



**Conseil Régional du Centre
Pays Vendômois**

***Diagnostic Ressources Humaines
pour le Pays Vendômois***

Rapport final

**Philippe Passemard
Juillet 2004**

Sommaire

Synthèse du diagnostic et des orientations	3
1– La démarche de diagnostic Ressources Humaines	3
2– Synthèse du diagnostic et des enjeux	4
3– Approfondissement des axes d'intervention	5
4– Les orientations transversales et la concertation entre les acteurs	8
Première partie - Diagnostic et enjeux RH	9
1.1. Éléments de diagnostic	9
1.2. Enjeux	21
Deuxième partie – Prospective et orientations	26
2.1. Une approche prospective de la population et de l'emploi du Pays Vendômois	26
2.2. Les orientations et propositions d'actions	40
Annexe 1	47
Données de cadrage – chiffres clés	47
La population et l'emploi	47
Le tissu économique et l'aménagement du territoire	55
Le marché du travail	59
Les ressources formation	77
Annexe 2	88
1. Personnes auditées	88
2. Sources documentaires utilisées	89
3. Liste des entreprises de plus de 50 salariés du Pays Vendômois	90
4. L'analyse des « tensions » par familles professionnelles	91

Synthèse du diagnostic et des orientations

1– La démarche de diagnostic Ressources Humaines

Le Conseil Régional a lancé une démarche expérimentale de réalisation de « diagnostics Ressources Humaines » par Pays. L'objectif de la démarche était d'aider les Pays, dans le contexte de la réactualisation de leur Charte de développement, à mieux prendre en compte les ressources humaines comme facteur de développement durable sur le territoire.

Cinq pays se sont portés candidats pour une intervention : Pays Vendômois, Pays du Perche, Pays Drouais, Pays de Vierzon, Pays d'Issoudun. Deux cabinets conseils ont été désignés par la Région pour apporter une assistance aux pays : GESTE est intervenu auprès des Pays Vendômois, Perche et Drouais et ACADIE auprès des pays de Vierzon et d'Issoudun.

Dans le Pays Vendômois, la démarche s'est structurée en deux grandes phases : une première phase d'élaboration du diagnostic et des enjeux en lien avec un comité de suivi composé essentiellement de représentants du Pays et de son Conseil de développement, de membres de la Communauté du Pays de Vendôme, de représentants du service public de l'emploi local de l'arrondissement de Vendôme et de ses partenaires. Toutefois, GESTE a consulté également d'autres partenaires pour construire le diagnostic Ressources Humaines : représentants d'associations d'employeurs, organisations d'employeurs (MEDEF, UIMM au niveau départemental), organismes consulaires (CCI, CM), Education Nationale (Inspection académique de Blois, CIO de Vendôme, LP Vendôme...), entreprises de travail temporaire, etc.

Un comité de pilotage composé d'élus du Pays Vendômois et des différentes communautés de communes, des deux élus régionaux (M. Vasseur, Mme Vidal) et des membres du comité de suivi a été constitué et a validé le diagnostic RH en février 2004.

Une seconde phase consacrée à l'approfondissement des enjeux, à l'élaboration de scénarios et aux recommandations s'est déroulée de février à mai 2004. Elle a donné lieu à une seconde réunion du comité de suivi et à une restitution élargie en comité de pilotage le 23 juin 2004.

2– Synthèse du diagnostic et des enjeux

Un diagnostic partagé

Le Vendômois : un territoire attractif pour son cadre de vie

- Un territoire caractérisé par une complémentarité ville-campagne et par une forte attractivité résidentielle
- Une population en croissance régulière depuis plus de 20 ans mais qui vieillit
- Le solde migratoire alimente l'essentiel de la croissance démographique, mais les échanges migratoires sont déficitaires pour les moins de 30 ans
- Une population faiblement diplômée (près de 40 % sans diplôme ou fin de 3^{ème})
- Des difficultés liées à la mobilité dans les zones rurales

Un tissu économique essentiellement industriel et agricole, un secteur tertiaire moins développé

- Une industrie dotée de pôles de compétences reconnus (équipementiers automobiles, instruments de mesure) ...
- ... mais ayant des points faibles : une majorité d'activités de production, faiblesse des activités à haute valeur ajoutée et des services
- Un territoire « fortement intégré par l'emploi » : plus de 8 actifs résidant dans le Pays y travaillent. Mais les migrations alternantes se développent au sein du département et en provenance ou à destination d'autres régions (dont Ile-de-France, effet TGV)

Une offre de formation inégalement développée

- En formation initiale (professionnelle, technologique et apprentissage), l'offre couvre une partie des spécialités de formation industrielles (niveau V et IV), tertiaires (niveau V, IV et III) et agricoles
- L'offre est jugée déficitaire par les acteurs pour certaines spécialités (mécanique générale). On note aussi une absence de formations de niveau III (sauf tertiaire), mais il y a des projets en cours dans les filières agricoles et industrielles (arbitrages non rendus de l'EN).
- En formation continue, l'offre présente des atouts : le dispositif NCPI (« Nouvelles compétences en formation industrielle ») est jugé exemplaire ; le regroupement de certains OF sur le territoire pour certains projets (Alliance Formation en Vendômois) leur permet de renforcer leur offre.
- Par contre, les entreprises locales ont peu recours à cette offre de formation continue, plutôt perçue comme une offre pour les demandeurs d'emplois que pour les salariés.



Au terme du diagnostic RH, 5 axes d'approfondissement envisagés

- Identifier les besoins en « compétences stratégiques », en fonction des activités et des gisements d'emploi potentiels de demain, dans le cadre du projet de développement du territoire ;
- Instaurer une réflexion collective sur une « GPEC » à moyen terme dans le Pays Vendômois
- Développer les compétences et « l'employabilité » de la population active (DE et salariés), face à des perspectives de tensions sur certains métiers,
- Conduire une réflexion volontariste sur le renforcement des pôles de formation professionnelle initiale, d'apprentissage et de formation continue sur le territoire
- Identifier les leviers « RH » pour favoriser l'attractivité du territoire (notamment auprès des jeunes en formation et des jeunes actifs).

**Deux axes retenus**

- **Axe 1 – Envisager des scénarios de développement de nouveaux emplois (TIC, services), dans le cadre du projet de développement du Pays Vendômois**
- **Axe 2 - Favoriser l'attractivité et le maintien des jeunes, notamment des jeunes actifs, sur le territoire**

3– Approfondissement des axes d'intervention**Les enseignements des projections tendanciennes de population et d'emploi**

- Les projections Omphale de l'INSEE à l'horizon 2030 montrent que la croissance de la population totale sur le territoire restera inférieure à la tendance régionale. Seule la composante migratoire devrait permettre au Pays de connaître une croissance positive de sa population
- la population active devrait continuer à croître légèrement sur la période 2000-2015, pour dépasser les 30 000 actifs à cet horizon. Mais le territoire pourrait perdre 1700 emplois à l'horizon 2015 si les tendances 1990-1999 se prolongeaient.
- Le secteur industriel et le secteur agricole pourraient perdre des emplois si les tendances 1990-1999 se poursuivaient. Ces pertes ne seraient que partiellement compensées par les créations d'emplois tertiaires.
- Les départs en retraite pourraient être nombreux dans certains secteurs (métallurgie et travail des métaux, industries des composants électriques et

électroniques à partir de 2007-2008). Dans le secteur tertiaire, la pyramide des âges des salariés est assez proche de la moyenne.

- Compte tenu du différentiel croissant entre la population active de la zone d'emploi (en hausse) et la baisse du nombre d'emploi offerts sur le territoire, un scénario d'alerte (« transformation progressive du territoire en zone résidentielle ») ne peut pas être exclu.



La nécessité d'un scénario volontariste pour renforcer les ressources humaines du Pays Vendômois

- **Le « risque tendanciel »** : une poursuite des pertes d'emplois dans l'agriculture et dans l'industrie difficilement compensée par les créations d'emplois dans le tertiaire
- **Les scénarios alternatifs** : un engagement « volontariste » des acteurs afin de limiter les pertes d'emplois dans les secteurs agricole et industriels et développer des emplois de service (services aux entreprises, services aux personnes, autres emplois tertiaires).
- **L'aléa** : un contexte industriel teinté d'incertitudes. L'évolution globale des marchés, bien au-delà du contexte Vendômois, sera déterminante. De façon vraisemblablement plus durable (moins conjoncturelle), les évolutions technologiques pourraient elles aussi avoir des impacts sur l'emploi dans le secteur industriel. En l'occurrence, il conviendra d'être attentif en particulier au comportement de certains « poids lourds » parmi les équipementiers automobile et au sein du pôle instruments de mesure, et des réseaux de sous-traitants qui pourraient être impactés par les évolutions des métiers (en l'occurrence, la perspective d'un glissement d'une technologie à dominante mécanique vers une activité à dominante électronique). L'approfondissement des scénarios nécessiterait toutefois des études spécifiques dans ces secteurs.
- **Une stratégie** : le projet fédérateur du Vendômois autour des TIC, et le développement des « nouveaux emplois innovants et de service » liés aux TIC. Cette stratégie ne doit pas occulter le besoin d'emplois plus traditionnels immédiatement accessibles à la main d'œuvre locale, qui pourraient permettre de créer un volume d'emplois conséquents à l'horizon 2015 en Vendômois

Les orientations

Le Comité de pilotage a souhaité approfondir deux axes, afin de formuler des recommandations qui pourraient être portées conjointement par les acteurs mobilisés autour du diagnostic RH dans le Pays Vendômois.

Les orientations ci-dessous constituent les lignes directrices des préconisations liées aux ressources humaines. Un document plus complet détaille, pour chaque orientation, les pistes d'actions concrètes envisagées par les acteurs et partenaires du Pays Vendômois.

Axe 1 – Envisager des scénarios de développement de nouveaux emplois (TIC, services)

- Favoriser le passage vers une économie créatrice de « nouveaux emplois », notamment de services
- Favoriser la diffusion de l'information sur l'emploi par les actions AIO organisées sur le territoire du Pays Vendômois
- Encourager l'orientation vers les filières tertiaires créatrices d'emplois
- Elever le niveau de compétence de la main d'œuvre locale afin de la préparer aux « nouveaux métiers » (dont métiers de services émergents)
- Soutenir la création d'activités de services et d'activités innovantes
- Soutenir la compétitivité des entreprises par le développement des compétences et des réseaux

Axe 2 – Favoriser l'attractivité et le maintien des jeunes, notamment des jeunes actifs, sur le territoire

- Favoriser la mobilité des demandeurs d'emploi, et particulièrement des jeunes, afin de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi
- Améliorer la connaissance, l'image et l'attractivité des métiers offerts sur le territoire
- Envisager la qualification de la main d'œuvre comme un facteur d'attractivité sur le territoire.
- Favoriser l'accès aux ressources formation sur l'ensemble du territoire
- Favoriser l'attractivité du territoire auprès des jeunes (notamment des jeunes actifs)
- Favoriser la transmission et la reprise d'entreprises.

Mis en forme

4– Les orientations transversales et la concertation entre les acteurs

Le diagnostic RH a permis de mettre en évidence la nouveauté des préoccupations liées aux ressources humaines au niveau du Pays Vendômois. La valeur ajoutée du diagnostic RH s'exprime également par l'apparition de nouvelles possibilités de coopérations entre des acteurs qui intervenaient chacun dans leurs champs de compétences respectifs. Certaines recommandations ont trait à l'amélioration de la concertation des acteurs en matière de ressources humaines.

Concertation entre les acteurs dans le champ RH

- Faciliter les rapprochements entre les acteurs de l'aménagement et du développement économique et les acteurs de la formation, de l'emploi et de la cohésion sociale.
- Définir une instance de concertation informelle ou formelle afin de poursuivre l'animation de la réflexion sur la thématique RH au sein du Pays, en lien avec les acteurs du service public de l'emploi
- Améliorer la lisibilité des dispositifs et des « lieux ressources RH » en Vendômois
- Soutenir un réseau d'échanges avec les Pays et territoires voisins autour des thématiques RH, à l'initiative de la Région

Enfin, il conviendrait de doter les Pays d'outils d'observation et de prospective leur permettant de poursuivre la réflexion sur le volet ressources humaines.

Observation et prospective emploi-formation

- recueillir et analyser les éléments d'information sur les perspectives démographiques par secteurs d'activité (travaux en cours par l'Observatoire des territoires, à partir de données DADS INSEE).
- Co-Animation d'une journée d'échanges et de réflexion avec l'ORFE et l'observatoire autour des IREF (indicateurs régionaux emploi/formation) et des projections démographiques.

Mis en forme

Première partie - Diagnostic et enjeux RH

1.1. Éléments de diagnostic

Un territoire attractif, mais une dynamique démographique liée au solde migratoire attirant insuffisamment une main d'oeuvre jeune et active

Le Vendômois est l'un des Pays les plus peuplés de la Région. Sa population a régulièrement progressé au cours des 20 dernières années, mais son « centre de gravité » se déplace vers Vendôme alors que le nord (canton de Droué en particulier) perd des habitants. La croissance de la population est d'abord alimentée par le solde migratoire (+ 2300 personnes entre 1990 et 1999), alors que le solde naturel est négatif (- 800 personnes¹).

Ce territoire, s'il est attractif, semble attirer essentiellement une population de personnes inactives, de 60 ans et plus, attirées par un cadre de vie adapté à leurs besoins. Ce territoire attire encore peu d'actifs, en particulier peu de jeunes. Entre 20 et 29 ans, les échanges migratoires sont déficitaires. Cette situation n'est probablement pas étrangère à la faiblesse des créations d'emplois générées par le tissu économique local, notamment du fait d'un secteur tertiaire sous-développé.

Une population faiblement diplômée, des écarts entre les compétences offertes et recherchées

Près de 40 % de la population est sans diplôme ou détient au mieux un certificat de fin d'études primaires (CEP, BEPC). Un tiers de la population détient un diplôme de niveau CAP ou BEP. Si ce niveau de formation peut correspondre aux niveaux recherchés dans certains secteurs agricoles, industriels ou artisanaux, encore faut-il que les spécialités de formation soient en correspondance, ce qui n'est pas le cas : trop nombreuses semblent les personnes ayant des formations dans le domaine tertiaire.

Et dans un contexte (national) où la demande de qualifications tend à s'élever, pour un nombre croissant de secteurs d'activités et en particulier dans le tertiaire, appelé à se développer, cette position constitue un handicap et ne favorise pas en particulier les décisions d'implantation d'entreprises positionnées sur des secteurs à haute valeur ajoutée.

Un territoire « fortement intégré par l'emploi »

Selon l'INSEE, plus de 8 actifs résidant dans le pays Vendômois y travaillent, 88 % travaillent dans le département, 93 % dans la Région et donc près de 7 % hors de la Région.

¹ Source : les fiches de l'Observatoire, Pays Vendômois, Juin 2003, à partir de données INSEE.

De même, les 24 000 emplois offerts par l'appareil productif sont quasi-exclusivement occupés par les résidents du Pays. Néanmoins, environ 1/5^{ème} des actifs travaille hors du Pays. Les principaux flux sortants sont à destination de l'agglomération de Blois et, en dehors de la région, vers l'Ile-de-France (grâce au TGV) et les Pays de la Loire.

Les cantons de Vendôme procurent près de la moitié des emplois, devant ceux de Montoire-sur-le-Loir, Mondoubleau et Morée.

Une demande d'emploi très féminisée

Le taux de chômage reste globalement inférieur sur ce territoire aux moyennes régionale et nationale.

Les femmes représentent plus de la moitié des demandeurs d'emploi. Elles sont surreprésentées parmi les demandeurs d'emploi de très longue durée (2 ans et plus).

Les hommes sont très nombreux en proportion parmi les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, ainsi que parmi les demandeurs d'emploi de niveau CAP-BEP.

L'accès des demandeurs d'emploi aux offres est entravé par les désajustements entre les qualifications détenues et les métiers demandés (comme le montre l'analyse des « difficultés de recrutement »).

La baisse des offres d'emploi entre 2001 et 2003 a fortement aggravé la situation, sur certaines familles professionnelles qui comptent désormais davantage de demandeurs que d'offres : mécanique et travail des métaux, électricité-électronique notamment.

Les demandes sont désormais supérieures aux offres pour des familles de métiers qui connaissaient encore des difficultés de recrutement il y a 3 ans (agriculture, hôtellerie-restauration, bâtiment)...

Une question clé : la mobilité

Dans un contexte où il deviendra de plus en plus nécessaire d'être « mobile » - à tous les sens du terme : mobilité géographique et spatiale, mobilité professionnelle - pour améliorer son « employabilité » sur le marché du travail, la situation du pays Vendômois reste préoccupante.

Si une partie de la population active – environ 1 actif sur 5 – se déplace journalièrement pour exercer son activité professionnelle hors du Pays Vendômois, et si des migrations alternantes se développent avec des régions telles que l'Ile-de-France ou les Pays de la Loire, une frange de la population – et plus grave : une frange des jeunes – est peu encline à se déplacer pour rechercher un emploi ou une formation.

La situation rurale de certains territoires du Vendômois n'explique pas tout : la proximité relative de Blois, voire de Tours, pourrait probablement offrir davantage d'opportunités à la population. Sans nier les difficultés liées au coût des transports, de l'hébergement, ou à la fréquence des dessertes, il est indéniable que certains jeunes ou demandeurs d'emploi ne parviennent pas à sortir de leurs difficultés pour cette raison.

Des initiatives ont été prises par les communautés de communes pour répondre à ces difficultés (exemple du Nautibus), ainsi que par le service public de l'emploi pour les publics en grande difficulté (en lien avec le PLIE).

Une faiblesse des emplois de services limitant le potentiel de création d'emplois

Seulement 55 % des emplois offerts par le tissu économique Vendômois sont dans ce secteur, contre plus de 70 % en France. Or, ce sont les services qui créent le plus d'emploi, les secteurs agricole et industriels étant en perte constante de vitesse depuis des années, au plan national et aussi au niveau local.

Le Vendômois ne bénéficie pas des emplois que peut offrir un centre administratif tel que Blois, mais est assez bien pourvu selon l'INSEE dans le secteur de l'éducation, de la santé² et de l'action sociale. Un potentiel de développement dans ces secteurs existe certainement, lié à une demande à venir importante dans certains services aux personnes, tels que le domaine du maintien à domicile des personnes âgées.

Par contre, les secteurs du commerce et de l'artisanat rencontrent des difficultés.

De plus, on observe encore la faible proportion de services aux entreprises, en particulier de services à haute valeur ajoutée (informatique, conseil aux entreprises, R & D...), de services liés aux télécommunications, ou de centres d'appels.

La délocalisation récente de MGA dans le secteur de l'assurance pourrait marquer le début d'un changement, mais l'essentiel de la « transition » progressive vers le secteur tertiaire, créateur d'emplois, reste à venir.

Un potentiel industriel, marqué par une tradition de coopération entre les entreprises et le réseau de sous-traitants du bassin

Le secteur industriel Vendômois, s'il a perdu des emplois entre le recensement de 1990 et 1999, n'a pas connu de crise majeure à l'instar d'autres territoires³. Son tissu de PME semble assez bien résister aux difficultés conjoncturelles. Néanmoins, l'observation des tendances sur une longue période (20 ans ou plus) montre que ce secteur voit sa part relative dans l'emploi local se réduire.

Le tissu économique industriel est tourné vers des activités de production, dont le maintien sur le territoire pose question (au plan national). On sait que la tendance à la **délocalisation** d'activités de production, dans lesquelles le coût de la main d'œuvre est un élément clé de compétitivité, est une menace permanente. La dépendance de certaines entreprises importantes du tissu Vendômois de **centres de décision extérieurs** est un autre élément d'incertitude. La **faible spécialisation sur des activités industrielles ou de services à haute valeur ajoutée** est vraisemblablement l'un des points faibles de l'économie Vendômoise, si l'on se situe dans une perspective de moyen ou long terme.

² En dépit de difficultés structurelles d'accès et de maintien de l'offre qui ont déjà été soulignées.

³ On songe bien sûr à Romorantin avec Matra.

Mais ce secteur bénéficie incontestablement d'atouts importants. Il se caractérise d'abord par une **bonne coopération entre les entreprises industrielles locales, qui se concrétise en particulier par l'existence d'associations d'employeurs structurées** (ex. Logic Entreprises), et dans une certaine mesure par une recherche de mutualisation, autour de questions qui concernent directement les entreprises : accès aux réseaux de télécommunications haut débit, à des progiciels intégrés de gestion, etc.

Le maintien et l'arrivée de nouvelles entreprises industrielles est conditionné aujourd'hui par une offre d'infrastructures et de services aux entreprises attractive, notamment en matière de connexion à des réseaux hauts débits. **Mais la présence de ressources humaines sur le territoire et d'une offre de ressources formation⁴ adaptée aux besoins est un autre facteur de différenciation entre les territoires**, susceptible de générer des avantages comparatifs.

Un secteur agricole et artisanal en recomposition ?

En dépit du dynamisme de certaines exploitations, l'agriculture a été la grande perdante de la dernière décennie en matière d'emploi. Dans ce secteur comme dans celui de l'artisanat, la question de la **pyramide des âges**, en lien notamment avec les problématiques de reprise d'activités, apparaît cruciale.

Les métiers sont également perçus comme peu attractifs, les conditions d'emploi et de rémunération des salariés sont souvent peu motivantes. Dans le cas de l'artisanat, le niveau des charges requises pour l'emploi d'un salarié est fréquemment mis en avant comme un obstacle, dans un contexte concurrentiel difficile. Dans le secteur agricole comme dans l'artisanat, quelques groupements d'employeurs (association Métiers Partagés par exemple) se sont constitués, afin de faciliter l'emploi partagé⁵. Des actions visant à fidéliser⁶ davantage le personnel dans l'artisanat sont également engagées.

Des enjeux importants en matière d'aménagement du territoire, d'environnement, d'équipements et d'offre de services de proximité aux habitants sont directement liés au maintien d'emplois dans ces secteurs.

Ainsi, dans l'artisanat, les difficultés sont connues : vieillissement et problématique des transmissions-reprises d'entreprises, nécessité de mise aux normes ou d'élévation de la qualité de l'offre, renforcement de certaines compétences (commerciales en particulier), faible attractivité des métiers. Des actions de soutien (ORAC) ont été développées par le passé, dont les effets sont en cours.

D'une façon générale, la **modernisation** de ces entreprises reste l'enjeu prioritaire pour permettre leur maintien (un développement paraît peu probable), avec des différences notables entre les entreprises artisanales employant peu ou pas de salariés, les TPE agricoles, et les « grosses PME » de l'industrie agroalimentaire.

⁴ Voire, si des secteurs de pointe sont ciblés, de recherche et développement.

⁵ Dans le secteur artisanal, l'association Métiers Partagés regroupe une cinquantaine d'adhérents et met à leur disposition 27 salariés.

Dans l'agriculture, si certaines activités agricoles font preuve de dynamisme (polyculture-élevage), le secteur se trouve fortement fragilisé par les récentes crises de l'élevage. A l'avenir, la transmission des exploitations reste un enjeu majeur.

Des gisements d'emploi potentiels

L'industrie

Le secteur industriel, centré autour du travail des métaux, se structure autour de différentes activités : équipementiers automobile, avionique, appareils électroménagers, imprimerie, fabrication d'équipements de magasins, fonderie, mécanique de précision, découpage-emboutissage, traitement de surfaces et revêtements des métaux, plasturgie. Parmi les « **pôles d'excellence** » de l'industrie Vendômoise, on peut citer le pôle instruments de mesure et de contrôle, robotique (Thomson-CSF Sextant, Bourdon, La Calhène, Metrotech, Projetel Fab), et le pôle équipements automobile (autour de Nacam France et Sofedit). Un réseau de sous-traitants sous-tend l'activité industrielle.

L'existence de deux associations d'industriels, regroupant près d'une cinquantaine d'entreprises, a permis d'initier une **dynamique de fédération des entreprises** en facilitant leur reconnaissance.

Mais aujourd'hui, le secteur industriel peine à se développer, et il est plutôt préoccupé par son maintien.

L'arrivée du TGV en septembre 1990 a suscité d'importants espoirs de développement. Mais la création du Parc technologique d'activités du Bois de l'Oratoire autour de la gare TGV est intervenue sur un marché déstructuré par la crise immobilière nationale en 1991. Le TGV a, dès lors, plutôt permis la pérennisation des entreprises existantes et leur développement que l'implantation d'entreprises extérieures. Le dernier exemple en date ne concerne pas l'industrie : ce sont les Mutuelles Générales d'Assurance (MGA) venues s'installer sur le parc technologique avec la création d'un centre de formation interne justifiant le choix d'un site relié à Paris par le TGV.

Les entreprises industrielles se trouvent fortement confrontées à la concurrence extérieure et sont à la recherche de nouveaux moyens de communication et d'accès à l'Internet haut débit, indispensables pour améliorer leur rentabilité et favoriser la création de valeur. L'équipement haut débit se révèle l'une des conditions de leur maintien.

⁶ L'association Agora, soutenue par la Chambre des Métiers, tente d'améliorer l'attractivité des emplois en favorisant l'intéressement et les plans d'épargne salariale, en organisant ou en permettant l'accès à des conditions avantageuses à des manifestations ou événements ludiques, etc.

En outre, la plupart des centres de décision de ces entreprises se situent hors du Vendômois.

Aujourd'hui, c'est essentiellement le développement de services aux entreprises qui pourrait être générateur d'emplois nouveaux dans les années à venir, les activités de production industrielle devraient plutôt faire face à des besoins de remplacements.

Les TIC

La Charte de développement du Pays Vendômois exprime clairement **l'engagement fort des acteurs pour soutenir le développement des TIC** : « L'écart des voies autoroutières et l'éloignement des centres administratifs et économiques pour certaines zones rurales, ont conduit les acteurs du Vendômois à chercher à s'appuyer sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) comme moteur de développement socio-économique durable. Le programme « e-mage » financé dans le cadre de l'initiative européenne Leader + constitue une opportunité décisive et un formidable levier pour un développement novateur et durable du territoire. »⁷

Les collectivités ont engagé un programme d'actions donnant au Loir-et-Cher un réseau fibre optique départemental, reliant les villes de Blois, Vendôme et Romorantin-Lanthenay pour assurer le transport des communications à très haut débit. Cette infrastructure sera reliée dans chacune de ces agglomérations par un réseau câblé urbain de 3^{ème} génération.

