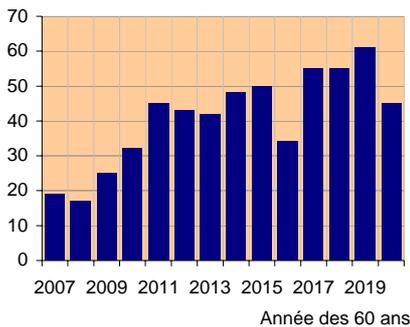
### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



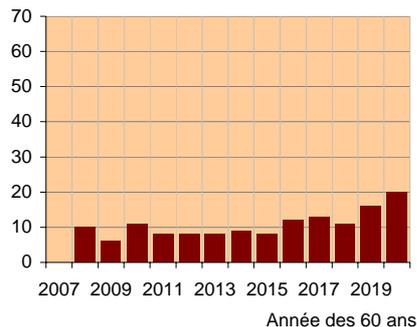
## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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

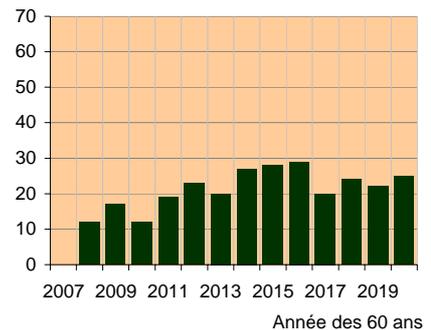
#### Blois



#### Vendôme



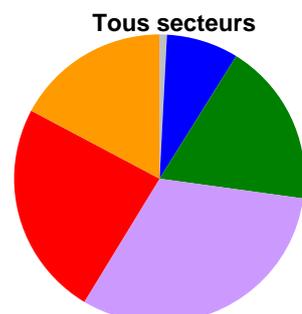
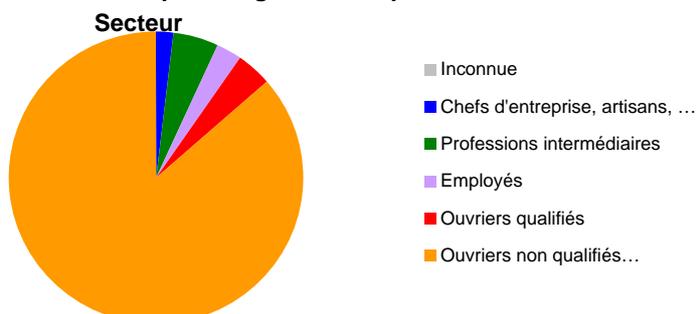
#### Romorantin



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

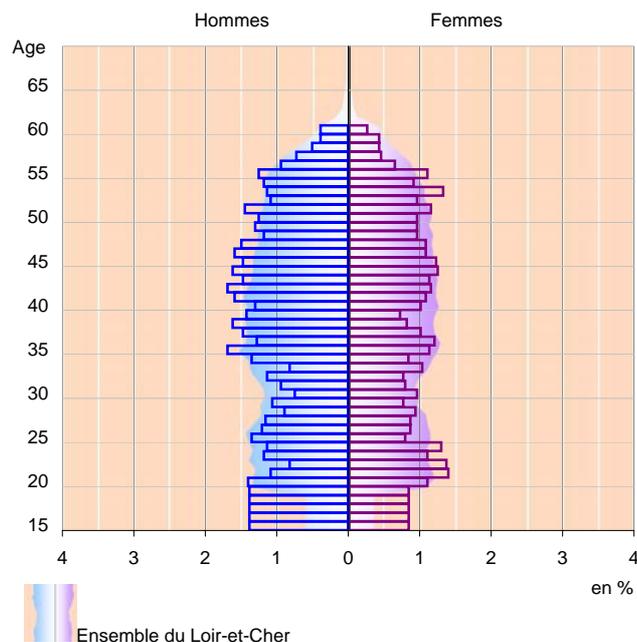
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Industries agro-alimentaires

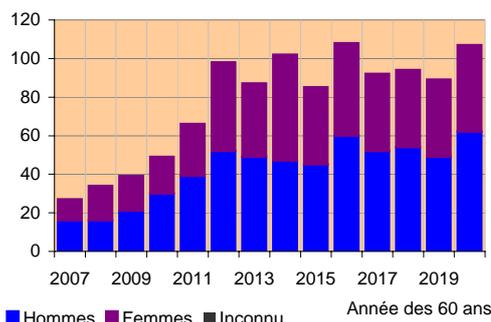
- 4 150 postes en 2007 (stabilité sur cinq ans).
- 56 % d'hommes.
- Une répartition par âge globalement très proche de l'ensemble des salariés.
- D'ici 2020, près de 1 100 salariés auront atteint 60 ans, soit 26 % du total 2007.
- A partir de 2012, le potentiel de départs à la retraite évoluera aux environs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

### Répartition des salariés 2007 par âge

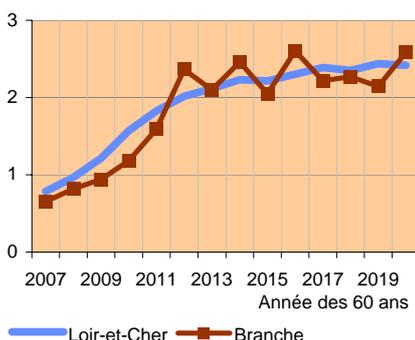


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

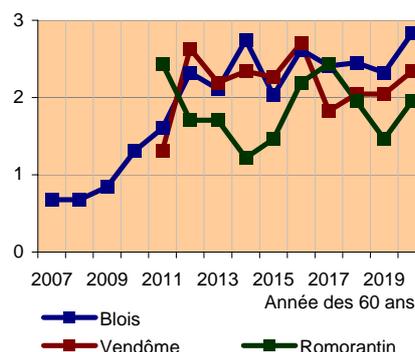
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

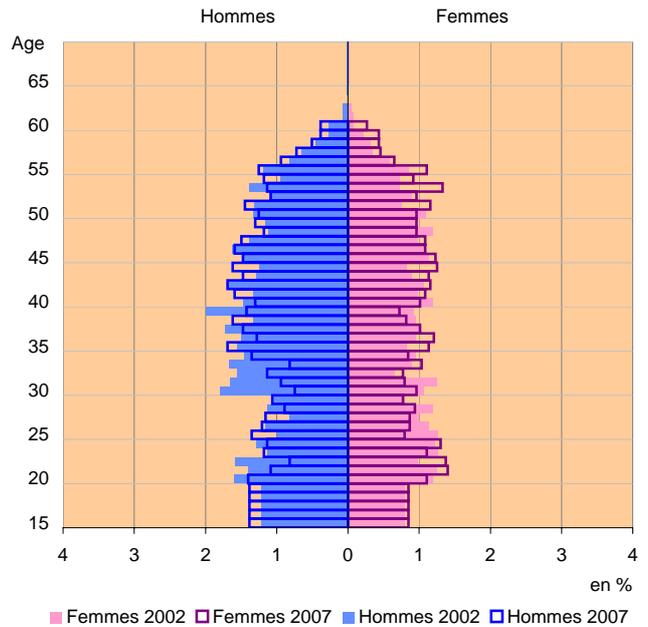


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

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

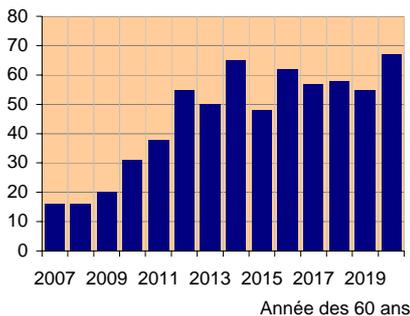
Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



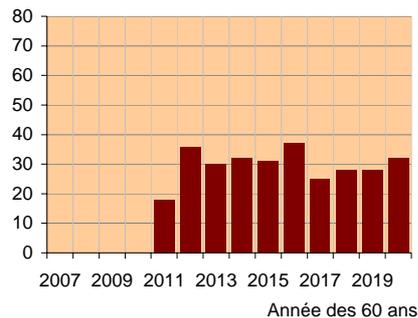
## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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

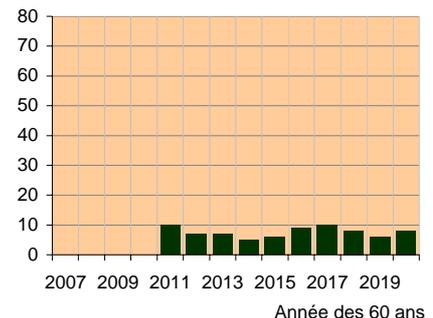
Blois



Vendôme



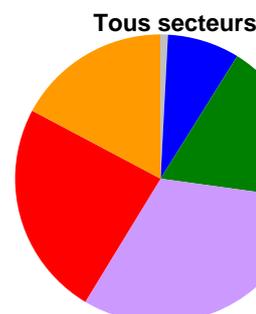
Romorantin



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

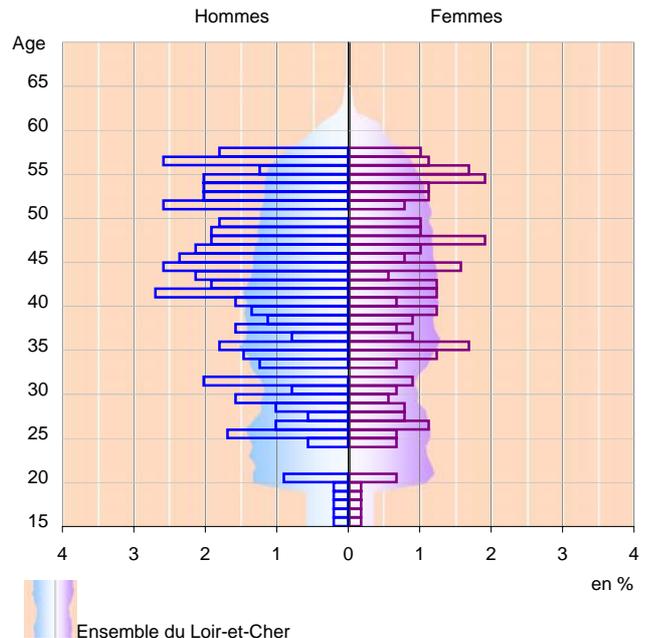
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Edition, imprimerie, reproduction

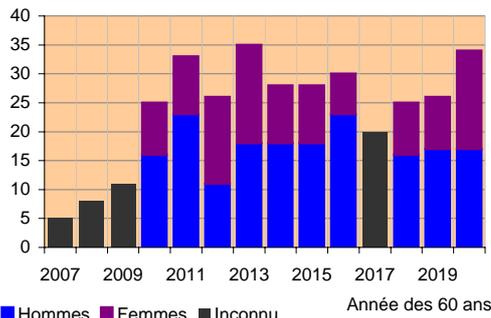
- La branche a perdu beaucoup d'emplois au cours des dernières années, signe d'une profonde mutation. En 2007, elle compte moins de 900 postes. Depuis, des entreprises ont fermé et des postes ont été supprimés en grand nombre.
- 61 % des salariés sont âgés de 40 ans ou plus. Leurs rangs sont très étoffés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

### Répartition des salariés 2007 par âge

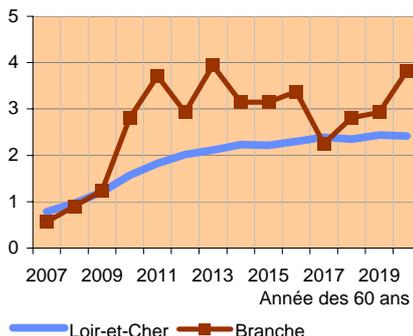


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

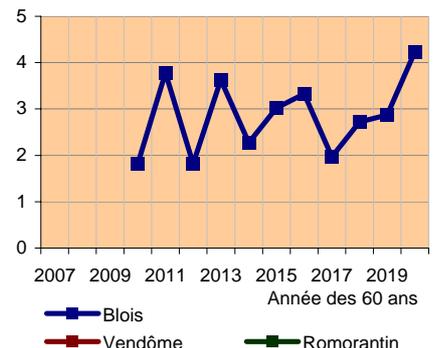
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

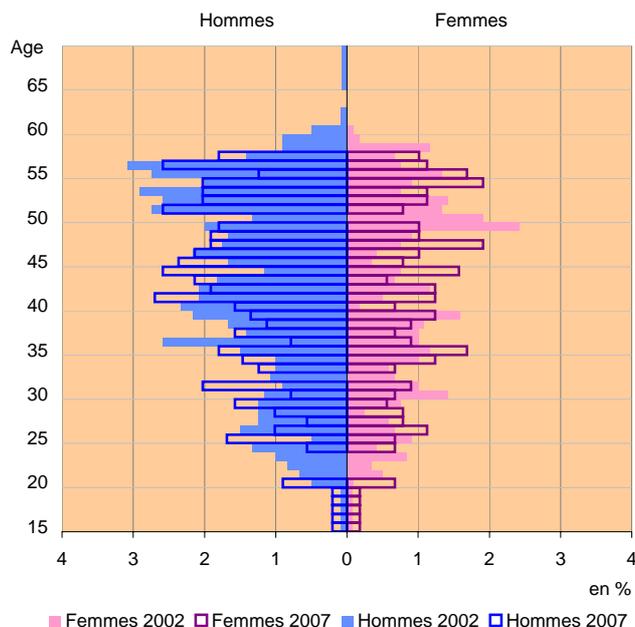


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

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

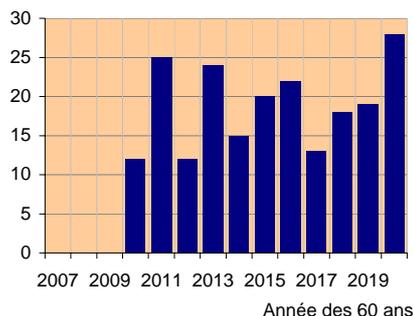
### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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

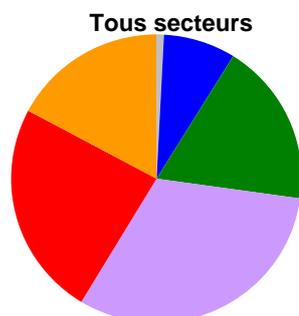
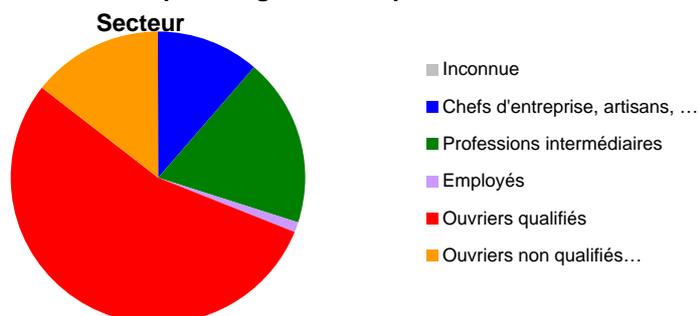
Blois



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

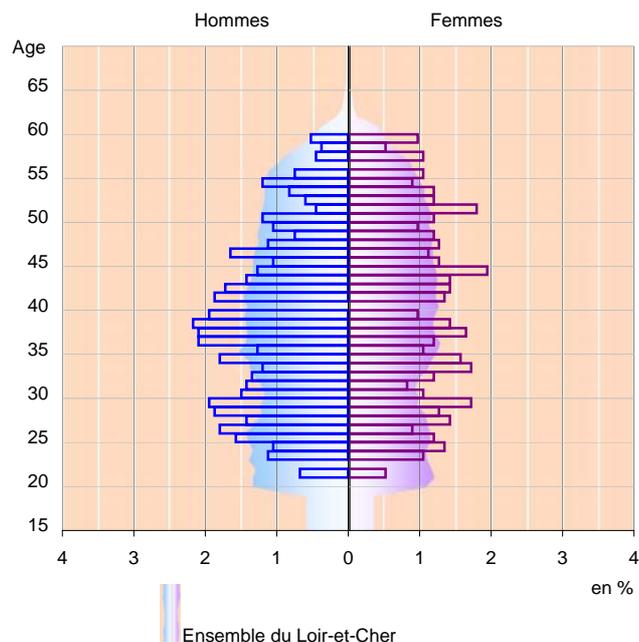
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Pharmacie, parfumerie et entretien

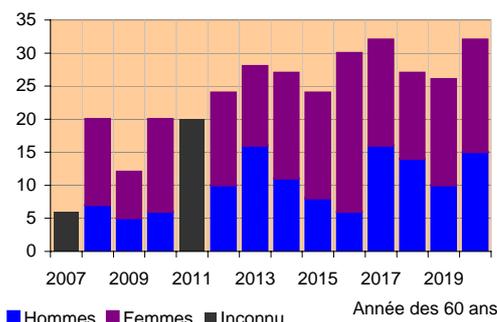
- 1 400 postes, soit une centaine de plus qu'en 2002.
- Une activité plus jeune que la moyenne.
- D'ici 2020, 330 salariés auront atteint 60 ans (24,6 % du total), dont 180 d'ici 2015.
- Les départs potentiels dépasseront rarement plus d'une trentaine de personnes et seulement à partir de 2016.

### Répartition des salariés 2007 par âge

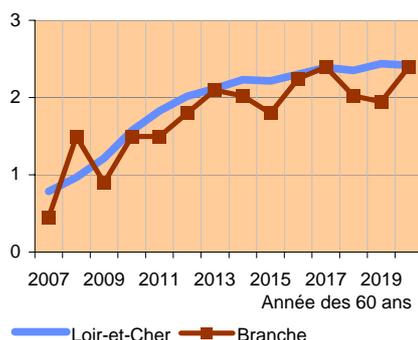


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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

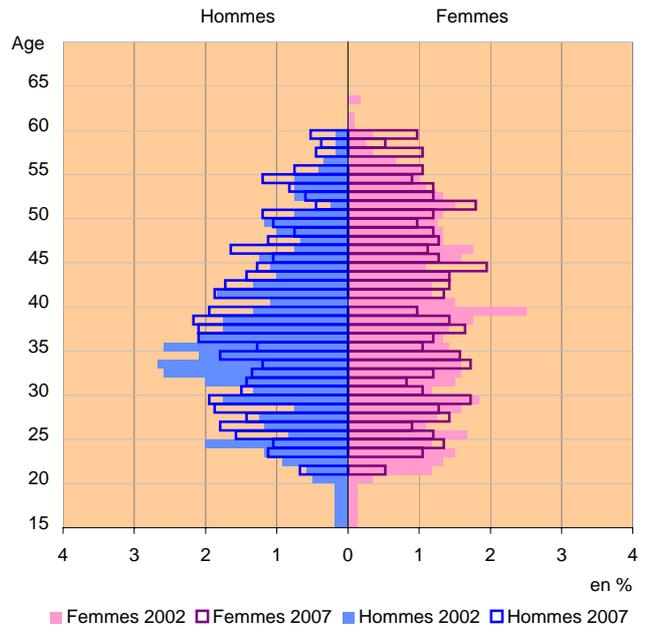


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

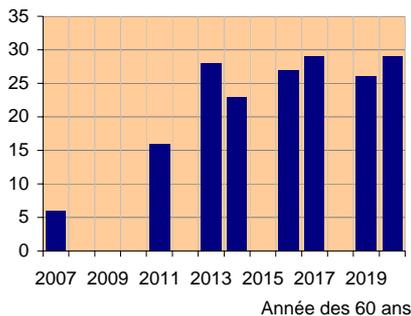
- Une concentration sur le Blaisois (94 % des emplois) et dans quelques établissements qui n'autorise pas à entrer dans le détail par territoire.
- Par rapport aux données 2002, le poids des jeunes (moins de 35 ans) s'est amoindri.
- Les salariés embauchés en intérim ne sont pas pris en compte dans les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

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

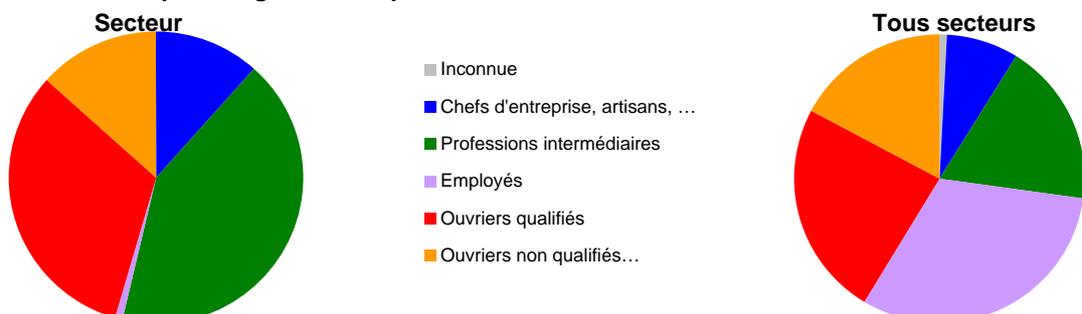
### Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



# Industries des équipements du foyer

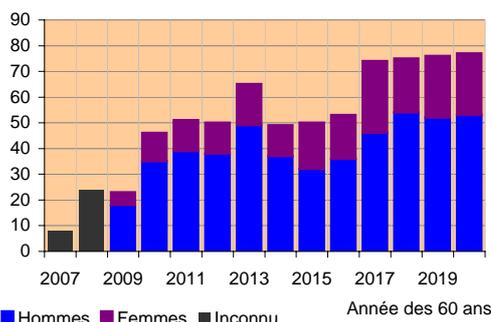
- 2 100 postes en 2007
- 75 % d'hommes.
- Stabilité des effectifs depuis 2002.
- 41 % des salariés ont 45 ans et plus.
- Le potentiel de départs à l'horizon 2020 est élevé (34,3 %).
- Une cinquantaine de salariés atteindront 60 ans chaque année entre 2010 et 2016 ; ils seront plus de 70 par an ensuite.