Le potentiel de créations d'emplois que l'on peut attendre lié aux technologies de l'information et de la communication est difficile à évaluer aujourd'hui : il peut concerner d'une part le développement d'activités spécifiques de services dédiés à ces technologies (type SSII, traitement de l'information et du signal, images, réseaux de communications, serveurs et bases de données, multimédia, etc.) et d'autre part des emplois plus transversaux qui peuvent s'exercer au sein de différents secteurs d'activité pour le développement interne et/ou l'utilisation des nouvelles technologies.

Le créneau de centres d'appels spécialisés est aussi évoqué par certains acteurs du développement économique, le cas échéant en lien avec les besoins qui pourraient émaner de la part de nouveaux acteurs (MGA notamment).

Le tourisme

Bien que l'on constate peu d'évolution de la fréquentation touristique sur dix ans (4000 à 12000 visiteurs pour les sites les plus importants), le Vendômois est propice au développement d'activités de randonnées équestres et pédestres, voire « ferroviaires », en train touristique de loisirs, et de visites thématiques culturelles. Les Parisiens représentent la première clientèle française (60% de la clientèle nationale).

⁷ Syndicat Mixte du Pays Vendômois, « Actualisation de la Charte de développement », Juillet 2003.

La réflexion sur le tourisme menée par le Pays en 1999, a identifié un concept fédérateur « d'échappées à 42 minutes de Paris » pour la mise en œuvre de produits « Passion » ou produits « Découverte », en vue du développement de courts séjours à thèmes : troglodytisme, vins, cheval, églises à fresques, châteaux forts, environnement.

Toutefois, des points faibles sont identifiés : l'hébergement hôtelier est insuffisant en qualité et en quantité, avec une concentration d'accueil à Vendôme ; L'hébergement de groupes est très peu développé.

Le manque de coordination des initiatives et d'une fédération autour du projet stratégique du Pays était déjà observé dans la nouvelle Charte du Pays Vendômois. Ce constat semble malheureusement toujours d'actualité, de l'avis de la plupart des interlocuteurs rencontrés. Aujourd'hui, sauf engagement fort des collectivités locales et de leurs partenaires et démonstration d'une capacité à susciter des investissements privés autour d'un projet d'assez grande ampleur, il ne faut pas attendre de ce secteur des perspectives de créations d'emploi importantes.

Les services aux entreprises

Les services aux entreprises sont encore peu développés sur le territoire.

Ces besoins restent vraisemblablement dépendants des attentes de donneurs d'ordre : les entreprises industrielles locales, ou celles situées dans un périmètre relativement proche. Pourtant, des besoins sont observés : ingénierie et conseil, maintenance informatique, commercialisation, nettoyage industriel-propreté, sécurité-surveillance, etc.

Il faut prendre en compte la concurrence potentielle d'offres extra-vendômoises dans ces secteurs. La compétitivité (coût, qualité de l'offre proposée...) est un critère important de recourt à ces services, probablement autant sinon davantage que la proximité (selon les domaines ciblés).

Une mutualisation de certains emplois entre plusieurs entreprises semble constituer une piste de réflexion envisagée dans certains domaines.

Les gisements d'emploi potentiels existent certainement, mais concerneront d'abord des petites et moyennes entreprises.

La question du recourt à une main d'œuvre qualifiée se posera différemment selon les services ciblés : pour les services exigeant des niveaux de qualification conséquents (et pour des fonctions d'ingénieurs-conseil ou d'informaticiens notamment) les recrutements s'effectuent à une échelle au moins régionale, voire nationale. Dans d'autres domaines (propreté, surveillance...) des recrutements locaux sont vraisemblables, en particulier pour des personnels qualifiés.

Les services aux personnes

Les services liés à la santé présentent des difficultés structurelles d'accès et de maintien de l'offre. Certaines spécialisations concentrées à Vendôme nécessitent de nombreux mois d'attente pour une consultation (par exemple l'ophtalmologie).

Les professions libérales, dans ce secteur, sont confrontées d'une part à une certaine crise des vocations, qui est nationale et résulte des contraintes fortes qui

pèsent sur les professions médicales en termes de responsabilités, ainsi qu'à un encadrement de plus en plus contraignant des conditions d'exercice en raison des difficultés de l'assurance maladie. Par ailleurs le nombre de médecins en zone rurale diminue de façon inquiétante, détériorant à la fois les conditions de travail des praticiens et l'accès des patients aux soins.

Dans le secteur hospitalier public, les réglementations et normes fixées par l'administration centrale et les contraintes budgétaires fortes auxquelles se trouvent confrontés les établissements rendent d'autant plus aiguës les difficultés – nationales – liés à la pénurie de personnels soignants, en particulier d'infirmières, alors que de nombreux postes seraient nécessaires. Les établissements se trouvent contraints d'adapter leur organisation en « composant » avec les horaires de travail et plannings des personnels en place.

Le Vendômois doit aussi faire face à une demande sans cesse accrue de développement des soins à domicile et de maintien à domicile de personnes âgées comme en témoigne l'explosion du nombre de dossiers d'aide des personnes âgées avec l'APA.

Des besoins importants de recrutements d'aides à domicile – mais aussi, dans les structures d'hébergement pour personnes âgées, d'aides-médicaux psychologiques ou assimilés – sont à prévoir dans les prochaines années. Les besoins en qualification des personnels déjà en activité – en particulier des aides à domicile salariés au sein des services prestataires – sont élevés. Certains services (en particulier le CIAS) consacrent des sommes très importantes à la formation continue de leurs salariés.

Dans le secteur de l'aide à la personne, des gisements d'emploi existent donc, mais ceci doit être relativisé : seule une partie de la demande est solvable, et elle reste fortement conditionnée aux aides publiques.

[Une faible lisibilité des besoins prévisionnels en compétences des entreprises locales](#)

S'il est vraisemblable que certaines entreprises importantes aient une gestion prévisionnelle très fine de leurs besoins en compétences, les acteurs publics ou privés chargés de l'intermédiation sur le marché du travail – qu'il s'agisse des acteurs du SPE, de la formation professionnelle initiale, de la formation professionnelle continue, des agences d'intérim, ou bien des organisations professionnelles et consulaires – **manquent de visibilité**.

Non seulement, les besoins en compétences sont très difficiles à recueillir, à quantifier et à qualifier finement, mais surtout la coopération nécessaire pour proposer des réponses appropriées fait défaut : la mise en place d'une réponse formation, ou la recherche d'une main d'œuvre qualifiée, prennent du temps et supposent, pour être efficaces, une évaluation précise du besoin.

Lorsqu'une telle coopération se noue entre tous ces acteurs pour proposer des réponses, les solutions offertes sont bien adaptées (l'action NCPI en est un exemple).

Concernant la « gestion des âges », il y a encore peu de préparation des échéances à venir et des perspectives de départ en retraite qui commencent à être chiffrées⁸ par grands secteurs. Il n'y a pas en tout cas de réflexion approfondie et partagée entre les entreprises et les acteurs publics – alors même que différentes études départementales montrent que les potentiels de départs dans certains secteurs à partir de 2006 (dans 2 ans !) seront importants.

Un appareil de formation professionnelle initiale et continue à renforcer

L'offre de formation professionnelle initiale présente sur le bassin de formation Vendômois couvre une partie des spécialités de formation et des niveaux. Les formations industrielles sont actuellement surtout développées aux niveaux V (CAP-BEP) et IV (bac pro), niveaux qui correspondent bien aux demandes actuelles du tissu économique. Les formations tertiaires vont jusqu'au BTS.

Dans le domaine des formations industrielles, certaines spécialités de formation ne sont pas couvertes (mécanique générale en particulier) du point de vue des entreprises et des agences d'intérim. Elles ont du mal à comprendre les arbitrages de l'Education Nationale (ouvertures/fermetures de sections) et les contenus de certaines nouvelles formations qui sont proposées (productique en particulier) jugés trop éloignés de leurs besoins. Ces acteurs attendent une meilleure prise en compte des réalités du terrain (un besoin persistant en niveau V, ce niveau doit être « revalorisé »).

Les centres de formation – et en premier lieu le LP Ampère – tendent à compléter et diversifier leur offre (BEP carrières sanitaires et sociales, nouveaux bac pro et perspective d'un BTS⁹).

La filière de formation agricole est bien pourvue.

En apprentissage, seul le CFA des transports (Promotrans) est implanté sur le bassin, ainsi qu'une antenne du CFAAD à Montoire. Les CFA de la chambre des métiers et du bâtiment et le CFAAD sont implantés à Blois. Le CFAI (UIMM) est à Orléans.

Enfin, concernant la formation supérieure, les centres universitaires voisins sont situés à Blois, Tours, Le Mans et Orléans.

Les acteurs de la formation professionnelle initiale – au premier rang desquels l'Education Nationale – ont une logique de réflexion départementale (dans un cadre d'orientations plus générales défini par le projet académique 2003-2006 de l'Académie d'Orléans-Tour, qui tend à privilégier

⁸ Cf. l'étude citée de l'INSEE effectuée au niveau départemental, chiffrant les « départs potentiels en retraite » par secteurs à l'horizon 2006 et 2015. Il faut rappeler toutefois que ces estimations ne prennent pas en compte les effets de la loi d'août 2003.

⁹ Le détail de ces projets est présenté dans la partie « Données de cadrage » - « Ressources formation ».

désormais l'élévation des niveaux de formation) et des contraintes qu'il convient de prendre en compte.

Les attentes et projets d'ouvertures de sections de formation souhaitées par les établissements de formation locaux sont évaluées en fonction de différents critères :

- le potentiel d'élèves, compte tenu de facteurs démographiques et de l'attractivité des différentes filières de formation ;
- la carte des formations, où sont prises en compte les sections existantes au sein des autres établissements d'enseignement général et technologique ou professionnel du département, notamment à Blois ;
- la présence d'autres « offreurs » de formation professionnelle initiale sur ces territoires, en particulier les CFA ;
- Les coûts d'investissement qui ne doivent pas être négligés s'agissant des formations professionnelles industrielles.

Ces arbitrages internes à l'EN¹⁰ - qui ne doivent pas occulter le rôle important des régions dans le domaine de la formation professionnelle initiale, notamment en matière d'équipements et de concertation sur l'offre de formation – mais aussi peut-être le manque d'engagement fort des branches professionnelles peuvent expliquer **certaines difficultés auxquelles est confronté aujourd'hui le Vendômois** : manque de jeunes qualifiés dans certaines domaines – en particulier la mécanique générale – et sentiment d'un certain nombre d'acteurs et de familles que l'offre présente à Vendôme est insuffisante (malgré la proximité de Blois, les difficultés de mobilité et d'accès semblent importantes pour une partie de la population).

Dans ce contexte, il est bien évident que l'engagement des acteurs autour du développement d'une offre de formation professionnelle initiale renforcée dans telle ou telle spécialité de formation, et pour certains niveaux – par exemple au niveau BTS – doit se concevoir en prenant en compte ces différentes logiques : les contraintes des offreurs de formation, les besoins des populations, les attentes du tissu économique, et aussi la « volonté d'affichage » du Pays dans une logique d'attractivité du territoire et de développement économique . Il faut rappeler qu'une politique volontariste en matière de développement de pôles et filières de formation est l'un des facteurs de compétitivité du territoire.

En ce qui concerne la formation continue et l'alternance, ce qui semble ressortir – malgré la faiblesse des données disponibles : ce point serait donc à valider – est d'abord le **faible effort de formation** qui semble consacré par les entreprises. Il est vrai que la situation économique actuelle n'incite pas à alourdir les coûts de la

¹⁰ Auxquels s'ajoutent les équilibres internes liés aux postes d'enseignants entre les différents établissements

main d'oeuvre. Dans le cas du Vendômois, la pratique de la formation interne serait de plus largement répandue.

Dès lors, le recours à une offre de formation continue externe – et souvent extra-vendômoise - ne semble envisagé que lorsque des besoins en compétences très pointues sont identifiées. Dans ce cas, les employeurs s'adressent assez peu aux offreurs de formation continue présents dans le Vendômois, qui sont il est vrai souvent perçus comme s'adressant aux publics demandeurs d'emploi plutôt qu'aux salariés. Certains responsables d'OF reconnaissent qu'ils ont un « déficit d'image » auprès des employeurs locaux, qui préfèrent recourir le cas échéant à une offre de formation régionale.

Il est possible que certains obstacles tels que le remplacement des salariés partant en formation expliquent aussi en partie le faible recours à la formation continue. Certaines expérimentations mises en œuvre – en particulier le « **Job rotation** », consistant à remplacer des salariés en formation par des demandeurs d'emploi, auquel a recouru Bourdon Haenni – n'en prennent que plus valeur d'exemple.

Cette faiblesse de l'offre de formation professionnelle continue doit être reliée à l'analyse de la réalité du marché de la formation aujourd'hui, et en particulier aux contraintes de « rentabilité » à prendre en compte. Les organismes privés sont attentifs au problème de « masse critique » existante sur un territoire avant d'envisager de proposer une offre, et les organismes qui bénéficient de la commande publique doivent prendre en compte les taux de financement de l'heure-stagiaire pour pouvoir équilibrer leurs dépenses. Comme pour la formation professionnelle initiale, le manque d'attractivité de certains métiers industriels ou du bâtiment fait qu'il est très difficile actuellement de monter un plan de formation, notamment sur des formations longues en alternance – type contrat de qualification – sauf s'il existe un partenariat fort et des intérêts partagés par suffisamment d'acteurs pour s'engager (cas de l'action NCPI en particulier).

Il y a cependant des atouts qu'il ne faut pas sous-estimer :

- la réussite exemplaire de l'action « Nouvelle Compétences en Production Industrielle ». Le dispositif permet de faire entrer des demandeurs d'emploi dans un parcours préqualifiant puis qualifiant (en contrat de qualification), et de répondre à des besoins clairement identifiés par les entreprises locales.
- le regroupement de certains OF (ISMER, CFPPA, APP au sein d'Alliance formation en Vendômois, notamment pour développer l'offre de formation, notamment en milieu rural, dans le cadre du programme Leader +) ;
- l'engagement de certains OF en faveur du soutien à la création – reprise d'entreprises (l'ISMER propose une action de « Formation et Accompagnement de l'Entrepreneur » validée par un certificat professionnel du CNAM-CNE de niveau bac + 1, et envisage d'adapter l'action « Projet en entreprise » pour permettre de faciliter la reprise d'entreprise au terme d'un parcours de 8 mois passés dans une entreprise artisanale. Un projet d'accompagnement de créateurs d'entreprises en lien avec le Club des créateurs d'entreprises du Loir-et-Cher a également été proposé à la Région) ;

- la possibilité de faire des formations conjoncturelles « sur mesure » (y compris au sein de l'EN, via les formations complémentaires d'initiative locale – FCIL – possibilité souvent méconnue ;
- la proximité avec les entreprises pour soutenir des actions ciblées en formation continue.
- la volonté d'acteurs locaux de créer une nouvelle formation qualifiante en Vendômois autour du thème « communication visuelle / options multimédia ».

Et un message fort à rappeler : le développement d'une offre de formation adaptée prend du temps et exige une coopération forte entre les demandeurs et les offreurs et le cas échéant leurs partenaires (collectivités territoriales, service public de l'emploi) : nécessité de diagnostiquer finement les besoins en compétences recherchées, les publics ciblés, et in fine les modalités de réponse formation à proposer.

1.2. Enjeux

A ce stade du diagnostic, nous ne portons pas de conclusions définitives, mais proposons une liste de quelques grands enjeux qui devront être validés par le Comité de pilotage. Ces enjeux seront approfondis dans la suite de l'étude, afin de préfigurer des pistes d'action autour desquelles les acteurs et partenaires du Pays Vendômois pourront se mobiliser.

A partir du projet de développement du Pays Vendômois, susciter le développement des ressources humaines en fonction des gisements d'emploi potentiels

Le projet de développement du Pays Vendômois mise sur certains secteurs stratégiques :

- évolution d'un tourisme de passage vers une économie touristique,
- accompagner le développement des activités tertiaires et le renforcement de l'économie de services : Rôle des TIC pour favoriser l'implantation d'entreprises, accueil et création d'entreprises innovantes, développement de services communs aux entreprises (maintenance informatique, commercialisation, emplois partagés, ... etc.)
- soutien au PME/PMI (industrie) et aux activités artisanales créatrices d'emploi
- soutien aux filières agricoles du Vendômois génératrices d'emplois et de valeur-ajoutée
- développement des services aux personnes liés aux évolutions démographiques
- développement des actions culturelles et de communication.

Des « pôles de compétences » sont identifiés : équipementiers automobiles, instruments de mesures, aménagement de magasins (un projet de Système productif local est envisagé au Sud du département, quelques entreprises Vendômoises pourraient y participer). D'autres sont peut-être en devenir (vidéo / cinéma).

En fonction de différents **scénarios de développement**, comment « mettre les RH du territoire en mouvement » pour s'y préparer ?

Les pistes de réflexions à approfondir concernent différents domaines d'intervention :

- réflexion sur les besoins en **compétences stratégiques** à long terme que pourrait générer ce projet (services aux entreprises à haute valeur ajoutée ? TIC ? autres ?)
- **capacité à former ou attirer une main d'œuvre qualifiée** pour répondre à ces besoins en compétences ;
- appui à **l'émergence de projets** sur le territoire (développement endogène) : renforcer les actions de soutien (accompagnement des créateurs¹¹, création de

¹¹ Sur ce volet, une concertation étroite avec les organismes consulaires, dont c'est l'une des missions, doit être engagée.

centre de ressources (information, conseil, appui technique...) pour cela ? Renforcer les aides financières à la création et surtout à la reprise d'entreprises (plate-forme d'initiatives locales...).

- **encouragement des échanges et des coopérations** pour favoriser l'émergence de projets, renforcement de certains pôles d'excellence.

Instaurer une réflexion collective sur une « gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » à moyen terme dans le Pays Vendômois

Si des entreprises du tissu économique Vendômois ont une réflexion interne sur la « GPEC », celle-ci est peu partagée actuellement avec les acteurs de l'emploi, du développement économique et de la formation.

Pourtant, des enjeux importants sont à venir, ils concernent non seulement les entreprises mais aussi la population active dans son ensemble. Il est donc nécessaire que le Pays Vendômois se donne les moyens de mieux anticiper et que les acteurs mutualisent leurs éléments d'information sur leur besoins prévisionnels de compétences à moyen terme.

Parmi les pistes de réflexion à approfondir :

- Comment se préparer aux conséquences du « **choc démographique** » lié à l'inversion récente du solde des entrants et des sortants de la population active, qui va s'accroître à partir de 2006 ? Comment mieux anticiper les évolutions perceptibles par grands secteurs et par grands domaines de métiers ?
- Comment **prendre en compte « l'excentricité » des centres de décision et les logiques de groupes** (généraliser la veille ? développer les échanges avec les représentants des branches au niveau départemental ou régional, voire national ? (UIMM...))
- Quels sont les **leviers** à explorer dans le champ des RH : formation, transmission des savoirs entre les générations, pré-recrutements, développement de l'emploi partagé et des groupements d'employeurs, aide à la transmission et la reprise d'entreprises, etc.
- Envisager de nouvelles **modalités d'organisation et de coopération** entre les acteurs, réfléchir aux **outils et méthodes** pour favoriser l'anticipation à moyen terme
 - S'appuyer sur les associations d'employeurs existantes (mutualiser)
 - Articuler cette réflexion en lien avec le SPE (dans le cadre de son action autour de la mise en place d'une « cellule de veille économique »)
 - Développer les coopérations avec les observatoires régionaux (Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi) ou départementaux (Observatoire de l'Economie et des Territoires du Loir-et-Cher) afin de disposer d'indicateurs/tableaux de bord.

Envisager les scénarios de renforcement des pôles de formation professionnelle initiale, d'apprentissage et de formation continue

La formation est l'un des leviers privilégiés pour favoriser l'élévation des compétences de la population. Elle peut répondre à **des logiques très différentes** : être à vocation professionnalisante ou non, cibler différentes catégories de publics, répondre à une demande de proximité de court terme ou à une perspective de plus long terme... **Elle peut également se concevoir dans une logique d'attractivité et de développement économique, voire comme l'un des piliers de l'émergence et du développement d'un « pôle de compétences » sur un territoire.**

La Région dispose de différents outils pour favoriser le développement de la formation, et notamment le Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (qui cible désormais non seulement les jeunes, mais également les adultes), ainsi que la carte des formations en apprentissage (2000-2005).

Formation professionnelle initiale diplômante

A l'échelle du Pays, **une réflexion sur une stratégie de renforcement de l'offre de formation professionnelle initiale à moyen terme, reliée au projet de développement du territoire et prenant en compte les orientations régionales** (portées par le Rectorat et la Région, en particulier dans le champ de la formation professionnelle via le PRDFP¹² et de l'apprentissage) pourrait être menée.

Les pistes de réflexion pourraient être :

- La détermination des domaines de formation prioritaires à l'avenir (compte tenu du projet de développement du Vendômois, des tendances de long terme de l'économie (baisse de l'industrie ? développement du tertiaire ?), de la demande de la population, etc.
- l'identification des spécialités de formation à renforcer ou à créer (domaine industriel ? TIC ? Communication visuelle et multimédia ... ?)
- l'intégration de cette offre de formation dans le projet de développement du territoire.

Formation de proximité et formation continue

Pour répondre aux enjeux de plus court terme et notamment aux difficultés de recrutement identifiées dans certains secteurs, une réflexion sur l'opportunité de formations conjoncturelles de proximité (FCIL, formation continue) pourrait être menée. Le tissu Vendômois ne permettant pas d'envisager l'implantation durable de nouveaux offreurs de formation en FC (problème de masse critique), il convient de raisonner « par projets », au cas par cas. Cette réflexion doit être reliée à l'approche « Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences ».

Les pistes de réflexion concernent :

¹² Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles.

- les modalités de développement d'une offre de formation professionnelle plus conjoncturelle, modulable, en prise plus étroite avec les besoins des employeurs (à l'instar de l'action NCPI)
- la formation et la sensibilisation des publics aux nouvelles technologies. La Région Centre encourage cet effort : Télémaque est un projet qui propose aux organismes de formation, aux formateurs et aux stagiaires une offre pédagogique complète afin de réduire l'appréhension liée à l'informatique et à l'Internet, d'anticiper les conséquences de l'introduction des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans le monde du travail et de préparer la population aux nouveaux usages induits par les TIC.
- le recours accru à la formation à distance dans certains cas (accès à certaines ressources pour les publics les plus éloignés des lieux de formation, notamment en zone rurale) ?
- le rôle des entreprises et des branches professionnelles dans le champ de la FPC de leurs salariés (l'ajustement fin des compétences selon les spécificités des métiers est de la responsabilité des entreprises).
- la formation qualifiante aux nouveaux outils de communication visuelle / option multimédia.

[Adapter la ressource humaine, faciliter le rapprochement offres/demandes d'emploi pour résoudre les difficultés de recrutement](#)

Certaines actions stratégiques des plans d'action 2003 et 2004 du SPE de l'arrondissement de Vendôme ont pour objectif de « contribuer à une meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emploi, par secteur d'activité et en partenariat avec les branches professionnelles ».

Il peut s'agir d'actions favorisant la découverte de certains métiers (de l'industrie et du bâtiment, de la vente), ou de formations qualifiantes ou diplômantes.

Ainsi, l'action NCPI « Nouvelles Compétences en Production Industrielle » cible des DE jeunes et adultes souhaitant s'inscrire dans une démarche de formation pré-qualifiante en étroite association avec les entreprises, pouvant s'engager le cas échéant dans un parcours qualifiant en alternance, ciblant une insertion dans le secteur industriel (métallurgie, plasturgie, agro-alimentaire...).

Plusieurs groupes de travail ont été constitués en 2003 et 2004 pour analyser les difficultés de recrutement dans certains secteurs : hôtellerie-restauration », agriculture, métiers du tertiaire, métiers du secteur sanitaire et social, métiers du bâtiment.

Il convient donc d'accompagner l'effort du SPE pour résoudre les difficultés de recrutement et permettre l'accès à l'emploi des DE, en s'attaquant plus spécifiquement à la recherche d'actions à long terme.

Les pistes de réflexion sont les suivantes :

- **mieux anticiper** les difficultés de recrutement à venir (ce point rejoint l'axe de travail sur la GPEC), et instaurer une concertation régulière entre les acteurs économiques, les ETT, le SPE, le PLIE et le Pays Vendômois. Une dynamique de coopération existe sur le territoire, mais elle doit être renforcée pour parvenir à une approche plus systématique, plus intégrée.
- **agir sur les représentations afin d'améliorer l'image de certains métiers** auprès des jeunes et de leur famille. Les métiers du bâtiment, de l'hôtellerie, de l'artisanat (métiers de bouche), et certains métiers industriels... souffrent de leur mauvaise image de métiers « pénibles » et peu attractifs. Les représentations des jeunes et de leurs familles – et parfois aussi des acteurs de l'information et de l'orientation – peuvent être faussées, voire inexactes. Il y a donc un enjeu à revaloriser l'image de certains métiers, afin d'encourager les vocations.
- Engager une réflexion avec les employeurs sur leurs **politiques sociales**. La responsabilité des employeurs est également engagée : l'amélioration des conditions de travail, les rémunérations proposées... et plus largement l'ensemble de la politique sociale des entreprises constituent des facteurs permanents d'attractivité des métiers offerts.
- accompagner l'effort de l'Etat, de la Région et du Département pour favoriser la **mobilité** vers les pôles de formation et d'emploi (des jeunes et des demandeurs d'emploi en particulier).
- Poursuivre la réflexion sur **l'emploi partagé**, via des groupements d'employeurs¹³, (secteur artisanal, agricole, voire industriel).
- Soutenir les projets de formation qualifiante portée par des acteurs locaux.

Créer une commission thématique ou un groupe de travail « RH » pour poursuivre les réflexions ?

D'une façon transversale, l'ensemble des enjeux RH peuvent être reliés à une **réflexion sur les modalités d'organisation et les pratiques de coopérations** entre acteurs du développement économique, de l'emploi, de la formation et entreprises, pour mieux anticiper les besoins.

L'identification des besoins en RH prend en compte des perspectives de long terme – les évolutions démographiques, les projets de développement, etc. – mais nécessite également des réponses de court terme, et une meilleure réactivité des acteurs de l'emploi et de la formation. Pour cela, il importe que les entreprises soient associées à des instances de réflexion pour faciliter le pilotage par les acteurs publics et mieux rapprocher l'offre et la demande d'emploi.