## Répartition des salariés 2007 par âge

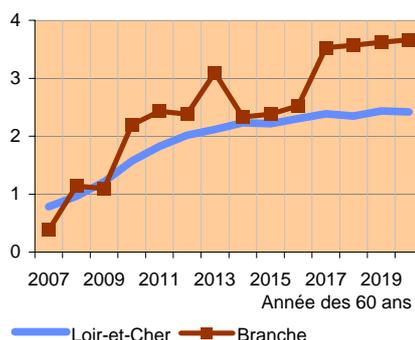


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

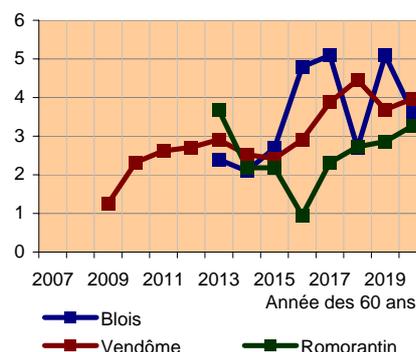
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

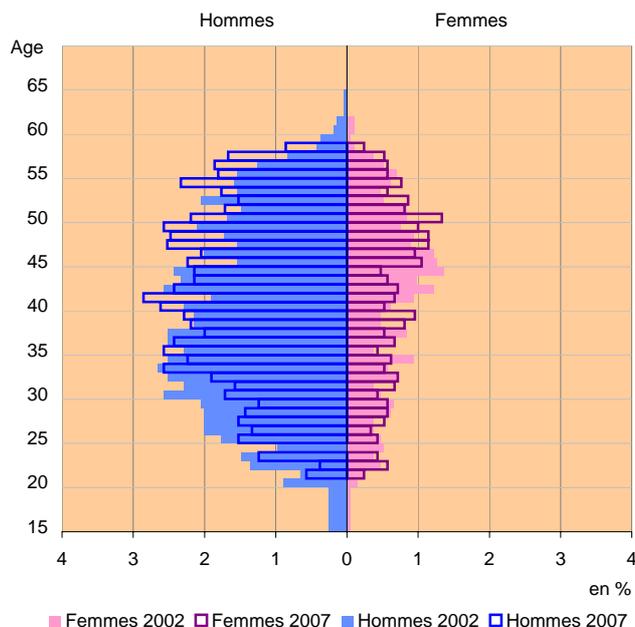


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

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

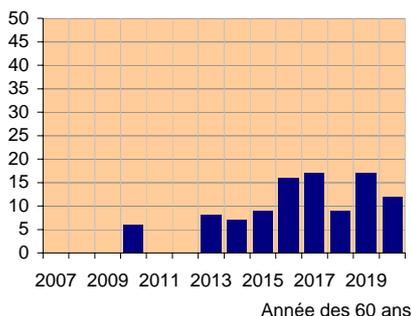
### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



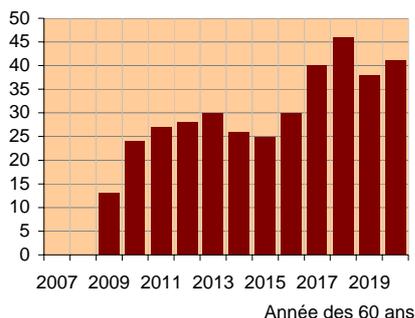
## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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

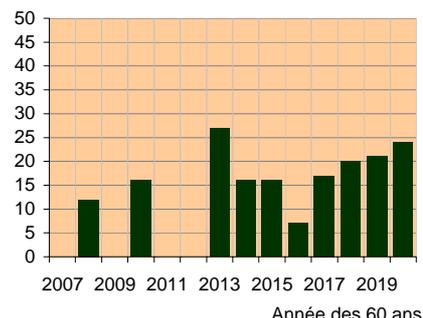
#### Blois



#### Vendôme



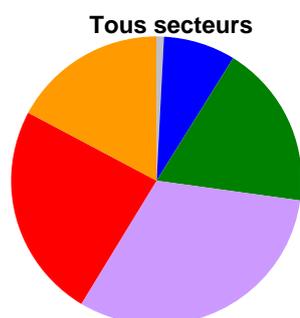
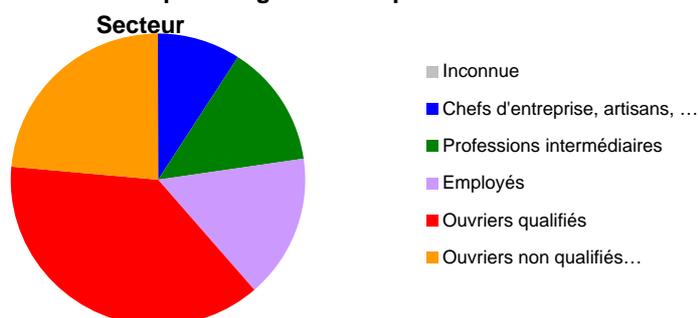
#### Romorantin



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

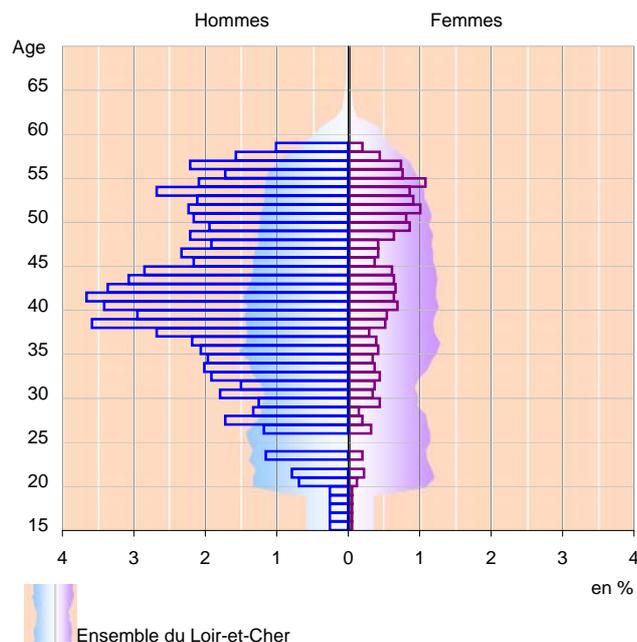
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Industrie automobile

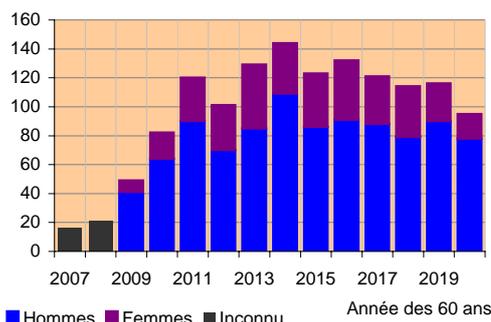
- Le nombre de postes a été presque divisé par 2 en cinq ans (disparition de Matra Auto, notamment). La branche compte 4 000 emplois en 2007.
- Un tiers des salariés aura atteint 60 ans d'ici 2020.
- Entre 2011 et 2019, le potentiel de départs à la retraite se situe autour de 120 personnes chaque année.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

### Répartition des salariés 2007 par âge

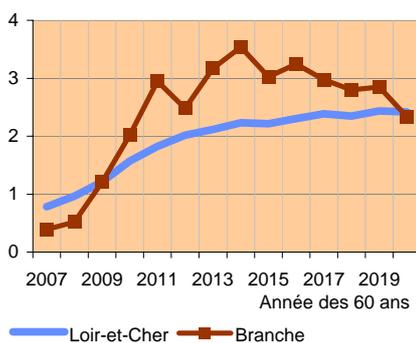


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

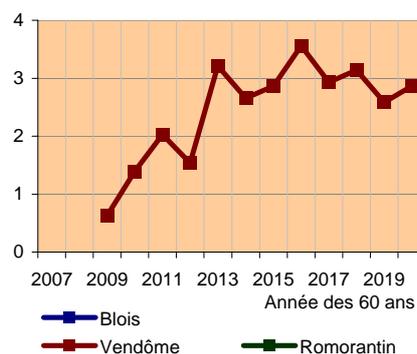
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi



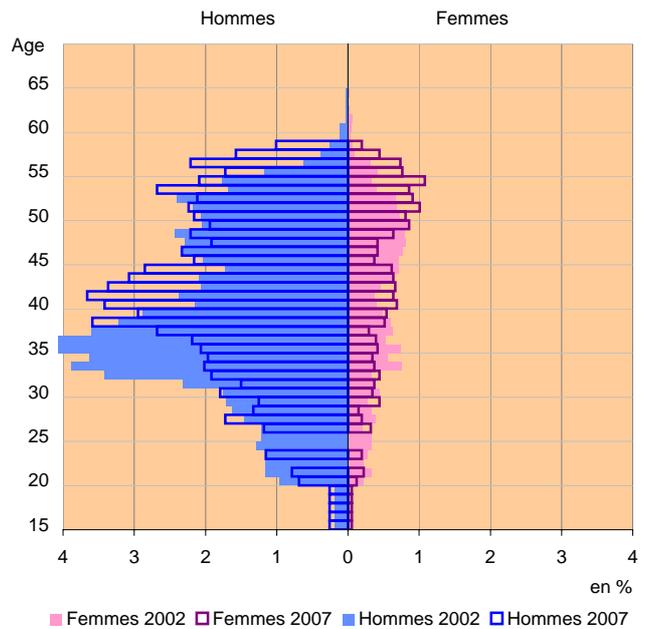
## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

	Entre 2007 et 2010		Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
	nb	%	nb	%	nb	%

Loir-et-Cher	Hommes	Branche	105	3,2	545	16,6	971	29,5
		Total activités	3 024	4,3	10 210	14,5	18 215	25,9
Femmes	Branche	26	3,3	203	26,0	355	45,4	
	Total activités	2 821	4,8	9 055	15,4	16 393	28,0	
Total	Branche	168	4,1	785	19,3	1 363	33,5	
	Total activités	5 845	4,5	19 265	14,9	34 608	26,8	
Zone d'emploi	Blois	Branche	0	-	0	-	0	-
		Total activités	3 713	4,6	12 165	15,1	21 637	26,9
	Vendôme	Branche	34	2,4	210	14,7	426	29,7
		Total activités	1 040	4,2	3 549	14,5	6 567	26,8
	Romorantin	Branche	0	-	0	-	0	-
		Total activités	1 092	4,5	3 551	14,7	6 404	26,5

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

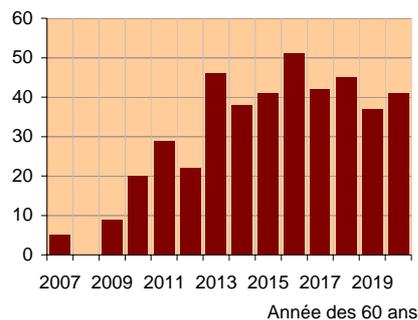
### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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

Vendôme



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

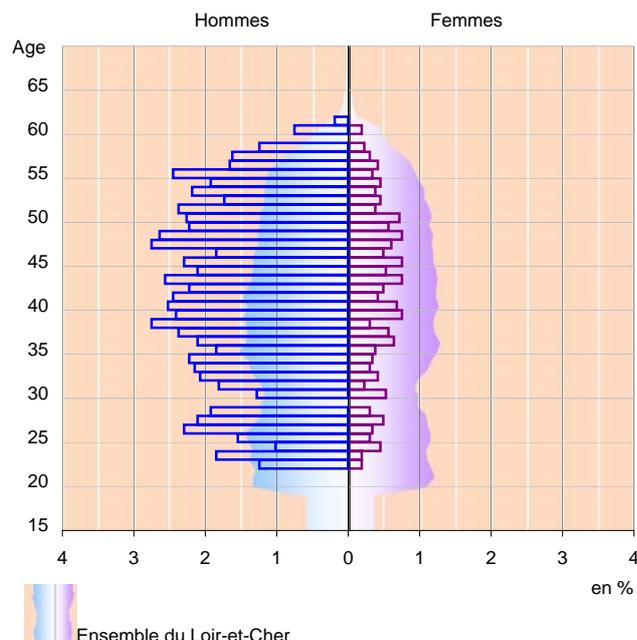
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



# Industries des équipements mécaniques

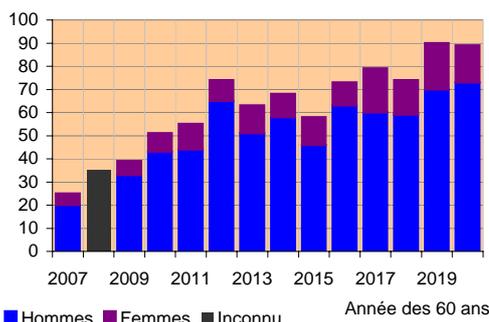
- 2 650 postes en 2007. Stabilité depuis 2002.
- 83 % d'hommes.
- Une répartition géographique équilibrée.
- Pyramide des âges de forme plutôt cylindrique.
- Le potentiel de départs va croître régulièrement chaque année.
- Le taux est voisin de 33 % à l'horizon 2020 (870 postes).

## Répartition des salariés 2007 par âge

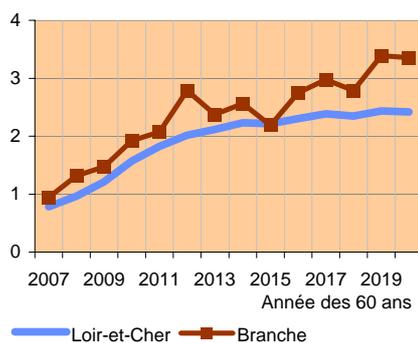


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

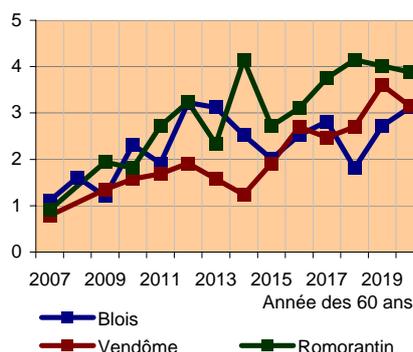
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi



## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

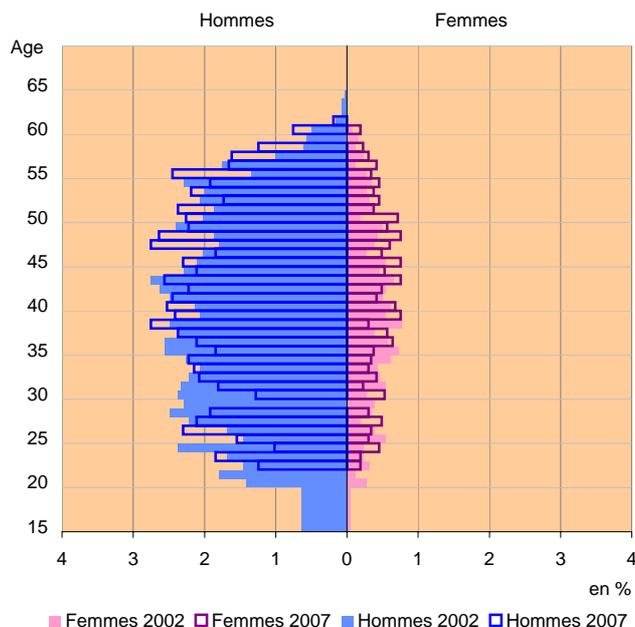
		Entre 2007 et 2010		Entre 2007 et 2015		Entre 2007 et 2020	
		nb	%	nb	%	nb	%

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

# Industries des équipements mécaniques

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

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



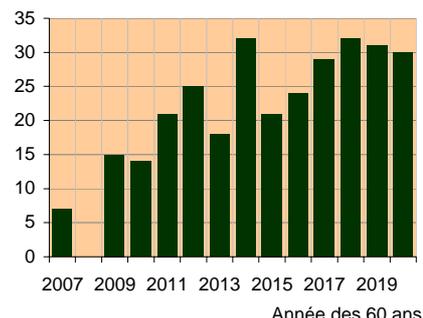
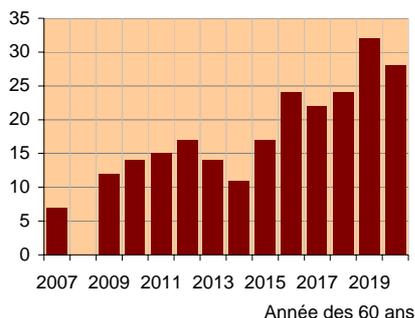
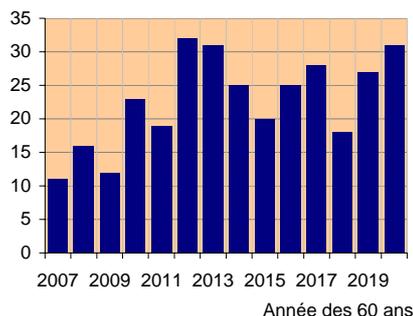
## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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

Blois

Vendôme

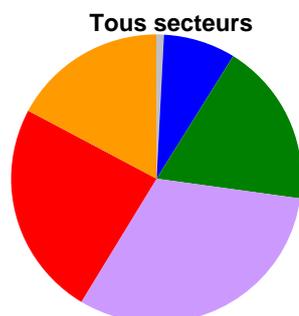
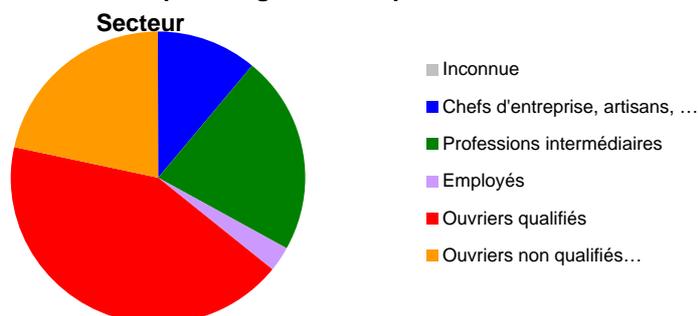
Romorantin



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

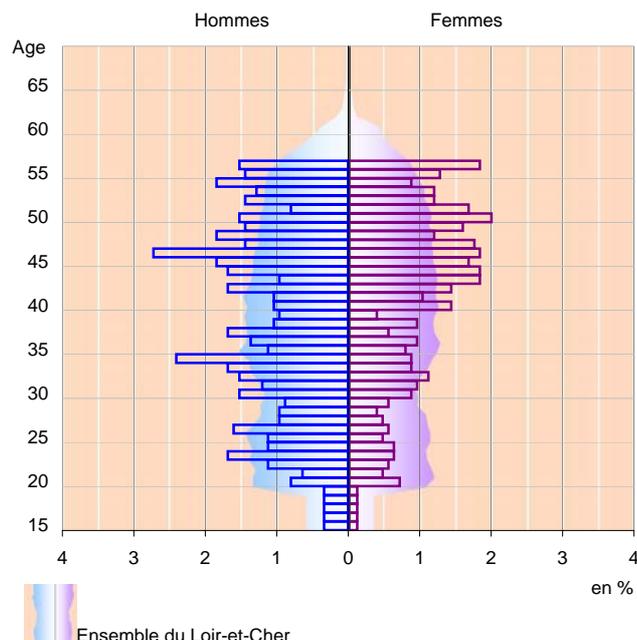
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



# Industries des équipements électriques et électroniques

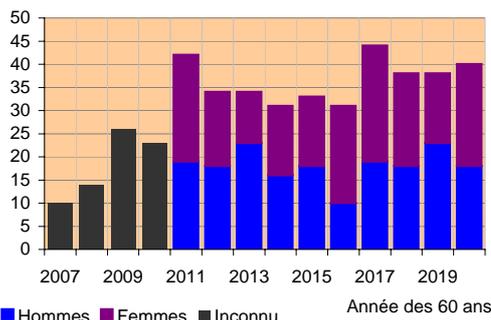
- 1 250 postes (450 de moins en cinq ans).
- 58 % d'hommes.
- Une pyramide très évasée vers le haut, surtout chez les femmes.
- 35 % des salariés 2007 auront atteint 60 ans d'ici 2020.
- Entre 30 et 40 départs par an sur l'ensemble de la période.

Répartition des salariés 2007 par âge

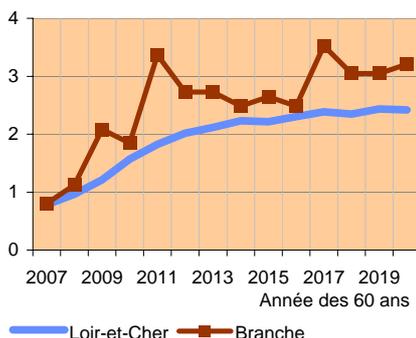


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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



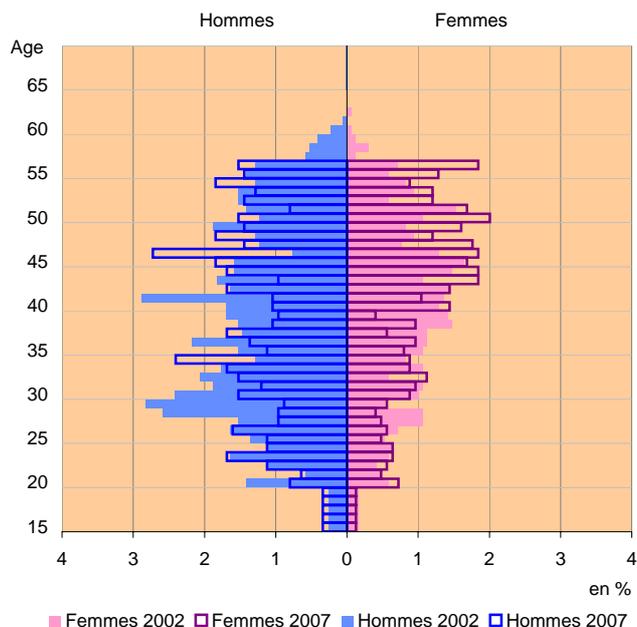
## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

# Industries des équipements électriques et électroniques

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

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

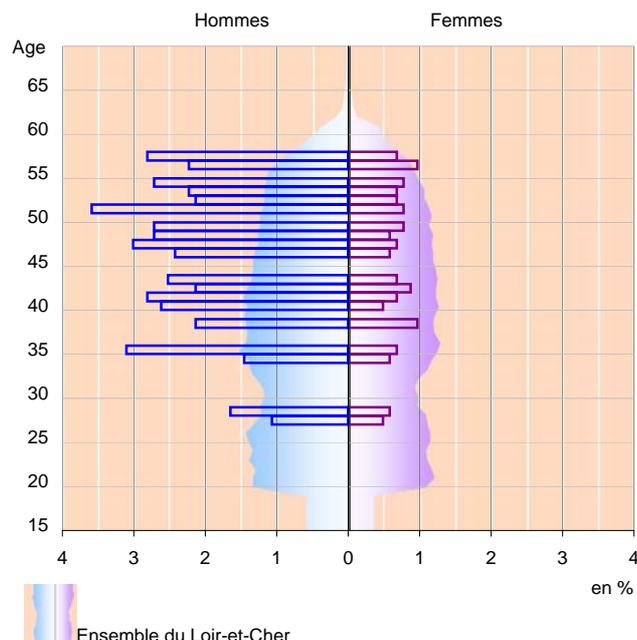
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Industrie des produits minéraux

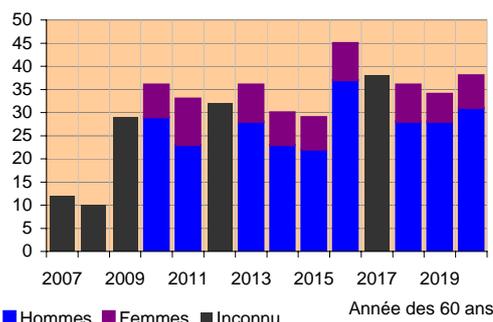
- En Loir-et-Cher, activités du travail de la porcelaine et de la céramique pour l'essentiel.
- 1 030 postes en 2007. Quasi stabilité au cours des cinq années précédentes, mais des fermetures, effectives ou annoncées, depuis cette date.
- Poids important des seniors : 43 % des salariés 2007 auront atteint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

### Répartition des salariés 2007 par âge

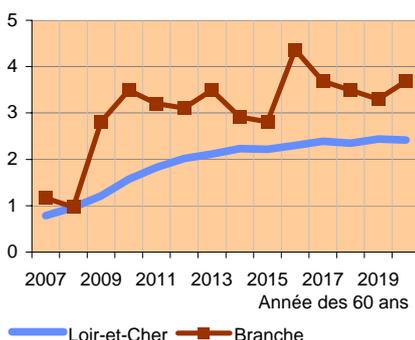


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

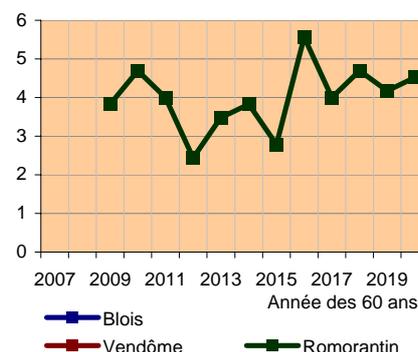
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

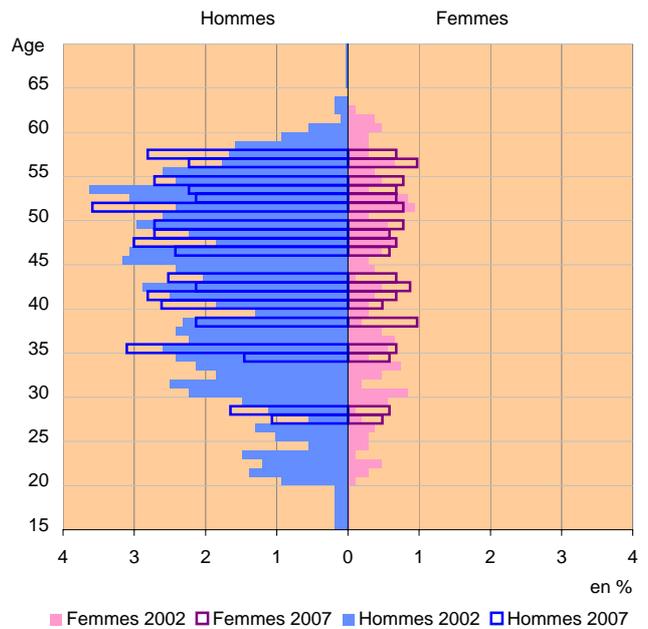


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

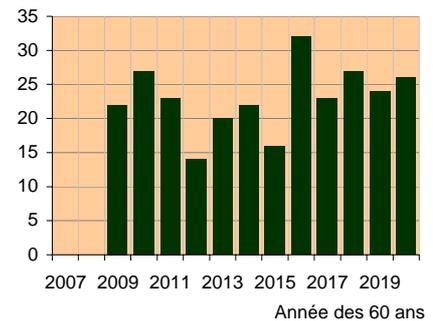
- Une forte concentration des emplois dans un petit nombre d'établissements, d'où l'absence de données détaillées pour 2 bassins.
- En moyenne, une vingtaine de départs potentiels par an dans le Romorantinais.

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

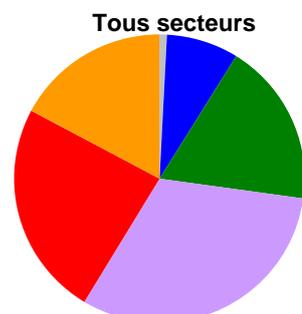
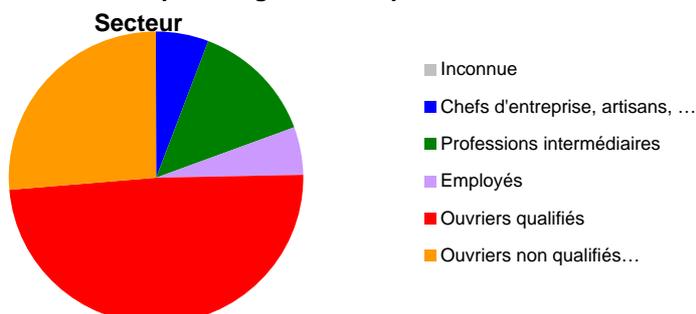
### Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre) Romorantin



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

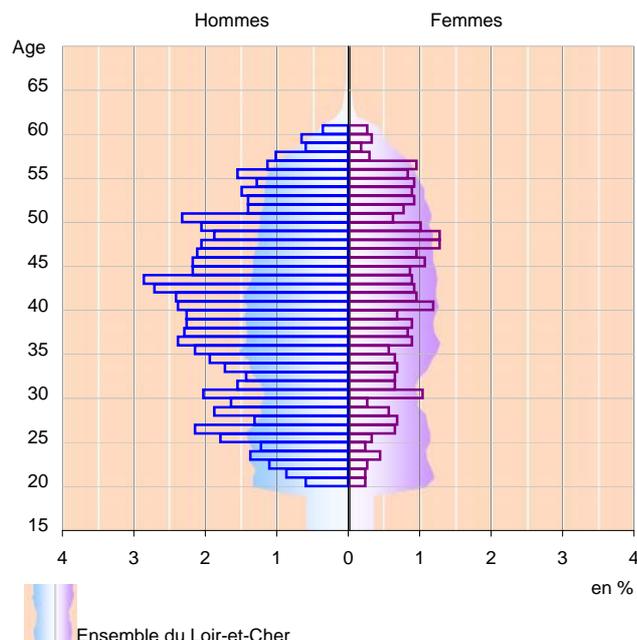
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



# Chimie, caoutchouc, plastiques

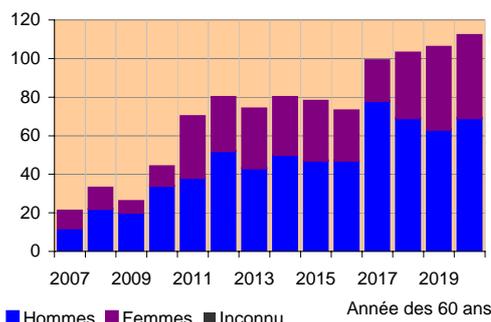
- 3 360 postes en 2007, 940 de plus qu'en 2002.
- 71 % d'hommes.
- 1 000 salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020 (moins de 30 %).
- Un potentiel de départs en retraite plus important à partir de 2017 (une centaine par an).

## Répartition des salariés 2007 par âge

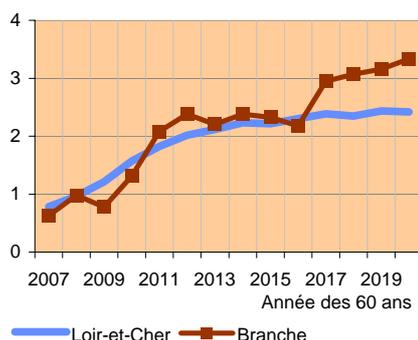


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

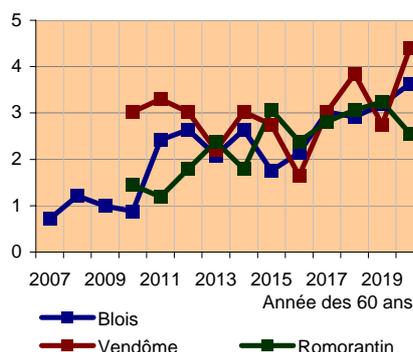
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

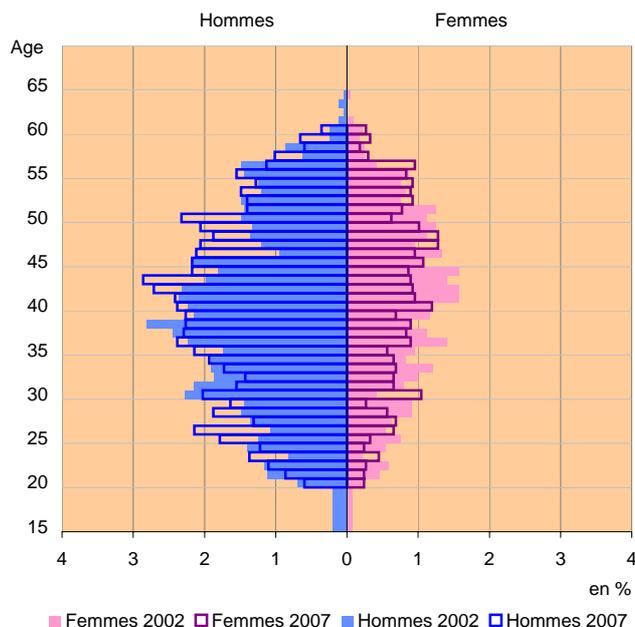


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

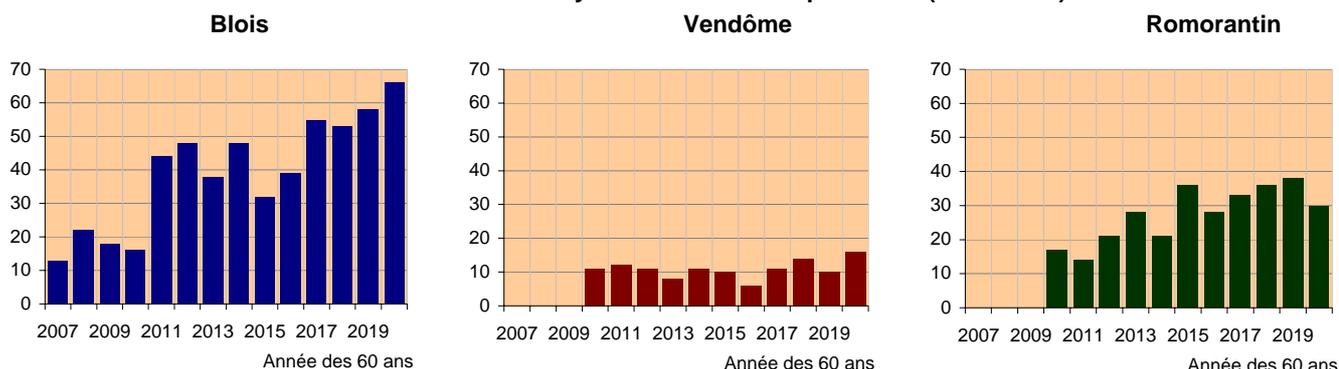
- La part des jeunes est restée stable depuis 2002 (environ 18,5 % pour les moins de 30 ans), alors que les effectifs ont nettement augmenté.
- Dans le Blaisois, le potentiel de départs à la retraite sera de 40 à 50 personnes par an entre 2011 et 2016, puis de 55 à 65 personnes.
- Dans le Romorantinais,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

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

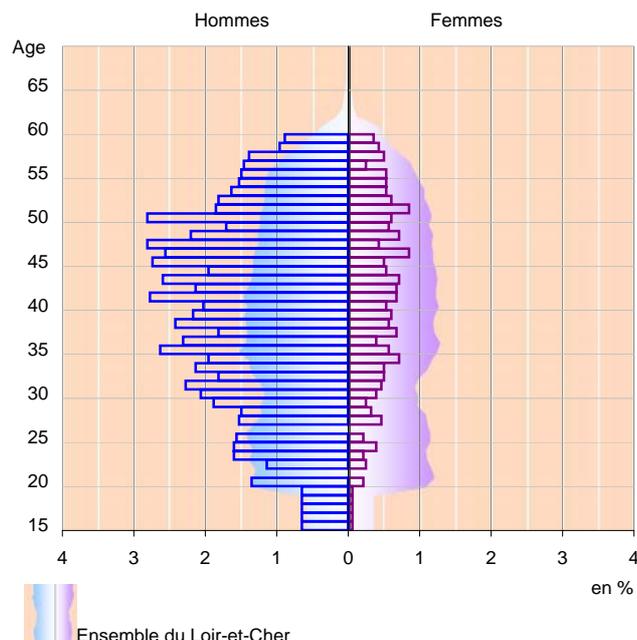
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Métallurgie et transformation des métaux

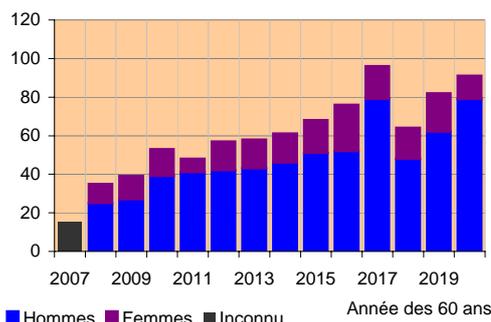
- 2 800 postes en 2007 (260 de moins en cinq ans).
- 80 % d'hommes.
- 30 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020.
- Le nombre des départs potentiels va croître chaque année jusqu'en 2017.

### Répartition des salariés 2007 par âge

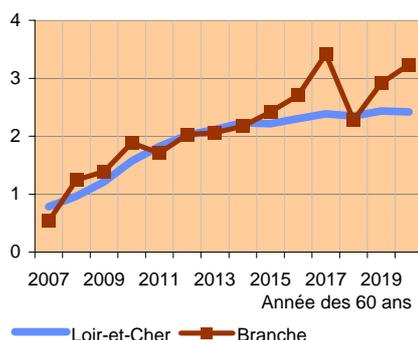


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

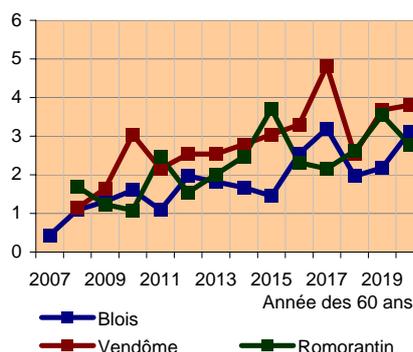
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

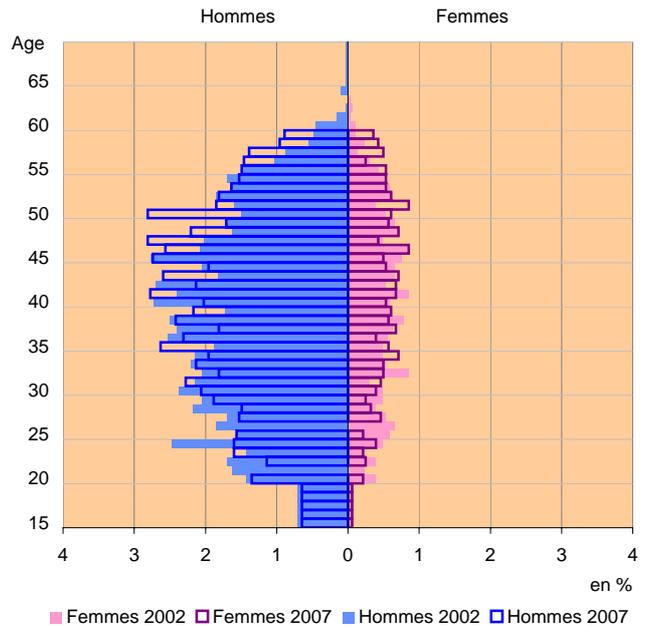


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

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

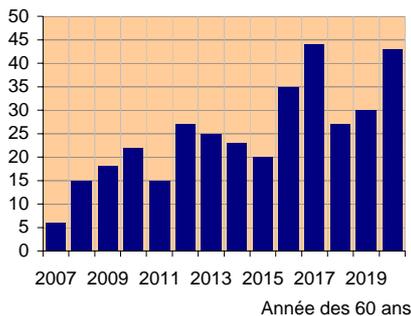
Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



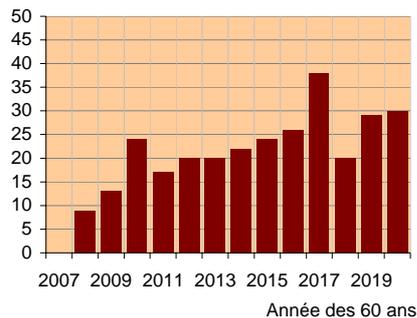
## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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

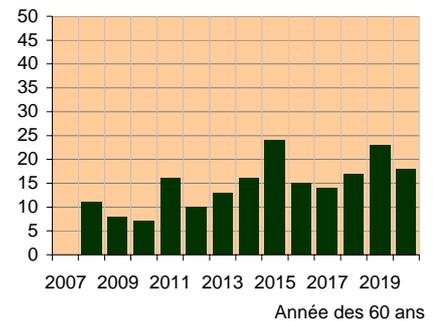
Blois



Vendôme



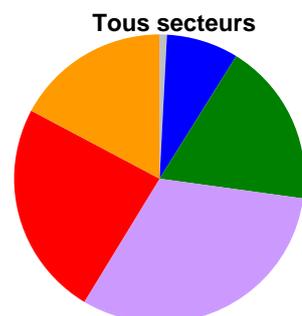
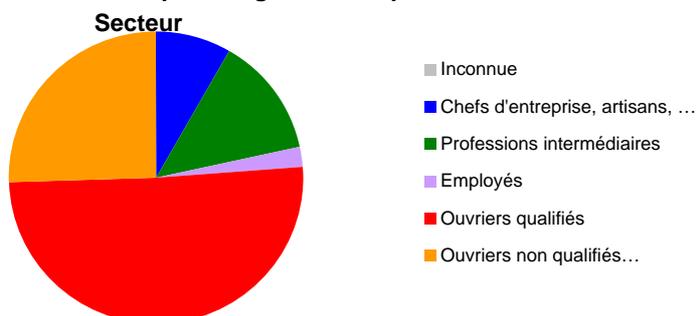
Romorantin



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

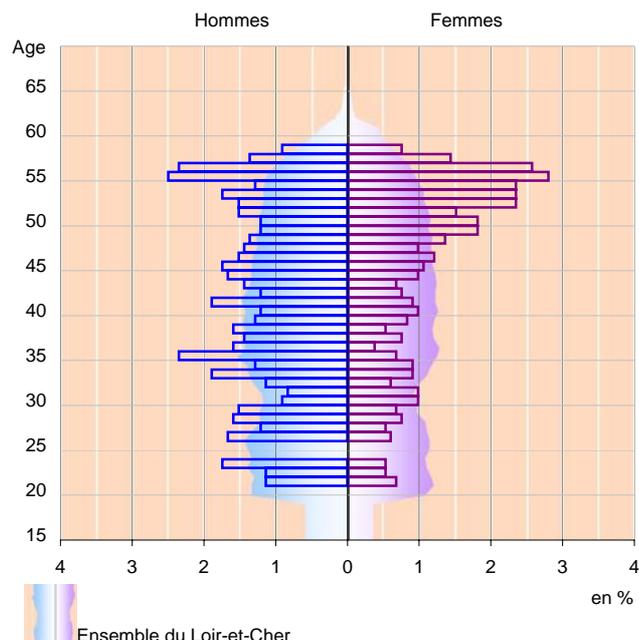
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



# Industries des composants électriques et électroniques

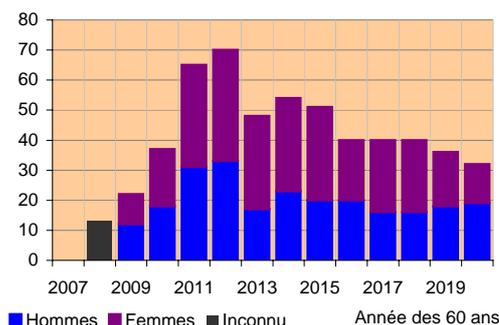
- 1 320 postes (+ 140 par rapport à 2002).
- 58 % d'hommes.
- Un poids particulièrement élevé des seniors.
- 42 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020 (plus de 27 % d'ici 2015).
- Les femmes sont proportionnellement plus âgées que les hommes.
- Un pic de départs potentiels en 2011-2012 (60 à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

## Répartition des salariés 2007 par âge

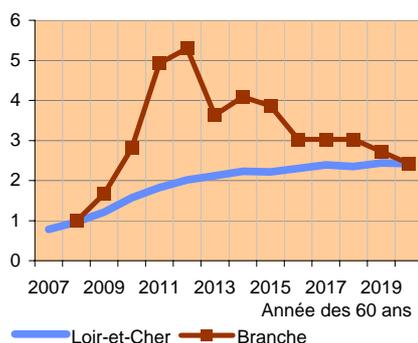


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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



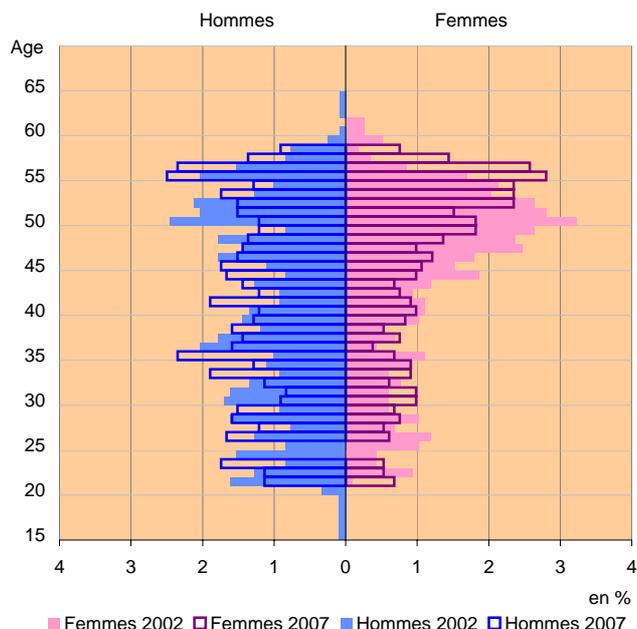
## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

# Industries des composants électriques et électroniques

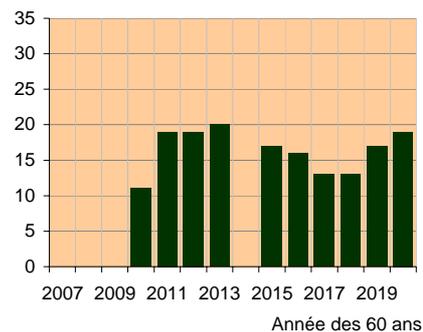
- Le nombre d'emplois féminins est stable sur cinq ans.
- La part des jeunes a très légèrement progressé, signe de recrutements.
- Le poids des 50-60 ans a augmenté de 2,3 points (33,3 % en 2007). Le vieillissement touche davantage encore les plus âgés : 15,7 % ont entre 55 et 60 ans, soit 6 points de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

Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

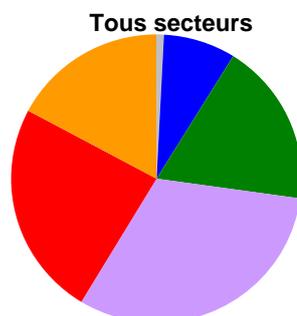
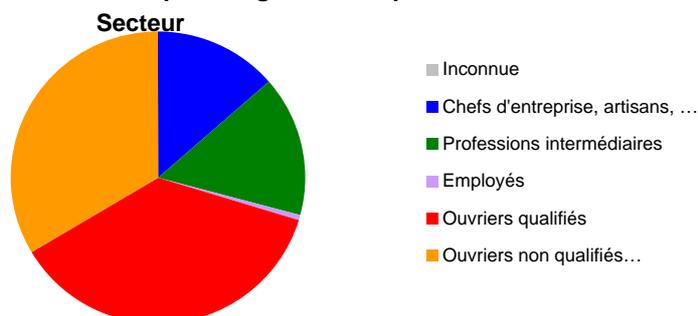
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)  
Romorantin



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

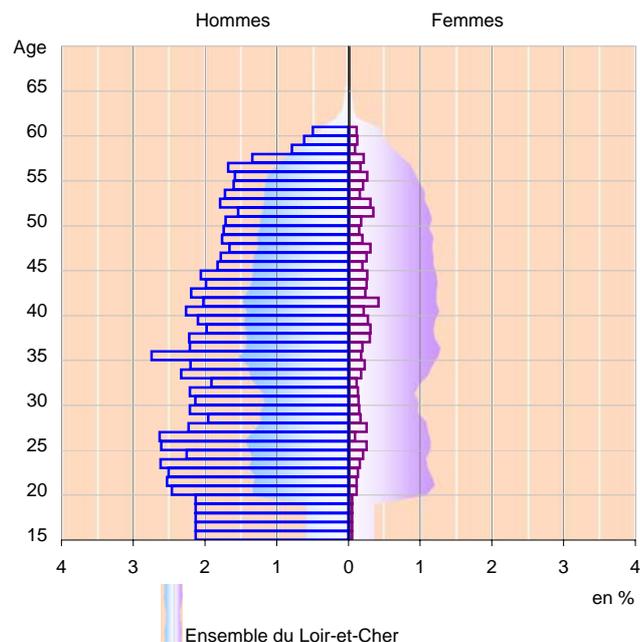
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



# Construction

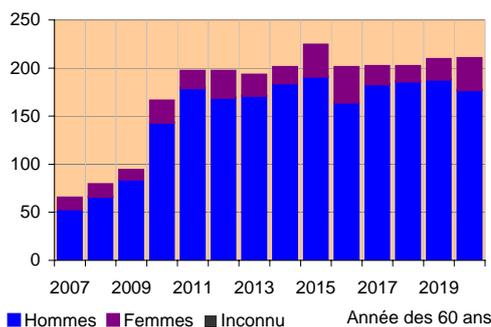
- Près de 10 700 postes, soit 1 900 de plus qu'en 2002.
- 91 % d'hommes.
- Une activité où le poids des jeunes est important : 46 % ont moins de 35 ans.
- Un taux de départs potentiels à la retraite en 2020 inférieur de 4 points à la moyenne générale.
- Un volume toutefois important : plus de 2 400 postes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

## Répartition des salariés 2007 par âge

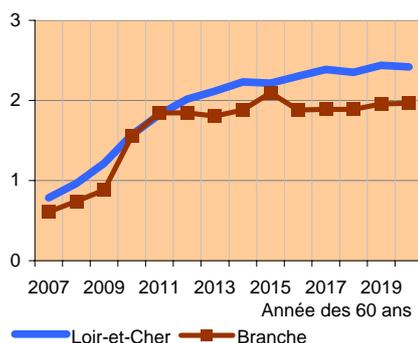


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

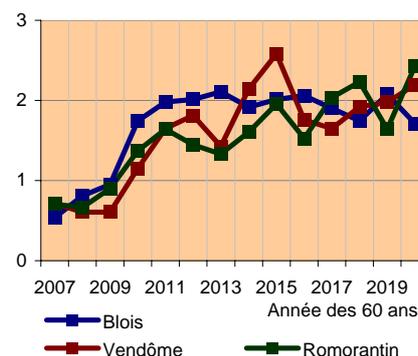
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