Il nous semble que pour poursuivre et approfondir cette réflexion, une extension de la commission Industrie/emploi du Conseil de Développement du Pays Vendômois pourrait éventuellement être envisagée. Mais dans sa composition actuelle, celle-ci nous paraît toutefois trop sectorielle et restreinte à l'industrie pour pouvoir porter cette réflexion stratégique sur les Ressources Humaines.

¹³ La Région finance certains de ces groupements.

Deuxième partie – Prospective et orientations

2.1. Une approche prospective de la population et de l'emploi du Pays Vendômois

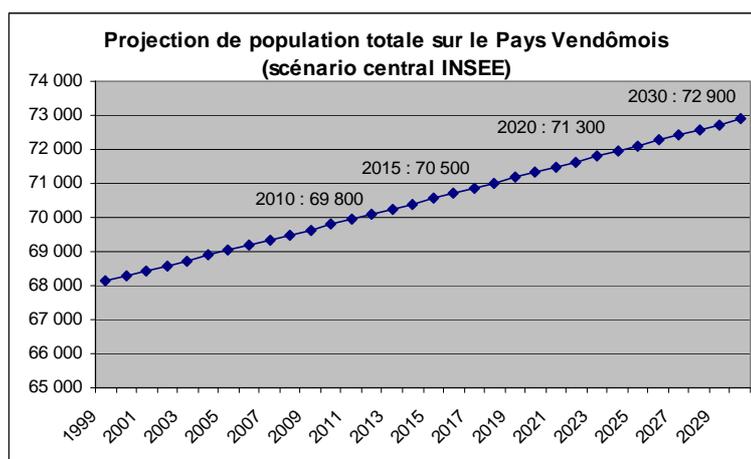
1. Projections tendancielles de la population totale, de la population active et de l'emploi

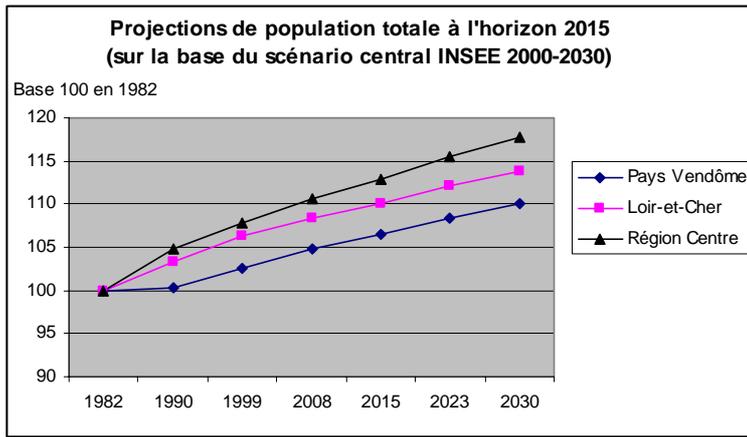
Population totale

Population totale	Vendômois	Loir-et-Cher	Centre
1990	66 634	305 900	2 371 000
1999	68 137	315 000	2 440 300
Scénario Central 2030	72 896	337 000	2 667 000
Scénario Alternatif 2030	72 463	335 000	2 599 000
évolution (90 à 99)	+1 503	+9 100	+69 300
évolution annuelle (90 à 99)	+167	+1 011	+7 700
tendance annuelle (90 à 99)	+0,25%	+0,33%	+0,32%
tendance annuelle (SC 2030)	+0,23%	+0,23%	+0,30%
tendance annuelle (SA 2030)	+0,20%	+0,20%	+0,21%

Source : INSEE et Proactivité

Le scénario central de l'INSEE prévoit une croissance de 0,23 % par an de la population entre 2000 et 2030. La population totale du Pays Vendômois connaîtrait donc une croissance très faible de sa population, passant d'un peu plus de 68 000 habitants à près de 72 900 à l'horizon 2030.



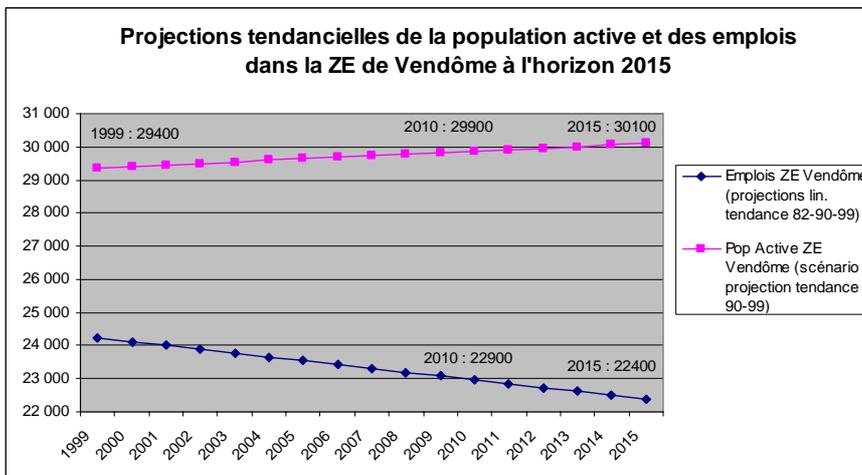


La population totale du Pays Vendômois a stagné entre 1982 et 1990, avant de recommencer à croître entre 1990 et 1999, essentiellement par l'apport migratoire, le solde naturel ayant été négatif.

Les projections de l'INSEE au niveau du Pays, du département et de la Région à l'horizon 2030 montrent que :

- la croissance de la population totale sur le territoire reste faible par rapport à la tendance régionale.
- Elle serait comparable au rythme de croissance départemental, mais avec un retard pris sur la période 1982-1990 qui placerait en 2015 et 2030 le Pays à un niveau inférieur (en base 100).
- Seule la composante migratoire permet au Pays de connaître une croissance positive de sa population. De la variation de celle-ci devrait dépendre son évolution future.

Population active



En prolongement de la tendance 90-99, la population active devrait continuer à croître légèrement sur la période 2000-2015, pour dépasser les 30 000 actifs à cet horizon.

Par contre, si les tendances de l'emploi observées entre 1982, 1990 et 1999 se poursuivaient, il y aurait des pertes nettes d'emploi :

- environ – 1100 emplois entre 2000 et 2010 (soit un peu plus d'une centaine d'emplois perdus par an). Nous verrons ci-après comment ces pertes se traduiraient dans les différents secteurs d'activité).
- environ – 1700 emplois perdus entre 2000 et 2015.

Ces pertes nettes d'emplois correspondraient :

- à des départs en retraite non remplacés (selon l'observatoire des territoires et l'INSEE, près de 4700 salariés auront 60 ans en 2015, soit 29,5 % des salariés, hors agriculture et agents de l'Etat - cf infra);
- à des suppressions d'emploi créatrices de chômage.
- à un volume de créations d'emplois inapte à combler ces pertes.

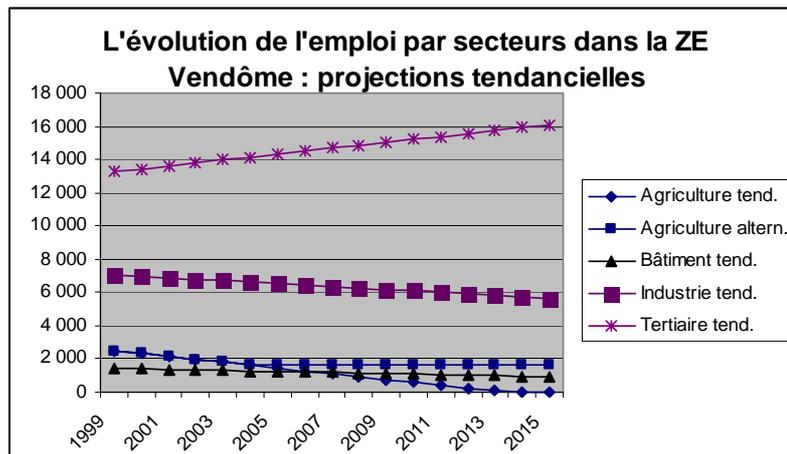
Le différentiel croissant entre la population active de la zone d'emploi (en hausse) et la baisse du nombre d'emploi offerts sur le territoire pourrait se traduire :

- soit par une croissance du nombre d'actifs au chômage ;
- soit par une tendance croissante d'une partie de la population active vendômoise à aller chercher un emploi en dehors de la zone d'emploi (développement des migrations alternantes sortantes) : ceci voudrait dire la transformation progressive du territoire en zone résidentielle.

Evidemment, ces scénarios obtenus par prolongement mécanique du passé ne tiennent compte ni de l'environnement économique régional, national, voire international, ni du potentiel de « développement endogène » qui existe sur le territoire. Ils servent simplement à « baliser » des perspectives.

L'environnement économique peut aussi bien générer des créations d'emplois ou des pertes. Sur un territoire relativement petit, à l'échelle d'une ZE telle que Vendôme de quelques dizaines de milliers d'emplois seulement, l'implantation ou au contraire la délocalisation d'un ou deux centres de production ou de services relativement importants peuvent avoir des conséquences importantes, même si l'on sait que Vendôme est un territoire au « potentiel économique diffus », moins concentré que d'autres zones et donc moins dépendant de quelques employeurs importants.

Emploi sectoriel



Les projections tendanciennes d'emplois par secteurs d'activité n'ont pas de « valeur prédictive ». Les effectifs du secteur agricole sont passés de 21 % des emplois de la ZE en 1982 à 10 % en 1999. Si les tendances se poursuivaient, ils passeraient à 4 % en 2008...et deviendraient quasi-nuls dès 2013. Il n'est vraisemblablement pas pertinent de prolonger cette baisse jusqu'à disparition totale de ces emplois à l'horizon 2015 : on peut penser que la recomposition du secteur a vraisemblablement été en partie accomplie, et que les gains de productivité qui ont permis la baisse du nombre d'actifs auront une limite. On peut donc supposer qu'un seuil de 6 ou 7 % de l'emploi total de la zone d'emploi ne devrait pas être franchi. Ceci correspondrait à un maintien à près de 1600 emplois à partir de 2005 (c'est ce que nous appelons projection « alternative » dans le graphique ci-dessus).

	1982	1990	1999	2008	2015	Variation 1999-2015
Agriculture alternatif	21,4%	16,1%	10,3%	6,7%	6,6%	-900
Bâtiment	7,6%	6,8%	5,9%	4,8%	3,8%	-500
Industrie	32,8%	31,0%	29,1%	26,2%	23,3%	-1400
Tertiaire	38,2%	46,1%	54,7%	62,3%	66,3%	2850
Total	100%	100%	100%	100%	100%	environ + 50

Ces projections se traduiraient par la poursuite des pertes d'emplois des secteurs agricole, bâtiment, industrie (chiffrées ci-dessus) et par le développement de l'emploi tertiaire. Ce dernier gagnerait un peu plus de 10 points par rapport à son poids en 1999 (de 55 à 66 % de l'emploi total), et resterait donc encore en deçà de sa part dans l'emploi total national de 1999 (70 %). L'industrie passerait de 29 à 23 %, l'agriculture de 10 à 6 %, la construction de 6 à 4 %.

Si un tel scénario de poursuite des tendances passées se produisait, le Pays serait confronté à la nécessité de reconvertir une part importante de ses actifs vers le secteur tertiaire. En effet, cette poursuite des tendances du passé, si elle n'a pas l'impact d'un « choc » lié à une fermeture ou à une délocalisation industrielle d'une unité importante, génère tout de même des difficultés fortes : il serait impensable que la perte nette de 1400 emplois industriels sur le territoire et presque autant d'emplois agricoles et du bâtiment ne concerne que des sorties vers l'inactivité – même s'il faut s'attendre, concernant l'industrie, à des départs importants, voir ci-après – un besoin de reconversion élevé serait donc à anticiper.

La conjoncture actuelle du secteur industriel ne plaide pas pour un tel effondrement, la plupart des acteurs anticipent aujourd'hui plutôt une stabilité, mais le contexte est teinté d'incertitudes. Néanmoins, à un horizon assez lointain (2015), cette éventualité ne peut être totalement écartée. Certains acteurs membres des services de développement économique au niveau départemental (ADELEC) ou local (Communauté de Communes) estiment aujourd'hui que si le secteur a beaucoup investi ces dernières années en moyens matériels (renouvellement et modernisation des équipements), il aurait sans doute « désinvesti » en moyens humains. Le taux d'utilisation des équipements serait donc actuellement faible et un redémarrage des carnets de commande pourrait nécessiter un recours accru à la main d'œuvre. **Mais ce secteur reste fragile et son évolution incertaine. L'évolution globale des marchés, bien au-delà du contexte Vendômois, sera donc déterminante. De façon vraisemblablement plus durable (moins conjoncturelle), les évolutions technologiques pourraient elles aussi avoir des impacts sur l'emploi dans ce secteur.** En l'occurrence, il conviendra d'être attentif en particulier au comportement de certains « poids lourds » parmi les équipementiers

automobile et au sein du pôle instruments de mesure, et des réseaux de sous-traitants qui pourraient être impactés par les évolution des métiers (en l'occurrence, la perspective d'un glissement d'une technologie à dominante mécanique vers une activité à dominante électronique). L'approfondissement des scénarios nécessiterait toutefois des études spécifiques dans ces secteurs.

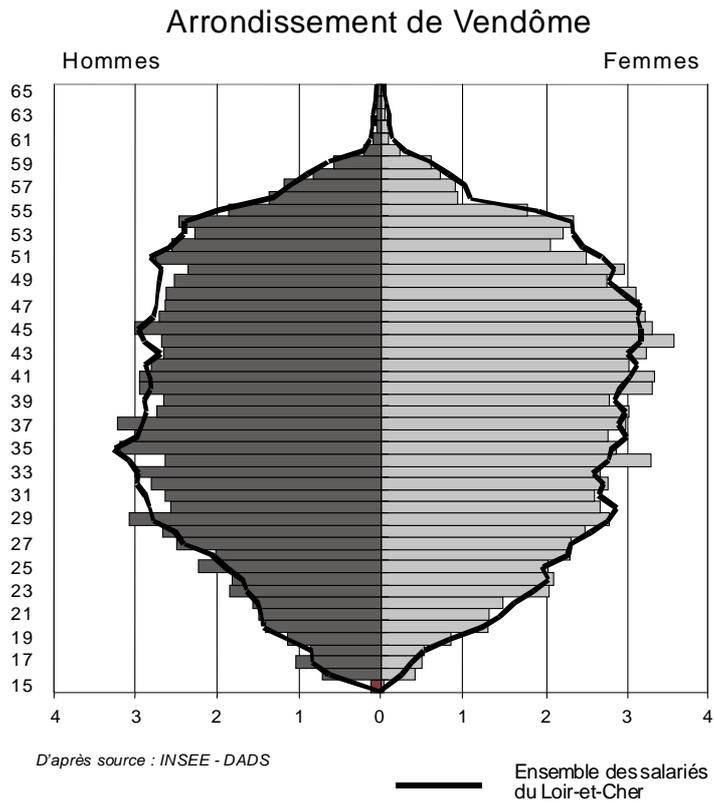
2. Pyramide des âges et perspectives de départs en retraite (selon les données transmises par l'Observatoire de l'Economie et des Territoires)

Répartition par tranche d'âge des salariés de l'arrondissement de Vendôme en 2001 (hors agriculture et agents de l'Etat)

	Hommes	Femmes	Total	% du total	% 41
15-19 ans	367	155	522	3,2%	2,9%
20-24 ans	762	562	1 324	8,2%	7,9%
25-29 ans	1 164	815	1 979	12,3%	11,8%
30-34 ans	1 271	956	2 227	13,8%	14,2%
35-39 ans	1 377	987	2 364	14,7%	14,8%
40-44 ans	1 309	1 128	2 437	15,1%	14,6%
45-49 ans	1 257	1 063	2 320	14,4%	14,5%
50-54 ans	1 156	829	1 985	12,3%	12,8%
55-59 ans	543	336	879	5,5%	5,8%
60 ans et plus	53	32	85	0,5%	0,7%
Total	9 259	6 863	16 122	100,0%	100,0%

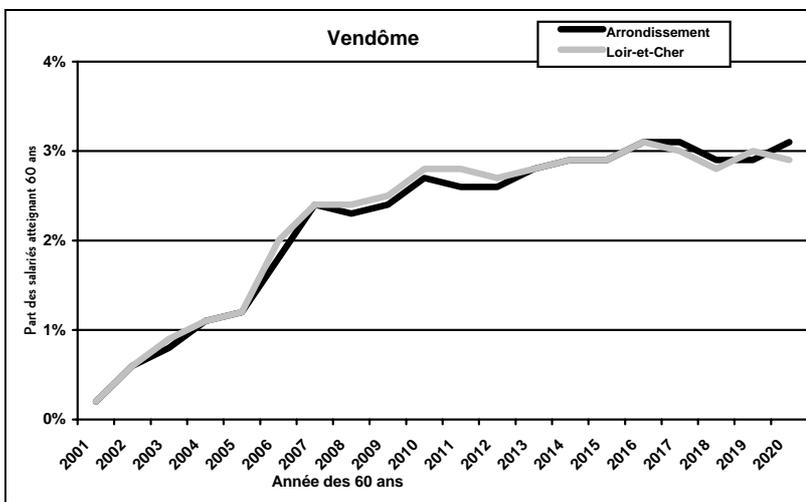
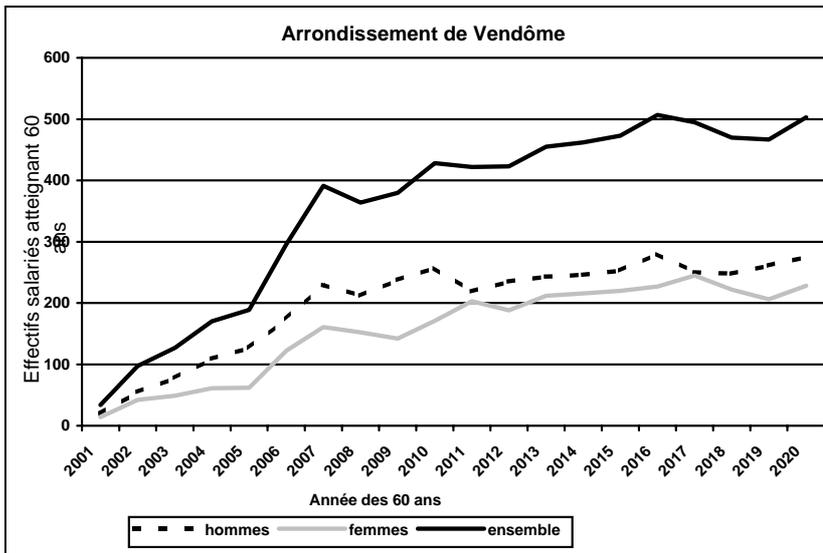
Source : INSEE-DADS 2001

Près de 4800 salariés (soit 29,5 % du total) auront atteint 60 ans en 2015 (30,7 % pour l'ensemble du Loir-et-Cher). On ne peut en déduire mécaniquement les départs en retraite (depuis la loi d'août 2003 en particulier), mais cette indication est tout de même importante, et surtout sa déclinaison par secteurs d'activité (voir ci-après).



La pyramide des âges des salariés de l'arrondissement de Vendôme est très proche de celle de l'ensemble des salariés du département. Elle montre l'importance des 35-54 ans en 2001, qui vont commencer à alimenter des départs importants à partir de 2007 (âge de 60 ans pour les personnes de 54 ans en 2001) et plus nettement encore après 2010. Selon l'observatoire, à partir de 2007, les flux de personnes atteignant 60 ans¹⁴ vont atteindre puis dépasser 400 salariés par an, et ils se rapprocheraient de 500 par an vers 2016-2017 (cf graphiques suivants).

¹⁴ Compte tenu de la réforme de 2003 sur les retraites, il nous semblerait intéressant d'examiner les flux de personnes atteignant 65 ans ou de faire des hypothèses (par secteurs ?) sur l'âge moyen de départ prévisible en fonction des durées moyennes de cotisations (40 annuités) susceptibles d'être atteintes.



Source : INSEE-DADS 2001

Potentiel de départs en retraite en Vendômois d'ici 2015 selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Total salariés 2001	Salariés qui auront atteint 60 ans d'ici fin 2015	
		Nombre	% du total 2001
Industries agroalimentaires	800	204	25,5
Biens de consommation	971	359	37,0
Industrie automobile	1 558	378	24,3
Biens d'équipement	1 957	581	29,7
Biens intermédiaires	1 731	593	34,3
Energie	75	35	46,7
INDUSTRIE	7092	2150	30,3
CONSTRUCTION	1 132	317	28,0
Commerce	2 130	566	26,6
Transports	574	189	32,9
Activités financières	98	36	36,7
Activités immobilières	58	23	39,7
Services aux entreprises	941	227	24,1
Services aux particuliers	573	115	20,1
Education, santé, action sociale	2 261	660	29,2
Administration	1 263	479	37,9
TERTIAIRE	7 898	2 295	29,1
Total	16 122	4 762	29,5

Source : INSEE-DADS 2001

Ces estimations du potentiel de départs en retraite par secteurs sont faites par l'observatoire des territoires et par l'INSEE sur la base des salariés qui auront atteint 60 ans d'ici fin 2015. Elles sont donc vraisemblablement surestimées, mais donnent des ordres de grandeur intéressants.

C'est l'industrie qui est le secteur le plus directement concerné : plus de 2100 salariés sur 7100 en 2001, soit 30 %, auront 60 ans en 2015. C'est en particulier le secteur des biens intermédiaires (qui comprend entre autres les secteurs de la métallurgie et du travail des métaux, ainsi que les industries des composants électriques et électroniques) qui devrait être le plus affecté par les départs en retraite.

Le secteur tertiaire serait proche de la moyenne, mais le secteur important de l'administration est le plus exposé.

La construction a une structure un peu moins âgée que les deux autres grands secteurs.

Les autres principaux secteurs industriels (industrie automobile, biens d'équipement) et tertiaires (commerce, éducation-santé-action sociale) sont autour ou en deçà de la moyenne, mais verraient 27 à 30 % de leurs salariés atteindre 60 ans.

3. Deux scénarios alternatifs d'évolution de l'emploi total et sectoriel

Au-delà des projections tendanciennes, il est intéressant de voir ce que pourraient être des scénarios alternatifs, et d'explorer ce que cela impliquerait en termes de créations nettes d'emplois par secteurs, ou de reconversions d'emplois d'un secteur à l'autre.

Nous examinerons deux scénarios alternatifs :

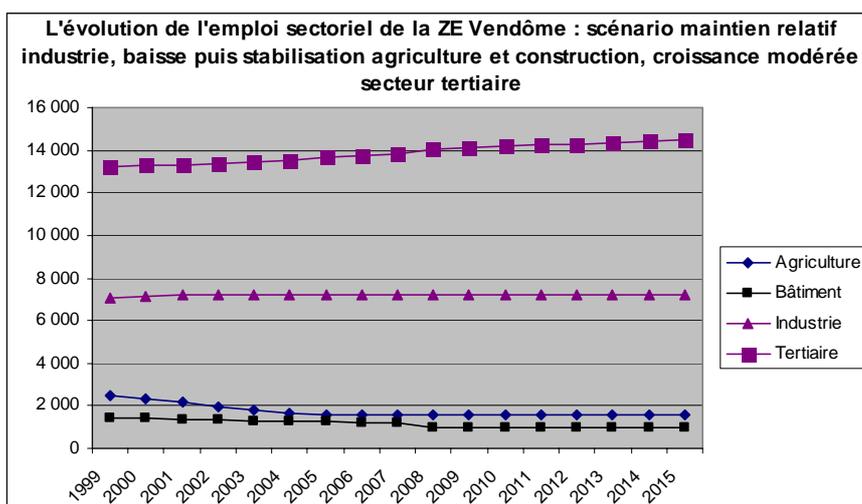
- un scénario « défensif » de limitation de la baisse des emplois agricoles et du bâtiment à un certain seuil et de stabilisation des emplois industriels, avec une croissance modérée du secteur tertiaire ;
- un scénario offensif de développement d'emplois industriels et surtout tertiaires.

D'autres scénarios pourraient bien sûr être envisagés : il reviendra aux acteurs du Pays intéressés par les enjeux RH de les explorer.

Scénario de baisse limitée puis de maintien relatif des emplois agricoles et du bâtiment, stabilisation des emplois industriels, croissance modérée de l'emploi tertiaire

<p>Caractéristiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - baisse limitée des emplois agricoles et de la construction jusqu'en 2008, puis stabilisation - stabilisation des emplois industriels à leur niveau de 2001 <p>croissance modérée de l'emploi tertiaire</p>
<p>Commentaires</p> <p>Scénario « défensif », de maintien des emplois agricoles et industriels. Le secteur tertiaire continuerait à progresser, mais plus lentement que dans la projection tendancielle, pour permettre la stabilisation du nombre global d'emplois offerts sur le territoire. Compte tenu des perspectives de départs en retraite dans le secteur industriel, cette stabilisation supposerait des remplacements des départs dans les entreprises existantes où l'implantation d'activités nouvelles.</p>
<p>Impacts prévisibles</p> <ul style="list-style-type: none"> - faible variation du nombre d'emplois entre 1999 et 2015 par rapport au scénario tendanciel (quasi-stabilité), - recomposition des parts relatives des différents secteurs à l'intérieur de ce volume d'emplois, par rapport aux projections tendanciennes (agriculture et bâtiment stabilisent leur part, industrie augmente sa part relative, tertiaire en moindre progression par rapport au tendanciel)

On peut donner une simulation, à titre illustratif, de l'évolution de l'emploi sectoriel qui pourrait être observée selon ce scénario. Les données ci-dessous ne constituent donc pas une projection, ni a fortiori une prévision.