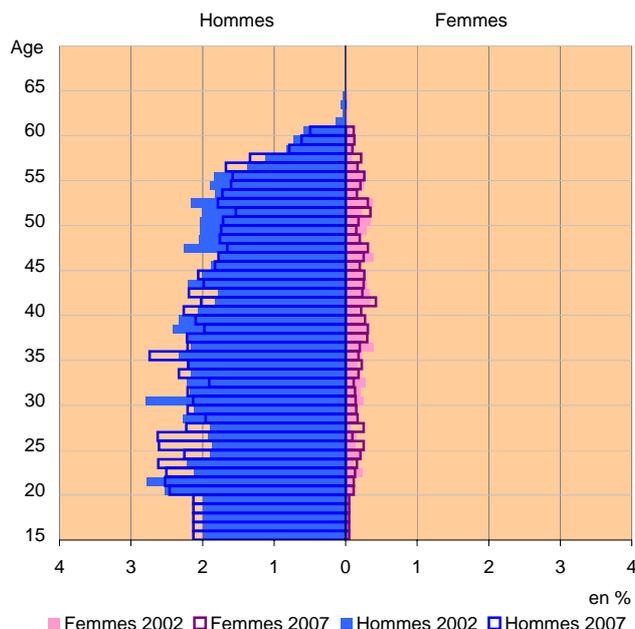


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

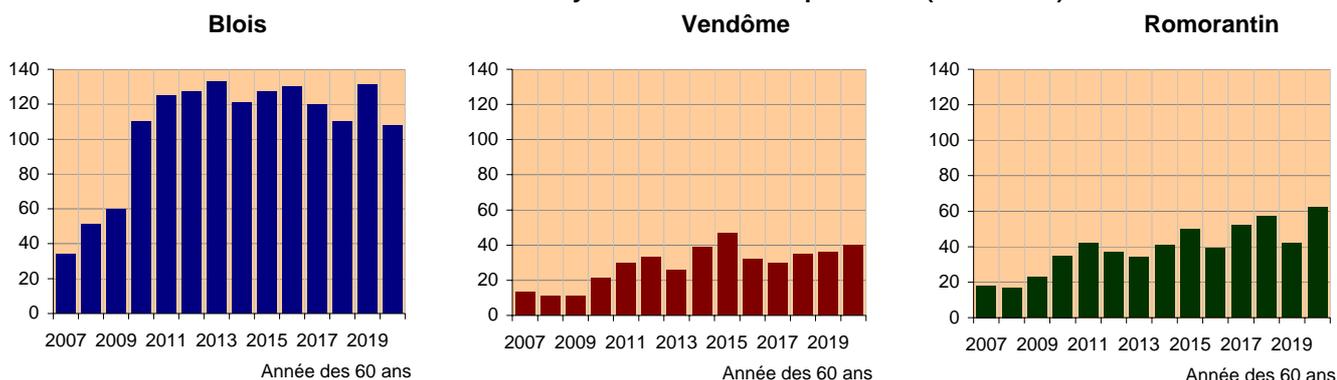
- Les créations de postes ont permis de rajeunir la pyramide : 36,5 % des salariés ont moins de 30 ans en 2007 (3,4 points de plus qu'en 2002). Simultanément, le poids des 50-60 ans a légèrement diminué (1,5 point de moins).
- La part des salariés de plus de 50 ans du Blaisois dans le total départemental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

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

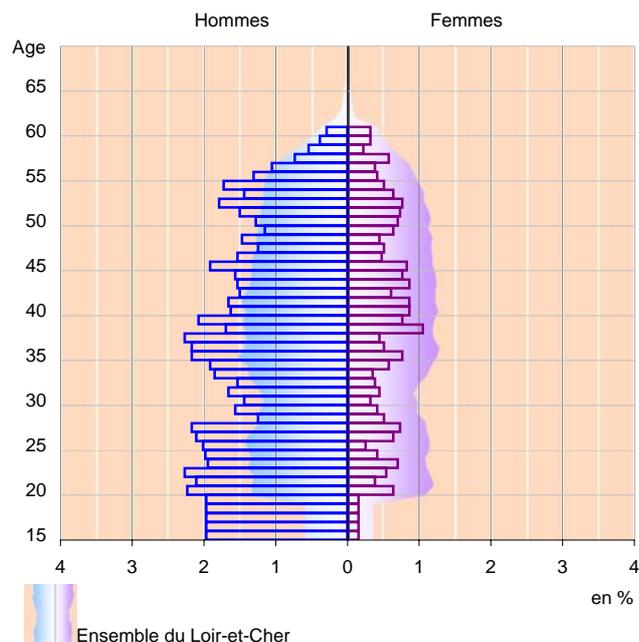
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Commerce et réparation automobile

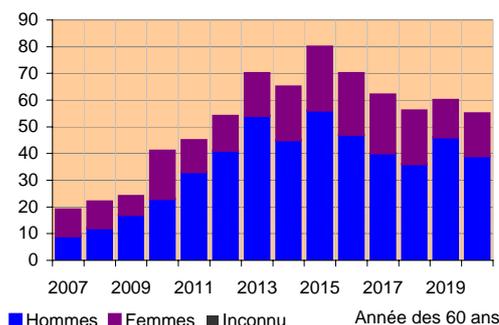
- 3 100 salariés en 2007, une centaine de plus qu'en 2002.
- 76 % d'hommes.
- 2 postes sur 3 sont situés dans le Blaisois.
- Un pic de départs potentiels entre 2013 et 2016, représentant environ 70 postes par an.
- Le taux de départs potentiels à l'horizon 2020 est inférieur de près de 4 points à la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

### Répartition des salariés 2007 par âge

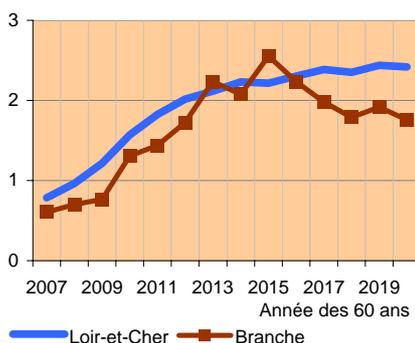


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

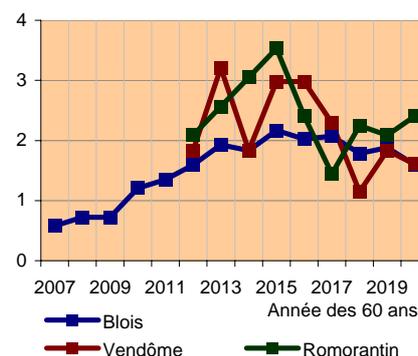
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

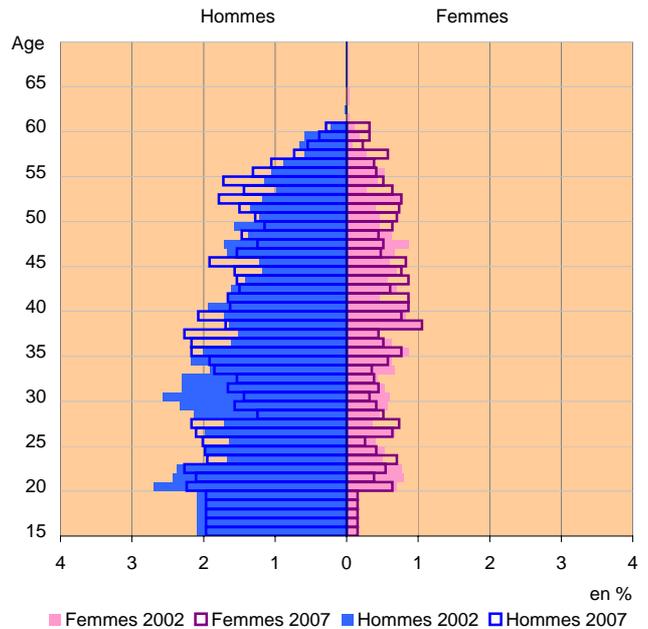


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

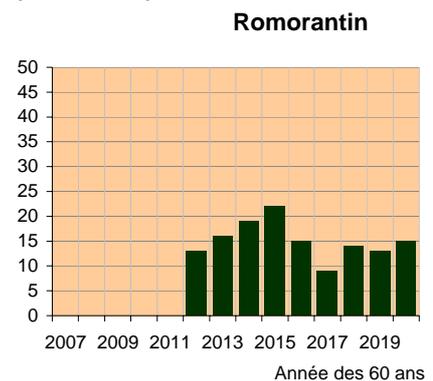
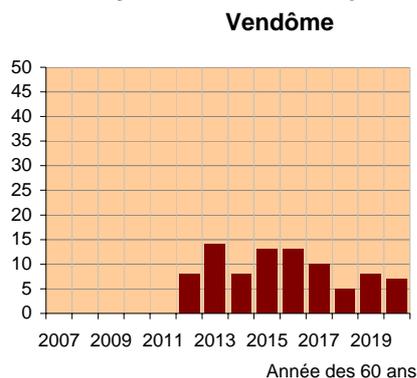
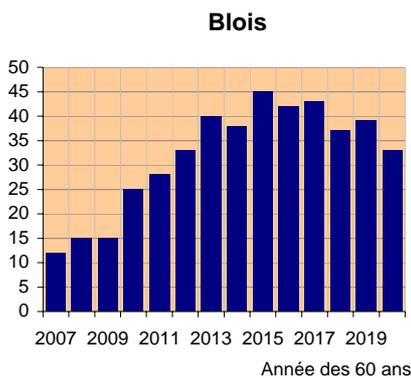
- Le poids des 50-60 ans s'est accru de 4 points en cinq ans (17,6 % en 2007).
- Celui des moins de 30 ans a reculé de plus de 2 points. Il est toutefois élevé (35,5 %), la branche embauchant beaucoup de jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage.

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

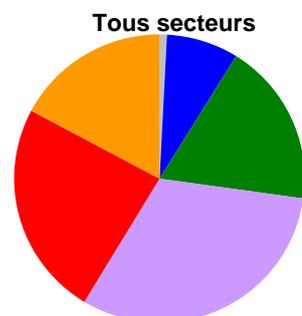
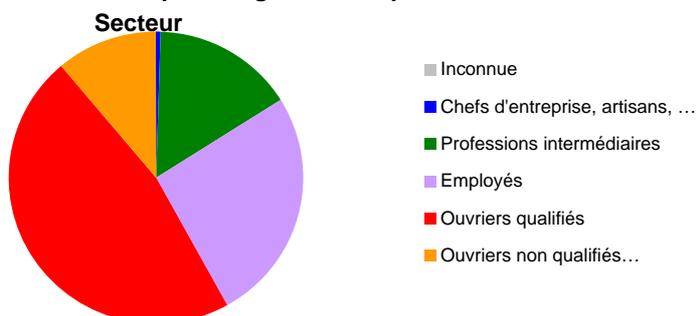
### Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

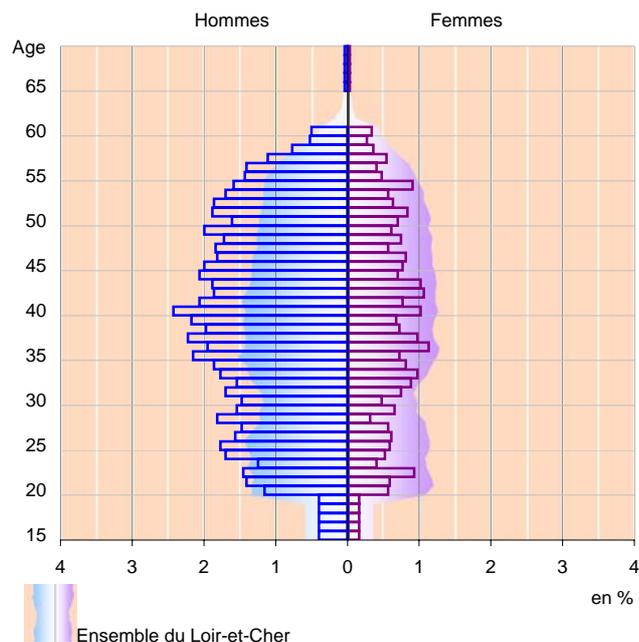
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Commerce de gros

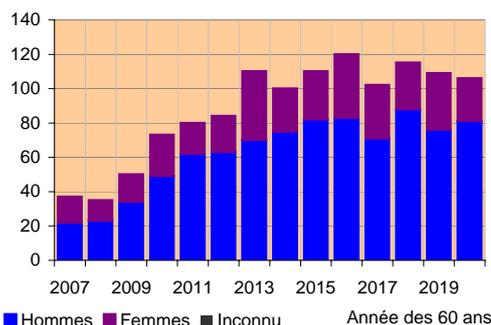
- 4 400 postes en 2007 (stable sur les cinq ans).
- 71 % d'hommes.
- 64 % des postes dans le Blaisois.
- Un taux de départs potentiels en retraite légèrement supérieur à la moyenne.
- Plus d'une centaine de postes potentiellement libérés chaque année à partir de 2013.

### Répartition des salariés 2007 par âge

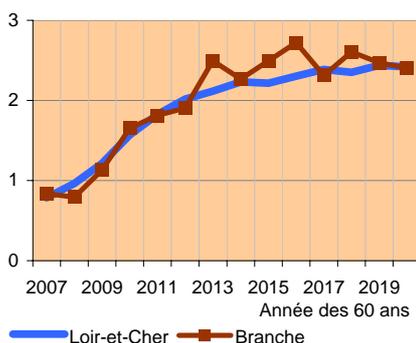


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

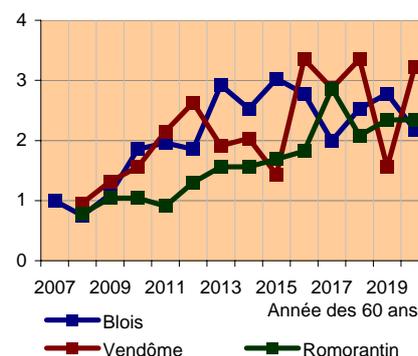
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

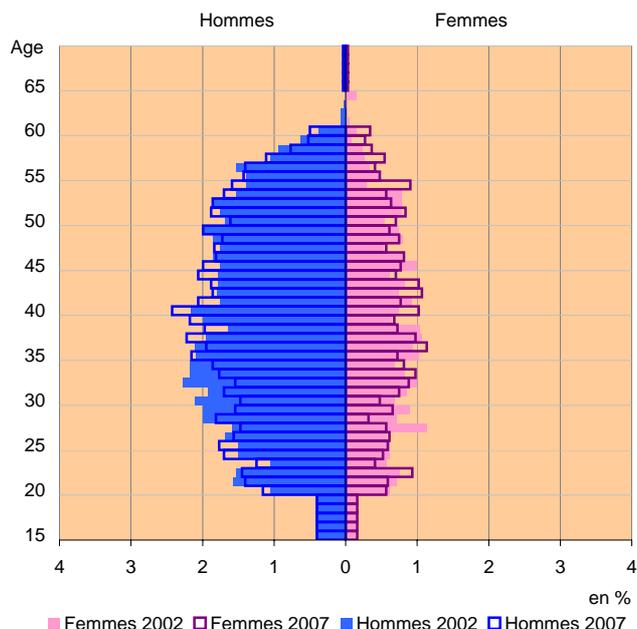


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

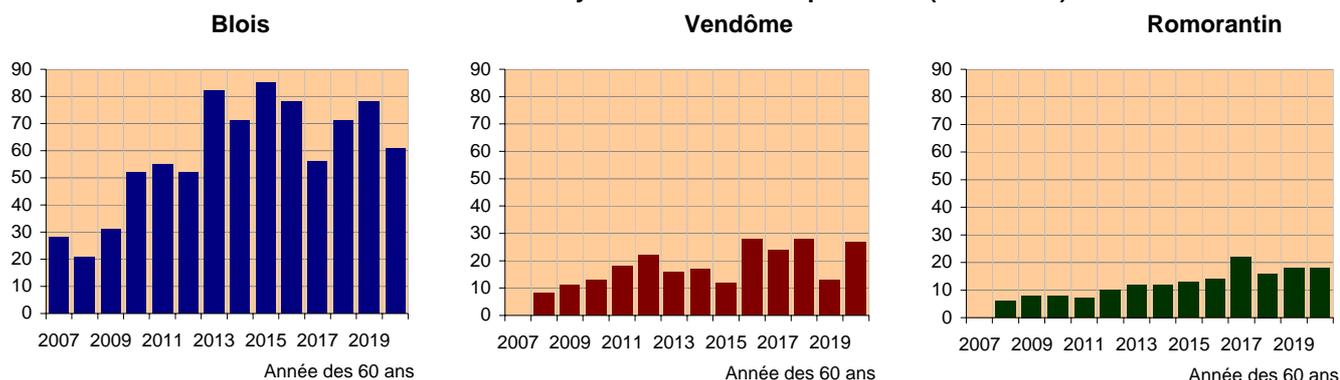
- Entre 70 et 80 départs potentiels en retraite par an dans le Blaisois à partir de 2013.
- Entre 20 et 30 départs par an en Vendômois après 2015.
- Une activité nettement plus jeune dans le Romorantinais.
- Légère augmentation depuis 2002 du poids des 50-60 ans (+ 1,6 point à 20,4 %).
- Baisse de 1,8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

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

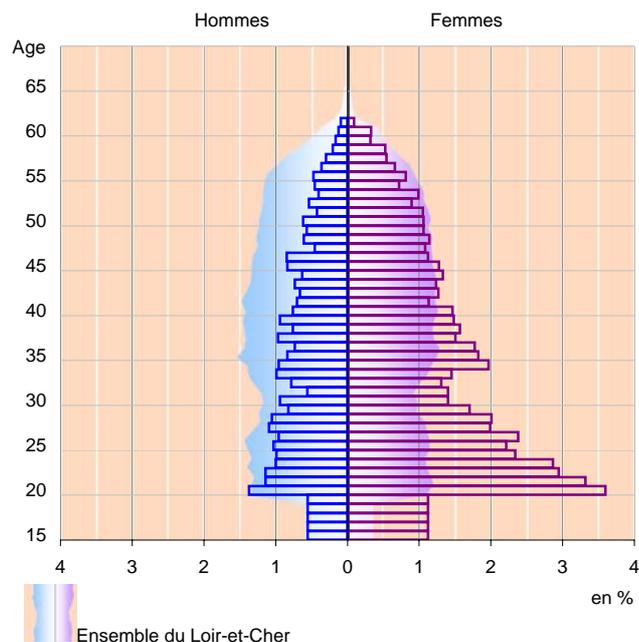
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Commerce de détail

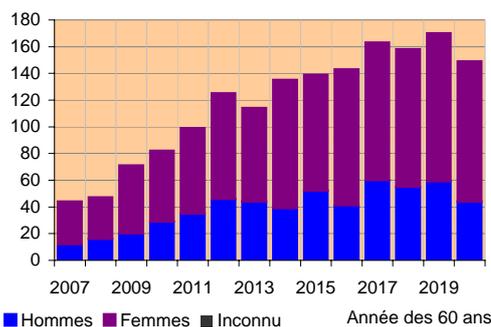
- 9 700 salariés en 2007 (170 de moins qu'en 2002).
- 67 % de femmes
- 62 % des postes dans le Blaisois.
- Une activité nettement plus jeune que la moyenne.
- 17 % seulement des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020.

### Répartition des salariés 2007 par âge

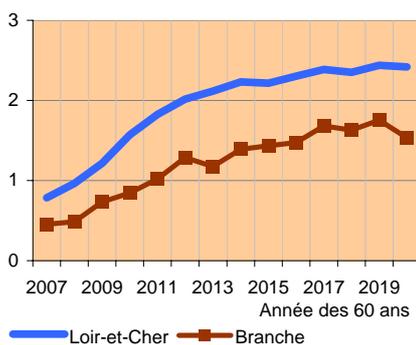


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

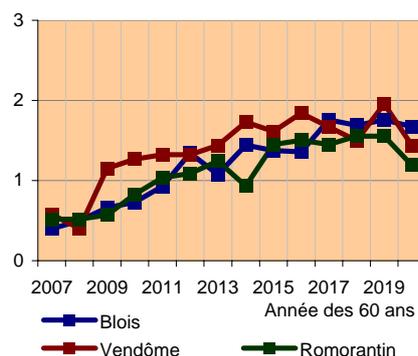
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

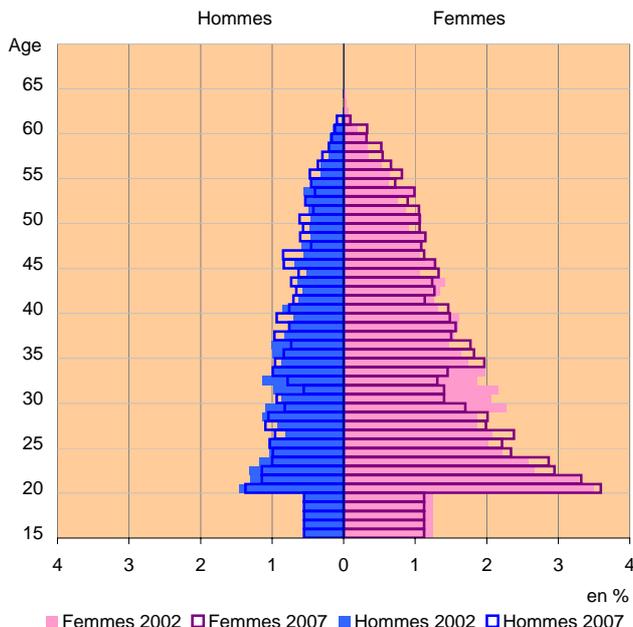


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

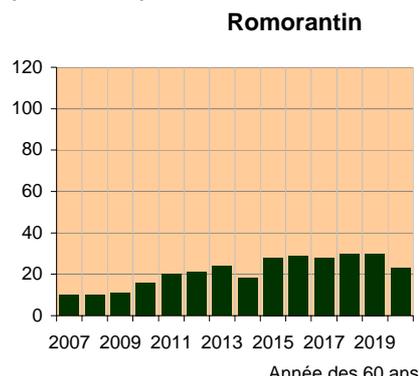
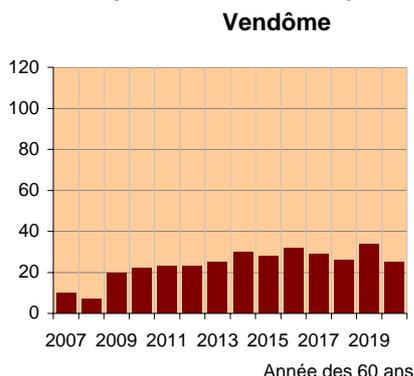
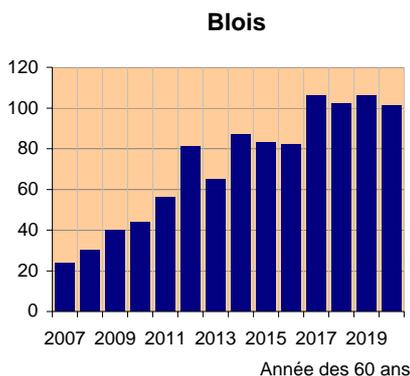
- Les départs potentiels en retraite atteindront une centaine de personnes par an dans le Blaisois en fin de période.
- Ils sont beaucoup plus modestes dans les deux autres bassins.
- Peu d'évolution par rapport à 2002 dans la pyramide des âges, hormis un creux entre 30 et 34 ans chez les femmes.
- Toutefois, augmentation de 1,5 point de la part des 50-60 ans (12 % en 2007).
- 44,4 % des salariés ont moins de 30 ans.

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

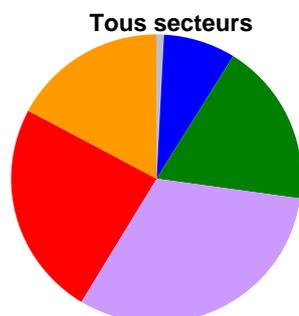
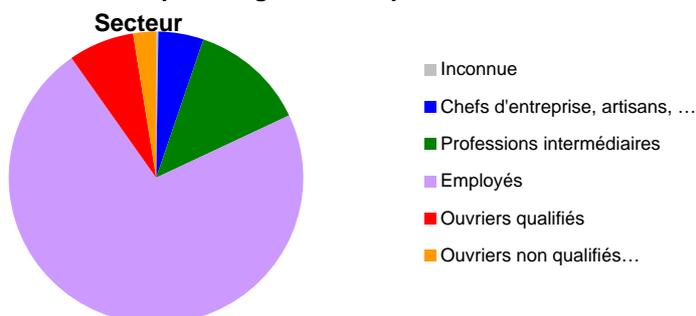
### Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

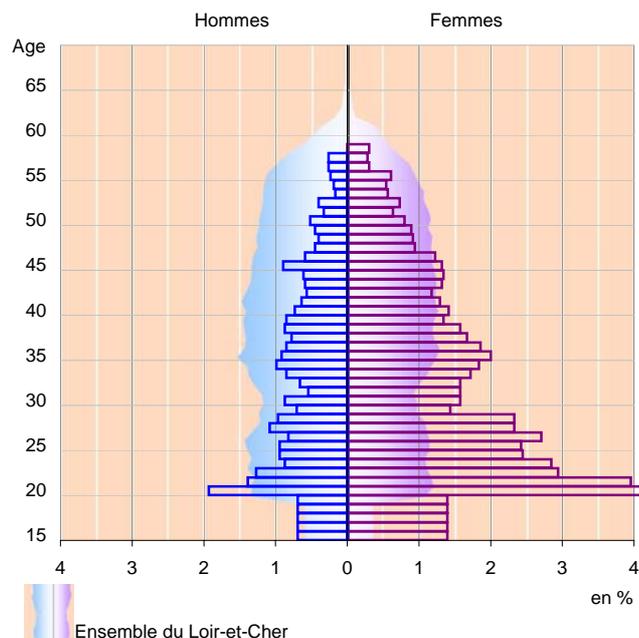
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Grandes surfaces à prédominance alimentaire

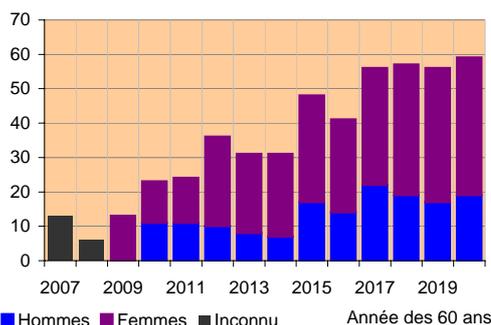
- 4 200 postes.
- 69 % de femmes.
- Une activité où les jeunes sont prédominants : 50 % des salariés ont moins de 30 ans.
- 7,6 % seulement ont entre 50 et 60 ans.
- Un faible potentiel de départs d'ici 2015.
- Un peu plus de 50 postes potentiellement libérés chaque année à compter de 2017.

### Répartition des salariés 2007 par âge

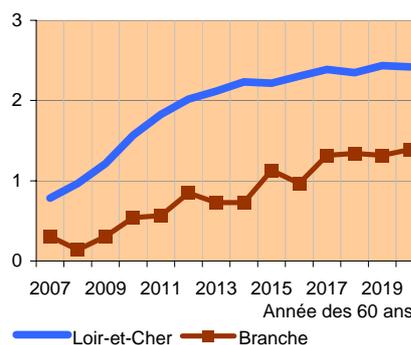


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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



### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

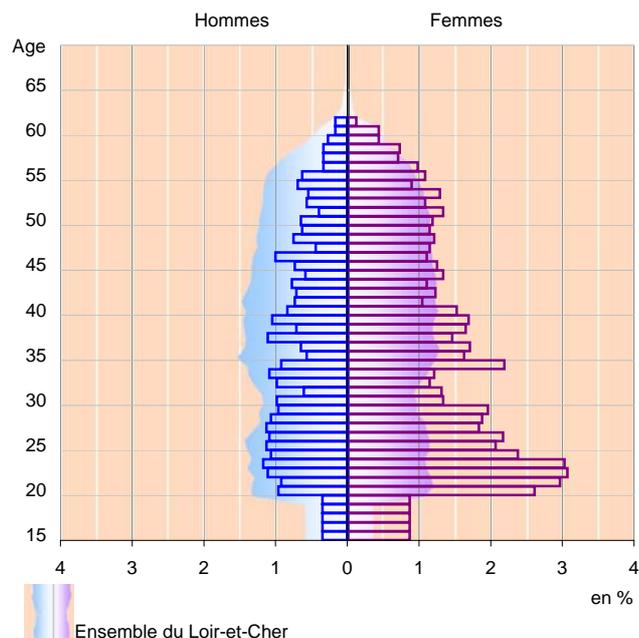
### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

## Autres commerces de détail, en magasin ou non, réparations

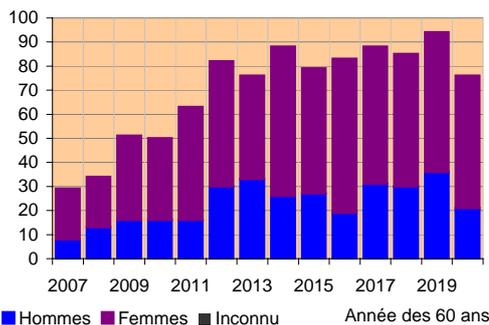
- 4 800 postes.
- 67 % de femmes.
- 41 % des salariés ont moins de 30 ans.
- 15 % ont entre 50 et 60 ans.
- Un volume de départs toutefois conséquent : entre 80 et 90 par an à partir de 2012.

### Répartition des salariés 2007 par âge

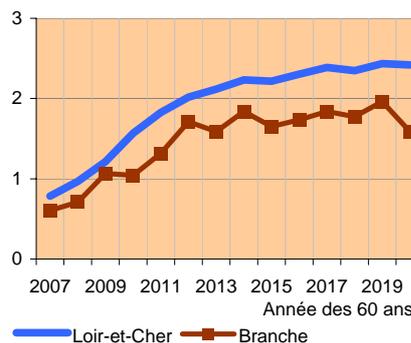


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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



### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

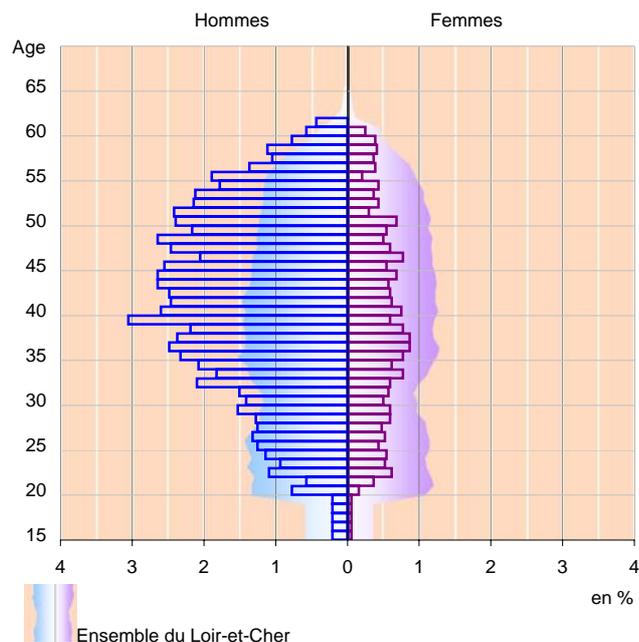
### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

## Transports

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

### Répartition des salariés 2007 par âge

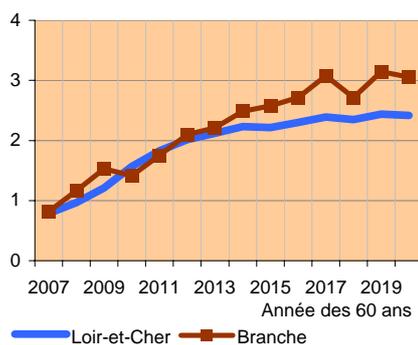


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

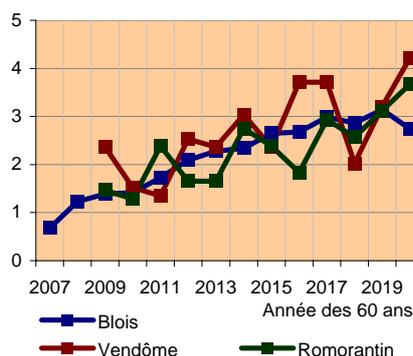
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

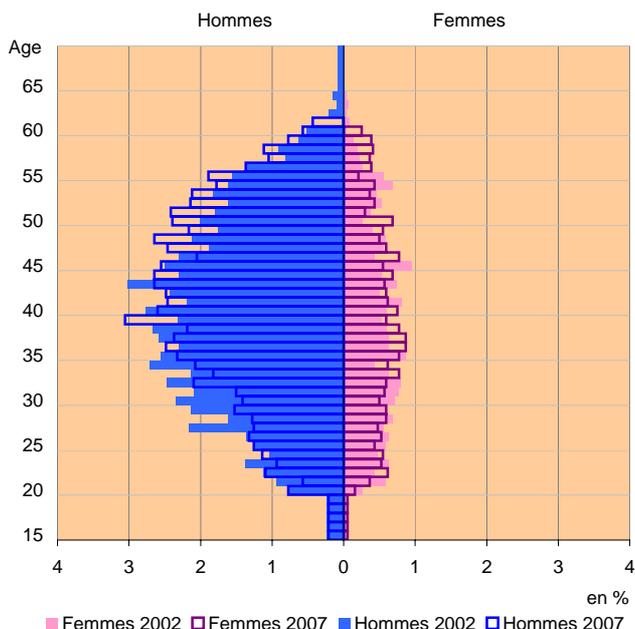


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

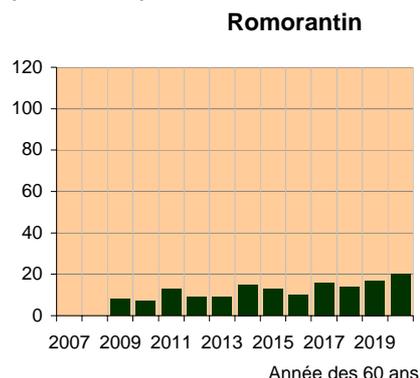
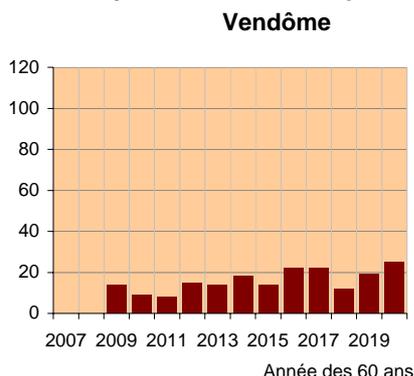
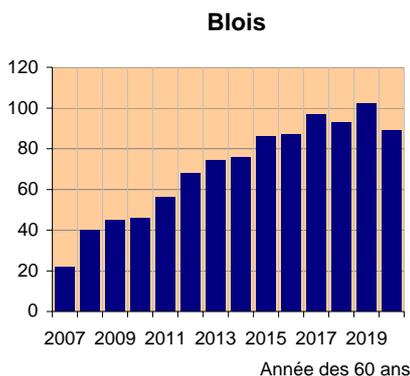
- Le poids des moins de 30 ans a reculé de 3 points depuis 2002 (17,3 %).
- Celui des 50-60 ans s'est accru de 3,5 points, à 21,8 %.

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

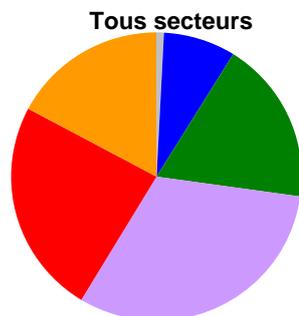
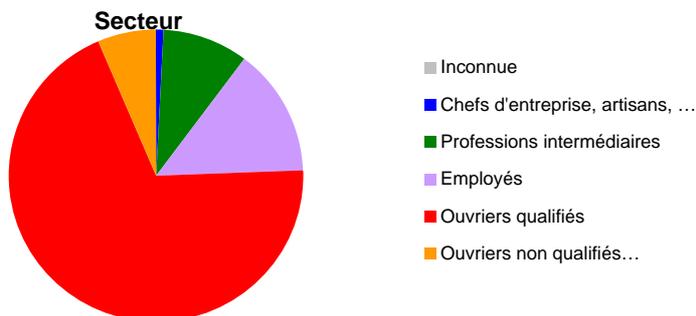
### Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

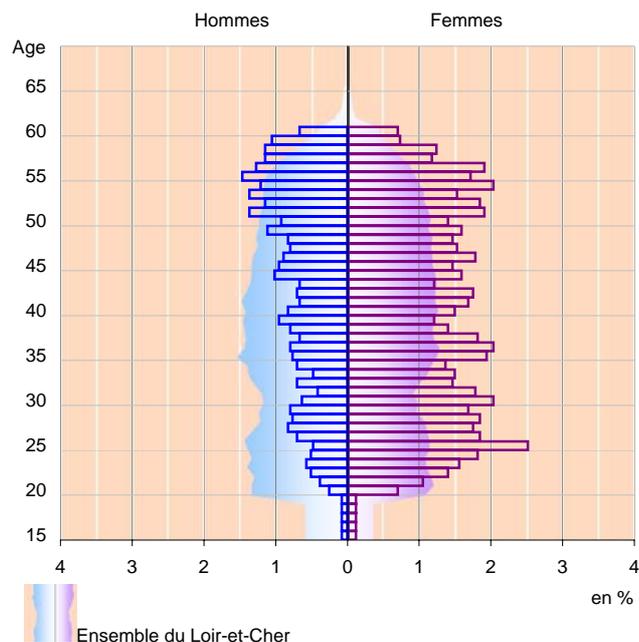
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Activités financières

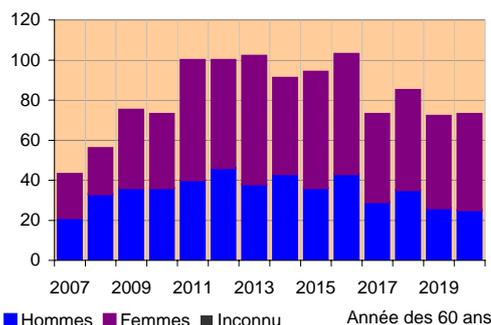
- 3 150 postes en 2007 (+ 540 en cinq ans).
- 65 % de femmes.
- 78 % des postes dans le Blaisois.
- Une centaine de départs potentiels chaque année entre 2011 et 2017.
- 30 % des hommes auront atteint 60 ans d'ici 2015.
- Globalement, 36 % des postes seront potentiellement libérés d'ici 2020 (presque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

### Répartition des salariés 2007 par âge

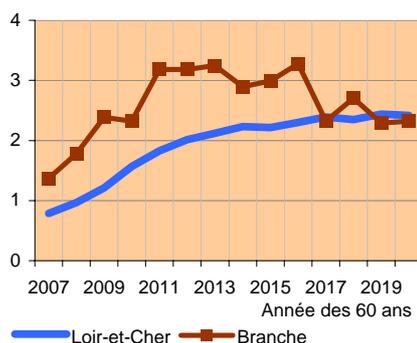


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

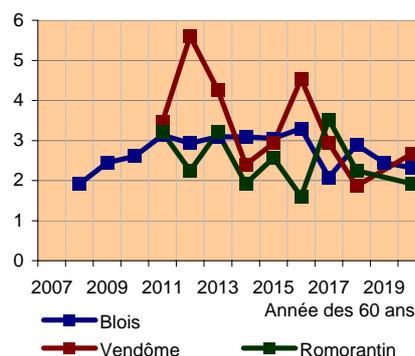
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

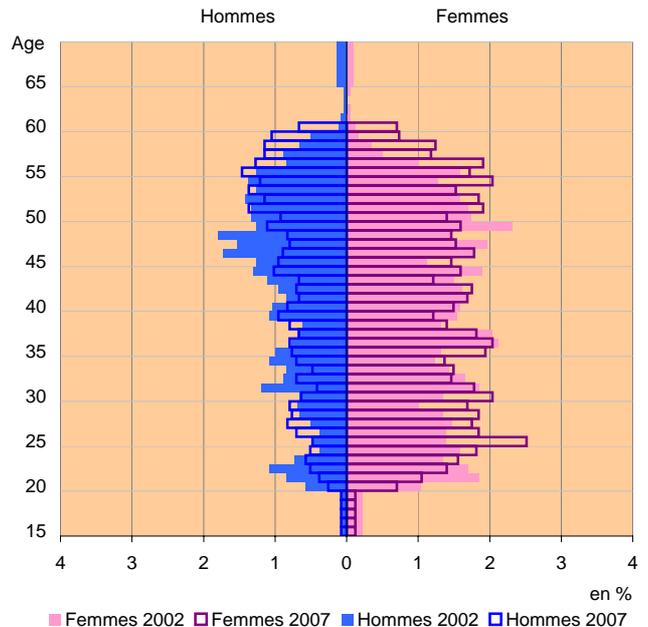


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

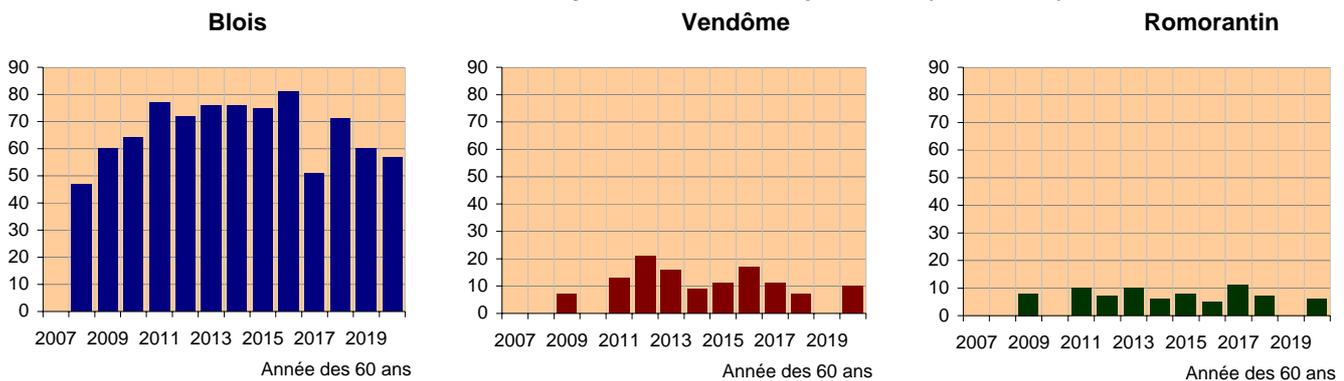
- Une pyramide atypique, presque en forme de diabolo, surtout du côté des femmes.
- Léger renouvellement des troupes (essentiellement féminin) : les moins de 30 ans représentent 22,9 % du total, soit 1 point de plus qu'en 2002.
- Dans le même temps, la part des 50-60 ans est passée de 22,5 % à 29 %.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

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Activités immobilières

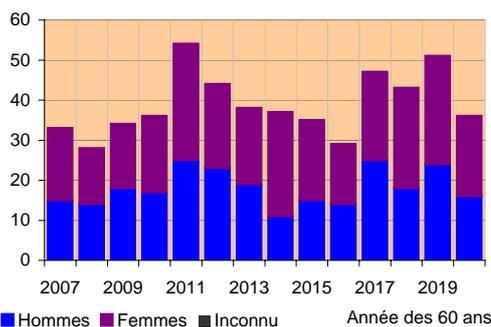
- Comprend les activités d'administration d'immeubles (sociétés HLM par exemple), les agences immobilières, la location de logements ou de terrains, etc.
- 1 400 postes en 2007 (+ 500 en cinq ans).
- 57 % de femmes.
- 81 % des postes dans le Blaisois.
- Un poids très important des seniors.
- Un salarié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

## Répartition des salariés 2007 par âge

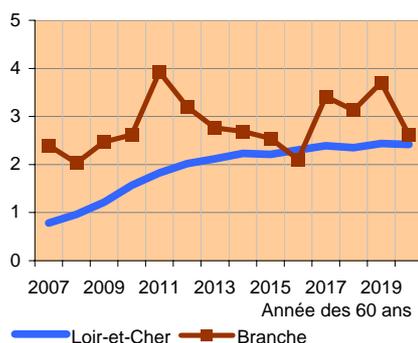


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

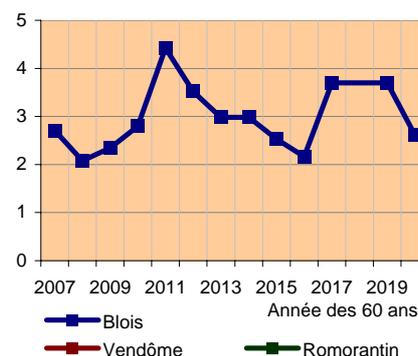
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

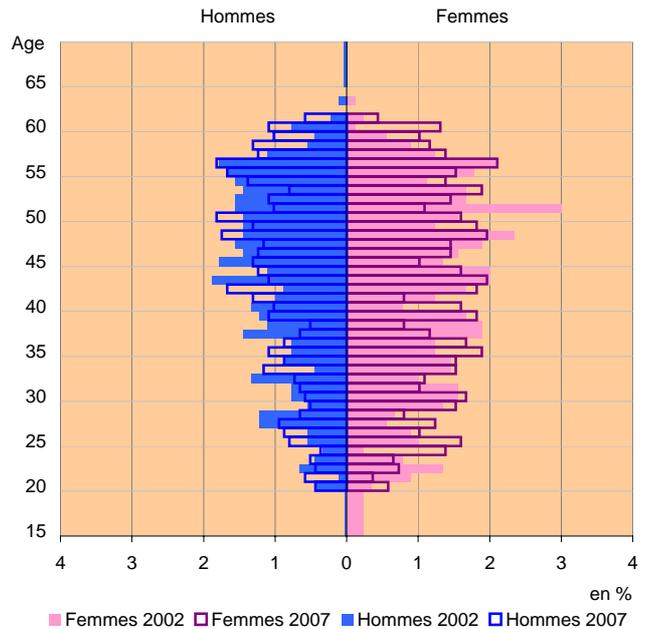


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

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

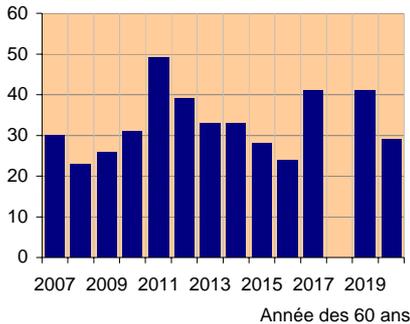
Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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

Blois



Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

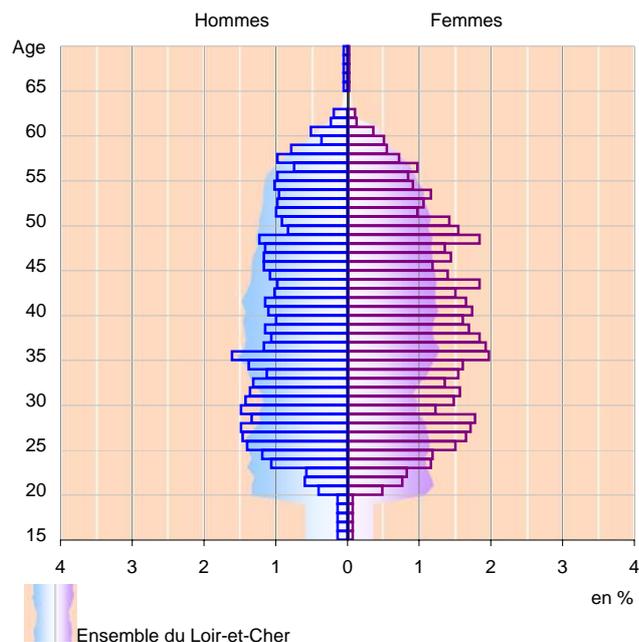
Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Conseils et assistance