	1982	1990	1999	2008	2015	Variation 1999-2015
Agriculture alternatif	21,4%	16,1%	10,3%	6,7%	6,6%	-900
Bâtiment	7,6%	6,8%	5,9%	4,2%	4,1%	-430
Industrie	32,8%	31,0%	29,1%	30,2%	29,7%	150
Tertiaire	38,2%	46,1%	54,7%	58,9%	59,6%	1200
Total	100%	100%	100%	100%	100%	Environ +20

Ce scénario se traduirait dans l'exemple ci-dessus par :

- l'arrêt à partir de 2008 de la baisse de l'emploi agricole, stabilisé autour de 6,5 % de l'emploi total. Ce secteur perdrait 900 emplois sur la période, dont une partie de départs non remplacés et une partie qui devraient être reconvertis en emplois tertiaires (pour affiner ce travail, il conviendrait de connaître la répartition de l'emploi sectoriel par tranches d'âge. Nous ne disposons pas de ces données, mais l'Observatoire de l'économie et des territoires du Loir-et-Cher devrait prochainement publier une exploitation de la source DADS qui devrait permettre d'apporter des éléments de réponse).
- la construction poursuivrait son mouvement de baisse, mais se stabiliserait à partir de 2008 à un peu plus de 4 % de l'emploi total ;
- l'industrie se maintiendrait entre 29 et 30 % des emplois sur la période 1999-2015. Compte tenu des perspectives de départs nombreux en retraite, cette hypothèse de maintien est assez optimiste ;
- le tertiaire créerait dans cette hypothèse moitié moins d'emplois par rapport au scénario tendanciel (1200 emplois créés seulement).

Ce scénario se caractérise en fin de compte par :

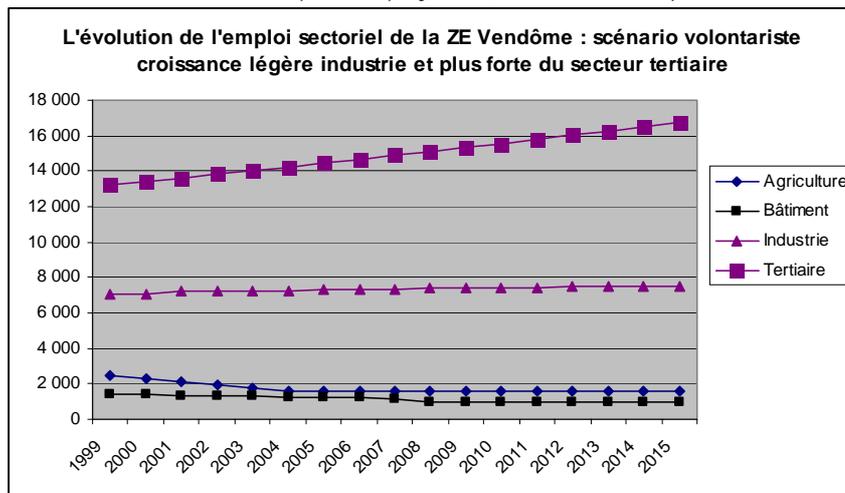
- une concentration importante des efforts des acteurs publics dans le soutien au secteur industriel, afin de lui permettre de remplacer les départs annoncés en retraite et de stabiliser ainsi l'emploi total, et dans une moindre mesure aux secteurs agricole et construction ; il y a de ce point de vue une prise de risque acceptée, qui revient à « parier » sur la capacité à maintenir des secteurs qui se sont révélés historiquement en difficulté.

- un faible soutien au secteur tertiaire, qui expliquerait une croissance ralentie par rapport aux projections tendanciennes.

Scénario « volontariste » : maintien relatif des emplois agricoles et du bâtiment, croissance modérée de l'emploi industriel et croissance marquée de l'emploi tertiaire. Créations nettes d'emploi total positives.

<p>Caractéristiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - maintien relatif des emplois agricoles et de la construction - croissance modérée des emplois industriels - croissance forte de l'emploi tertiaire
<p>Commentaires</p> <p>Scénario « volontariste » (optimiste ?), ciblant explicitement le soutien à la création soutenue d'emplois dans le secteur tertiaire et un développement modéré et ciblé de l'emploi industriel</p> <p>Ce scénario supposerait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une stratégie volontariste de développement de l'attractivité sur des créneaux d'emplois porteurs : développement d'emplois tertiaires de services aux personnes ou de services aux entreprises notamment, capable générer davantage de créations nettes d'emplois que les autres secteurs tertiaires (hôtellerie-restauration, tourisme, commerce...) - une capacité à attirer une implantation d'entreprise industrielle importante ou de trouver des « niches » pour développer un tissu de PME, éventuellement par un ciblage de certaines activités à plus haute valeur ajoutée ; - Un effort de reconversion d'une partie des emplois agricoles et construction perdus en emplois tertiaires
<p>Impacts prévisibles</p> <ul style="list-style-type: none"> - faible variation du nombre d'emplois entre 1999 et 2015 par rapport au scénario tendanciel (quasi-stabilité), - recombinaison des parts relatives des différents secteurs à l'intérieur de ce volume d'emplois, par rapport aux projections tendanciennes (agriculture et bâtiment stabilisent leur part, industrie augmente sa part relative, tertiaire en moindre progression par rapport au tendanciel)

Comme pour le scénario précédent, on peut donner une simulation, à titre illustratif, de l'évolution de l'emploi sectoriel qui pourrait être observée selon ce scénario. Les données ci-dessous ne constituent donc pas une projection, ni a fortiori une prévision.



	1982	1990	1999	2008	2015	Variation 1999-2015
Agriculture alternatif	21,4%	16,1%	10,3%	6,4%	5,9%	-900
Bâtiment	7,6%	6,8%	5,9%	4,0%	3,7%	-430
Industrie	32,8%	31,0%	29,1%	29,4%	28,0%	500
Tertiaire	38,2%	46,1%	54,7%	60,2%	62,3%	3500
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	environ + 2700

Dans ce scénario, l'évolution de l'emploi dans l'agriculture et le bâtiment reste comparable à celle du scénario précédent : les baisses se poursuivent jusqu'en 2008 et une certaine stabilisation s'opère ensuite. Respectivement 900 et 430 emplois sont perdus entre 1999 et 2015 selon notre hypothèse.

L'industrie tire par contre parti d'un surplus de croissance attribuable pour partie :

- au développement de la croissance *endogène* : renforcement des structures industrielles déjà présentes sur le territoire, confortées dans leur compétitivité
- au développement de la croissance *exogène* : le territoire, en se positionnant sur une stratégie d'attractivité (effet TGV, et offre d'infrastructures haut débit), mise sur l'apport d'activités venant de l'extérieur. Les choix effectués en faveur du développement des TIC se révèlent donc payants.
- A la réussite de cette stratégie pour contrecarrer les départs importants de salariés en retraite à partir de 2007-2010 dans l'industrie, subordonné au maintien de la compétitivité des entreprises du secteur.

Le secteur tertiaire est toutefois le principal bénéficiaire dans ce scénario : il porte ses créations nettes d'emplois à environ 3500, contre seulement 1200 dans le scénario précédent et 2850 dans le scénario tendanciel. **Cela suppose une conjonction de facteurs favorables** :

- une partie des emplois perdus de l'agriculture (et du bâtiment ?) peuvent être *reconvertis* vers de l'emploi tertiaire ;
- les déperditions possibles d'activités dans le commerce et l'artisanat notamment (en raison des difficultés de transmission d'activités faute de « jeunes repreneurs ») sont partiellement jugulées ;
- surtout, le Pays Vendômois parvient à générer de l'emploi tertiaire *solvable* en réponse aux besoins dans le secteur de l'aide à la personne (en lien avec le vieillissement croissant d'une partie de sa population) notamment, et en bénéficiant là encore du potentiel d'attractivité lié à sa position « carrefour », à proximité de villes comme Blois et Tours, à distance raisonnable d'Orléans, à 42 mn de Paris via le TGV.

Au total, ce scénario volontariste permet de créer 2700 emplois nets entre 1999 et 2015 soit un solde net positif de 170 emplois chaque année, ce qui peut paraître effectivement relativement ambitieux (ou optimiste) à l'échelle d'un territoire tel que le Vendômois. Il se traduit aussi par une trentaine d'emplois nets créés dans l'industrie chaque année, et plus de 200 emplois nets/an en plus dans les services qui font plus que compenser les pertes agricoles et du bâtiment.

Ce scénario montre aussi quelle serait la part de risque (ou d'aléa) d'une telle stratégie « volontariste » du Vendômois :

- la création de 500 emplois industriels nets à l'horizon 2015 est un objectif qui paraît relativement ambitieux, dans le contexte actuel de recherche de stabilité des entreprises industrielles locales et vue la structure démographique dans le secteur. Assurément, **ce**

scénario supposerait une stratégie réussie d'implantation d'une entreprise industrielle moyenne-importante ou de plusieurs PME.

- La création nette de 3500 emplois tertiaires (au lieu d'un peu plus de 2800 seulement dans le scénario tendanciel), sur un territoire confronté à un vieillissement relativement fort, peut sembler aussi un objectif très ambitieux. Il montre que **c'est assurément par une stratégie ciblant le développement des « nouveaux emplois innovants et de service » liés aux TIC sans occulter le besoin d'emplois plus traditionnels immédiatement accessibles à la main d'œuvre locale qui pourrait permettre d'y parvenir** : service à la personne au sens large (de la petite enfance à la personne âgée), hôtellerie-restauration, commerce, voire tourisme, etc. Il ne faut pas négliger en effet le fait que ce sont souvent ces secteurs de PME ou de TPE qui créent des emplois traditionnels, et qui sont aussi les plus accessibles, en reconversion, pour des personnes venant d'autres secteurs (agriculture, artisanat).
- Il montre enfin **l'importance de l'effort à accomplir si l'on souhaite rattraper le « retard » actuel du secteur tertiaire, du point de vue de sa part dans l'emploi total** (55 % seulement des emplois contre 70 % en France en 1999) : même en envisageant un volume de créations nettes d'emploi tout à fait significatif (3500 en 15 ans dans notre exemple), la part du secteur serait encore inférieure de plus de 7 points au taux national actuel (sauf dans l'hypothèse d'un effondrement de l'industrie ou de l'agriculture qui nous ramènerait plutôt vers le scénario tendanciel le moins optimiste...)

4. Premières conclusions

Le scénario tendanciel est une alerte : si les tendances du passé devaient se poursuivre, le pays Vendômois perdrait des emplois (- 1800 emplois entre 1999 et 2015) et **risquerait de devenir à terme une zone à dominante résidentielle**. Cette baisse ne pourrait être enrayerée qu'au prix d'un arrêt des pertes dans l'agriculture et le bâtiment (en deçà d'un certain seuil, par exemple au niveau atteint en 2008) ou alors par une croissance extrêmement forte et des reconversions massives d'emplois vers le tertiaire.

Le 1^{er} scénario alternatif, dit « défensif », montre que le Vendômois pourrait éviter cette baisse et sa transformation en zone résidentielle à certaines conditions, avec une part d'aléa :

- un soutien aux secteurs les plus fragiles (de l'agriculture et du bâtiment notamment), afin d'enrayer leur décline. On peut penser que le développement de groupements d'employeurs dans l'agriculture ou dans le secteur artisanal par exemple constitue l'un des vecteurs pour y parvenir, mais certainement pas le seul ;
- une capacité du secteur industriel à se maintenir. Après avoir perdu beaucoup d'emplois dans le passé, ce secteur semble effectivement en stabilité relative depuis quelques années. Cependant, il reste fragile, composé d'abord d'activités de production. Ce scénario du maintien peut-être considéré comme optimiste si les entreprises du secteur ne parvenaient pas à conforter leur modernisation et sans doute, dans une certaine mesure, à une diversification vers des activités plus innovantes et moins concurrencées par celles de pays à faible coût de main d'œuvre.
- une poursuite de la croissance du secteur tertiaire, mais relativement modérée, qui n'assurerait pas un rattrapage du niveau régional et a fortiori national des emplois de services.

Le 2^{ème} scénario alternatif, dit « volontariste », montre que si le Vendômois souhaite se positionner résolument comme un territoire attractif et créateur d'emplois industriels innovants et tertiaires, il devrait se donner des moyens

importants pour y parvenir (ce qu'il a commencé à faire dans le cadre de son projet de développement) :

- miser sur des créations d'emplois industriels, par le développement endogène et par l'implantation d'entreprises, peut paraître comme « un pari », au regard de la situation actuelle du secteur, confronté à une concurrence mondialisée. Cela suppose vraisemblablement une **stratégie de renforcement de « pôles de compétences »**, en greffant le cas échéant des activités de services aux entreprises autour de ces activités, en favorisant aussi « l'environnement technologique » (c'est bien la stratégie que le Pays a retenue), et dans le futur en aidant ces entreprises sur le volet ressources humaines pour identifier les emplois stratégiques à développer. Cette stratégie comporte aussi une part « d'opportunisme », elle mise à l'évidence sur un apport d'activités extérieures.
- La création de nombreux emplois tertiaires **suppose cependant (même si cela peut sembler contradictoire avec une stratégie de renforcement de pôles de compétences) de ne pas cibler exclusivement des créneaux trop fins** si l'on veut que les emplois créés puissent bénéficier à la population locale, faiblement diplômée. Un effort de formation de cette population est vraisemblablement nécessaire pour lui permettre d'accéder aux emplois ciblés, mais pour une partie de ces emplois (les plus qualifiés, liés par exemple aux TIC), il faudra compter sur l'arrivée d'une main d'oeuvre jeune et active formée vraisemblablement à l'extérieur du Pays et décidée à s'y installer (ou à y revenir) et à y rester.
- L'attractivité auprès des jeunes ne doit pas être opposée à une **attractivité globale du territoire**, y compris auprès de populations plus âgées qui contribuent elles aussi à générer des besoins et, potentiellement, des emplois, en particulier dans le champ de l'aide à la personne.

Les deux scénarios présentés sont des scénarios « extrêmes ». Le Pays a opté, dans la réactualisation de sa charte de développement, pour une stratégie intermédiaire, visant à la fois à soutenir et renforcer certains secteurs en difficulté mais qui ont été « historiquement » importants sur le territoire (agriculture, commerce, industrie notamment), mais qui envisage aussi de façon prospective une diversification volontariste vers de nouveaux emplois, en particulier liés aux nouvelles technologies.

Ces scénarios sont à ce stade esquissés, et mériteraient d'être discutés et approfondis, au moins qualitativement, par les acteurs du Vendômois : quels nouveaux emplois « stratégiques » à l'horizon 2015-2020 ? Quelle stratégie pour préparer les entreprises et la population à se former, au regard des enjeux identifiés ?

2.2. Les orientations et propositions d'actions

1. Introduction

A la suite du rapport de diagnostic remis par GESTE, quatre enjeux stratégiques ont été identifiés et cinq axes d'approfondissement ont été proposés.

Le COPIL a choisi d'approfondir **deux axes**, afin d'établir des propositions :

- Envisager un scénario de développement de nouveaux emplois de services et de nouveaux emplois « innovants » et identifier les besoins en « compétences stratégiques », dans le cadre du projet de développement du territoire.
- Identifier les leviers « RH » pour favoriser l'attractivité et le maintien des jeunes sur le territoire.

Les propositions qui suivent s'inscrivent dans ces axes stratégiques, **dans le cadre du projet fédérateur du Pays Vendômois** autour des TIC. Elles sont donc ciblées et ne prétendent pas à une approche exhaustive. En ce sens, elles sont complémentaires à la stratégie de l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le champ des « ressources humaines » sur le territoire, notamment au sein du service public de l'emploi.

Ces orientations pourraient être portées conjointement par ces acteurs.

Certaines propositions nécessiteront vraisemblablement une étape supplémentaire et un travail des acteurs locaux pour pouvoir être traduites en « plan d'action ».

2. Orientations et propositions

Les axes stratégiques : enjeux, orientations et pistes d'action opérationnelles dans le champ RH, dans le Pays Vendômois

Axes stratégiques	Domaines d'intervention	Enjeux et orientations RH	Pistes d'actions RH envisagées au niveau du Pays Vendômois	
Axe 1 – Envisager des scénarios de développement de nouveaux emplois (TIC, services)	Emploi, insertion	Favoriser le passage vers une économie créatrice de « nouveaux emplois/métiers ¹⁵ », notamment de services	<p>Identifier les besoins en « nouvelles compétences¹⁶ » et les gisements potentiels d'emplois (services aux personnes, services aux entreprises, <u>nouveaux métiers industriels ou de services</u>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>envisager une réflexion stratégique approfondie avec les acteurs locaux au regard des scénarios et des perspectives d'évolution de l'emploi¹⁷ identifiés sur le territoire et dans le cadre du projet de développement du Pays Vendômois</u> - organiser <u>à terme</u> une journée d'échanges et de prospective « RH » : <p>▼ Sensibiliser les entreprises aux enjeux RH et à la GPEC (Logic Entreprises), <u>en fonction</u> des besoins en « nouvelles compétences » stratégiques <u>et des perspectives liées à la « gestion des âges »</u> : ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Envisager le recrutement d'un responsable d'animation RH et GPEC dans les associations employeurs existantes (Logic Entreprises).</u> - <u>Proposer des actions d'appui-conseil en lien avec le SPEU.</u> - <u>Anticiper et accompagner les secteurs en difficulté ou confrontés à des besoins prévisibles de reconversion ou diversification (agriculture) et/ou exposés au vieillissement annoncé des actifs (industrie, artisanat).</u> <p>Aider les groupements d'employeurs. Organiser une réunion de réflexion préalable d'état des lieux des groupements existants : bilan, besoins dans les fonctions stratégiques identifiées, <u>perspectives de développement</u> ▼</p>	<p>Supprimé : nouveaux</p> <p>Supprimé : « porteurs d'innovation et de compétitivité »</p> <p>Mise en forme : Pucet et numéros</p> <p>Supprimé : ¶</p> <p>Supprimé : en particulier pour l'identification</p> <p>Supprimé : ¶</p> <p>Supprimé : <#>¶ Aider pour cela au</p> <p>Mise en forme : Pucet et numéros</p> <p>Supprimé : e</p> <p>Supprimé : s</p> <p>Supprimé : ¶</p>
	Accueil, information, orientation	<p><u>Favoriser la diffusion de l'information sur l'emploi</u></p> <p><u>Encourager</u> l'orientation vers les filières tertiaires créatrices d'emplois</p>	<p><u>Soutenir et communiquer sur les actions AIO organisées au niveau</u> du territoire du Pays ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Dans le cadre du programme Etoile</u> : projet PAIO d'une <u>revue trimestrielle d'information sur l'emploi et la formation</u> - <u>Dans le cadre de manifestations ponctuelles (forum de l'emploi et des métiers, Printemps de l'emploi)</u> <p>Encourager la participation active des entreprises et des associations d'employeurs aux actions d'AIO</p> <p><u>Favoriser l'orientation des jeunes vers les filières tertiaires afin de favoriser le rattrapage à long terme de l'emploi dans ce secteur (55 % des actifs en 1999 en Vendômois contre 70 % en France).</u></p>	<p>Supprimé : .</p> <p>Supprimé : Encourager</p> <p>Supprimé : Elargir</p> <p>Supprimé : à l'ensemble</p> <p>Supprimé : (au-delà de la CC du Pays de Vendôme),</p> <p>Supprimé : région/réseau</p> <p>Supprimé : concernant des actions</p> <p>Supprimé :</p> <p>Supprimé : s</p> <p>Supprimé : /</p> <p>Supprimé : ac</p> <p>Supprimé : soutien aux journées « portes ouvertes » de la CCI</p> <p>Mis en forme</p>

¹⁵ Ce terme ambigu est utilisé ici par commodité. Mais observons avec le Commissariat Général du Plan que « l'opposition entre anciens et nouveaux métiers est réductrice. Au concept « nouveaux métiers », il est possible de substituer celui de « nouvelles logiques professionnelles », entendues comme de nouvelles combinaisons de connaissances, de compétences et de caractéristiques de champs professionnels autrefois considérés comme distincts, exprimant de nouveaux rapports à l'organisation et au marché du travail ». Commissariat Général du Plan, « Avenir des Métiers ». Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications présidé par Claude Seibel. Décembre 2002.

¹⁶ Idem

¹⁷ Cf. Note Geste dans le cadre du diagnostic RH et travaux à venir de l'Observatoire de l'Economie et des Territoires sur le vieillissement des actifs et les départs potentiels en retraite par secteurs.

	<p>Formation</p>	<p>Elever le niveau de compétence de la main d'œuvre locale afin de la préparer aux « nouveaux métiers » (dont métiers de services émergents)</p>	<p>Encourager le développement d'une offre de formation qualifiante de proximité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en lien avec le projet du Vendômois autour des TIC (communication, multimédia...) - dans les domaines où sont diagnostiqués des besoins (exemple : maintenance et des réseaux informatiques (projet ISMER)) <p>Encourager le développement de la formation continue dans les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier au préalable les compétences stratégiques à renforcer (techniques, commerciales, autres) - développer des actions de sensibilisation sur l'importance de la FC (notamment auprès des PME) - favoriser le rapprochement entreprises / organismes de formation <p>Aider au départ des salariés en formation (favoriser notamment le « job rotation »)</p> <p>Soutenir l'effort du SPEL pour la qualification des DE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par le développement des équipements (Maisons de l'emploi et de la formation, infrastructures) - par la formation de DE vers des métiers tertiaires accessibles à une main d'œuvre faiblement qualifiée 	<p>Supprimé : ,</p> <p>Mise en forme : Puces et numéros</p>
<p>Aménagement du territoire et Développement économique</p>	<p>Soutenir la création d'activités de services et d'activités innovantes</p> <p>Soutenir la compétitivité des entreprises par le développement des compétences et des réseaux</p>	<p>Soutenir l'innovation et le développement de « pôles de compétences » dans les entreprises, par la mutualisation des compétences et des ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> - évaluer les besoins de services et de conseil aux entreprises, afin de soutenir la compétitivité et la mise en réseau - aider les associations d'employeurs à échanger dans une dynamique d'innovation, de type « SPL » <p>Coordonner cette action avec la « Cellule de veille » inscrite au plan d'action 2004 du SPEL</p> <p>Envisager la création d'une « bourse à l'innovation » (projet inscrit dans la réactualisation de la Charte de développement)</p> <p>Développer des partenariats innovants via Leader +, autour de la mise en réseau, des TIC, du haut débit</p>	<p>Supprimé : et le développement des compétences stratégiques</p> <p>Supprimé :</p> <p>Supprimé :</p> <p>Mise en forme : Puces et numéros</p> <p>Supprimé : ¶</p> <p>Supprimé : ¶</p> <p>Supprimé : par</p> <p>Supprimé : ; par</p> <p>Supprimé : OF</p> <p>Supprimé : n...</p> <p>Supprimé : (à précise</p> <p>Supprimé : r</p> <p>Mise en forme : Puces et numéros</p> <p>Supprimé :)</p> <p>Supprimé :</p> <p>Mise en forme : Puces et numéros</p> <p>Supprimé : (</p> <p>Supprimé : «</p> <p>Supprimé : »</p> <p>Supprimé :)¶</p> <p>¶</p> <p><#> Développer des plateformes de services et de conseil aux entreprises, afin de soutenir la compétitivité et la mise en réseau ¶</p> <p>Supprimé : —Saut de page—</p>	

Axes stratégiques	Domaines d'intervention	Enjeux et orientations RH	Pistes d'actions RH envisagées au niveau du Pays Vendômois	
Axe 2 Favoriser l'attractivité et le maintien des jeunes sur le territoire	Emploi, insertion	Favoriser la mobilité des demandeurs d'emploi, et particulièrement des jeunes, afin de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi	Soutenir les pistes d'actions qui émaneront du groupe de travail « mobilité » du SPE et du Pays Vendômois (action portée par le PLIE et le Conseil Général) <u>Sensibiliser/alerter sur le manque d'attractivité de certains secteurs d'activité auprès des jeunes. Encourager le développement d'initiatives de branches ou leur mise en œuvre locale (bâtiment...)</u>	
	Accueil, information, orientation	Améliorer la connaissance, l'image et l'attractivité des métiers offerts sur le territoire	<u>Soutenir le développement du programme régional Etoile, en lien avec l'ensemble des acteurs AIO du Pays</u> <u>Accompagner les actions de soutien à la revalorisation de certains métiers de l'industrie, de l'artisanat, de l'hôtellerie et du commerce :</u> - <u>Cette problématique n'est pas propre au Vendômois, elle doit s'examiner en lien avec les priorités régionales, et en fonction des engagements pris par certaines branches :</u> - <u>Au niveau du Vendômois, identifier les employeurs souhaitant s'engager effectivement dans une démarche de revalorisation et envisager une stratégie ciblée de communication ou d'information avec eux.</u> Voir <u>aussi</u> les pistes d'actions, page précédente (idem).	Mis en forme Mis en forme : Puces et numéros Mis en forme Mis en forme
	Formation	Favoriser l'accès aux ressources formation sur l'ensemble du territoire <u>Envisager la qualification de la main d'œuvre comme un facteur d'attractivité sur le territoire</u>	Encourager le recours aux TIC pour le développement de l'accès à la formation (savoirs de base et autres) : - développement de la FOAD - renforcement des espaces publics numériques - développement des actions développées dans le cadre du programme Télémaque. - Accompagner les initiatives des OF <u>en matière de développement de projets</u> de formation et de centre de ressources dans le domaine de la communication visuelle Soutenir le développement d'infrastructures dédiées à l'accueil, à l'emploi et à la formation : <u>Maisons des Jeunes (Montoire), etc.</u>	Supprimé : (Nautibus) Supprimé : locaux : ¶ <#>Alliance Formation en Vendômois¶ Aronax, APCVL : p Supprimé : Supprimé : d
	Aménagement du territoire et Développement économique	Favoriser l'attractivité du territoire auprès des jeunes (notamment jeunes actifs) <u>Favoriser la transmission et la reprise d'entreprises</u>	Soutenir le développement d'activités ou de « nouveaux emplois » attractifs auprès des jeunes <u>(dans le champ des TIC)</u> Envisager la création d'une « bourse à l'innovation ». <u>Accompagner/renforcer les actions d'aide à la reprise d'entreprises dans l'artisanat et le commerce, afin de maintenir des services de proximité contribuant à l'attractivité globale du territoire</u> <u>Développer</u> les actions du Pays et des communautés de communes en matière d'aide à la création de logements et d'aide à la création d'équipements culturels, <u>contribuant à l'attractivité du territoire.</u>	Supprimé : ¶ Supprimé : Accompagner Supprimé : . Supprimé : ¶

Axes retenus	Domaines d'intervention	Enjeux et orientations RH	Pistes d'actions RH envisagées au niveau du Pays Vendômois
Axes transversaux	Observation et prospective	Améliorer la connaissance et la prospective emploi/formation	Recueillir les éléments d'information sur les perspectives démographiques par secteurs d'activité (travaux en cours par l'Observatoire des territoires, à partir de données DADS INSEE) Co-Animation d'une journée d'échanges et de réflexion avec l'ORFE et l'observatoire autour des IREF et des projections démographiques, afin de sensibiliser les acteurs économiques (logic entreprise...)
	Concertation entre les acteurs dans le champ RH	Faciliter les rapprochements entre acteurs de l'aménagement et du développement économique et acteurs de la formation et de l'emploi	Aider à la mise en réseau des acteurs intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'économie (cf. note GESTE sur le « système d'acteurs »). Réflexion sur les modalités d'une poursuite de l'animation de la réflexion sur la thématique RH au sein du Pays, en lien avec les acteurs du service public de l'emploi

3. Pistes de réflexion pour une meilleure mise en réseau des acteurs du Pays autour de la dynamique des « ressources humaines »

Mise en forme : Puces et numéros

Favoriser une meilleure interconnexion entre les sphères économie, formation et emploi pour améliorer la lisibilité des dispositifs et des « lieux ressources RH » en Vendômois

La mise en réseau des acteurs intervenants dans les différents domaines de compétences serait utile pour **définir un projet commun et des orientations à moyen terme en matière de RH**, dans le cadre du projet de développement du Pays Vendômois. L'adoption d'un **plan d'action partagé** entre les différents acteurs serait certainement le premier gage de cette interconnexion. Il devrait donc être largement débattu entre l'ensemble des parties prenantes.

Ce plan d'action permettrait aussi de **donner de la visibilité en ce qui concerne l'articulation des différents dispositifs existants** selon leur nature et selon les publics ciblés (AIO, formation aux savoirs de base, formation professionnelle, insertion professionnelle, aide à la mobilité, etc. ; ciblant les jeunes, les demandeurs d'emploi, les personnes en difficulté, les salariés...) **et l'identification des « lieux ressources »** en matière de ressources humaines au niveau du territoire. Un exemple parmi d'autres : les sites internet respectifs des différents acteurs du Vendômois pourraient afficher ces orientations et renvoyer aux différentes institutions et lieux ressources existants. Mais la gestion et la mise à jour d'un portail dédié à ces questions localement est difficile. Le lien avec le programme Etoile est sans doute à étendre et à renforcer.

Définir une instance de concertation informelle ou formelle

En complément du point précédent, il semble nécessaire de trouver un lieu (instance formelle, informelle ?) où puisse s'organiser la concertation entre l'ensemble des acteurs intervenants dans le champ RH et adhérant aux orientations définies, afin de les **concrétiser** - avec un pilote bien identifié et des partenaires actifs - et aussi afin de les **actualiser** en fonction d'une évolution du contexte socio-économique et institutionnel qui est permanente.

Cette instance peut être informelle. Elle n'a pas vocation à créer un niveau supplémentaire par rapport aux instances déjà existantes au sein des commissions du Pays ou au sein du groupe territorialisé du SPEL. Mais alors que les échanges entre ces instances sont aujourd'hui faiblement organisés, ils pourraient être « régularisés » (une ou deux réunions annuelles ?).

Une réelle valeur ajoutée pourrait être l'association et la participation active, au sein de cette instance informelle, des associations d'employeurs, pour peu qu'elles soient structurées et « outillées » pour porter une analyse sur la gestion des ressources humaines.

Dans tous les cas, l'engagement explicite de la Région en faveur d'une concertation locale et du maintien de cette dynamique et la volonté des acteurs locaux – et en particulier des élus – semblent des préalables indispensables pour atteindre cet objectif.

Mis en forme

Aider à la structuration de la réflexion RH au sein des entreprises

Pour poursuivre le point précédent, il ressort du diagnostic RH que la réflexion des entreprises sur la « gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » n'est pas mûre aujourd'hui. Plus précisément, les entreprises peuvent, individuellement, s'être emparées de questions essentielles telles que la gestion des âges, l'anticipation des besoins en compétences stratégiques à l'avenir, la formation interne des salariés, la validation d'acquis, etc. Mais ces réflexions ne sont pas partagées.

C'est précisément l'intérêt d'associations d'employeurs – telles que Logic Entreprises – de pouvoir précisément **contribuer à mutualiser** les analyses. Pour que celles-ci soient en mesure de porter une réflexion constante sur les problématiques RH, il paraît nécessaire aujourd'hui de les aider à se doter d'une compétence spécifique pour **animer** cette réflexion. Doter l'association d'un permanent, par exemple, pourrait y contribuer.

Les groupements d'employeurs (une quinzaine dans le secteur de l'agriculture, Temps partagé, EPI) peuvent certainement être eux aussi des collecteurs d'informations sur les besoins et la GPEC.

Ces pistes ne sont cependant pas suffisantes pour avoir une réflexion plus large et inter-sectorielle (parce que les associations en question ne peuvent prétendre être représentatives de l'ensemble du tissu économique) mais elles constituent un premier pas.

Un réseau d'échanges avec les Pays et territoires voisins autour des thématiques RH, favorisé par la Région ?

Il est apparu, au fil du diagnostic RH, une **attente des partenaires mobilisés au sein des Pays pour un partage d'informations sur les éléments de diagnostic et sur les orientations préconisées par les autres Pays et territoires voisins (en Pays de la Loire également)** au niveau des RH.

Plus généralement, il nous semble que les Pays sont des espaces qui restent des territoires de petite taille, dans lesquels les orientations en matière de RH (notamment dans le domaine de la formation professionnelle qualifiante), pour pertinentes qu'elles soient, ne peuvent s'affranchir des orientations portées par les territoires connexes, parfois confrontés aux mêmes problématiques. Or, si des liens ont pu être établis ponctuellement entre certains Pays – fréquemment autour des programmes leader + qui occasionnent des échanges fréquents – ils restent très rares à notre connaissance sur la dimension RH.

La Région pourrait vraisemblablement soutenir le développement de réseaux d'échanges sur la thématique RH, de même qu'elle pourrait contribuer avec l'Etat – via l'ORFE notamment – à la mise à disposition d'éléments de connaissance et de positionnement sinon des Pays du moins des zones d'emploi qu'ils recouvrent. La production par l'ORFE de documents d'informations par zones d'emploi (via les IREF – Indicateurs régionaux emploi-formation) va dans ce sens.

Annexe 1

Données de cadrage – chiffres clés

La population et l'emploi

Le Pays Vendômois comprend 68 137 **habitants** en 1999 (source INSEE). Près d'un quart de la population réside dans la ville-centre de Vendôme. Le Pays représente 21 % de la population du Loir-et-Cher et 2,7 % de la population régionale.

Le Pays Vendômois présente une armature « mixte », entre l'urbain et le rural : environ 35 % de la population réside dans l'aire urbaine de Vendôme, environ 40 % en zone rurale, le reste étant en zones périurbaines.

La démographie

La composante migratoire, moteur de la croissance de la population au cours de la dernière décennie

La population du Pays Vendômois a régulièrement progressé au cours des 20 dernières années, avec une faible croissance entre 1990 et 1999 (+ 1500 personnes). La quasi-totalité de cette croissance (+ 0,25 % par an, contre + 0,32 % au niveau départemental) est due au **solde migratoire** (+ 0,38 % par an contre + 0,28 % au niveau départemental). Le solde naturel est légèrement négatif (-0,13 % par an).

Cet accroissement se traduit par des mouvements démographiques différenciés selon les communes. Le nord perd des habitants, notamment Droué, dont les soldes naturel et migratoire négatifs entraînent une perte de 148 habitants. Morée perd 67 résidents, en raison d'un excès des décès sur les naissances (- 78) alors que le solde migratoire est positif (+ 11). Le centre de gravité démographique se déplace vers Vendôme qui accueille 182 nouveaux résidents, et tire l'essentiel de cette croissance.

Au regard de l'évolution démographique des communes, il apparaît une nette tendance de la population à s'installer à proximité des axes de circulation (N10, D957, N157 et proche de la gare TGV de Vendôme). Les franges nord et sud-est du territoire sont quant à elles en perte de vitesse.

Les données de l'ORFE par zones d'emploi montrent que la ZE Vendôme a enregistré une croissance de sa population beaucoup plus faible que les moyennes départementale, régionale et nationale entre les recensements de 1982, 1990 et 1999.

	Population sans double compte			Taux de croissance annuel moyen	
	1982	1990	1999	1982/1990	1990/1999
ZE Vendôme	66 276	66 471	68 014	0,04 %	0,26 %
Loir-et-Cher	296 220	305 937	314 968	0,40 %	0,32 %
Région Centre	2 264 164	2 371 036	2 440 329	0,58 %	0,32 %
France	54,3 M	56,6 M	58,5 M	0,51 %	0,37 %

Source : ORFE, « Formation et emploi de la population en Région Centre – Outil pour un diagnostic régional », 6 septembre 2003.

	Taux de croissance annuel moyen	Dû au solde naturel	Dû au solde migratoire
	1990/1999	1990/1999	1990/1999
ZE Vendôme	0,26 %	- 0,12 %	0,38 %
Loir-et-Cher	0,32 %	0,04 %	0,28 %
Région Centre	0,32 %	0,20 %	0,12 %
France	0,37 %	0,36 %	0,01 %

Source : ORFE, « Formation et emploi de la population en Région Centre – Outil pour un diagnostic régional », 6 septembre 2003.

La croissance due au solde migratoire s'est fortement accrue dans la ZE Vendôme entre la période 1982/1990 (+0,13 % par an) et 1990/1999 (+ 0,38 %).

Mais cet apport migratoire est avant tout le fait d'inactifs : ce sont essentiellement les arrivées de personnes de 60 ans et plus qui tirent vers le haut le taux d'accroissement migratoire (+ 0,81 %, contre + 0,77 % pour les moins de 15 ans, et + 0,04 % pour les 15-59 ans).

Cette évolution s'accompagne d'un vieillissement de la population amplifié par l'arrivée de nouveaux retraités. **Les plus de 60 ans représentent ainsi 30 % de la population soit un taux très nettement supérieur à la moyenne nationale, alors que les moins de 20 ans représentent seulement 22 %.** Dans les communes rurales du Vendômois, on assiste au départ des jeunes diplômés qui vont chercher un travail à Vendôme ou dans des agglomérations plus importantes.

La progression de la part des personnes de plus de 60 ans

La part de la population âgée est élevée et progresse : entre 1990 et 1999, la part des 60 ans et plus est passée de 27,4 % à 29,3 % (contre 23,3 % au niveau régional). Au niveau départemental, elle est passée sur la même période de 24,5 % à 26,3 %. Les mouvements migratoires renforcent cette tendance : les partants sont sensiblement plus jeunes que les entrants.

Les personnes en âge de travailler (20 à 59 ans) représentent 48,6 % de la population totale en 1999 dans le Pays Vendômois, contre 50,7 % dans le Loir-et-Cher. Les moins de 20 ans représentent seulement 22 %.

L'approche par zones d'emploi de l'ORFE confirme cette tendance :

	Structure de la population par groupe d'âge en 1999 (%)		
	Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans et plus
ZE Vendôme	26,5 %	33,2 %	40,3 %
Loir-et-Cher	28,0 %	34,5 %	37,5 %
Région Centre	29,9 %	35,3 %	34,8 %
France	30,9 %	36,3 %	32,8 %

Source : ORFE, « Formation et emploi de la population en Région Centre – Outil pour un diagnostic régional », 6 septembre 2003.

Les impacts prévisibles sur les départs en retraite

Une récente étude¹⁸ de l'Observatoire de l'Economie et des territoires du Loir-et-Cher à partir de sources INSEE indique que la diminution du nombre d'actifs aurait commencé depuis 2000 dans le Vendômois. L'écart entre entrées et sorties de population active serait encore faible (entre – 25 et – 75 par an selon les années) jusqu'à 2005, et serait compris entre 150 et 200 par an à partir de 2006-2007, jusqu'à l'horizon 2015.

L'INSEE¹⁹ a réalisé des estimations régionales et départementales des départs à la retraite potentiels à l'horizon 2006 et 2015 par secteurs d'activité (mais l'exploitation au niveau de la zone d'emploi de Vendôme reste à faire).

Dans le Loir-et-Cher, 1 900 salariés sur 85 000 recensés par l'INSEE hors agriculture (source DADS), auront 60 ans en 2006. Entre 2000 et 2006, 7,7 % des salariés pourraient partir à la retraite. Cette proportion est inférieure à la moyenne régionale (8,4 %). Entre 2000 et 2015, la proportion de départs en retraite pourrait atteindre 32 % (contre 33,2 % en Région centre).

Parmi les secteurs qui connaîtront un « potentiel de départ » supérieur à 10 % d'ici 2006 dans le département figurent l'administration publique (12,9 %), l'éducation (12,6 %), les postes et télécommunications (11,3 %), l'industrie des produits minéraux (10,6 %), l'édition-imprimerie-reproduction (12,1 %).

Sont aussi au-dessus de la moyenne départementale les industries des composants électriques et électroniques (9,6%), la construction (8,3%), le commerce de gros (9,4%), les transports (8,4 %), les activités financières (8,7 %), les activités immobilières (8,6%), les activités associatives (10,1 %).

¹⁸ Les études de l'observatoire, n°27, « 2002, faible activité et pertes d'emplois – Bilan économique et social du Loir-et-Cher », octobre 2003.

¹⁹ Un extrait plus détaillé de cette étude figure dans le diagnostic 2003 du SPE de l'arrondissement Vendômois.

Il convient toutefois de relativiser la fiabilité statistique de ces estimations, réalisées avant les réformes récentes liées à la loi du 21 août 2003²⁰.

Les projections de population

Population totale	Vendômois	Loir-et-Cher	Centre
1990	66 634	305 900	2 371 000
1999	68 137	315 000	2 440 300
Scénario Central 2030	72 896	337 000	2 667 000
Scénario Alternatif 2030	72 463	335 000	2 599 000
évolution (90 à 99)	+1 503	+9 100	+69 300
évolution annuelle (90 à 99)	+167	+1 011	+7 700
tendance annuelle (90 à 99)	+0,25%	+0,33%	+0,32%
tendance annuelle (SC 2030)	+0,23%	+0,23%	+0,30%
tendance annuelle (SA 2030)	+0,20%	+0,20%	+0,21%

Source : INSEE et Proactivité

La dynamique démographique de l'ensemble du Pays est due à un solde migratoire excédentaire. Depuis 1975, il enregistre d'avantage d'arrivées que de départs. L'excédent des décès sur les naissances tend à brider l'essor démographique alors que le département et la région enregistrent un solde naturel positif. Entre 1990 et 1999, le solde migratoire a progressé de + 0,38 %, soit un rythme beaucoup plus élevé que celui du département (+ 0,28 %) ou celui la région (+ 0,12 %). La croissance du solde migratoire qui n'était que de 0,13 % entre 1982 et 1990 a été multipliée par trois entre 1990 et 1999 pour atteindre + 0,38 %. Ce bond de 2 297 nouveaux résidents s'explique par l'arrivée du TGV à Vendôme en 1989.

A l'horizon 2030, la population du Vendômois devrait être comprise, selon les projections régionales et départementales de l'INSEE, entre 72 500 et 72 900 habitants.

Population, niveau de diplôme et catégories socioprofessionnelles

Hors scolaires, la population des 15-59 ans de la zone d'emploi de Vendôme présente une structure moins diplômée que la moyenne régionale :

	15-59 ans	Non scolaire	Sans diplôme, CEP, BEPC	CAP,BEP	Bac, BP	Bac + 2	Dipl. Sup. à bac + 2
Vendôme	37 092	32 866	39,5 %	33,9 %	12,1 %	8,4 %	6,1 %
Loir-et-Cher	179 457	157 215	37,3 %	34,0 %	12,8 %	9,1 %	6,8 %
Région	1 445 659	1 241 807	35,3 %	33,3 %	13,5 %	9,9 %	8,0 %
France	35,6 M	30,2 M	33,5 %	30,0 %	14,5 %	11,0 %	11,0 %

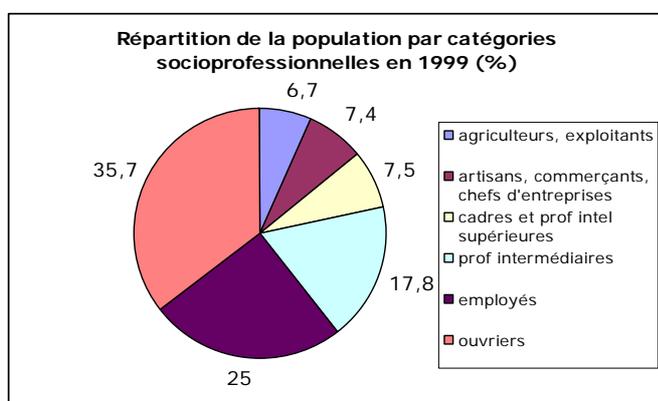
Source : O.R.F.E.

²⁰ Possibilités de départ anticipé à la retraite pour les assurés qui ont commencé leur activité très jeune, retraite à taux plein pour 40 années de cotisations pour le public comme pour le privé en 2008 avec période transitoire d'ici là), dispositif incitatif pour retarder l'âge de départ...

Les niveaux VI et Vbis (sans diplôme, CEP, BEPC) représentent près de 40 % des 15-59 ans, soit 2 points de plus que le niveau départemental, 4 points de plus qu'en région Centre et 6 points de plus qu'en France. La part des niveaux V (CAP-BEP) est également un peu plus élevée que la moyenne régionale. Corrélativement, la part des niveaux bac et plus est nettement inférieure (26,6 % contre 31,4 % au niveau régional et 36,5 % en France). L'écart se creuse sensiblement en ce qui concerne les diplômés du supérieur (- 2 points par rapport au taux régional, - 5 points par rapport au national).

Les femmes de la ZE Vendôme sont encore plus nombreuses parmi les niveaux de formation infra bac : 44,6 % ont un niveau VI ou Vbis (L et C : 41,4 % ; R : 38,8 % ; France : 35,6 %), 26,7 % ont un niveau V (L et C et Région : 27,4 % ; France : 25,6 %).

Heureusement, la proportion de femmes ayant un diplôme de niveau bac et plus devrait augmenter à l'avenir, car elles représentent plus de la moitié des 20-25 ans contre moins d'un quart chez les 30-59 ans.



En termes de catégories socioprofessionnelles, la part des ouvriers et surtout des agriculteurs est plus élevée que la moyenne départementale, alors que les employés, professions intermédiaires et cadres et professions intellectuelles supérieures sont moins représentés.

Source : observatoire de l'Economie et des Territoires, données INSEE RGP 1999.

Taux d'activité et emploi

La population active n'a pas évolué entre 1990 (28 638) et 1999 (28 770). Le taux d'activité a donc chuté du fait de la croissance de la population totale, passant de 53,2 % à 51,8 % (moyenne régionale : 55,0 %). C'est le taux d'activité des 15-24 ans qui s'est effondré, passant de 45,9 % à 38,2 %. Néanmoins, les jeunes restent plus actifs que dans les autres pays de la région Centre, les plus de 50 ans le sont moins.

Les données de l'ORFE par zones d'emploi apportent des informations complémentaires :

	Population active			Taux de croissance annuel moyen	
	1982	1990	1999	1982/1990	1990/1999
ZE Vendôme	29 782	28 959	29 366	-0,35 %	+ 0,16 %
Loir-et-Cher	133 446	136 036	140 495	+ 0,24 %	+ 0,36 %
Région Centre	1 012 525	1 058 986	1 105 370	+ 0,56 %	+ 0,48 %
France	23,8 M	25,1 M	26,5 M	+ 0,66 %	+ 0,58 %

Source : ORFE, « Formation et emploi de la population en Région Centre – Outil pour un diagnostic régional », 6 septembre 2003.

	Taux d'activité 15-64 ans en 1999		
	Hommes	Femmes	Ensemble
ZE Vendôme	76,3 %	66,0 %	71,2 %
Loir-et-Cher	76,0 %	66,7 %	71,4 %
Région Centre	75,6 %	65,2 %	70,4 %
France	74,5 %	63,1 %	68,7 %

Source : ORFE, « Formation et emploi de la population en Région Centre – Outil pour un diagnostic régional », 6 septembre 2003.

Malgré une croissance de la population active négative entre 1982 et 1990, et plus faible entre 1990 et 1999 que le niveau départemental, régional et national, le taux d'activité des hommes et des femmes restait sensiblement supérieur dans la ZE Vendôme par rapport à la région et au national.

La comparaison de l'évolution des taux d'activité par sexe entre 1990 et 1999 montre que :

- le taux d'activité des femmes de 50 à 59 ans a très fortement augmenté dans la ZE Vendôme (+ 4,3 points), mais moins qu'au niveau départemental (+ 7,4 points), régional (+ 9,7 points) et national (+ 11,6 points) ;
- le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans a augmenté de 2,5 points (L et C : + 3,0 pts ; R : + 4,2 pts ; France : + 5,5 pts) ;
- le taux d'activité des femmes 15-24 ans baisse fortement (- 8,9 points) comme au niveau régional (effet de l'allongement des études ?).
- en ce qui concerne les hommes, les taux d'activité ont baissé pour toutes les tranches d'âges : -2,7 points pour les 15-24 ans, -0,1 point pour les 25-49 ans et - 1,7 points pour les 50-59 ans. Au niveau départemental, régional et national, les taux baissent également pour les 15-24 ans et pour les 25-49 ans, mais dans des proportions sensiblement plus fortes. Par contre, ils augmentent pour les 50-59 ans (L et C : + 0,4 pts ; R : + 0,8 pts ; France : + 3,2 pts) : le Vendômois est marqué par l'arrivée de migrants inactifs de 60 ans et plus, mais vraisemblablement aussi de la sortie d'activité d'une frange des hommes de 50-59 ans.

L'analyse de l'évolution du taux d'emploi (population active occupée / population totale) des 15-64 ans sur longue période de l'ORFE permet un autre regard.

	1982			1990			1999		
	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens
ZE Vendôme	75,5%	56,7%	66,3%	71,2%	56,0%	63,8%	69,8%	57,0%	63,5%
Loir-et-Cher	76,3%	55,4%	66,0%	71,3%	55,5%	63,5%	68,8%	57,3%	63,1%
Région Centre	75,4%	52,7%	64,1%	70,4%	53,3%	61,9%	68,3%	56,1%	62,2%
France	72,6%	47,9%	60,3%	68,6%	50,3%	59,4%	66,2%	53,6%	59,9%

Source : ORFE, « Formation et emploi de la population en Région Centre – Outil pour un diagnostic régional », 6 septembre 2003.

Le taux d'emploi restait en 1999 supérieur dans la ZE Vendôme par rapport au niveau régional, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Mais si ce taux s'est à peu près maintenu pour les femmes autour de 56/57 % depuis 1982, il a

chuté fortement pour les hommes, surtout entre 1982 et 1990. La chute a été encore plus importante au niveau régional.

L'analyse de l'évolution du taux de chômage (chômeurs / population active, hors militaires) des 15-64 ans sur longue période de l'ORFE apporte un complément.

	1982			1990			1999		
	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens
ZE Vendôme	5,2 %	9,2 %	6,9%	5,2%	11,8%	8,1%	8,5%	13,6%	10,8%
Loir-et-Cher	5,3%	10,8%	7,7%	5,7%	12,3%	8,6%	9,4%	14,0%	11,5%
Région Centre	5,7%	11,0%	7,9%	6,6%	13,4%	9,6%	9,5%	13,9%	11,5%
France	6,8%	12,0%	8,9%	8,1%	14,4%	10,9%	11,0%	15,0%	12,9%

Source : ORFE, « Formation et emploi de la population en Région Centre – Outil pour un diagnostic régional », 6 septembre 2003.

Le taux de chômage (10,8 %) était inférieur à la moyenne régionale (11,5 %) en 1999. Mais cet écart est surtout le fait des hommes, leur taux étant inférieur d'un point au taux régional, alors que le taux des femmes s'en rapproche : c'est bien **l'élévation du taux de chômage féminin** qui est la plus perceptible dans la ZE Vendôme sur la période.

Le taux de chômage des moins de 25 ans est passé de 13,6 % à 19,7 % entre 1990 et 1999.

Les emplois au lieu de travail

	Emplois			Taux de croissance annuel moyen	
	1982	1990	1999	1982/1990	1990/1999
ZE Vendôme	26 304	25 260	24 231	- 0,50%	-0,46%
Loir-et-Cher	119 736	120 602	121 612	+ 0,09%	+0,09%
Région Centre	904 576	917 432	940 473	+ 0,18 %	+ 0,28 %
France (1)	21,5 M	22,3 M	23,05 M	+ 0,46 %	+ 0,38 %

(1) Emploi au lieu de résidence

Source : ORFE, « Formation et emploi de la population en Région Centre – Outil pour un diagnostic régional », 6 septembre 2003.

Sur longue période, on observe la baisse en valeur absolue du nombre d'emplois dans la ZE Vendôme (plus de 2000 emplois perdus), alors que les taux de croissance sont supérieurs dans le département, et surtout au niveau régional et au niveau national.

Le Vendômois représente plus de **24 000 emplois**. Le pays est « **très intégré** » vis-à-vis de l'emploi : 88 % des emplois sont occupés par des résidents. On assiste, dans le Pays Vendômois comme dans l'ensemble du département, à une **nouvelle distribution des activités** :

Évolution de l'emploi par grand secteur entre 1990 et 1999 (en %) sur l'arrondissement de Vendôme

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire
Cantons de Vendôme	- 40,2 %	- 15,0 %	- 19,3 %	+ 16,6 %
dont ville de Vendôme	- 28,4 %	- 16,8 %	- 32,3 %	+ 16,4 %
Droué	- 23,0 %	- 18,7 %	- 45 %	+ 46,7 %
Mondoubleau	- 24,7 %	- 6,6 %	- 21,6 %	+ 7,5 %
Montoire-sur-le-Loir	- 42 %	- 19,3 %	+ 9,3 %	+ 17,0 %
Morée	- 34,2 %	- 24,2 %	- 0,8 %	+ 0,6 %
Saint-Amand-Longpré	- 31,7 %	- 13,9 %	- 21,1 %	+ 22,7 %
Savigny-sur-Braye	- 40,2 %	- 46,1 %	+ 4,5 %	+ 29,4 %

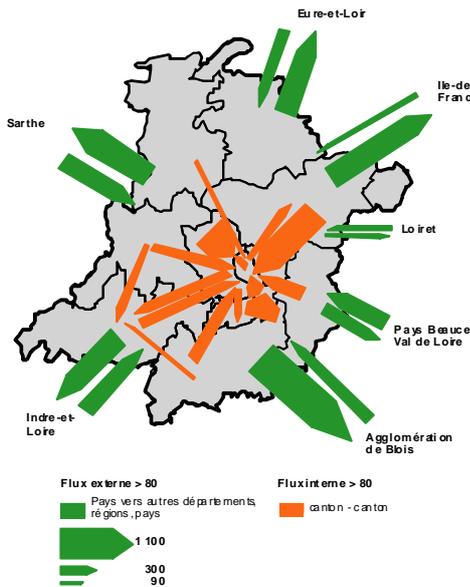
Selommès	- 30,2 %	- 34,3 %	- 27,8 %	+ 65,9 %
----------	----------	----------	----------	----------

Source : SPE Vendôme, Diagnostic 2002 arrondissement Vendôme.