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

### Répartition des salariés 2007 par âge

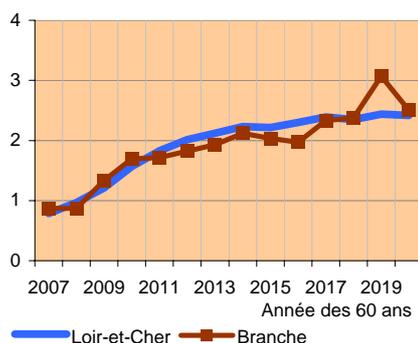


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

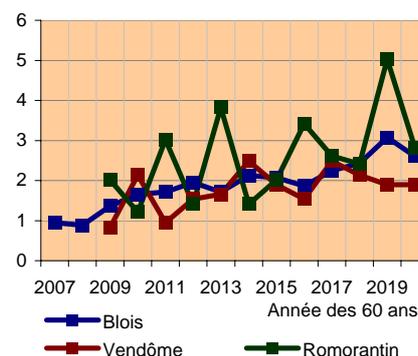
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

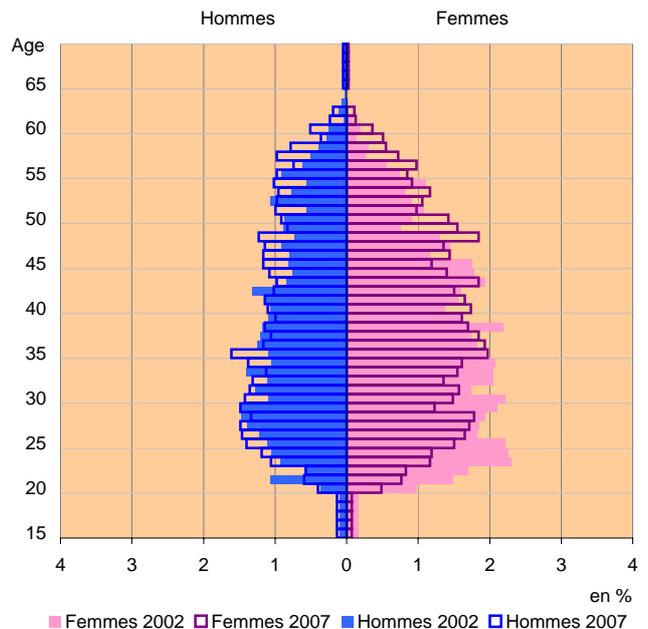


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

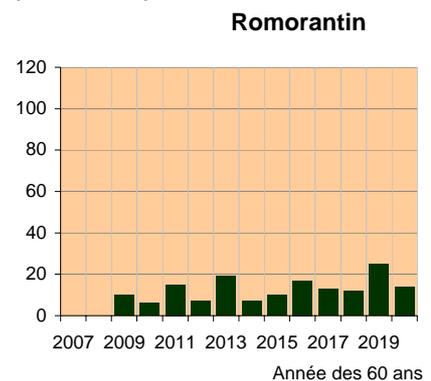
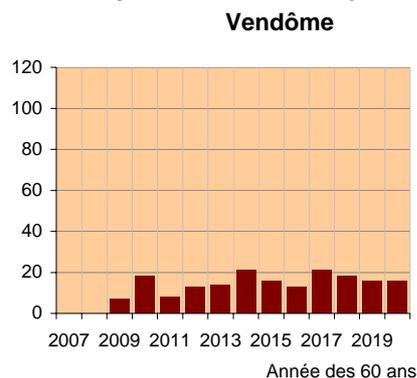
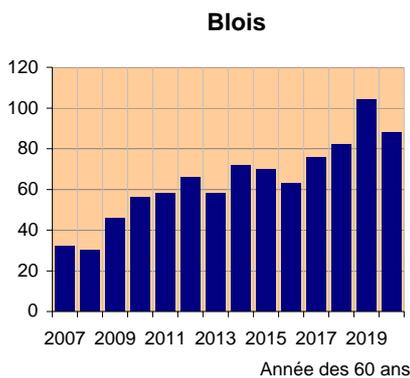
- Une grande déperdition des moins de 30 ans depuis 2002 (6 points de moins, à 24,3 %), en particulier du côté des femmes.
- A l'opposé, le poids des 50-60 ans s'est accru de 5 points (18,7 % en 2007).
- Des départs potentiels en retraite croissant régulièrement dans le Blaisois pour atteindre une centaine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

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

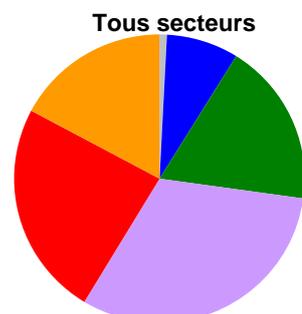
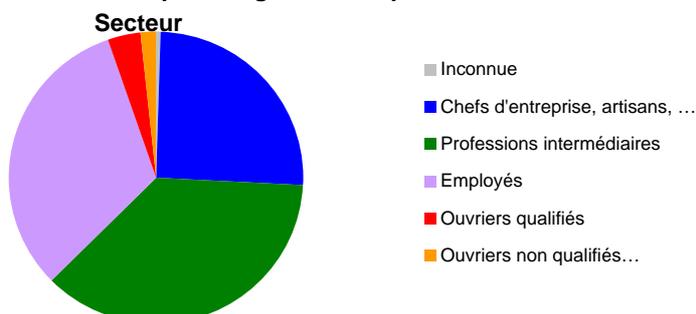
### Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

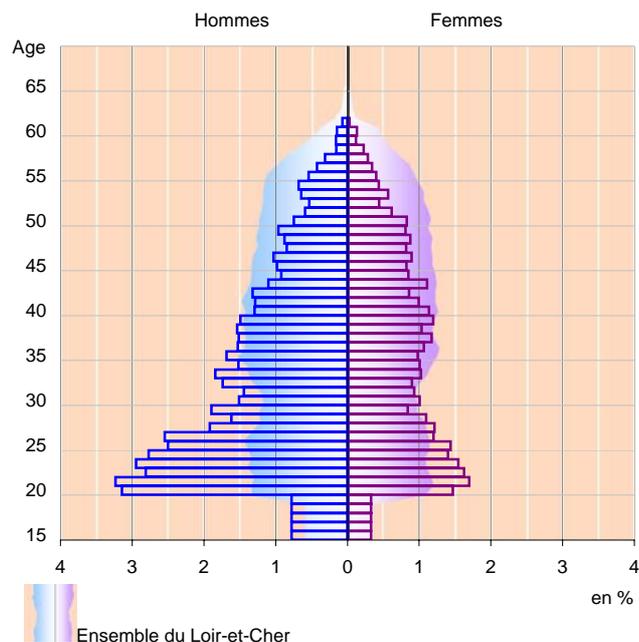
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Services opérationnels

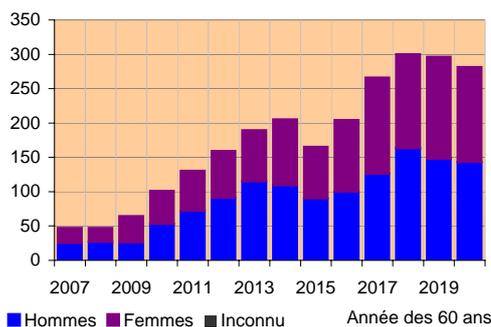
- Comprend notamment l'intérim, la sécurité, le nettoyage et la gestion des déchets.
- 16 900 postes en 2007 (1 500 de plus qu'en 2002), mais des risques de comptages multiples plus importants pour un même salarié en raison de la durée des missions temporaires.
- 61 % d'hommes.
- 67 % des postes sur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

### Répartition des salariés 2007 par âge

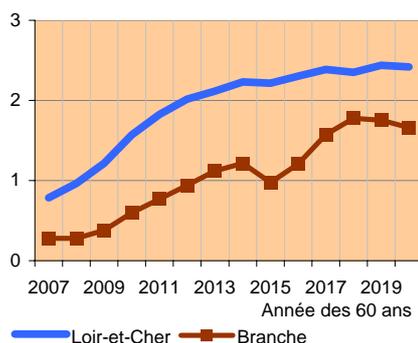


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

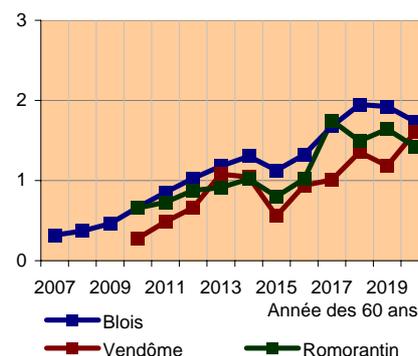
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

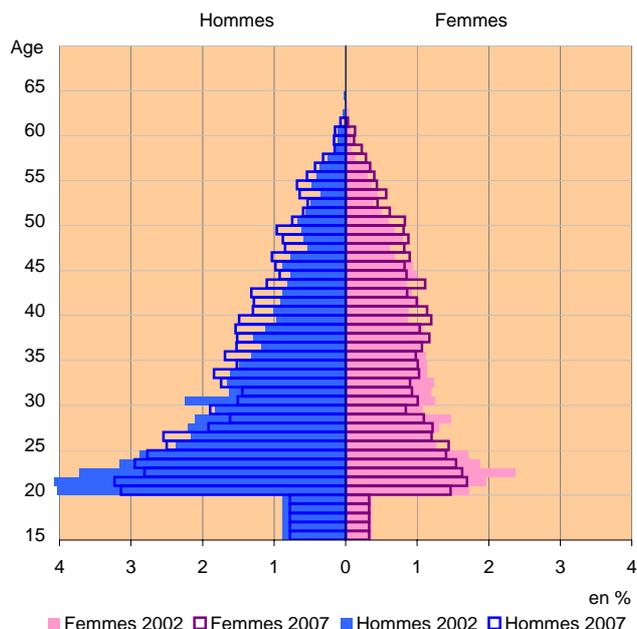


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

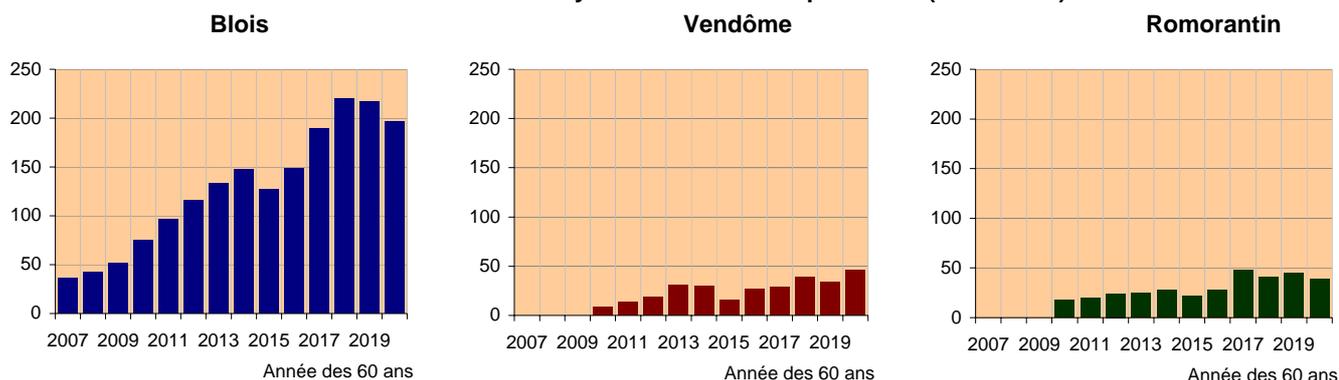
- Le poids des moins de 30 ans s'est tassé de 7 points depuis 2002, à 44,4 %.
- Celui des 50-60 ans n'a que faiblement augmenté ; il est inférieur à 10 %.
- Pour cette branche en particulier, le détail dans une nomenclature plus fine s'impose, afin de pouvoir distinguer les caractéristiques des activités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

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

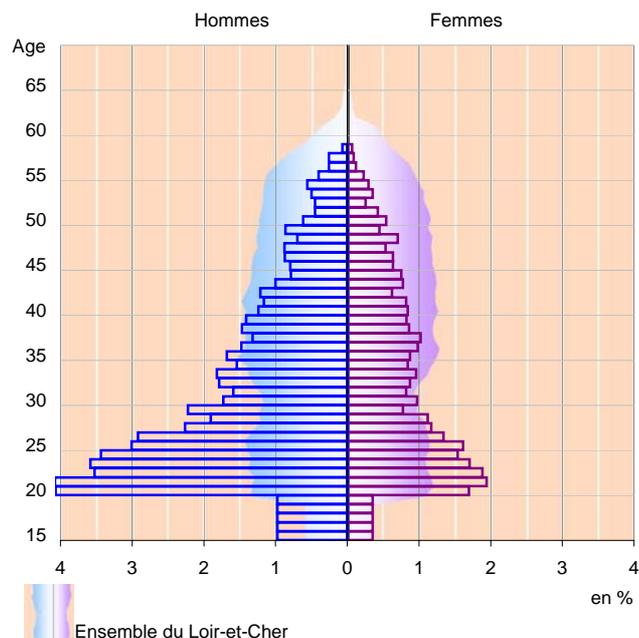
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Sélection et fourniture de personnel

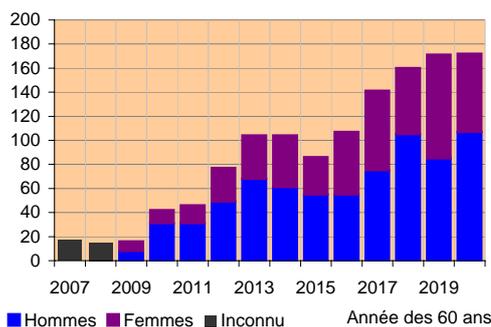
- Activité correspondant globalement à l'intérim.
- Un risque de comptage multiple des salariés nettement plus élevé qu'ailleurs.
- 12 200 postes en 2007. Données Unedic : 5 100 salariés au 31/12/2007.
- 65 % d'hommes.

### Répartition des salariés 2007 par âge

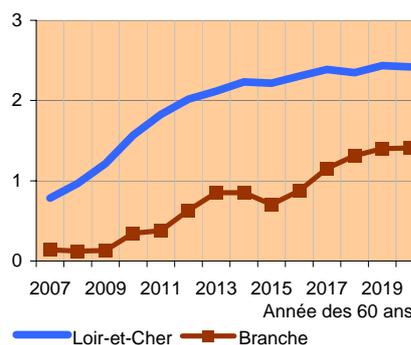


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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



### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

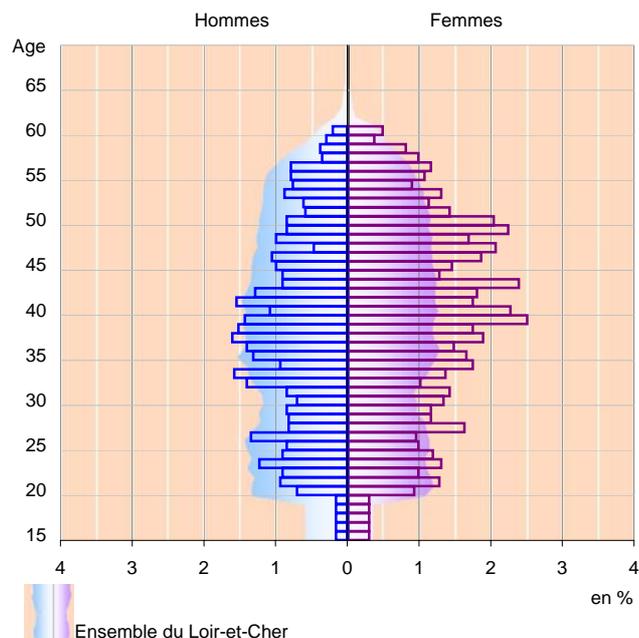
### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

## Sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises

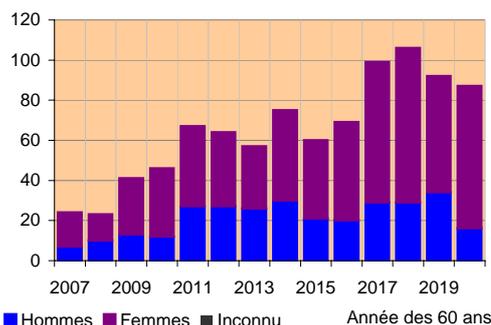
- 3 400 postes en 2007.
- 60 % de femmes.
- 23 % des salariés ont moins de 30 ans.
- 18 % ont entre 50 et 60 ans.
- Un volume de départs potentiels à la retraite assez stable entre 2011 et 2016, d'une soixantaine par an.
- Ensuite, entre 80 et 100 postes se libéreraient chaque année.

### Répartition des salariés 2007 par âge

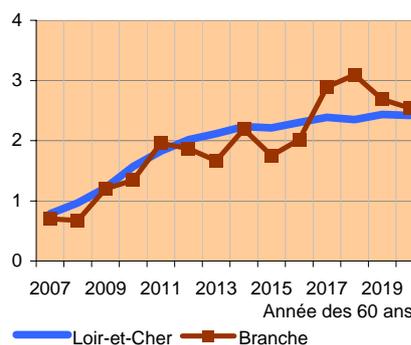


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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



### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

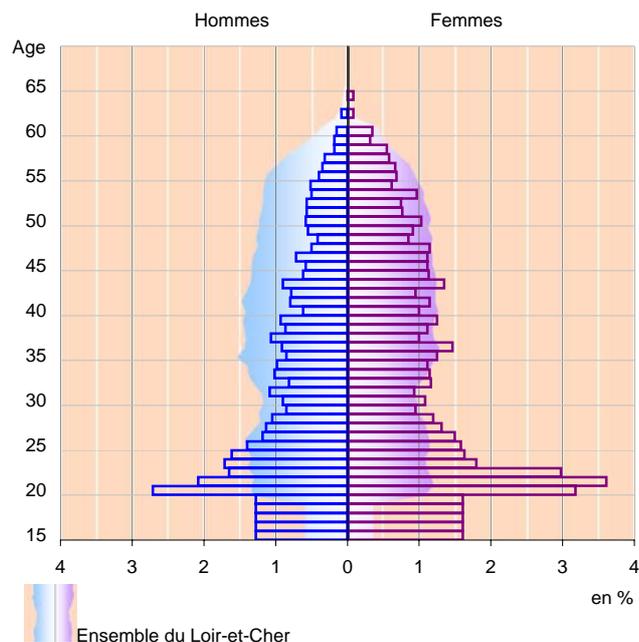
### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

## Hôtels et restaurants

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

### Répartition des salariés 2007 par âge

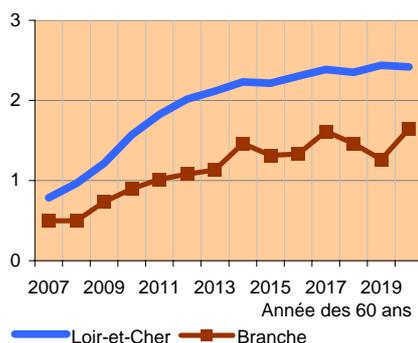


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

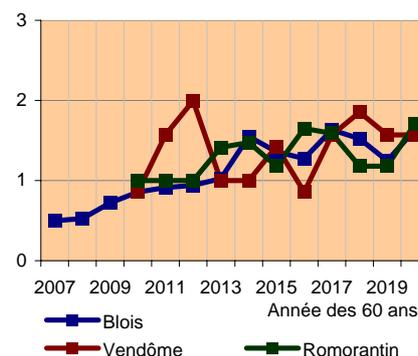
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

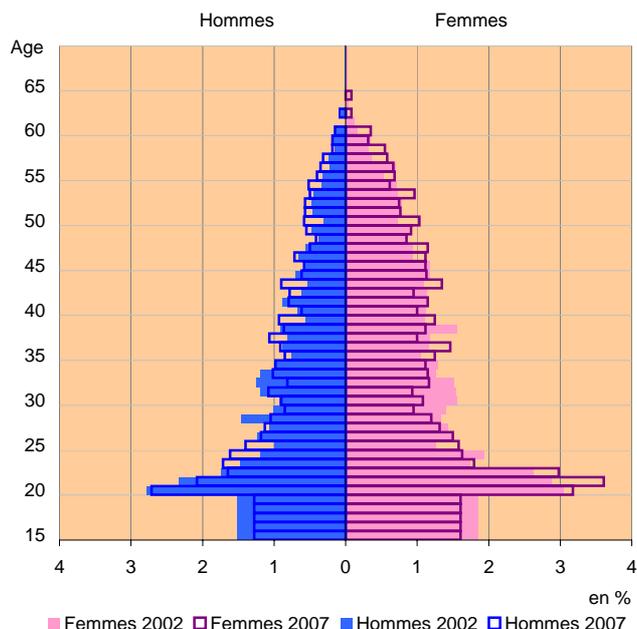


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

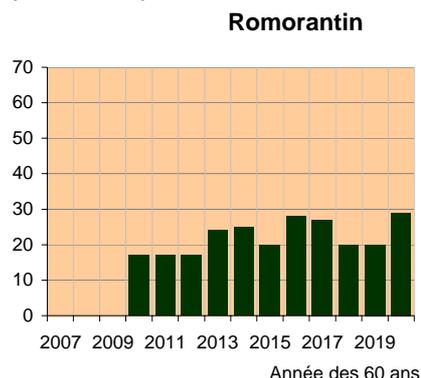
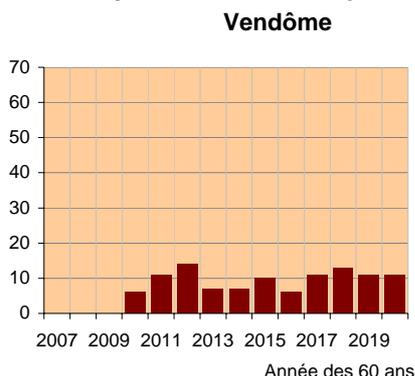
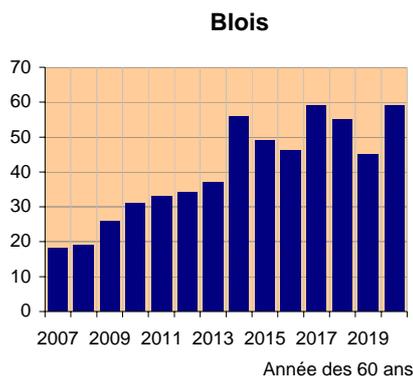
- La part des 50-60 ans (11,5 % en 2007) a augmenté de 2 points en cinq ans.
- Celle des moins de 30 ans s'est un peu tassée, à 49,5 %.