L'agriculture est la grande perdante partout ; l'industrie est globalement en reflux ; la construction résiste dans certains cantons du nord (Montoire, Savigny) ; les activités de services se développent dans le Vendômois comme dans l'ensemble du territoire départemental, mais certains cantons (Morée) ne parviennent pas à en bénéficier.

Les migrations domicile-travail et la mobilité

Principaux déplacements domicile-travail en 1999



Selon l'INSEE, le territoire du Vendômois est « fortement intégré par l'emploi » :

plus de 8 actifs sur 10 y travaillent. Les 24 000 emplois offerts sont presque exclusivement occupés par des résidents du Vendômois.

Néanmoins, près d'1/5^{ème} des actifs travaillent hors du Pays.

Au sein du Pays, les principaux déplacements domicile-travail s'observent entre les cantons de Vendôme, de Morée et de Montoire-sur-le-Loir. En dehors du pays, on observe des flux en direction d'autres territoires de la Région Centre (au sud : agglomération de Tours ; Loire-Touraine, agglomération de Blois ; vers l'est : agglomération d'Orléans, Beauce-Val de Loire ; au nord-est : Dunois) ou même vers d'autres régions (Ile-de-France, Pays de la Loire).

La ZE de Vendôme se caractérise par l'importance des migrations domicile-travail,

particulièrement des migrations sortantes :

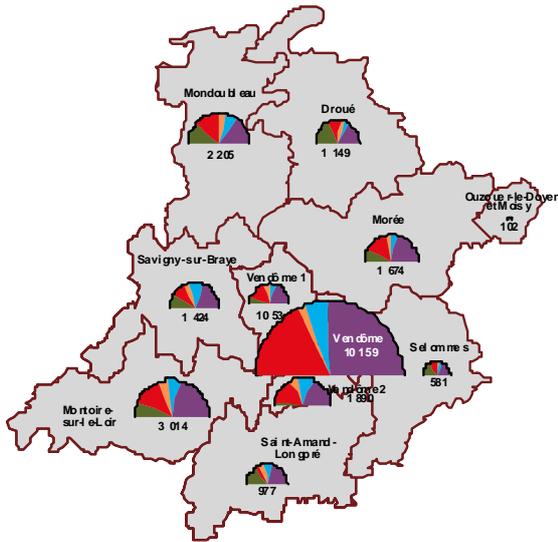
- entre la ZE Vendôme et les autres ZE de la région Centre, en 1999, 2000 entrées et 3000 sorties (- 1000),
- entre la ZE Vendôme et d'autres régions, en 1999 : 800 entrées et 1800 sorties (-1000)
- au total : solde négatif – 2000.

Globalement, l'ensemble de la région Centre « exporte » vers d'autres régions (75 000 sorties contre 35 000 entrées), mais à l'échelle des 23 zones d'emploi, seules les zones de Chartres (- 12 400), Dreux (- 8 300), Amboise (- 5000), Loches (- 3000), Montargis (- 3900) et Pithiviers (-2400) se « vident » davantage de leur force de travail. Ces chiffres absolus seraient à ramener du nombre d'actifs en emploi.

Selon l'étude de l'ORFE, les déplacements domicile travail se sont fortement accentués entre 1990 et 1999 entre les zones d'emploi de Vendôme et de Blois : près de 1000 entrants, et près de 1600 sortants en 1999.

pôle rural de Montoire-sur-le-Loir contribue ainsi à structurer le territoire à l'ouest du Pays »²¹.

Localisation des emplois



■ Agriculture
 ■ Industrie
 ■ Construction
 ■ Commerce
 ■ Autres services

Source : INSEE - RGP 1999

Les cantons de Vendôme représentent plus de 13 000 emplois sur près de 24 000 (56 %), la Ville de Vendôme représente à elle seule plus de 4 emplois sur 10. Viennent ensuite les cantons de Montoire-sur-le-Loir (3000 emplois), Montdoubleau (2200 emplois), Morée (près de 1700), Savigny-sur-Braye (1400) et Droué (1000).

Le tissu économique : très industriel avec une tradition agricole

La structure sectorielle de l'emploi en 1982 (%)

	Agriculture	Bâtiment	Industrie	Tertiaire	Ensemble
ZE Vendôme	21,4	7,6	32,8	38,2	100,0
Loir-et-Cher	14,3	9,3	28,5	47,9	100,0
Région	10,8	8,7	28,2	52,3	100,0
France	8,2	8,3	25,9	57,6	100,0

Source : ORFE

La structure sectorielle de l'emploi en 1999 (%)

	Agriculture	Bâtiment	Industrie	Tertiaire	Ensemble
ZE Vendôme	10,3	5,9	29,1	54,7	100,0
Loir-et-Cher	6,5	6,8	24,2	62,5	100,0
Région	5,2	6,4	22,2	66,2	100,0
France	4,1	5,8	18,4	71,7	100,0

Source : ORFE

Les secteurs économiques industriels regroupent environ 3 emplois sur 10 (moyenne régionale 22 %, nationale 18 %), mais ont perdu beaucoup d'emplois au

²¹ Syndicat Mixte du Pays Vendômois, « Actualisation de la Charte de Développement », Juillet 2003.

cours des années 90 (- 310 entre 1990 et 2001 selon une source UNEDIC). Le tissu économique industriel est caractérisé par un ensemble de PME sur des secteurs industriels, parfois des secteurs de pointe. Les principaux sont les suivants : le traitement des métaux et la mécanique générale, la fabrication d'équipements automobiles, la fabrication d'équipements électrique et électronique, et à un degré moindre la plasturgie et l'imprimerie. Les principaux pôles industriels se situent sur les territoires de la ville de Vendôme (NACAM France, THISSENK-RUPP-SOFEDIT, BRANDT INDUSTRIES, THALES AVIONICS, BOURDON HAENNI SAS, ARM, LA CALHENE, ECOFIT...), dans les cantons de Vendôme 2^{ème}, de Montoire sur le Loir (DEMARAIS Industries, MATERLIGNES), de Mondoubleau (DEC, TRIGANO JARDIN)²².

La Chambre de commerce et d'industrie comptabilise un peu plus de 300 entreprises industrielles en mai 2003, dont plus de la moitié ont moins de 10 salariés, 68 ont 10 à 99 salariés et 19 plus de 100 salariés.

Le secteur tertiaire représente environ 55 % des emplois (dont 43 % pour les services et 12 % pour le commerce), ce qui est inférieur à la plupart des autres pays (moyenne régionale 66 %, nationale 72 %). Dans ce secteur, le secteur éducation, santé, action sociale semble toutefois sureprésenté selon l'INSEE dans le pays Vendômois (65 emplois pour 1000 habitants) en comparaison aux autres pays (présence de différents établissements importants : Centre hospitalier général, Clinique du Saint-Coeur à Vendôme, maison de retraite du Bon secours, Ateliers du Vendômois, CAT des Courtis, ainsi que L'Hospitalet à Montoire-sur-le-Loir). Malgré tout, ce secteur n'est pas exempt de difficultés : les services liés à la santé présentent des difficultés structurelles d'accès et de maintien de l'offre, et le nombre de médecins en zone rurale diminue.

L'emploi salarié privé dans le secteur tertiaire privé – hors éducation, santé, action sociale – a progressé de + 1600 selon l'UNEDIC entre 1990 et 2001.

La **construction** représente 6 % des emplois. La Chambre des Métiers répertorie 428 entreprises artisanales dans le secteur du bâtiment, sur un total de 1 059. Enfin, il ne faut pas négliger la part des emplois de **l'agriculture** (plus de 10 % en 1999), soit le double de la part régionale (5 %). Certains employeurs de ce secteur (VOLABRAYE à Savigny-sur-Braye, Fromageries BEL à Vendôme, GAUTHIER à Choue) emploient une ou plusieurs centaines de personnes. Mais les pertes d'emplois cumulées sont très importantes depuis 1982 (entre - 4 et - 5 % par an). Toutefois, près de 73 % du Vendômois est occupé par des surfaces agricoles, conférant au territoire une forte identité agricole et rurale alors que l'agriculture n'occupe qu'un actif sur dix. L'agriculture qui joue un rôle important dans le maintien et l'entretien d'un paysage attractif et spécifique se trouve fortement fragilisée par les récentes crises de l'élevage. A l'avenir, la transmission des exploitations reste un enjeu majeur.

²² Une liste des principales entreprises figure en annexe.

L'artisanat représente 2 060 emplois, soit 7 % des emplois. En raison de la fermeture de nombreuses entreprises et de commerces, l'activité artisanale a chuté. La moitié des communes du Vendômois ne détient plus aucun service à la population. Les secteurs du commerce de détail alimentaire et du bâtiment représentent 55,4% des entreprises. Le vieillissement de la population et les faibles densités observées dans certaines parties du territoire (moins de 15 habitants au km²) constituent autant de handicaps au maintien de ces services et des entreprises. L'enjeu pour les habitants est de conserver l'accès à ces services à une échelle de proximité correspondant à la taille des communautés de communes.

Globalement, selon l'UNEDIC, l'emploi salarié privé a fortement progressé à partir de 1994 – à l'exception de l'année 1998 – jusqu'en 2001, après les années de pertes observées entre 1988 et 1993. Cette tendance s'est probablement arrêtée en 2002 et 2003, au regard de la conjoncture nationale.

L'analyse de la démographie des entreprises industrielles et commerciales montre que les immatriculations et les radiations recensées par la Chambre de commerce et d'industrie ont baissé de 1997 à 1999 avant de progresser en 2000 et 2001, et de recommencer à diminuer en 2002, les radiations étant toujours supérieures sur toute la période (solde négatif). En 2002, si l'industrie reste stable (solde nul), le solde est légèrement négatif pour les services marchands (-4) et le commerce (-14).

Un pays au « potentiel économique diffus »

Selon la typologie établie par l'INSEE en 2001²³, le Pays Vendômois figure parmi les pays présentant un « potentiel économique diffus » : construit autour d'une aire urbaine de taille moyenne qui concentre une fraction significative de la population active sans qu'elle ne soit trop dominante. Les habitants y vivent, y travaillent, y étudient et y consomment. Les centres économiques sont de taille moyenne, et des pertes d'emplois ont été observées sur la période 1990-1999. Le potentiel économique est moins concentré autour d'une agglomération majeure qu'il ne l'est dans des pays tels que Bourges, Drouais et Vierzon. Les emplois de services liés à la personne, et surtout les emplois éducatifs, de santé et d'action sociale, sont plus développés.

Les pôles d'emplois sont d'ampleurs variables : en dehors de la commune de Vendôme, qui concentre 10 184 emplois, soit 40 % de l'emploi du Pays, les autres pôles sont de plus faible importance.

Les pôles s'appuient sur un réseau de zones d'activités reconnues zones prioritaires par le département, dites zones Parcs d'Activités Regroupant les Communes autour de la Qualité (PARCQ) et communautaires. Compte tenu des évolutions techniques et économiques, ces différentes zones doivent bénéficier de programmes de modernisation et d'extension qui leur permettent de maintenir et de développer leur attractivité.

Le marché du travail

Le chômage

La structure du chômage par sexe, âge, niveau de formation et durée d'inscription au chômage

La demande d'emploi au 31.08.2003 dans l'arrondissement de Vendôme

Niveaux de formation	Sexe		
	H	F	TOTAL
Fin de scolarité obligatoire	182	259	441
BEPC ou équivalent	91	108	199
CAP-BEP ou équivalent	541	442	983
Bac ou équivalent	114	189	303
Bac + 2	98	99	197
Bac + 3 et plus	50	70	120
Total	1076	1167	2243

Durée d'inscription	Sexe		
	H	F	TOTAL
Moins de 6 mois	535	584	1119
6 mois à moins d'un an	241	235	476
1 an à moins de 2 ans	210	210	420
2ans et plus	97	141	238
Total	1083	1170	2253

Age	Sexe		
	H	F	TOTAL
Moins de 25 ans	192	215	407
25 à 49 ans	687	795	1482
50 ans et plus	204	160	364
Total	1083	1170	2253

Source : Diagnostic SPE 2003

Fin août 2003, on recensait 2250 demandeurs d'emploi dans l'arrondissement, dont 1170 femmes et 1080 hommes.

Près de 1000 demandeurs d'emploi ont un niveau CAP-BEP, près de 650 ont un niveau inférieur au CAP, environ 300 ont un niveau bac, un peu plus de 300 ont un niveau bac + 2 et plus.

400 demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans, 360 ont 50 ans et plus.

Les tableaux suivants donnent la structure du chômage (en %) selon le niveau de formation, la durée d'inscription et l'âge, ainsi que la répartition H/F.

²³ INSEE Centre et Région Centre : « La région Centre au travers de ses pays », édition 2001.

La structure de la demande d'emploi au 31.08.2003 dans l'arrondissement de Vendôme (%)

Niveaux de formation	Structure par sexe			Proportion H/F dans le total		
	% des H	% des F	% du Total	Part des H dans le total	Part des F dans le total	% Total
Fin de scolarité obligatoire	17%	22%	20%	41%	59%	100%
BEPC ou équivalent	8%	9%	9%	46%	54%	100%
CAP-BEP ou équivalent	50%	38%	44%	55%	45%	100%
Bac ou équivalent	11%	16%	14%	38%	62%	100%
Bac + 2	9%	8%	9%	50%	50%	100%
Bac + 3 et plus	5%	6%	5%	42%	58%	100%
Total	100%	100%	100%	48%	52%	100%

Durée d'inscription	Structure par sexe			Proportion H/F dans le total		
	% des H	% des F	% du Total	Part des H dans le total	Part des F dans le total	% Total
Moins de 6 mois	49%	50%	50%	48%	52%	100%
6 mois à moins d'un an	22%	20%	21%	51%	49%	100%
1 an à moins de 2 ans	19%	18%	19%	50%	50%	100%
2ans et plus	9%	12%	11%	41%	59%	100%
Total	100%	100%	100%	48%	52%	100%

Age	Structure par sexe			Proportion H/F dans le total		
	% des H	% des F	% du Total	Part des H dans le total	Part des F dans le total	% Total
Moins de 25 ans	18%	18%	18%	47%	53%	100%
25 à 49 ans	63%	68%	66%	46%	54%	100%
50 ans et plus	19%	14%	16%	56%	44%	100%
Total	100%	100%	100%	48%	52%	100%

Source : Diagnostic SPE 2003

Lecture : parmi les hommes demandeurs d'emploi, 17 % ont atteint le niveau « fin de scolarité obligatoire ». Parmi les femmes demandeurs d'emploi, 22 % ont atteint ce niveau.

Parmi les demandeurs d'emploi de niveau bac, 38 % sont des hommes et 62 % sont des femmes.

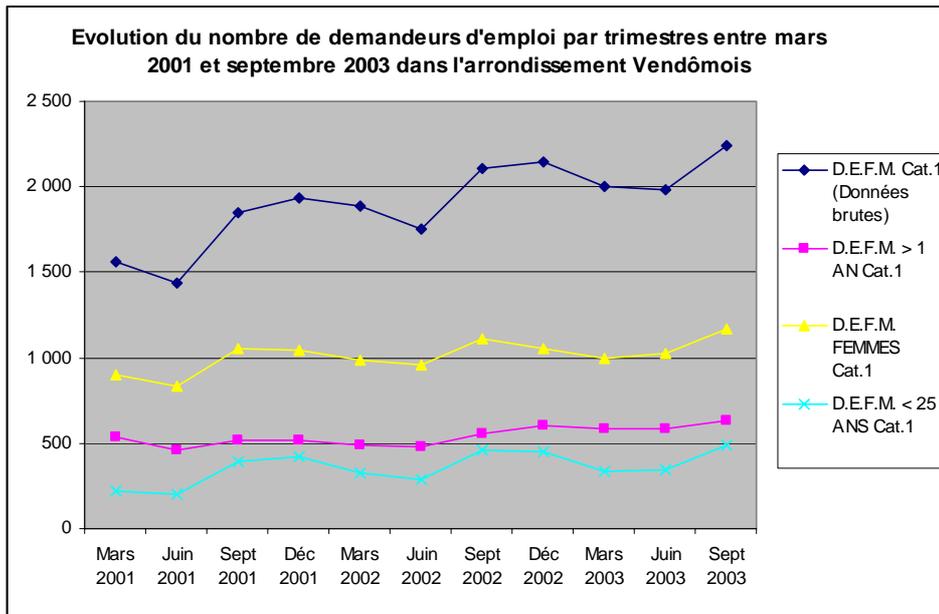
Globalement, la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi est de 52 %. Elles sont surreprésentées en pourcentage parmi les chômeurs de très longue durée (2 ans et plus), les chômeurs de niveau fin de scolarité obligatoire, de niveau bac et de niveau bac + 3.

Les hommes sont surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi de niveau CAP-BEP, et parmi les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.

L'évolution récente de la demande d'emploi

Le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie 1²⁴, après avoir sensiblement baissé à la fin des années 1990, a recommencé sa progression :

²⁴ Demandeurs d'emploi à durée indéterminée et à temps plein.

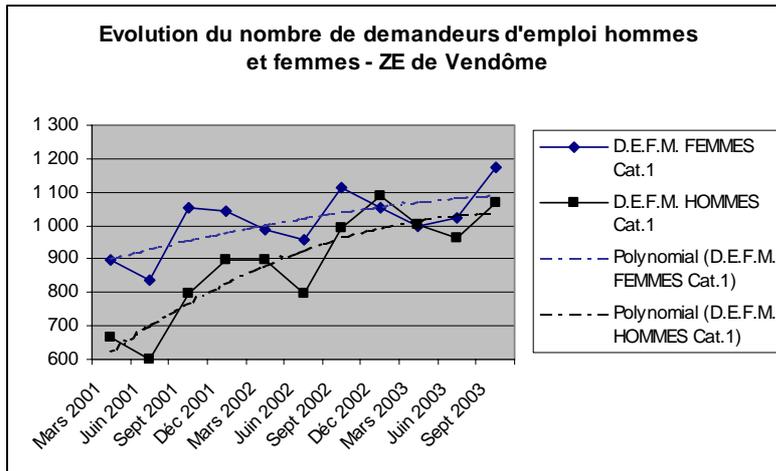


	Zone d'emploi de Vendôme										
	Mars 2001	Jun 2001	Sept 2001	Déc 2001	Mars 2002	Jun 2002	Sept 2002	Déc 2002	Mars 2003	Jun 2003	Sept 2003
TAUX DE CHOMAGE (Fin du trimestre précédent)	7,8	6,9	7,1	7,6	7,6	7,9	7,6	8,0	7,7	7,5	8,4
D.E.F.M. Cat.1 (Données brutes)	1 564	1 438	1 851	1 939	1 883	1 756	2 104	2 142	2 003	1 987	2 241
EVOLUTION SUR 1 AN	-26,2	-19,5	-4,2	3,9	20,4	22,1	13,7	10,5	6,4	13,2	6,5
PART ZE DANS LE DPT	18,6	18,7	21,1	20,3	20,5	20,6	20,7	20,1	19,3	20,4	20,3
D.E.F.M. > 1 AN Cat.1	536	455	518	517	487	480	558	608	585	581	629
PART DANS LES D.E.F.M.	34,3	31,6	28,0	26,7	25,9	27,3	26,5	28,4	29,2	29,2	28,1
EVOLUTION SUR 1 AN	-35,1	-35,9	-24,6	-18,6	-9,1	5,5	7,7	21,8	20,1	21,0	12,7
PART ZE DANS LE DPT	19,2	18,3	19,5	18,6	18,0	18,6	19,9	20,4	19,5	20,2	19,7
D.E.F.M. > 2 ANS Cat.1	251	225	222	226	203	190	204	207	203	207	230
PART DANS LES D.E.F.M.	16,0	15,6	12,0	11,7	10,8	10,8	9,7	9,7	10,1	10,4	10,3
EVOLUTION SUR 1 AN	-42,2	-40,0	-34,3	-25,4	-19,1	-15,6	-8,1	-4,6	0,0	8,9	12,7
PART ZE DANS LE DPT	18,3	18,4	18,2	18,2	17,5	17,5	18,0	17,0	16,9	17,8	18,8
D.E.F.M. FEMMES Cat.1	899	836	1 054	1 044	986	960	1 112	1 053	999	1 025	1 172
PART DANS LES D.E.F.M.	57,5	58,1	56,9	53,8	52,4	54,7	52,9	49,2	49,9	51,6	52,3
EVOLUTION SUR 1 AN	-27,0	-20,8	-4,8	0,1	9,7	14,8	5,5	5,2	1,3	6,8	5,4
PART ZE DANS LE DPT	19,2	19,7	21,4	20,8	20,5	21,7	21,4	20,5	20,1	21,7	21,7
D.E.F.M. FEMMES > 1 AN Cat.1	313	275	311	312	286	297	318	351	315	308	334
PART DANS LES D.E.F.M. > 1 AN	58,4	60,4	60,0	60,3	58,7	61,9	57,0	57,7	53,8	53,0	53,1
EVOLUTION SUR 1 AN	-36,1	-37,1	-26,8	-18,8	-8,6	8,0	2,3	17,0	10,1	3,7	5,0
PART ZE DANS LE DPT	19,8	19,9	20,5	20,0	18,8	20,5	20,4	21,7	20,2	21,0	20,5
D.E.F.M. FEMMES > 2 ANS Cat.1	155	141	137	141	122	121	125	124	123	122	130
PART DANS LES D.E.F.M. > 2 ANS	61,8	62,7	61,7	62,4	60,1	63,7	61,3	59,9	60,6	58,9	56,5
EVOLUTION SUR 1 AN	-42,2	-41,5	-38,3	-26,9	-21,3	-14,2	-8,8	-8,8	0,8	0,8	4,0
PART ZE DANS LE DPT	19,5	20,6	19,6	20,4	18,9	19,8	19,8	18,4	18,8	19,6	19,6
D.E.F.M. < 25 ANS Cat.1	218	202	388	422	326	283	464	450	333	343	487
PART DANS LES D.E.F.M.	13,9	14,0	21,0	21,8	17,3	16,1	22,1	21,0	16,6	17,3	21,7
EVOLUTION SUR 1 AN	-24,6	-19,8	6,9	21,6	49,5	40,1	19,6	24,7	2,1	21,2	5,0
PART ZE DANS LE DPT	17,2	17,1	22,2	22,5	21,9	20,7	21,2	20,4	18,3	20,5	20,5
D.E.F.M. < 25 ANS CLD Cat.1	27	17	32	44	27	24	41	61	41	35	49
PART DANS LES D.E.F.M. > 1 AN	5,0	3,7	6,2	8,5	5,5	5,0	7,3	10,0	7,0	6,0	7,8
EVOLUTION SUR 1 AN	-48,1	-55,3	-28,9	4,8	0,0	41,2	28,1	90,6	51,9	45,8	19,5
PART ZE DANS LE DPT	15,3	11,6	16,6	20,8	17,0	14,9	18,6	23,6	19,0	16,7	18,0

Source : DRTEFP Centre

La hausse du taux de chômage est perceptible entre septembre 2001 (7,1%, 2002 (7,6 %) et septembre 2003 (8,3%) comme dans l'ensemble du département et de la région. 400 demandeurs de plus environ sur la période, dont une centaine de DELD en plus.

Le chômage féminin est une spécificité forte de ce territoire. Les femmes représentent plus de 50 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, alors qu'elles ne représentaient que 45 % de la population active de la zone d'emploi (hors militaires du contingent) au recensement de 1999. Toutefois, leur nombre a augmenté régulièrement, mais moins vite que le chômage des hommes dans les années récentes, comme le montre le graphique suivant.



La « courbe de tendance », qui permet de lisser les variations saisonnières, montre l'effet de rattrapage du chômage féminin par le chômage masculin entre mars 2001 et septembre 2003. Mais la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi reste élevée (52 %), même si elle a culminé à 57%-58% en 2001.

TAUX DE CHOMAGE (Fin du trimestre précédent)	Zone d'emploi de Vendôme										
	Mars 2001	Juin 2001	Sept 2001	Déc 2001	Mars 2002	Juin 2002	Sept 2002	Déc 2002	Mars 2003	Juin 2003	Sept 2003
D.E.F.M. Cat.1 (Données brutes)	1564	1438	1851	1939	1883	1756	2104	2142	2003	1987	2241
D.E.F.M. FEMMES Cat.1	899	836	1054	1044	986	960	1112	1053	999	1025	1172
% F parmi les DEFM Cat.1	57%	58%	57%	54%	52%	55%	53%	49%	50%	52%	52%
D.E.F.M. HOMMES Cat.1	665	602	797	895	897	796	992	1089	1004	962	1069
% H parmi les DEFM Cat.1	43%	42%	43%	46%	48%	45%	47%	51%	50%	48%	48%

Source : DRTEFP Centre

On peut penser que la conjoncture très difficile depuis 2001 a davantage affecté les secteurs agricole, industriel ou celui de la construction, faiblement féminisés, alors que le secteur tertiaire, dans lequel la part des femmes est plus élevée, a vraisemblablement mieux résisté à la dégradation de la situation économique.