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

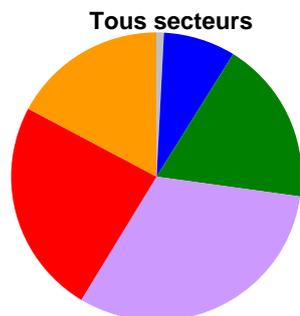
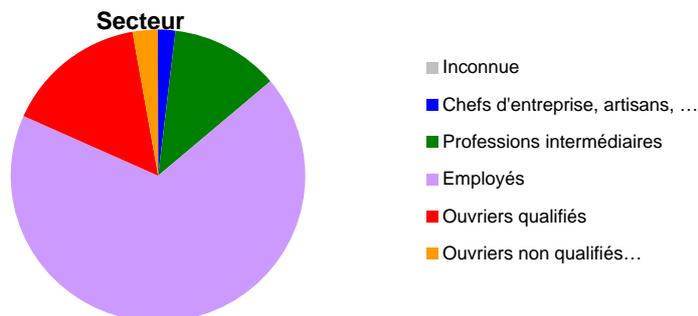
### Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

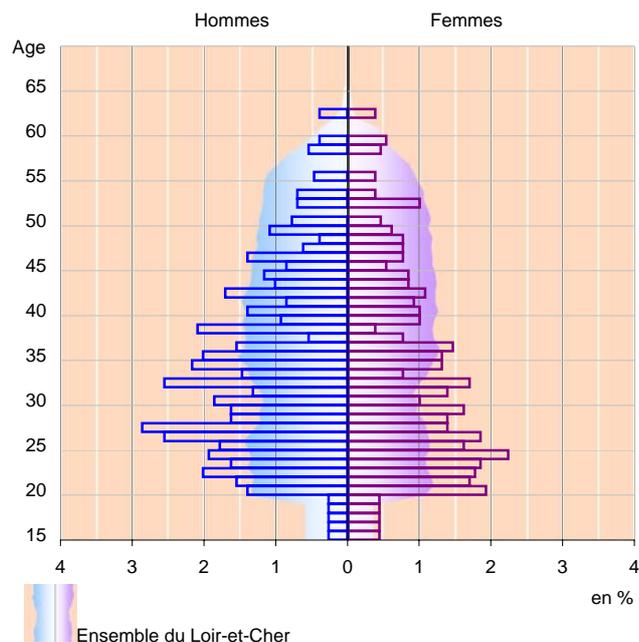
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Activités récréatives, culturelles et sportives

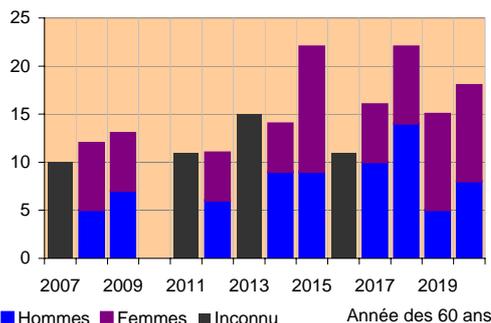
- 1 300 postes en 2007 (+ 180 par rapport à 2002).
- 54 % d'hommes.
- 78 % des postes dans le Blaisois.
- Une activité où le poids des jeunes est très important. Moins de 15 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020.
- Beaucoup de données non diffusables dans le détail pour les âges au-dessus de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

### Répartition des salariés 2007 par âge

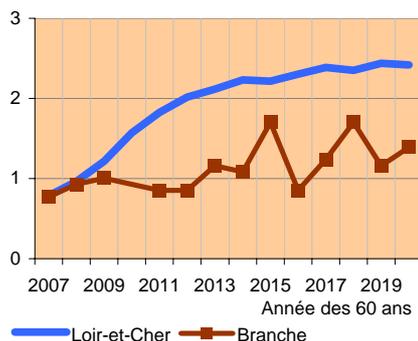


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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



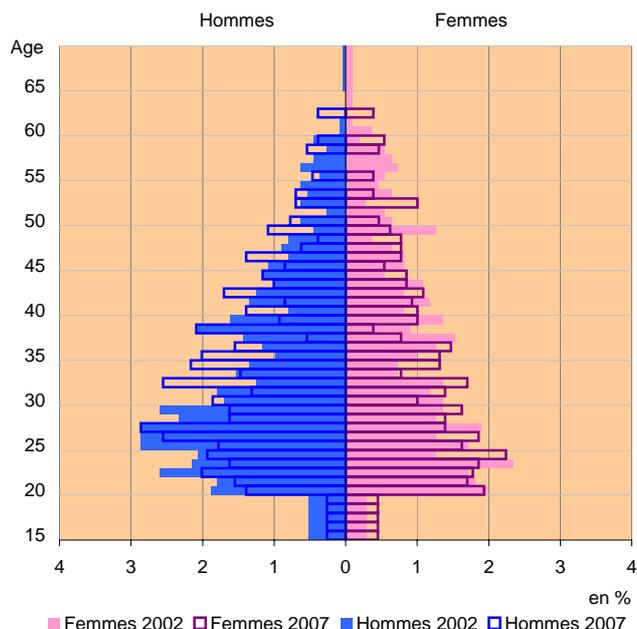
### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

## Activités récréatives, culturelles et sportives

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

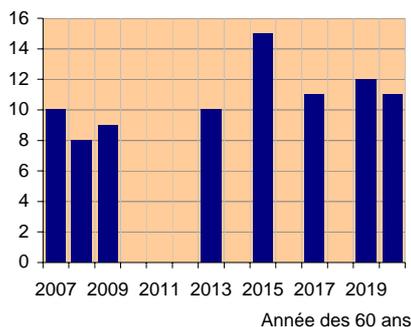
Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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

### Blois



Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

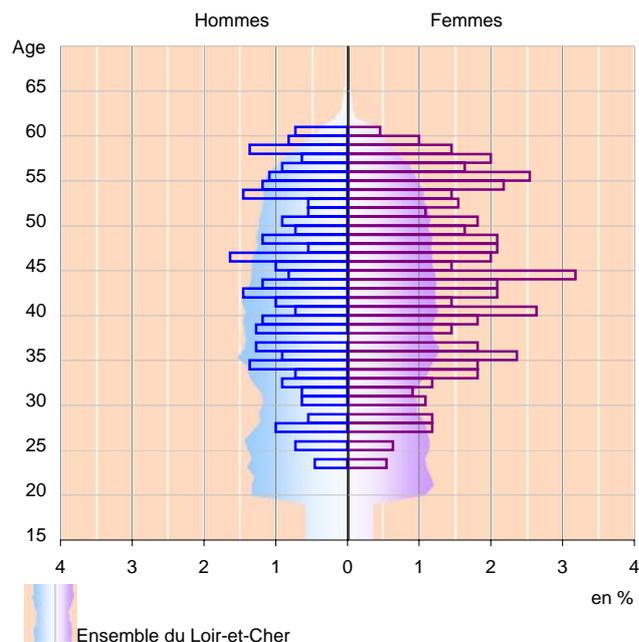
Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Education

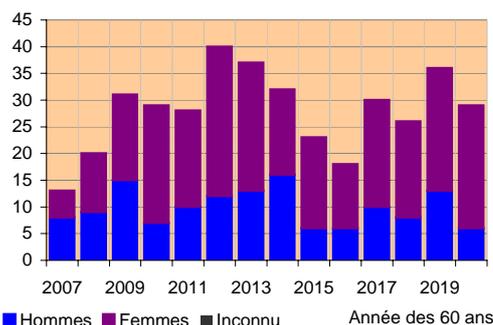
- Ne concerne que les établissements privés et les organismes de formation.
- 1 100 postes en 2007 (200 de moins qu'en 2002).
- 65 % de femmes.
- 72 % des postes dans le Blaisois.
- Un poids très élevé des seniors. Près de 36 % des salariés auront atteint 60 ans d'ici 2020, dont 23 % d'ici 2015.
- Une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

## Répartition des salariés 2007 par âge

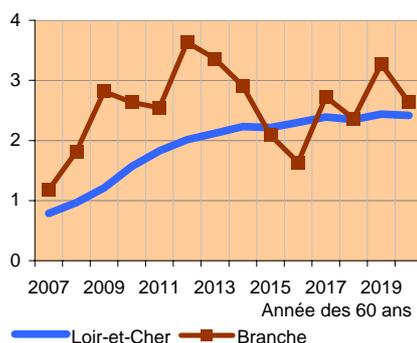


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

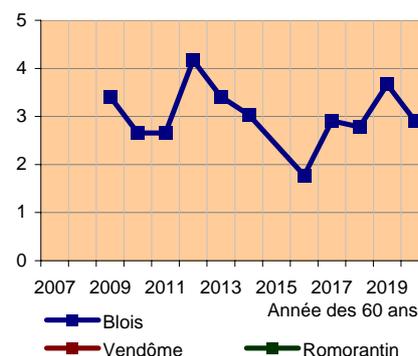
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

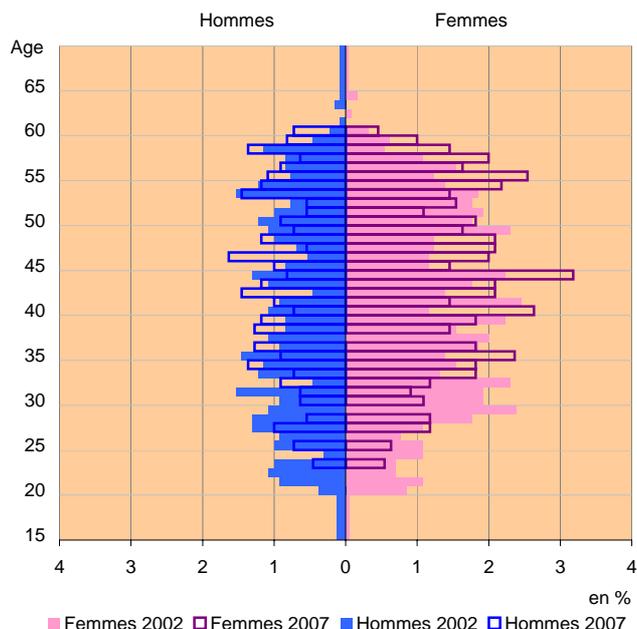


## Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

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

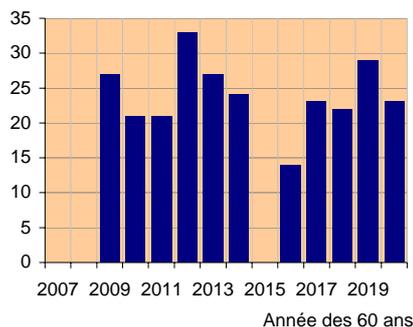
## Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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

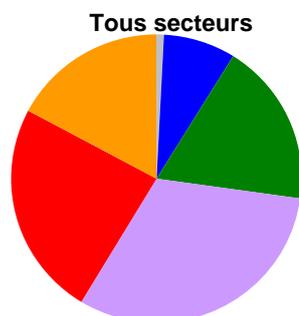
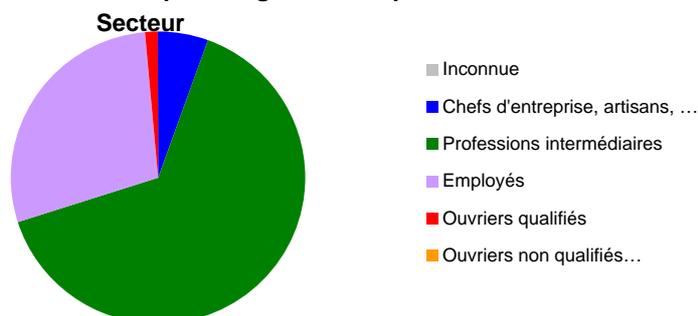
#### Blois



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Santé, action sociale

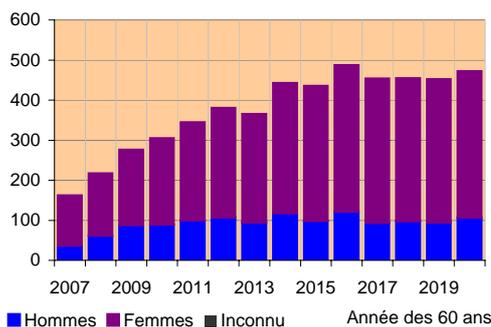
- 16 000 postes en 2007. Activité en forte croissance : 1 700 postes de plus qu'en 2002.
- 78 % de femmes.
- 62 % des postes dans le Blaisois, mais des organismes rayonnant sur l'ensemble du département ont leur siège à Blois et y déclarent tous leurs salariés, quel que soit le territoire où ils exercent.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

### Répartition des salariés 2007 par âge

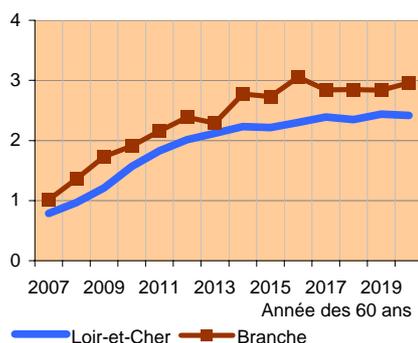


### Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

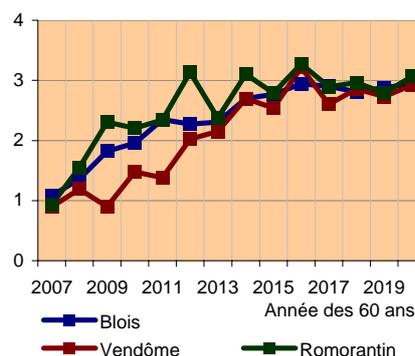
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

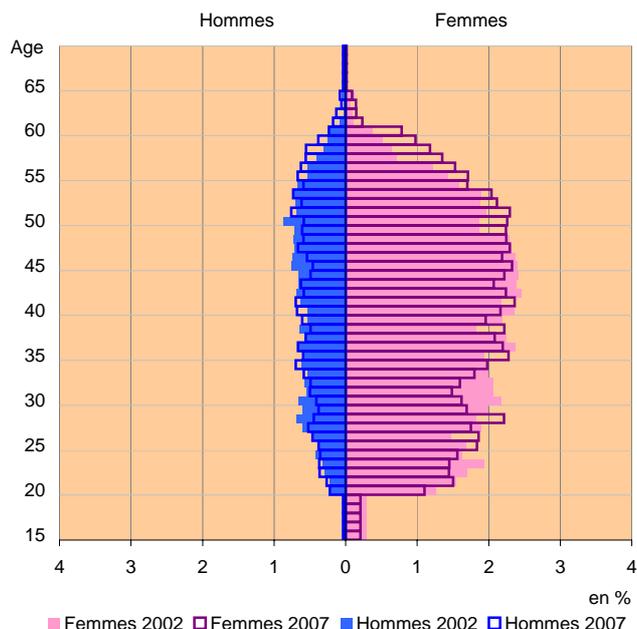


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

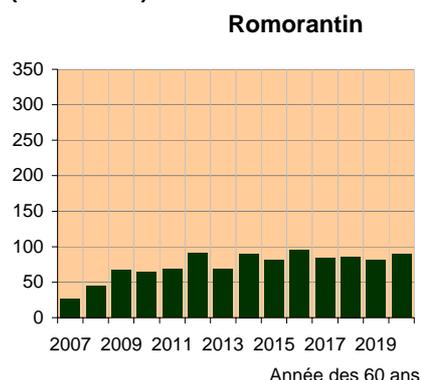
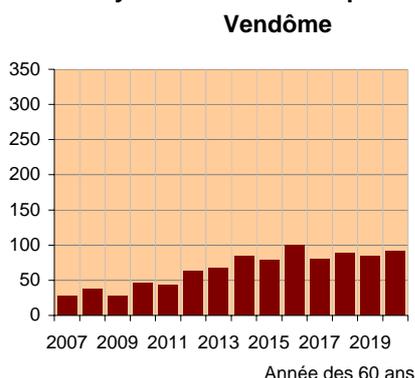
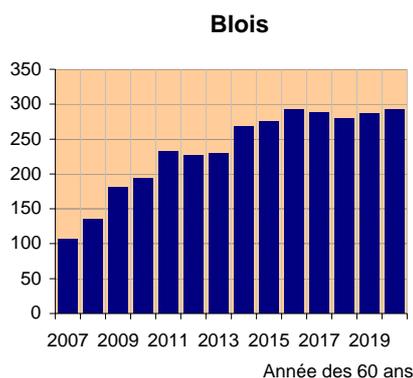
- Entre 2002 et 2007, la pyramide des âges a un peu vieilli ; moins de jeunes, plus de seniors. Mais les évolutions sont assez limitées, d'environ 2 points en plus ou en moins.
- Entre 250 et 300 départs en retraite potentiels par an dans le Blaisois à partir de 2014.
- Près d'une centaine par an dans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

### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

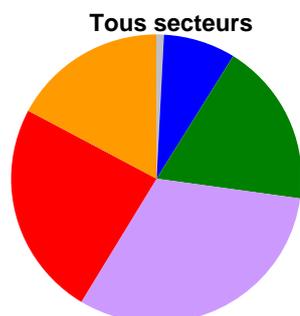
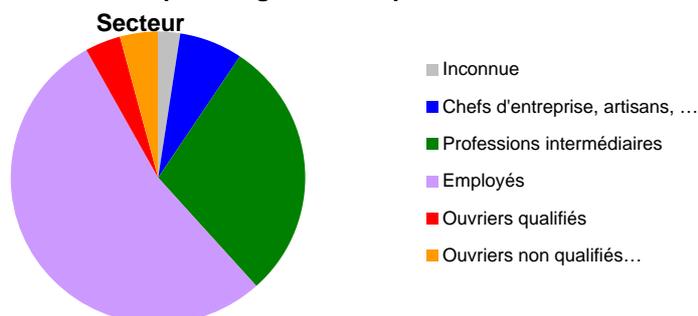
### Effectifs salariés ayant atteint 60 ans - par année (en nombre)



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

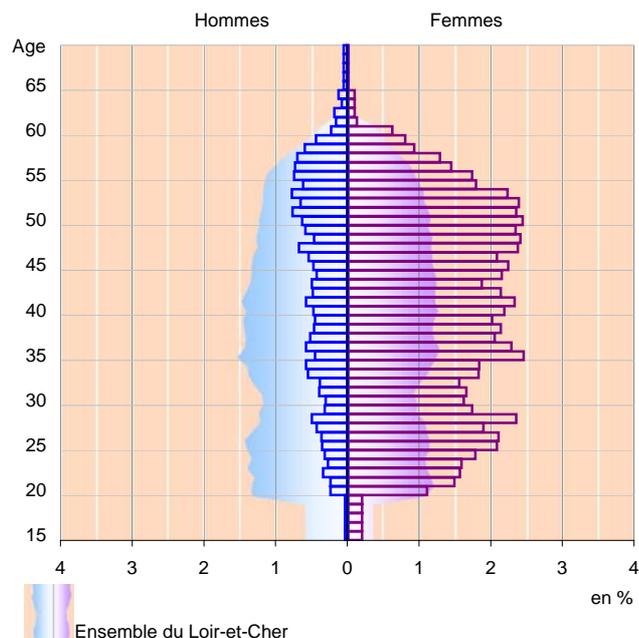
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Activités relatives à la santé

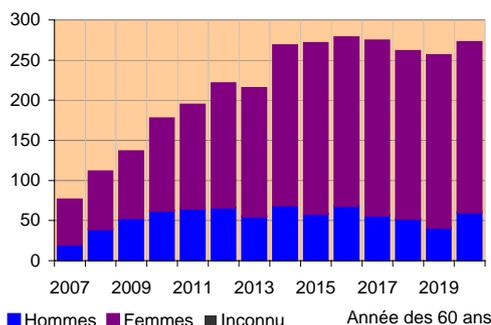
- 8 900 postes en 2007.
- 79 % de femmes.
- 22,3 % des salariés ont moins de 30 ans.
- 25 % ont de 50 à 60 ans.
- Autour de 200 départs potentiels chaque année de 2010 à 2013, puis plus de 250 par an.
- Environ 1 700 postes potentiellement libérés entre 2007 et 2015.
- 1 300 de plus au cours des cinq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

### Répartition des salariés 2007 par âge

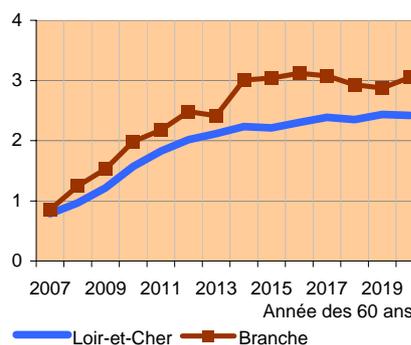


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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



### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

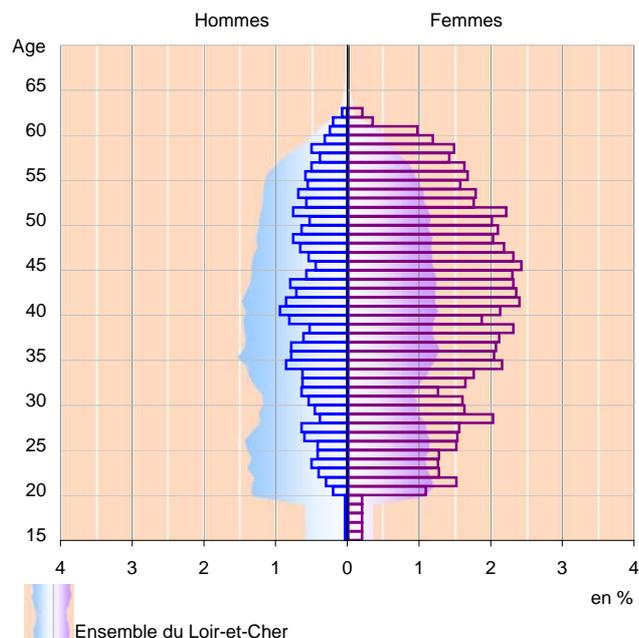
### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

## Action sociale

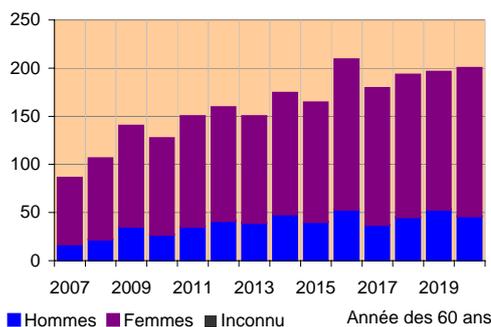
- Plus de 7 000 postes en 2007.
- 76 % de femmes.
- 20,2 % des salariés ont moins de 30 ans.
- 23,4 % ont de 50 à 60 ans.
- Autour de 150 départs potentiels chaque année jusqu'en 2016, puis aux environs de 200 par an.
- Près de 1 300 postes potentiellement libérés entre 2007 et 2015.
- Un millier de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

### Répartition des salariés 2007 par âge

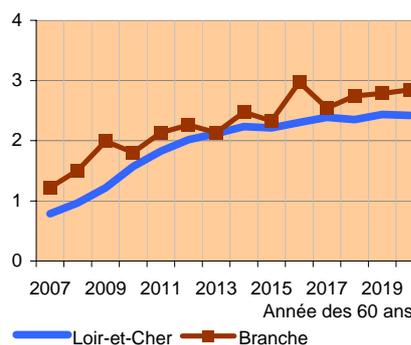


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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



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



### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

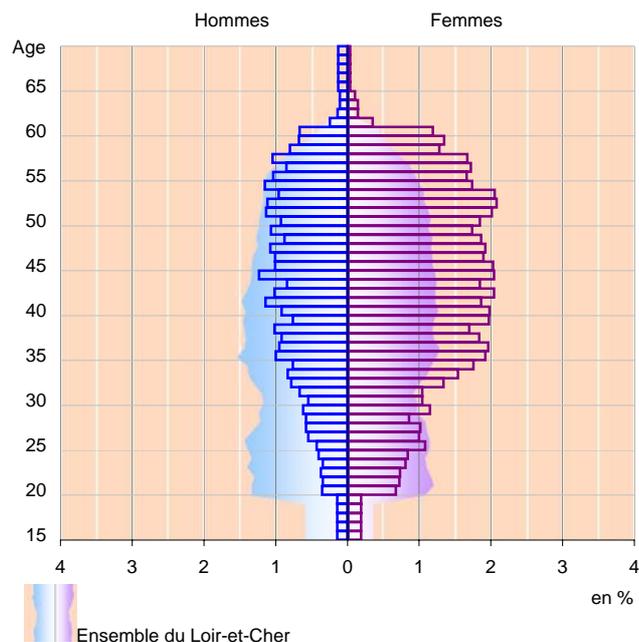
### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

## Administration publique

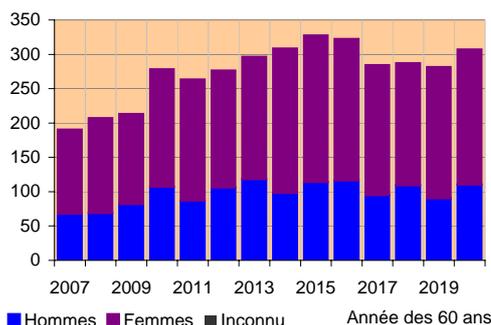
- Rappelons que cette activité comprend les collectivités locales, établissements publics (hors santé), organismes de sécurité sociale...
- 10 200 postes en 2007. Les effectifs sont quasiment stables sur cinq ans.
- 65 % de femmes.
- 68 % de postes dans le Blaisois.
- Un poids très lourd des salariés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

### Répartition des salariés 2007 par âge

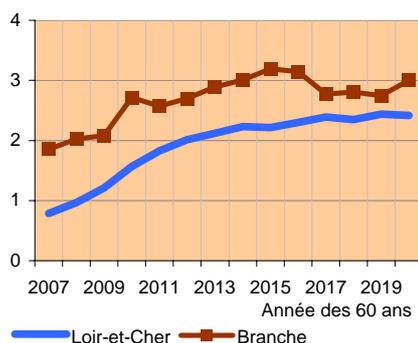


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

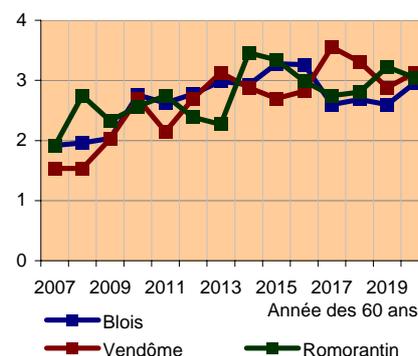
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

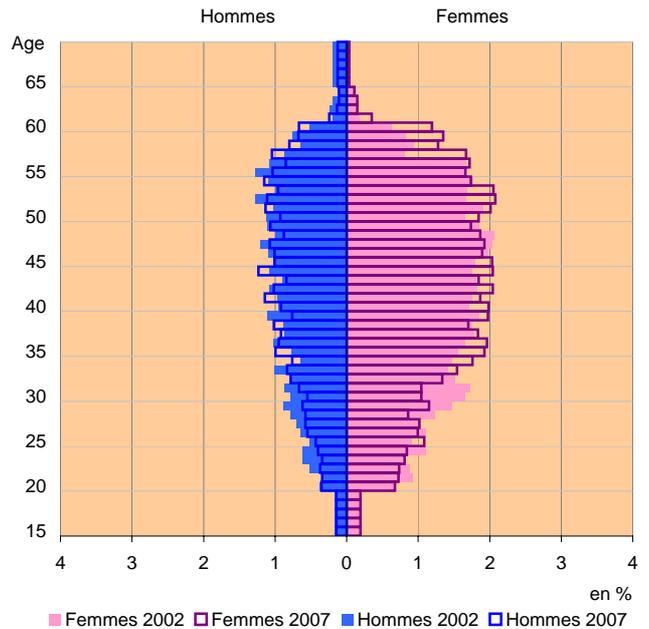


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

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

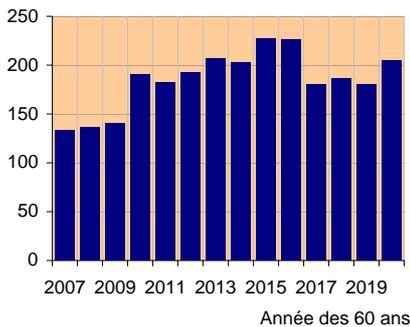
### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



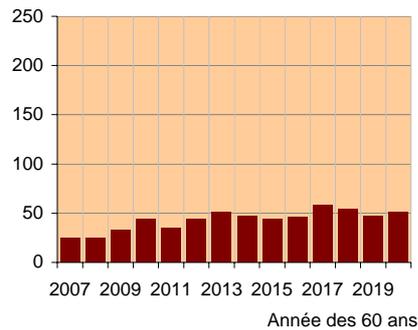
## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

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

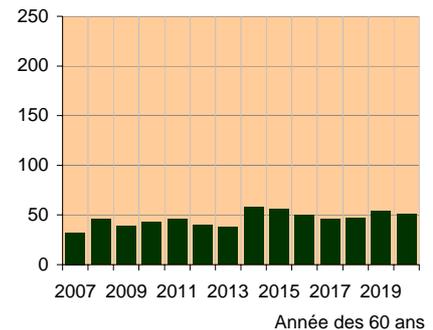
#### Blois



#### Vendôme



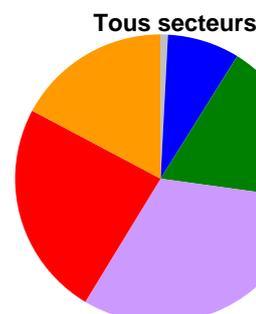
#### Romorantin



## Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

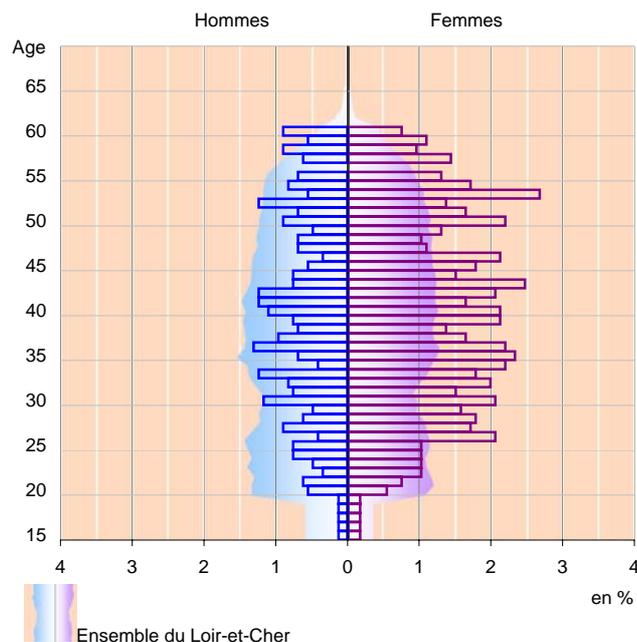
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



## Activités associatives

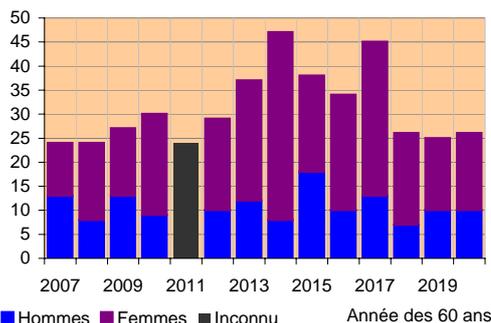
- Ne sont répertoriées dans cette rubrique que les associations dites « non classées ailleurs ». Elles ne représentent qu'une partie de l'ensemble, beaucoup de structures étant classées selon leur activité (action sociale par exemple).
- 1 460 postes en 2007, une centaine de moins qu'en 2002.
- 68 %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

### Répartition des salariés 2007 par âge

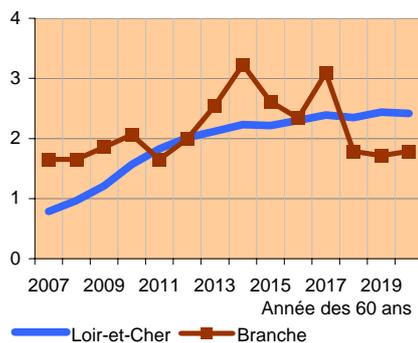


## Potentiel de départs à la retraite de la branche d'activité

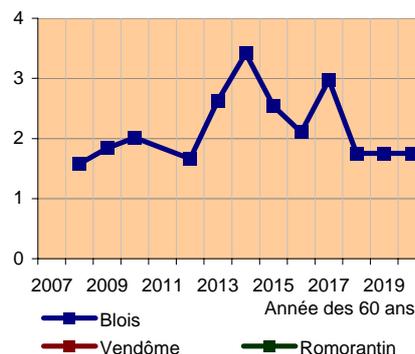
Effectifs salariés ayant atteint 60 ans par année (en nombre)



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



par zone d'emploi

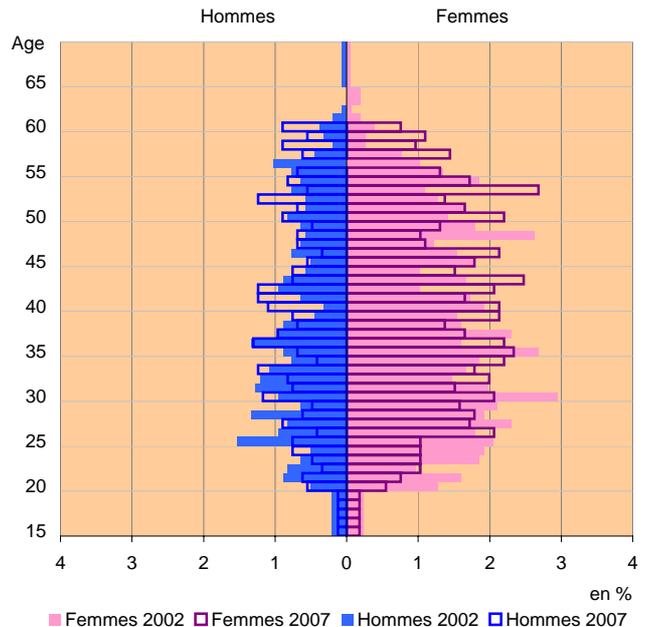


### Nombre de salariés ayant atteint 60 ans par période

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

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

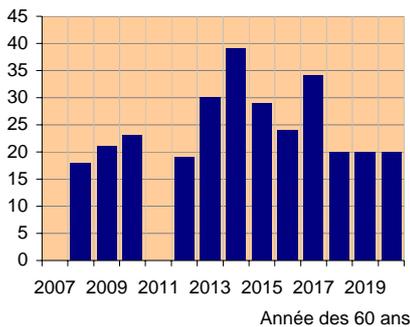
### Répartition des salariés 2002 et 2007 par âge



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

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

#### Blois



### Salariés par catégorie socio-professionnelle

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

### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle en %



# Les chefs d'entreprise artisanale

## Éléments méthodologiques

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

Ont été retirés les dirigeants de Sociétés anonymes (Présidents de Conseil d'Administration, de Directoire...) et les entreprises corres-

pondantes. Cette démarche n'avait pas été effectuée sans l'étude réalisée en 2004, ce qui peut expliquer une partie (toutefois marginale) des écarts avec 2010.

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

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

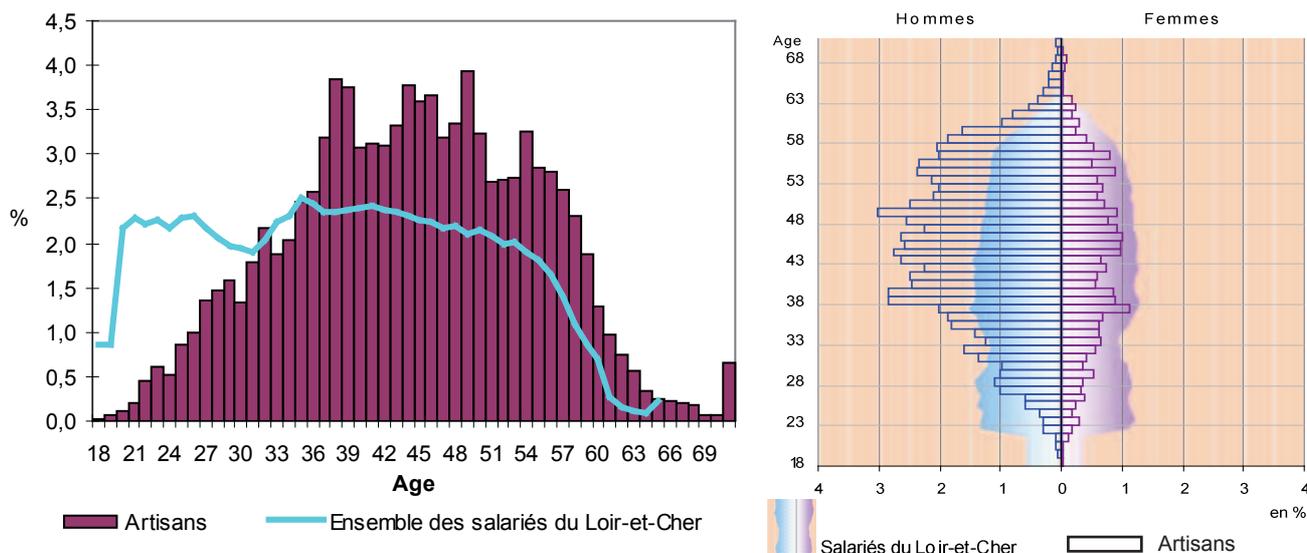
## Près de 1 700 chefs d'entreprise artisanale auront atteint 60 ans d'ici 2020

Sur près de 5 200 chefs d'entreprise artisanale recensés en Loir-et-Cher au 31 janvier 2010, **environ 200 ont déjà atteint 60 ans**, soit 5,6 %. On en dénombre 1 400 ayant entre 50 et 60 ans (27 %). Au total, le **potentiel de cessation d'activité** à l'horizon 2020 atteint donc **1 690 artisans**, représentant **un tiers de l'ensemble**. Pour plus de la moitié d'entre eux (930), l'échéance des 60 ans se situe d'ici 2015.

Les chefs d'entreprise artisanale sont proportionnellement

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

## Répartition comparée de l'âge des chefs d'entreprise artisanale et des salariés du Loir-et-Cher



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

## De nombreux emplois en jeu

La très grande majorité des **entreprises artisanales sont de très petite taille** : plus de la moitié de celles recensées en janvier 2010 ne comptent aucun salarié et un quart en ont 1 ou 2. Néanmoins, l'impact des départs à la retraite des dirigeants sur l'emploi pourrait se révéler important. En effet, les **1 690 entreprises concernées par un possible départ en retraite d'ici 2020 emploient ensemble près de 3 600 salariés, soit 42 % de l'effectif total du secteur**.

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

28 % des salariés concernés se trouvent toutefois dans des unités comptant de 6 à 9 personnes et surtout, 42 % sont présents dans des petites structures (1 à 5 salariés).

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

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

**Répartition par taille des entreprises artisanales et des emplois concernés par un départ en retraite potentiel du dirigeant d'ici 2015 et 2020 en Loir-et-Cher**

Taille	Dirigeants qui auront atteint ou dépassé 60 ans en 2015*				Dirigeants qui auront atteint 60 ans entre 2015 et 2020				Total des dirigeants qui auront atteint ou dépassé 60 ans entre 2010 et 2020*			
	Entreprises artisanales concernées		Nombre de salariés concernés		Entreprises artisanales concernées		Nombre de salariés concernés		Entreprises artisanales concernées		Nombre de salariés concernés	
	Nombre	En % des entreprises de la tranche	Nombre	En % des salariés de la tranche	Nombre	En % des entreprises de la tranche	Nombre	En % des salariés de la tranche	Nombre	En % des entreprises de la tranche	Nombre	En % des salariés de la tranche
0 salarié	373	14,2	0	0	352	13,4	0	0	725	27,6	0	0
1 ou 2	244	18,9	334	19,3	204	15,8	269	15,6	448	34,7	603	34,9
3 à 5	144	21,9	538	22,0	96	14,6	355	14,5	240	36,5	893	36,6
6 à 9	79	27,2	576	27,5	62	21,2	443	21,2	141	48,3	1 019	48,7
10 à 14	28	33,7	329	34,5	8	9,6	92	9,7	36	43,4	421	44,2
15 à 19	11	28,9	181	28,7	3	7,9	51	8,1	14	36,8	232	36,8
20 à 29	8	40,0	190	38,9	3	15,0	76	15,6	11	55,0	266	54,5
30 et plus	4	50,0	111	49,1	1	16,7	34	15,0	4	66,7	145	64,2
<b>Total</b>	<b>931</b>	<b>18,0</b>	<b>2 259</b>	<b>26,4</b>	<b>757</b>	<b>14,6</b>	<b>1 320</b>	<b>15,4</b>	<b>1 688</b>	<b>32,6</b>	<b>3 579</b>	<b>41,8</b>

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

\* y compris ceux ayant plus de 60 ans en 2010

**Une incidence quasi identique sur les trois zones d'emploi**

Les différences territoriales sont très minimales. La zone d'emploi de **Blois apparaît très légèrement plus concernée** : un tiers des entreprises pourrait être à céder à l'horizon 2020, contre moins de 32 % dans les autres zones.

Elle regroupe d'ailleurs 55,1 % des entreprises dont le dirigeant aura atteint 60 ans d'ici 2020 et 56,1 % des emplois cor-

respondants, alors que son poids dans le total départemental est respectivement de 53,7 % et 55,1 %.

Les volumes d'effectifs concernés sont importants : 2 000 sur le Blaisois, 800 en Romorantinois, un peu moins en Vendômois.

**Répartition des entreprises artisanales et des emplois concernés par un départ en retraite potentiel du dirigeant d'ici 2015 et 2020 par zone d'emploi**

Zone d'emploi	Dirigeants qui auront atteint ou dépassé 60 ans en 2015*				Dirigeants qui auront atteint 60 ans entre 2015 et 2020				Total des dirigeants qui auront atteint ou dépassé 60 ans entre 2010 et 2020*			
	Entreprises artisanales concernées		Nombre de salariés concernés		Entreprises artisanales concernées		Nombre de salariés concernés		Entreprises artisanales concernées		Nombre de salariés concernés	
	Nombre	En % des entreprises du territoire	Nombre	En % des salariés du territoire	Nombre	En % des entreprises du territoire	Nombre	En % des salariés du territoire	Nombre	En % des entreprises du territoire	Nombre	En % des salariés du territoire
Blois	510	18,4	1 276	27,0	420	15,1	732	15,5	930	33,5	2 008	42,5
Vendôme	201	17,8	467	25,0	159	14,1	303	16,2	360	31,9	770	41,2
Romorantin	220	17,3	516	26,2	178	14,0	285	14,5	398	31,3	801	40,7

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

\* y compris ceux ayant plus de 60 ans en 2010

## Les activités manufacturières plus particulièrement concernées

Proportionnellement, **l'artisanat de production apparaît davantage concerné** par la problématique des départs potentiels et plus particulièrement la branche textile-habillement-cuir (la moitié des entreprises et 60 % des effectifs). Le bâtiment et les services, constituants majeurs du secteur, sont dans la moyenne ; les volumes de salariés concernés à l'horizon 2020 sont cependant importants.

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

### Répartition par activité des entreprises artisanales et des emplois concernés par un départ en retraite potentiel du dirigeant d'ici 2015 et 2020

Branche d'activité	Dirigeants qui auront atteint ou dépassé 60 ans en 2015*				Dirigeants qui auront atteint 60 ans entre 2015 et 2020				Total des dirigeants qui auront atteint ou dépassé 60 ans entre 2010 et 2020*			
	Entreprises artisanales concernées		Nombre de salariés concernés		Entreprises artisanales concernées		Nombre de salariés concernés		Entreprises artisanales concernées		Nombre de salariés concernés	
	Nb	En % des entreprises de la branche	Nb	En % des salariés de la branche	Nb	En % des entreprises de la branche	Nb	En % des salariés de la branche	Nb	En % des entreprises de la branche	Nb	En % des salariés de la branche
Alimentation	87	14,2	162	16,7	76	12,4	178	18,4	163	26,6	340	35,1
Travail des métaux	40	17,2	82	10,1	64	27,6	288	35,6	104	44,8	370	45,7
Textile, habillement, cuir	10	21,7	4	16,0	13	28,3	11	44,0	23	50,0	15	60,0
Bois et ameublement	21	12,6	8	2,9	40	24,0	123	44,2	61	36,5	131	47,1
Autres fabrications	58	17,2	130	22,0	83	24,6	196	33,2	141	41,8	326	55,2
Bâtiment	342	15,1	645	17,0	381	16,9	909	24,0	723	32,0	1 554	41,0
Transport, réparation, autres services	199	13,2	289	13,8	273	18,1	554	26,4	472	31,2	843	40,2

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

\* y compris ceux ayant plus de 60 ans en 2010

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

Plusieurs travaux ont été récemment réalisés sur des sujets se rapportant à la problématique examinée dans cette étude.

Quatre d'entre eux apparaissent plus particulièrement éclairants et sont présentés ici de manière synthétique.

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

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

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

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

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

Globalement, les **risques sur l'emploi** se concentreraient dans :

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

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

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

### - *S'inscrire dans une perspective de développement durable.*

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

### - *Innov*

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

### - *Mutualiser les connaissances dans les TPE sur les territoires*

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

### - *Combl*

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

### - *Sécuriser les parcours professionnels, les rendre plus lisibles*

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

## Le maintien des seniors dans l'emploi

Avec le vieillissement de la population, **encourager l'emploi des seniors est devenu un véritable objectif pour les politiques publiques**. Le système productif a tout intérêt à profiter de l'expérience des seniors et la viabilité du système de protection sociale est dépendante de leur maintien dans la vie active. Compte tenu de leur faible taux d'emploi, la sécurisation des parcours professionnels des seniors est une priorité ; le **plan national d'action en**

**faveur des salariés âgés**, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010, instaure un certain nombre de règles dont des pénalités pour les entreprises (de plus de 50 salariés) qui ne seraient pas couvertes par un accord sur l'emploi des salariés âgés. Deux objectifs chiffrés doivent être fixés, concernant le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus d'une part, le recrutement de personnes de 50 ans et plus d'autre part.

## Eclairage de l'INSEE Centre INSEE Centre Info N° 160 – janvier 2010

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

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

Les seniors sont nombreux dans certains emplois peu qualifiés (agents d'entretien, employés de maison, aide à domicile ou aide ménagère), souvent contraints de continuer à travailler pour maintenir leur revenu. Mais beaucoup occupent

des emplois très qualifiés, en raison de l'intérêt du travail et d'une entrée dans la vie active plus tardive. Les seniors exercent souvent des professions non salariées (commerçants, chefs d'entreprise, médecins par exemple), mais sont aussi très présents dans des emplois plus sécurisés, notamment ceux de la fonction publique.

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

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

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

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

### Analyse des pratiques de formation

- Des inégalités dans l'accès à la formation

- 70 % d'hommes

- 38 % d'ingénieurs et cadres, 23 % de techniciens et agents de maîtrise. Surreprésentation des plus qualifiés

- 44 % des stagiaires avaient entre 45 et 49 ans et 36 % entre 50 et 64 ans

### - Identification de 5 profils

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

- Les « adaptés » (30 % de l'échantillon) : plutôt des hommes, techniciens-agents de maîtrise, appartenant à des grandes entreprises, le plus souvent formés à l'initiative de l'entreprise.

- Les « accompagnés » (19 % de l'échantillon) : plutôt ingénieurs et cadres, formés exclusivement à l'initiative de l'employeur, dans des domaines spécifiques souvent en lien avec l'introduction de nouvelles technologies.

- Les « spécialistes » (16 % de l'échantillon) : plutôt des ouvriers qualifiés de PME, suivant des formations techniques, exclusivement à l'initiative de l'employeur.

- Les « mobiles » (18 % de l'échantillon) : plutôt des femmes, ouvriers qualifiés d'entreprises industrielles de taille intermédiaire ayant plus de 20 ans d'ancienneté, suivant des formations courtes, initiées par l'employeur, leur permettant d'évoluer dans leur emploi.

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

### Analyse des pratiques Ressources Humaines

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

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

- Les « stratégiques » (25 % de l'échantillon) : plutôt des grandes entreprises du secteur industriel, en bonne santé, où les seniors représentent une part significative des effectifs (entre 25 et 50 %). La gestion des seniors a été identifiée comme un enjeu. Elles ont mis en place des pratiques RH diversifiées qui intègrent la gestion des âges.

- Les « pragmatiques » (20 % de l'échantillon) : entreprises de moins de 50 salariés, déclarant avoir peu de pratiques RH formalisées. Les seniors représentent entre 25 et 50 % des effectifs, mais elles ne considèrent pas leur gestion comme un enjeu. Elles traitent la question le plus souvent au cas par cas.

- Les « pro-actives » (29 % de l'échantillon) : entreprises de taille moyenne, fréquemment du domaine de la santé. Les seniors représentent plus de 50 % de l'effectif. La gestion des seniors constitue pour elles un réel enjeu de développement et elles mettent en place des actions RH spécifiques pour répondre à cette priorité.

- Les « non-impliquées » (26 % de l'échantillon) : entreprises de taille moyenne (industrie, transports, communications). Leur effectif comprend moins de 25 % de seniors et elles considèrent que la gestion de ceux-ci ne constitue un enjeu ni pour aujourd'hui, ni dans l'avenir. Elles n'intègrent donc pas la gestion des âges dans leurs pratiques RH.

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

## Le Point (28 janvier 2010) – Dossier spécial recrutement

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

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

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

**DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : ALAIN QUILLOUT**

**Tirage : publication électronique**

**Dépôt légal à parution**

**ISSN N° 1291-2565**



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