Données infradépartementales sur le marché du travail à la fin du mois de septembre 2003

	CENTRE	LOIR ET CHER	Zone d'emploi de Blois	Zone d'emploi de Vendôme	Zone d'emploi de Romorantin	FRANCE
TAUX DE CHOMAGE (à fin juin 2003)	8,2	8,3	8,1	8,4	8,7	9,5
D.E.F.M. Cat.1 (Données brutes)	86 692	11 035	6 111	2 241	2 668	2 485 380
EVOLUTION SUR 1 AN	9,7	8,8	12,9	6,5	1,9	7,0
PART Z/D OU D/R ou R/F	3,5	12,7	55,4	20,3	24,2	
D.E.F.M. > 1 AN Cat.1	23 641	3 190	1 788	629	771	725 426
PART DANS LES D.E.F.M.	27,3	28,9	29,3	28,1	28,9	29,2
EVOLUTION SUR 1 AN	13,5	13,9	13,2	12,7	16,8	8,1
PART Z/D OU D/R OU R/F	3,3	13,5	56,1	19,7	24,2	
D.E.F.M. > 2 ANS Cat.1	8 303	1 226	733	230	262	269 206
PART DANS LES D.E.F.M.	9,6	11,1	12,0	10,3	9,8	10,8
EVOLUTION SUR 1 AN	7,1	8,4	4,1	12,7	18,6	1,4
PART Z/D OU D/R	3,1	14,8	59,8	18,8	21,4	
D.E.F.M. FEMMES Cat.1	43 711	5 411	2 949	1 172	1 281	1 206 734
PART DANS LES D.E.F.M.	50,4	49,0	48,3	52,3	48,0	48,6
EVOLUTION SUR 1 AN	8,1	4,3	7,4	5,4	-3,2	5,5
PART Z/D OU D/R	3,6	12,4	9,5	21,7	23,7	
D.E.F.M. FEMMES > 1 AN Cat.1	12 138	1 629	898	334	396	351 787
PART DANS LES D.E.F.M. > 1 AN	51,3	51,1	50,2	53,1	51,4	48,5
EVOLUTION SUR 1 AN	7,9	4,5	5,4	5,0	2,6	4,2
PART Z/D OU D/R	3,5	13,4	55,1	20,5	24,3	
D.E.F.M. FEMMES > 2 ANS Cat.1	4 393	663	384	130	149	131 382
PART DANS LES D.E.F.M. > 2 ANS	52,9	54,1	52,4	56,5	56,9	48,8
EVOLUTION SUR 1 AN	3,4	5,2	4,9	4,0	8,0	-2,1
PART Z/D OU D/R	3,3	15,1	57,9	19,6	22,5	
D.E.F.M. < 25 ANS Cat.1	19 031	2 378	1 342	487	543	493 042
PART DANS LES D.E.F.M.	22,0	21,5	22,0	21,7	20,4	19,8
EVOLUTION SUR 1 AN	12,4	8,8	17,4	5,0	-5,6	8,3
PART Z/D OU D/R	3,9	12,5	56,4	20,5	22,8	
D.E.F.M. <25 ANS CLD Cat.1	2 119	272	145	49	78	61 537
PART DANS LES D.E.F.M. > 1 AN	9,0	8,5	8,1	7,8	10,1	8,5
EVOLUTION SUR 1 AN	21,6	23,6	26,1	19,5	23,8	12,1
PART Z/D OU D/R	3,4	12,8	53,3	18,0	28,7	

Source : DRTEFP Centre

Si l'on compare la situation de la zone d'emploi de Vendôme par rapport aux deux autres zones d'emploi du département (Blois et Romorantin), le taux de chômage en septembre 2003 est légèrement supérieur à celui de la ZE Blois, mais légèrement inférieur à la ZE Romorantin.

La part des femmes est supérieure de près de 4 points par rapport aux deux autres zones, et elles sont très nombreuses parmi les demandeurs d'emploi de longue ou de très longue durée

On observe aussi la forte évolution sur un an des demandeurs d'emploi de très longue durée (> 2 ans) sur le territoire.

En ce qui concerne le chômage des jeunes de moins de 25 ans, l'analyse que font certains membres du service public de l'emploi est qu'il faut distinguer deux catégories de publics : d'une part des jeunes peu formés mais susceptibles de bénéficier d'actions de pré-qualification, qualification, d'aides à la recherche d'emploi, et aussi d'un soutien à l'accès en emploi durable ; d'autre part des jeunes en situation d'échec scolaire, maintenus dans le système scolaire jusqu'à l'âge de 16 ans, parfois isolés géographiquement...pour lesquels d'autres voies d'insertion que la formation sont nécessaires (recours aux emplois aidés et accompagnement dans le cadre d'un parcours Trace, développement de la mobilité (géographique, mais aussi « culturelle », travail sur les représentations, etc...).

Demandeurs d'emploi (catégorie 1 + 6) par cantons

	Population		Août 2002		Août 2003	
	active (1)	DE cat. 1 + 6 (2)	Indicateur de chômage (2)/(1)	DE cat. 1 + 6 (2)	Indicateur de chômage (2)/(1)	
Cantons de Vendôme	12 996	1 114	8,57 %	1 242	9,55 %	
Droué	1 309	87	6,65 %	84	6,41 %	
Mondoubleau	2 422	165	6,81 %	191	7,88 %	
Montoire-sur-le-Loir	3 507	230	6,55 %	257	7,32 %	
Morée	3 289	221	6,71 %	271	8,23 %	
Saint-Amand-Longpré	1 923	144	7,49 %	167	8,68 %	
Savigny-sur-Braye	2 496	213	8,53 %	249	9,97 %	
Selommes	1 539	103	6,69 %	125	8,12 %	
Arrondissement de Vendôme	29 481	2 277	7,72 %	2 586	8,77 %	

Source : SPE Vendôme, Diagnostics 2002 et 2003 arrondissement Vendôme.

En 1 an, le chômage a sensiblement progressé : l'indicateur de chômage qui rapporte le nombre de demandeurs d'emploi à la population active du canton (au recensement de 1999) a progressé d'un point sur la période sur l'ensemble de l'arrondissement (8,77 %).

Les cantons de Vendôme et le canton de Savigny-sur-Braye sont ceux dans lesquels l'indicateur de chômage est le plus défavorable (entre 9,5 % et près de 10 %).

L'offre et la demande d'emploi : les métiers « en tension »

Dans son plan d'action 2004, le SPEL a proposé une liste de 44 métiers en tension.

Agent de maintenance	Cariste	Intervenant auprès d'enfants	Plâtrier plaquiste
Agent de sécurité	Careleur	Jardinier d'espaces verts	Plombier chauffagiste
Aide à domicile	Charpentier	Maçon	Polyculteur-éleveur
Aide-soignante	Chaudronnier-tôlier	Magasinier	Serrurier métallier
Ambulancier	Coiffeur	Mécanicien	Serveur en restauration
Animateur de loisir	Conducteur-routier	Menuisier du bâtiment	Solier moquetteur
Animateur socioculturel	Couvreur	Mètreur	Soudeur
Arboriculteur éleveur	Cuisinier	Moniteur auto-école	Technicien de surface
Attaché commercial	Dessinateur- Dessinateur-projeteur	Maraîcher-horticulteur	Télévendeur
Boucher	Electricien du bâtiment	Opérateur-régleur sur machines outils	Vendeur
Boulangier	Electrotechnicien	Peintre en bâtiment	Tourneur Conducteur engin chantier

Le plan d'action 2004 du SPEL prévoit notamment 3 « fiches-action » pour lutter contre les difficultés de recrutement : métiers du tertiaire, secteur sanitaire et social, bâtiment. En 2003, des études-actions avaient été engagées dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et de l'agriculture.

L'analyse des offres et demandes enregistrées à l'ANPE dans le Pays Vendômois

L'analyse des flux (offres d'emploi déposées à l'ANPE, et demandes d'emploi enregistrées au cours d'une période donnée) permet d'identifier les métiers « en tension », pour lesquels un volume relativement important d'offres d'emploi ne sont pas satisfaites.

Les principaux emplois/métiers en tension sur l'arrondissement de Vendôme

ROME	Emplois/Métiers	Demandes d'emploi enregistrées		Offres d'emploi enregistrées*		Ratio offres/demandes*	
		Janvier-août 2003	Janvier-juil 2002	Janvier-août 2003	Janvier-juil 2002	Janvier-août 2003	Janvier-juil 2002
47111	Préparateur en produits de boulangerie-vienniserie	4	4	15	11	3,75	2,75
47112	Préparateur en produits de pâtisserie-confiserie	10	5	12	11	1,20	2,20
13221	Employé polyv. restauration	9	4	10	14	1,11	3,50
13222	Serveur en restauration	27	4	27	18	1,04	4,50
13212	Cuisinier	25	6	24	23	0,96	3,83
24111	Aide soignant(e)	13	4	12	21	0,92	5,25
42212	Installateur d'équipements sanitaires et thermiques	12	8	11	12	0,92	1,50
23131	Animateur généraliste loisirs	11	3	8	17	0,73	5,67
23151	Educateur, intervenant éducatif	23	5	16	20	0,70	4,00
13211	Aide de cuisine	20	12	14	12	0,70	1
42114	Ouvrier de la maçonnerie	31	12	20	34	0,65	2,83
12112	Agent d'accueil	19	19	12	20	0,63	1,05
11211	Nettoyeur locaux & surfaces	39	22	23	50	0,59	2,27
43114	Conduct. Tranp. Marchandises	51	14	29	57	0,57	4,07
44132	Soudeur	31	13	15	18	0,48	1,38
41117	Aide agricole saisonnier	14	18	5	25	0,36	1,39
47331	Réalisateur d'ouvrages en bois et matériaux associés	23	4	3	10	0,13	2,50
23132	Anim. Spéc. Activ. Cult. & Tech.	-	3	-	17	-	5,67
14321	Représentant à dom.	-	4	-	22	-	5,50
43212	Conducteur engins exploit. agri. & forestière	-	6	-	16	-	2,67
11132	Coiffeur	-	7	-	16	-	2,29
42211	Electricien du BTP	-	10	-	12	-	1,20

* Ne figurent dans ce tableau que les emplois/métiers Rome pour lesquels le ratio offre/demandes est supérieur ou égal à 1 et pour lesquels au moins 10 offres d'emploi ont été enregistrées au 1^{er} semestre 2002 ou 2003.

Source : SPE Vendôme, Diagnostic 2002 et diagnostic 2003 arrondissement Vendôme.

Le tableau ci-dessus est trié en fonction des « ratios offres/demandes » du 1^{er} semestre 2003. Il montre d'abord la grande variabilité des « métiers en tension » d'une année sur l'autre : entre le premier semestre 2002 et le

premier semestre 2003, la hiérarchie des métiers sur lesquels sont observées des difficultés de recrutement a sensiblement évolué, et leur nombre s'est sensiblement réduit, au regard de la dégradation de la conjoncture économique. On ne dénombre désormais plus que 4 emplois/métiers pour lesquels le rapport offres/demandes d'emploi est supérieur à 1 et pour lesquels au moins 10 offres d'emploi ont été déposées à l'ANPE au 1^{er} semestre 2003. Un an plus tôt, les 22 métiers identifiés sur ce tableau répondaient à ce critère.

Au premier semestre 2003, les « métiers en tension » - caractérisés par des difficultés de recrutement – se réduisent au secteur tertiaire (boulangerie-pâtisserie, restauration, et à un degré moindre au secteur sanitaire et social). Les raisons de ces difficultés sont de natures très différentes selon les secteurs.

Dans certains secteurs (métiers de bouche, hôtellerie-restauration), derrière ces tensions se profile un problème lié aux conditions de travail (au sens large) offertes par les entreprises : rémunérations, reconnaissance des qualifications, contenu des activités proposées, pénibilité de certaines tâches...autant de points sur lesquels des progrès sont nécessaires pour ne pas décourager la main d'œuvre potentielle.

Dans d'autres secteurs (santé, social) les pénuries sont structurelles et nationales (personnels soignants) ou résultent des besoins croissants liés aux évolutions démographiques (aide à la personne, aide à domicile).

On observe aussi qu'aucun emploi/métier de l'agriculture, de l'industrie ou du bâtiment ne figure dans la liste des métiers pour lesquels le rapport offres/demandes d'emploi est supérieur à 1 et pour lesquels au moins 10 offres d'emploi ont été déposées au 1^{er} semestre 2003.

Un an plus tôt, les tensions concernaient encore un ensemble plus diversifié de métiers : agriculture (conducteurs d'engins d'exploitation agricole et forestière, aides agricoles), industrie (conducteurs de transports de marchandises, soudeurs), construction (ouvriers de la maçonnerie, électricien du BTP), tertiaire (animateurs, éducateurs, aides-soignants, représentants à domicile, serveurs en restauration, cuisiniers) y compris commerce et artisanat (préparateurs en produits de boulangerie, pâtisserie, nettoyeurs de locaux, etc...).

Les difficultés de recrutement observées sur le marché du travail restent très conjoncturelles et sont aussi liées aux pratiques des entreprises : les exigences (en termes de profils recherchés) augmentent en période de faibles difficultés, et s'abaissent lorsque les « tensions » augmentent. L'identification des métiers présentant un déficit structurel depuis plusieurs années serait nécessaire pour affiner cette analyse.

Nous avons pu obtenir de la DRTEFP des données par familles professionnelles sur une période légèrement plus longue de 3 ans (octobre 2000 à septembre 2003) : elles sont présentées en annexe 4. **On observe sur ces 3 années a chute des offres d'emploi et la forte hausse du ratio DEE/OEE pour les métiers de l'électricité-électronique et de la mécanique - travail des métaux.**

Pour ces métiers, le désajustement est à la fois quantitatif et qualitatif : il y a simultanément une baisse quantitative des offres déposées à l'ANPE, et des écarts entre les compétences détenues par les demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises à la recherche de personnels qualifiés. Ceci renforce la pertinence d'une action de formation telle que NCPI.

Les métiers des services aux particuliers enregistrent eux aussi un très grand nombre de demandes, par rapport à des offres en forte diminution.

Par contre, les offres déposées progressent fortement dans les métiers de la famille professionnelle « communication-information-spectacles », et cette FAP risque de connaître désormais des difficultés de recrutement (il y a autant d'offres que de demandes enregistrées).

Dans l'hôtellerie-restauration, le nombre de demandes est redevenu supérieur au nombre d'offres.

Se pose aussi la **question de la capacité des entreprises à engager une « gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences »,** à anticiper leurs besoins – liés aux questions de gestion des âges déjà évoquées, mais aussi à la formulation à l'avance des besoins en termes de compétences et de profils recherchés.

Les analyses de branches et inter-branches au niveau départemental

Les délégations départementales du MEDEF et de l'UIMM ont été sollicitées sur les besoins en compétences et les difficultés de recrutement rencontrées par leurs adhérents.

Au niveau départemental, le MEDEF a conduit une enquête sur ce sujet (résultats publiés en novembre 2003). 267 entreprises ont répondu sur 2 200 contactées, soit un taux de retour proche de 12 %. Ce sont essentiellement des entreprises privées du secteur secondaire (30 % BTP, 20 % industrie) et tertiaire (30 % services, 14 % commerce et transports). 34 % des répondants ont moins de 10 salariés, 44 % entre 11 et 50 salariés, 14 % 51 à 200 salariés, 8 % plus de 200 salariés.

On peut extraire de cette enquête quelques résultats départementaux :

Enquête du MEDEF du Loir et Cher sur les difficultés de recrutement

- 54 % des entreprises du département ont un projet de recrutement sur 2003 ou 2004 (croissance de l'activité ou turn over naturel), et 2/3 dans les secteurs en tension comme les transports, la santé et le social, l'hôtellerie-restauration ou les loisirs.
- Le nombre total de postes vacants pourrait approcher 2500 pour l'ensemble du département (à mettre en perspective de 11000 demandeurs d'emploi)
- Les entreprises les plus dynamiques en la matière sont très nettement les entreprises de moins de 50 personnes qui, quoique représentant 17 % de l'effectif salarié offrent plus de la moitié des postes (59 %)
- les métiers les plus recherchés aujourd'hui sont : tous les métiers du bâtiment (couvreur, maçon, menuisier, peintre, plâtrier, plaquiste, plombier, chauffagiste, ouvrier qualifié), les métiers de la restauration et de l'hôtellerie (cuisinier, service en salle,

femme de chambre, réceptionniste), certains métiers industriels (fraiseur, métallier, régléur décolletage, soudeur, serrurier, technicien de maintenance, tourneur), les métiers de la santé (infirmière, aide-soignante, éducateur), les profils commerciaux ainsi que les métiers du commerce (vendeurs, agent de libre service, employés de grande surface, caissières), les métiers au service de la propreté (agent d'entretien, agents de propreté).

- les entreprises recherchent des salariés de tous les niveaux, du CAP au bac +5. Les cadres recherchés sont essentiellement des commerciaux et des chargés d'affaires, mais aussi des ingénieurs, des chefs de projet industriel, des conducteurs de travaux, des managers (directeur d'agence bancaire, cadre de santé, responsable de production, chef d'équipe...) ainsi que les professions médicales (pharmacien, chirurgien-dentiste).

- dans le secteur industriel, seulement 44 % des entreprises interrogées ont des projets de recrutement (9^{ème} rang sur une liste de 11 secteurs pris en compte). Mais ce secteur vient au second rang en nombre de postes proposés, derrière le BTP et devant le commerce, l'hôtellerie-restauration et santé-social.

- En matière d'offres d'emploi, l'ANPE est sollicitée par 2/3 des entreprises, les sociétés d'intérim par 40 % d'entre elles. Le bouche à oreille et les annonces presse sont utilisés chacun par près de 50% des entreprises.

- des progrès restent à faire puisque seules 56 % des entreprises se révèlent satisfaites de leur mode de recrutement.

- les 3/4 des chefs d'entreprise font face à une véritable pénurie de candidats. Les raisons invoquées portent principalement sur le manque de motivation et les qualifications inadéquates aux besoins.

- il apparaît que le niveau d'exigences des candidats à l'emploi va croissant quand bien même l'emploi diminue. Au-delà du contenu du poste, c'est le secteur d'activité avec ses conditions de rémunération, ses conditions de travail et ses horaires qui rebute les candidats.

- de manière générale, 85 % des entreprises sondées avouent leur difficulté à recruter. Une entreprise sur 5 pense d'ailleurs ne pas connaître les différents réseaux de recrutement. La moitié des entreprises interrogées avouent avoir besoin d'aide pour faciliter cette démarche.

Certaines²⁵ pistes sont proposées pour réduire ces difficultés de recrutements, dont l'adaptation des filières de formation initiale et professionnelle, l'amélioration de l'image de l'entreprise mais également de métiers peu considérés, la nécessité d'entretenir des relations avec les filières de formation, la reconnaissance de l'efficacité des dispositifs d'alternance et d'apprentissage, l'amélioration de l'efficacité des dispositifs de recrutement, la conscience de marges de progrès des entreprises en matière de recrutement, d'insertion et de politique sociale, ou encore faciliter le travail des réfugiés qualifiés et des travailleurs étrangers.

Dans le secteur de la métallurgie, l'UIMM du Loir-et-Cher compte dans le Vendômois une quarantaine d'entreprises adhérentes, représentant environ 3500 salariés, couvrant différents « métiers » : équipementiers automobile, électricité industrielle, chaudronnerie, fabrication, tournage-fraisage, etc.

²⁵ Les autres pistes évoquées rejoignent les leitmotiv de l'organisation patronale au plan national.

La conjoncture 2003-début 2004 est peu porteuse. Les demandes en main d'œuvre des entreprises (recrutement et accueil d'apprentis²⁶), sont très faibles.

Pourtant, des difficultés de recrutement persistantes sont identifiées pour les métiers de la chaudronnerie et de la structure métallique. C'est d'abord la trop faible attractivité de ces métiers et la désaffection des jeunes qui sont mises en avant pour expliquer ces difficultés.

Pour ces métiers, les profils recherchés sont d'abord des profils de niveau BEP ou bac pro. Le niveau BEP suffit pour les « bons éléments », le bac pro est un plus si l'entreprise recherche une plus grande autonomie du jeune, et de meilleures connaissances machines.

Il y a assez peu de demandes au niveau bac + 2 (le CFAI Centre forme des BTS productique et maintenance, et l'UIMM fait appel le cas échéant à d'autres CFA, à Nantes ou au Havre pour des BTS dans le domaine de la chaudronnerie). Pour les métiers en atelier, en production ou en maintenance, la préférence des entreprises va au BEP et au bac pro, les BTS sont davantage recrutés dans les bureaux d'études.

Le CFAI Centre propose aussi des formations supérieures d'ingénieurs de production, qui répondent à des besoins plus ponctuels de quelques grosses entreprises, notamment sur le Vendômois.

Plus généralement, malgré une conjoncture actuellement plus difficile, les difficultés de recrutement persistantes sont aussi qualitatives, elles sont dues aux difficultés à bien identifier les besoins. L'ANPE a du mal à bien cerner les profils recherchés et à envoyer des candidats correspondants aux offres déposées.

Il y a peu d'anticipation des difficultés liées aux pyramides des âges, malgré des actions de sensibilisation d'envergure nationale portées par l'UIMM en la matière.

Ainsi, tout l'effort de l'UIMM pour développer des bac pro expérimentaux en 3 ans (au lieu de 4 actuellement) vont dans ce sens et devraient permettre de préparer plus aisément le renouvellement des générations. Au niveau régional, le CFAI Centre a expérimenté cette formule pour le bac pro productique et plus récemment pour le bac pro maintenance. Cette formule en 3 ans est réservée pour l'instant à des jeunes de bon niveau scolaire.

²⁶) L'UIMM a son propre CFA, le C.F.A.I. Centre, dont le siège est à La Chapelle-St-Mesmin près d'Orléans. Les formations proposées sont les suivantes:

Niveau V (CAP-BEP) : CAP outilleur, CAP CSI (Conduite de Systèmes Industriels), BEP métaux en feuille, BEP MSMA (Maintenance des Systèmes Mécaniques et Automatisés), BEP Productique mécanique, BEP électrotechnique, BEP MPMI (Métiers de la Production Mécanique Informatisée)

Niveau IV (Bac) : Bac pro productique en 3 ans, bac PSPA (pilotage de systèmes de production automatisée), bac MSMA, Bac productique, bac outillage, Bac EIE (Equipements et installations électriques), bac structures métalliques.

Niveau III : BTS Maintenance, BTS Productique.

Niveau I : diplôme d'ingénieur de l' Institut des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie (ITII) de la Région Centre

Pour une présentation détaillée des filières de formation : site internet, www.cfai-centre.org

Au niveau national, l'UIMM essaie également de sensibiliser ses adhérents sur les potentiels de recrutements de diplômés de l'enseignement supérieur en échec après un passage à l'université (on estime que près d'un quart des jeunes [en premier cycle] n'obtiennent pas leur diplôme), ils pourraient constituer un vivier, moyennant une formation appropriée.

Au niveau départemental, les efforts effectués pour soutenir le recrutement d'apprentis (en informant les employeurs sur les aides et financements qu'ils peuvent obtenir) afin de faire face aux perspectives de départs en retraite sont restés assez vains jusqu'ici. La vision des entreprises reste celle du court terme, les stratégies de recrutement sont d'abord fonction du carnet de commandes des prochains mois.

En terme de prospective, les besoins en compétences des entreprises du secteur de la métallurgie en Vendômois devraient peu évoluer dans les prochaines années. Les métiers recherchés restent les métiers traditionnels (tournage-fraisage, maintenance...) et certaines PME restent même à la recherche de profils « traditionnels » (tours manuels plutôt que systèmes numériques).

Si le CFAI Centre a mis en place une formation de CAP de conducteur de systèmes industriels (« conduite de ligne ») et un Bac pro Pilotage des systèmes de production automatisés, cette formation plurivalente conduit à des compétences associées en pilotage de systèmes automatisés, de gestion de production, de maintenance, de gestion de personnel, etc...

L'UIMM du Loir-et-Cher essaie, au cas par cas, de sensibiliser les acteurs de l'accueil, de l'information de l'orientation (CIO, PAIO, ANPE...) et des établissements scolaires, ainsi que les jeunes à l'occasion de certains forums. **Malgré ces efforts, l'image des métiers évolue difficilement auprès des jeunes, de leurs familles, mais aussi du corps enseignant.**

Enfin, signalons que dans d'autres branches dans lesquelles la question des difficultés de recrutement est fréquemment posée (y compris au niveau national) telles que le BTP ou l'hôtellerie-restauration, la faible attractivité des métiers et les conditions d'emploi de la main d'œuvre au sens large (horaires, rémunérations, etc...) constituent des obstacles récurrents.

[Les besoins en nouvelles compétences des entreprises²⁷](#)

L'Observatoire de l'Economie et des Territoires de Loir-et-Cher a effectué en 2002 une enquête auprès d'un échantillon de 117 entreprises du Vendômois, en privilégiant des établissements de grande taille, dont 54 établissements industriels. Cette enquête met en évidence certains résultats quant aux attentes exprimées par les entreprises :

²⁷ Observatoire de l'Economie et des Territoires : Chronic écho N° 35, juin 2002, « Les besoins en nouvelles compétences des entreprises en Vendômois ».

- niveaux de qualification recherchés : **CAP ou BEP en priorité** (69 citations), « sans qualification » (47), bac pro (42), BTS (35).
- Spécialités les plus citées : **métiers de la mécanique ; métiers industriels touchant au travail des métaux (tôlerie, soudure, chaudronnerie, etc.) ; dans le bâtiment, métiers de la charpente et la menuiserie ; dans les services, commerce et vente, restauration, sanitaire et social.**
- Les qualités comportementales (motivation, respect des consignes, intégration au sein d'une équipe...) sont citées en premier dans les critères de priorité des recrutements.
- L'intérim est le premier mode de recrutement (cf infra.)
- Certaines spécialités très pointues, de niveau BTS ou DUT, sont fréquemment citées : mesures physiques, productique et automatismes, informatique.
- Le recrutement est très majoritairement local, mais s'élargit lorsque des qualifications pointues sont recherchées.

L'étude révèle également que, au moment de l'enquête, plus de 8 établissements sur 10 éprouvaient des difficultés pour trouver des salariés. La proportion dépassait 90 % pour les établissements de soins et de retraite ainsi que le commerce de détail. A contrario, dans les services aux entreprises, la moitié seulement des établissements étaient confrontés à ces difficultés.

Les postes les plus soumis aux difficultés de recrutements étaient :

- production
- chauffeurs routiers
- aides-soignantes
- techniciens
- ouvriers de la mécanique
- opérateurs de découpe de l'industrie agroalimentaire.

Les besoins futurs anticipés par les entreprises sont liés :

- aux perspectives de nombreux départs en retraite prévus rapidement, particulièrement dans le secteur industriel (plus de 2 départs par établissement dans les 3 ans qui viennent, l'effectif moyen des entreprises ayant répondu à l'enquête étant de 85 salariés) ;
- aux projets de développement (4 établissements sur 10 en font mention) : établissements de soins et de retraite (perspective du vieillissement, des dépendances, et pathologies liées au grand âge) ; autres services aux personnes. L'industrie est moins concernée (3 établissements sur 10).
- Les impacts de ces projets de développement devraient générer des besoins en nouvelles compétences, pour un peu moins de la moitié des entreprises interrogées. En particulier, en ce qui concerne les métiers de la santé (aides soignantes, infirmiers, AMP, kinésithérapeutes, médecins, ergothérapeutes), les ingénieurs et le personnel d'encadrement.
- Les moyens utilisés pour acquérir les nouvelles compétences sont : la formation interne (49 citations sur 117), les recrutements externes (30), la recherche de structures de formation externes (29).

Au-delà des éléments recueillis dans cette étude, une réflexion sur les besoins en « compétences stratégiques » à moyen terme semble importante. Des axes d'approfondissement sont envisagés (cf. partie « Enjeux »).

L'intérim : instrument de régulation des « tensions »

Le recours à l'intérim est très important, en particulier dans le secteur industriel, où la sous-traitance est développée. Dans ce secteur, l'intérim fonctionne comme **un régulateur des tensions du marché du travail** : en période de haute conjoncture, le recours à l'intérim s'accroît jusqu'à ce que les carnets de commande soient suffisamment remplis et qu'il devienne nécessaire d'accroître le recrutement de salariés. Lorsque la conjoncture est difficile, c'est d'abord l'intérim qui permet d'amortir le choc, en permettant une gestion « flexible » de la ressource humaine. Selon l'étude de l'Observatoire des Territoires sur « Les besoins en nouvelles compétences des entreprises du Vendômois », les chefs d'entreprises privilégient, lors de leurs recrutements, les salariés issus de l'intérim (58 citations sur 117 entreprises interrogées, dont 31 citations en premier rang).

Ce mode d'insertion professionnelle semble assez privilégié par une partie des jeunes, qui y trouvent certains avantages (une certaine souplesse, voire un « plus » en matière de rémunération) et parviendraient à capitaliser et valoriser leurs expériences. Les sociétés d'intérim semblent avoir développé leur politique de formation et de développement du portefeuille de compétences des intérimaires.

Le recours intensif à l'intérim n'est pas sans risques. Comme le rappelle une récente décision de la cour de cassation (Renault), l'intérim ne peut pas être utilisé de manière habituelle, mais seulement pour un surcroît d'activité. Si certains secteurs y recourent de façon intensive comme un moyen d'accroître la flexibilité externe (BTP, automobile qui emploie environ 15 % d'intérimaires au plan national ...), à trop privilégier ce mode de recrutement, le risque existe qu'à terme, les entreprises qui auront besoin de recruter massivement (notamment pour des raisons démographiques), ne puissent plus trouver une main d'œuvre motivée. Certaines entreprises en France ont d'ailleurs tenté de réguler²⁸ l'utilisation de l'intérim.

Selon les agences d'intérim contactées (ADECCO, ADIA), plutôt spécialisées dans le secteur industriel, **les profils recherchés sont d'abord des personnes qualifiées dans le domaine de la mécanique, à tous les niveaux** : CAP, BEP, bac pro, plus rarement BTS... Il existe une demande constante pour des métiers « simples » d'ouvriers spécialisés.

Globalement, la tendance 2003 par rapport à 2002 est plutôt à la stabilité, mais on observe des difficultés plus grandes pour les intérimaires à trouver des missions.

Les profils « mécanique générale » sont déficitaires : on ne trouve pas de candidats, et les ETT sont amenées à élargir son périmètre de recrutements au-delà des limites du pays (Orléans, Tours, Châteaudun...), voire au plan national pour des profils qualifiés difficiles à trouver.

D'autres profils sont également difficiles à trouver, notamment dans le bâtiment : plaquistes, plombiers, chauffagistes, peintres en bâtiment... ou encore chauffeurs-routiers qualifiés.

Ces difficultés s'expliquent vraisemblablement par la **faible notoriété des métiers** proposés. On constate ainsi que les sortants ayant des formations dans le domaine de la mécanique trouvent généralement très vite un emploi, sans passer par l'intérim.

La **disparition de certaines filières de formation professionnelle** depuis plusieurs années est perçue comme l'une des causes de ces difficultés (dans le domaine du tournage-fraisage notamment). Inversement, il y a trop de candidats issus de formations tertiaires, alors que les entreprises du Vendômois déposent peu d'offres.

Le **comportement « attentiste » et le manque de motivation de certains jeunes** est aussi pointé du doigt. La difficulté est de trouver des personnes à la fois qualifiées et motivées. La qualification seule ne suffit pas : certains titulaires de BTS semblent avoir des exigences trop peu adaptées à la réalité des postes de production offerts sur le marché.

Pour faciliter l'ajustement offres/demande, les ETT mettent en place le cas échéant des **plans de formations** (caristes, habilitation électrique, etc...), parfois sur demande des clients (mais le nombre de projets de formation importants pour des entreprises clientes en 2004 reste faible). Ces actions ont concerné par exemple des opérateurs de fabrication pour un client ne trouvant pas les profils recherchés dans le domaine de la mécanique. Certaines formations proposées n'ont pas pu trouver de candidats (une formation de soudeur prévue sur un an notamment). Il en est de même des tentatives de 2003 pour former quelques personnes en contrat de qualification sur un an (niveau CAP), qui ont rencontré peu de succès (manque de candidats).

Après leur passage en intérim, le devenir des jeunes est variable. Le maintien dans l'intérim semble la situation la plus commune. Une minorité sont recrutés en CDI et les plans de recrutements prévus cette année concernent de faibles effectifs, quelques dizaines d'intérimaires tout au plus.

Il est très difficile pour les ETT d'avoir une vision sur les besoins en compétences à moyen terme. En général, les demandes des entreprises sont formulées dans l'urgence, parfois à la semaine. Avoir une visibilité même au mois est très difficile. Malgré tout, certaines entreprises commenceraient à se préparer à certaines difficultés (gestion des âges notamment) et solliciteraient les ETT pour les aider à pré-recruter. Les profils recherchés sont toujours les mêmes (mécanique). Les ETT cherchent maintenant à développer leurs bases d'intérimaires (en raison du problème de déficit de candidats qualifiés dans les spécialités de formation indiquées). Un rapprochement avec la PAIO a été effectué, avec laquelle il y a des contacts réguliers, afin aussi de **permettre à des publics plus en difficulté**

²⁸ PSA Peugeot Citroen a signé récemment une chartre de l'intérim avec les syndicats.

d'accéder à des offres de missions d'intérim, à condition que cela soit compatible avec les exigences des entreprises clientes.

L'un des besoins importants est de parvenir à mieux anticiper les besoins des entreprises, à travailler moins dans l'urgence, et à améliorer les coopérations entre le milieu des PME/PMI, du SPE, des ETT et des OF pour favoriser l'ajustement offre/demande.

Les publics prioritaires ciblés par le service public de l'emploi

Les bilans et plans d'action 2002/2003 et 2003/2004 effectués par le SPE sur l'arrondissement de Vendôme contiennent des indications sur les catégories de publics prioritaires.

Le SPE identifie plusieurs publics prioritaires dans le cadre de la globalisation et de la lutte contre les exclusions.

Les femmes

L'arrondissement de Vendôme comprend une forte proportion de femmes parmi les demandeurs d'emploi. En août 2003, elles représentaient 52,0 % des DEFM contre 48,9 % dans le Loir-et-Cher, 50,5 % en Région Centre et 48,7 % en France.

Une partie de ce public n'a aucune expérience professionnelle, une autre partie a une expérience antérieure trop ancienne pour lui permettre d'accéder à l'emploi.

Des actions sont conduites par le SPE pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi :

- actions de remobilisation,
- actions de formation (assistante de vie, préparation au concours d'aide soignante, mobilisation des femmes de plus de 50 ans)
- orientation vers les métiers non traditionnellement féminins (exemple : action « Femmes a-venir », opération cofinancée par le FSE, la DRDDF et le CPER, avec la participation active de la CGPME). A l'origine de cette initiative, le constat que les femmes concentrent leur recherche d'emploi vers 3 secteurs (services à la personne, services administratifs et commerciaux, secteur de la distribution et de la vente) et que les femmes en zones rurales cherchent des emplois à proximité de leur domicile, qui ne correspondent pas nécessairement à ces secteurs. Dans le même temps, d'autres secteurs employant une main d'œuvre traditionnellement masculine rencontrent des difficultés de recrutement : industrie, bâtiment, transports, métiers de bouche. Il s'agit de favoriser le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi.
- action de sensibilisation aux métiers de services aux personnes, notamment aide à domicile.

Les jeunes

La part des publics de moins de 25 ans dans les demandeurs d'emploi était de 18,0 % au 31 août 2003, contre 18,5 % au niveau départemental et régional, et 16,8 % au niveau national.

Un effort de qualification des jeunes, via le développement de formations qualifiantes en alternance, est engagé : 18 jeunes hommes et 13 jeunes femmes ont bénéficié d'un contrat de qualification sur la zone de Vendôme entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2003. Les postes occupés et les titres ou diplômes visés sont diversifiés : postes de production dans le secteur industriel (diplôme visé : le CAP EII), conducteurs d'engins de TP, maçonnerie, restauration de meubles, coiffure, etc...

La PAIO soutient également des actions visant l'accès à l'emploi des jeunes, par différents moyens :

- partenariat avec des entreprises de travail temporaire pour mutualiser les moyens dans l'élévation des compétences des salariés en intérim et des jeunes souhaitant y accéder (notamment des jeunes dans le programme TRACE). Une formation en soudage a été mise en place début 2004, en partenariat avec ADIA, ADECCO, le FAFTT. ;
- accompagnement intensif de jeunes en contrat d'apprentissage, afin de lutter contre les nombreuses ruptures de contrats observées dans les premiers mois, ainsi que les phénomènes d'errance suite à ces ruptures. 30 jeunes ont été concernés en 2003.
- Développement du Pôle Emploi de la PAIO
- Développement du réseau de parrainage (notamment dans les secteurs du commerce et de l'industrie)
- Action spécifique auprès des jeunes demandeurs d'emploi de longue durée, afin de les convoquer, de les informer et de les assister dans leur recherche d'emploi : informations collectives, entretien et si besoin accompagnement des jeunes.

Les travailleurs handicapés

Au niveau départemental, ils représentaient 9,78 % des DEFM au 30 juin 2002, et 9,20 % dans le Vendômois. Leur part a baissé en 1 an (10,9 % au 30 juin 2001). Certaines associations (Prométhée) interviennent auprès de ce public pour faciliter son insertion.

Les bénéficiaires du RMI

L'étude réalisée par l'Observatoire de l'Economie et des Territoires en 2002 montre que :

- plus de 700 foyers bénéficiaires du RMI étaient recensés par la CLI de Vendôme en 2002 comme en 2001 (Loir-et-Cher : près de 4300). Près de la moitié d'entre eux résidaient dans la commune de Vendôme.
- un taux de 10,6 bénéficiaires pour 1000 habitants (Loir-et-Cher : 13,6)
- 1337 personnes couvertes par le RMI, y compris les ayants droits (conjoint, concubins, enfants), soit 2,0 % de la population totale 1999. (Loir-et-Cher : 2,5 %)
- C'est dans la ville de Vendôme que l'on trouve la plus forte proportion de foyers bénéficiaires pour 1000 habitants, puis dans le canton de Savigny-sur-Braye.

- Les bénéficiaires ont une ancienneté dans le dispositif plus faible que dans le reste du département : 24,4 % moins de 1 an (Loir-et-Cher : 20,3 %) ; 50,4 % plus de 3 ans (Loir-et-Cher : 53,9 %).
- Le public est moins féminisé dans le Vendômois (51,2 % de femmes contre 53,8 % au niveau départemental) et légèrement plus âgé. Il se caractérise également par un niveau d'études relativement plus faible : la part des niveaux VI et V bis (au mieux : BEPC, fin de seconde ou de première sans diplôme) atteint 58 % contre 55,7 % au niveau départemental. La proportion de personnes de nationalité étrangère parmi les bénéficiaires (11 %) est sensiblement inférieure à la moyenne départementale (14,8 %) ;
- Le public est relativement moins éloigné de l'emploi : l'ancienneté d'inactivité des bénéficiaires est inférieure à 1 an pour 40,9 % des bénéficiaires (Loir-et-Cher : 37,4 %). Seulement 12,2 % des bénéficiaires n'ont jamais travaillé (14,3 % en moyenne départementale).
- Il y a par contre une certaine récurrence dans le dispositif, puisque 32,4 % des bénéficiaires 2002 avaient déjà été dans le dispositif, soit 2 points de plus que la moyenne départementale.
- Le nombre de demandeurs d'emploi RMI a baissé entre 2000 et 2002 :

Arrondissement Vendôme	Demande d'emploi RMI							
	Déc. 2000		Juin 2001		Déc. 2001		Juin 2002	
	DEFM 1	DEFM toutes catég	DEFM 1	DEFM toutes catég	DEFM 1	DEFM toutes catég	DEFM 1	DEFM toutes catég
Nombre DEFM RMI	167	263	153	240	154	231	129	213
% DEFM	8,9 %		9,6 %		7,9 %		7,4 %	

Arrondissement Vendôme	Foyers allocataires du RMI			
	Déc. 2000	Juin 2001	Déc. 2001	Juin 2002
Nombre foyers	708	738	715	713

Source : SPE Vendôme, Diagnostic 2002 arrondissement Vendôme.

Sur un an, le nombre de foyers allocataires du RMI a baissé de -3,4 % (- 5 % au niveau départemental) alors que le demande d'emploi RMI baissait de - 15,6 % (-18,7 % dans le département). Ainsi, le ratio DEFM1 RMI / foyers allocataires passe de 20,7 % en juin 2001 à 18,1 % en juin 2002.

Les ressources formation

Le système de formation initiale professionnelle et technologique

Lycées et Lycées professionnels

Le Pays Vendômois comprend deux lycées et LP publics (Lycée Ronsard et LP Ampère : 40 classes, 690 élèves) et 1 LP privé (Lycée privé Saint-Joseph, 4 classes, 76 élèves).

CFA

CFA des Transports - Promotrans de Saint-Ouen (Vendôme)

CFAAD du Loir-et-Cher : antenne de Montoire-sur-le-Loir

D'autres CFA sont implantés à Blois (CFA du bâtiment, CFAAD, CFA de la Chambre des Métiers).

Etablissements agricoles²⁹

- LEGTA de Vendôme (lycée agricole d'Areines)
- Lycée professionnel agricole (LPA) de Montoire-sur-le-Loir
- LEPRP Sainte-Cécile de Montoire-sur-le-Loir

²⁹ Source : « Enseignement agricole public en Loir-et-Cher », site internet <http://www.epl41.educagri.fr/>

Les formations professionnelles préparées dans le bassin de formation de Vendôme et les capacités (en 1^{ère} année)

	SEGPA*	CAP	BEP	Bac Pro	BTS
Agriculture- horticulture		Productions agricoles et utilisation de matériels CFAAD Montoire - production végétale (8) - production animale (8) Services en milieu rural LEPRP Ste-Cécile Montoire (25)	Conduite de productions agricoles CFAAD Montoire - production végétale (10) - production animale (8) LPAMontoire - production végétale (16) - production animale (16) Secrétariat accueil Services aux pers. LEPRP Ste-Cécile Montoire (35) BEPA Animalerie (laboratoire) LEGTA Vendôme (32)	Conduite et gestion de l'exploitation agricole CFAAD Montoire - production végétale (15) LPAMontoire - production végétale (14) - production animale (14)	BTSA Productions animales LEGTA Vendôme (35) BTSA Gestion et protection de la nature LEGTA Vendôme (35)
Chimie-physique- biologie					
Bois – Ameublement	Travail du bois et ameublement Collège J Emond Vendôme (5) Collège Montoire (8)	Menuiserie agencement LP Ampère (12)	Bois matériaux associés LP Ampère (30)		
BTP	Finitions Collège Vendôme (6)				
Matériaux, métallurgie					
Mécanique Productique Automobile		Mécanicien en matériels parcs et jardins LP Ampère (12) Mécanicien en maintenance auto (véhi. indust) CFA Transports St Ouen (25)	Maintenance de véhicules automobiles LP Ampère (48) CFA Transports St Ouen (véhi.indust. 25) Maintenance des systèmes mécaniques automatisés LP Ampère (15) Agent de maintenance de matériels LP Ampère (30)	Maintenance automobile (véhicules industriels) LP Ampère (15) CFA Transports St Ouen (véhi.indust. 25) Maintenance et exploitation des matériels agricoles parcs et jardins LP Ampère (15)	

* SEGPA : section d'enseignement général et professionnel adapté (ex Sections d'Education Spécialisées)

Les chiffres entre parenthèses correspondent au nombre de places.

	SEGPA	CAP	BEP	Bac Pro	BTS
Electricité, électronique, électrotechnique, automatismes		Exploitation des installations industrielles (nouvelle appellation : Conduite des Systèmes Industriels) LP Ampère (12)	Electrotechnique LP Ampère (24)		
Textile- Habillement-Cuir	Habillement (mode, couture) Collège Vendôme (6)				
Hôtellerie restauration		Agent polyvalent de restauration LP Ampère (12)			
Services- commerce- comptabilité- secrétariat	Accueil Hôtellerie Commerce Vente Collège J Emond Vendôme (5) Collège Montoire (7+7)	Vendeur magasinier sur pièces de rechange et équipements automobile LP Ampère (15)	Métiers de la comptabilité SEP Ronsard (24) Métiers du secrétariat SEP Ronsard (24) Vente action marchand SEP Ronsard (18) LP St Joseph Vendôme (32)	Métiers de la comptabilité SEP Ronsard (24) Métiers du secrétariat SEP Ronsard (24) Services (accueil, assistance, conseil) LP St Joseph Vendôme (8) Commerce LP St Joseph Vendôme (11)	Action commerciale LGT Ronsard (17) Assistant de gestion PME/PMI SEP Ronsard (15)
Soins personnels Sanitaire Social					

* SEGPA : section d'enseignement général et professionnel adapté (ex Sections d'Education Spécialisées)

Les chiffres entre parenthèses correspondent au nombre de places.

Source : Inspection Académique, mars 2003

L'offre de formation initiale professionnelle et technologique actuelle couvre très bien les spécialités agricoles (du CAP au BTS) et les spécialités de la comptabilité, du secrétariat et de la vente (du BEP au BTS).

Dans les filières industrielles, l'offre est développée dans le domaine de la mécanique productive automobile (CAP à bac pro). Dans les filières bois-ameublement et électricité-électronique-électrotechnique, seul le niveau V (CAP-BEP) est actuellement couvert.

En termes de projets, il faut indiquer la perspective d'une diversification de l'offre du LP Ampère vers les services : en niveau V, le BEP carrières sanitaires et sociales est programmé (rentrée 2005).

Dans les filières industrielles, des projets d'ouvertures de bac pro et de BTS sont signalés (il s'agit dans certains cas de demandes, toutes les décisions n'ont pas encore été prises par l'académie) :

- bac pro filière bois (rentrée 2005)
- bac pro MVA (maintenance automobile) (rentrée 2004)
- bac pro maintenance des systèmes mécaniques automatisés
- filière services aux personnes (BP agent de sécurité)

Au niveau des BTS, outre les BTS existants actuellement (à Ronsard et au lycée agricole d'Areines), l'offre pourrait également s'enrichir par deux nouveaux BTS (à l'horizon 2007-2008) :

- filière agricole : un futur BTS « Anabiotec » (Analyses Agricoles, Biologiques et Biotechnologies) est prévu.
- Filière industrielle : BTS technico commercial matériels agricoles de BTP, de manutention et d'espaces de loisir.

Dans le tertiaire, il faut ajouter que des formations existent également dans le champ santé-social, en particulier au Lycée Sainte-Cécile à Montoire (CAPA services en milieu rural, BEPA services aux personnes). Une offre existe également dans le secteur privé (Forma Santé pour des formations d'employé familial polyvalent et des assistantes de vie notamment). Mais les besoins sont très importants également en formation continue dans certains domaines professionnels tels que l'aide à domicile (ainsi, le CIAS de Vendôme consacre un pourcentage significatif de sa masse salariale pour qualifier son personnel).

Dans la filière industrielle, on observe qu'il n'y a pas actuellement d'offre au niveau BTS sur le Vendômois (mis à part le future BTS indiqué) et que certaines spécialités ne sont pas offertes (matériaux, métallurgie notamment, ou encore les filières du BTP). La logique de l'Education Nationale est d'abord départementale, les sections de formation sont ouvertes ou fermées en fonction d'arbitrages qui tiennent compte d'abord du **potentiel d'élèves à former**³⁰ et de l'offre de formation déjà existante dans le département. **Les orientations définies au niveau régional** (projet académique 2003-2006 du Rectorat de l'académie d'Orléans-Tours) sont également à prendre en compte : il convient de rappeler que le premier axe de ce projet s'intitule « Elever le niveau de formation de tous les élèves » et stipule pour les formations professionnelles de « permettre à tous les jeunes accueillis en voie professionnelle de poursuivre leur scolarité en vue d'obtenir une double qualification (poursuite d'études en BEP pour un élève accueilli en CAP , bac pro ou première d'adaptation pour un élève entrant en BEP) » et « Augmenter le nombre d'étudiants dans les filières longues³¹ », pour lesquelles la Région présente des indicateurs très défavorables, alors que les formations de niveau V en particulier seraient sureprésentées.

L'existence de besoins identifiés dans les entreprises ne suffit donc pas, compte tenu de ces arbitrages. L'EN privilégie dans ses arbitrages les difficultés liées à la faible attractivité de certains métiers et donc des formations correspondantes, même s'ils procurent des débouchés importants. Il ne faut pas oublier que les attentes des jeunes et de leurs familles portent autant sur des formations dans lesquelles ils pourront « s'épanouir » et satisfaire leurs besoins de connaissance

³⁰ Mesurable par le « taux de pression », rapportant le nombre de candidats au nombre de places.

³¹ Un récent rapport du Conseil d'Analyse Economique plaide pour un effort accru, au plan national, en faveur du renforcement de la formation supérieure et de la recherche, défendant notamment l'idée « qu'un système privilégiant le supérieur est plus à même de stimuler la croissance lorsque l'économie devient suffisamment proche de la frontière technologique ». Philippe Aghion et Elie Cohen, rapport « Education et croissance » pour le Conseil d'Analyse Economique.

que sur des formations peut-être plus proches des besoins du marché du travail local mais jugées, à tort ou à raison, moins gratifiantes.

Les organismes de formation professionnelle initiale (comme le LP Ampère ou le lycée agricole d'Areines) « recrutent » largement au-delà du bassin de formation, jusqu'au niveau régional.

Il convient aussi de prendre en compte d'une part les contraintes propres à l'Education nationale d'équilibre entre les différents lycées professionnels présents sur le territoire, et d'autre part la répartition des CFA.

Le LP Augustin Thierry, à Blois, apporte une offre de formation complémentaire à celle d'Ampère dans certains domaines : BEP « réalisation d'ouvrages chaudronnés et de structures métalliques », BEP de la « production mécanique informatisée », Bac Pro Maintenance des Systèmes mécaniques automatisés, Bac Pro productique mécanique (usinage), BTS maintenance industrielle et mécanique et automatismes industriels.

Le LP Sonia Delaunay à Blois propose notamment un BEP carrières sanitaires et sociales, un bac pro Commerce, un bac pro Services. Le Lycée La Providence à Blois couvre également certaines formations sanitaires et sociales (BEP CSS, BTS économie sociale et familiale).

Le Lycée général et technologique Dessaignes à Blois propose une gamme diversifiée de BTS tertiaires (action commerciale, assistant de direction, comptabilité et gestion).

Enfin les CFA du bâtiment et de la chambre des métiers, à Blois, offrent différentes formations en CAP, BEP et bac pro dans les spécialités du BTP, des matériaux et de la métallurgie, de la mécanique et productique automobile, de l'électricité et de l'électrotechnique, de l'hôtellerie-restauration, du commerce et de la vente.

C'est en ayant une vision d'ensemble de la carte départementale des formations offertes, et en gardant à l'esprit les orientations académiques 2003-2006 au niveau régional, qu'il faut s'interroger sur l'adéquation de l'offre existante en Vendômois. Cela peut poser certains problèmes de mobilités aux familles, même si Blois n'est qu'à 35 Km de Vendôme environ. Il faut pourtant observer qu'en sens inverse, les élèves accueillis par les centres de formation Vendômois sont loin d'être tous Vendômois : à Ampère, ils viennent de 10 départements, seulement 20 à 25 % sont originaires du bassin de formation Vendômois.

[La formation professionnelle continue](#)

La base de données du GIP Alfa Centre

13 organismes de formation continue sont recensés dans le bassin de formation de Vendôme:

	Domaines de formation	Nb heures-stagiaires 2001*
ALIRE	Développement personnel Ingénierie formation pédagogie Langues	581

Centre CAF	Langues (lutte contre l'illettrisme)	NR
CFA des Transports (Saint-Ouen)	Manutention Mécanique, construction, réparation Transport	NR
Promotrans (Saint-Ouen)	Commercialisation - Développement personnel- Direction – Entreprise- Gestion production- Informatique- Manutention- Mécanique, construction, réparation- Transport	1 651 156 (erreur ?)
CFPPA	Agriculture – Chimie - Développement personnel - Environnement – Aménagement- Informatique- Production végétale- Sciences naturelles- Secrétariat bureautique- Télécommunication	651
CLIO (centre de littérature orale)	Action sociale (atelier conte)	339
FN LINGUISTS (Villedieu-le-Château)	Langues	21
GRETA du Loiret-Cher	Action sociale- Agroalimentaire- automatisme informatique industrielle – comptabilité – développement personnel – direction entreprise – économie – électronique – électrotechnique - gestion production – industrie graphique imprimerie – information communication – informatique – langues – logiciels – mathématique – qualité – santé/sanitaire – science politique – secrétariat bureautique – télécommunication – travail matériau	2 713
ISMER	Commercialisation – Développement personnel – direction entreprise – langues – ressources humaines – secrétariat bureautique	113
MACC1	Développement personnel Médiation sociale Prévention sécurité	215
MFREO (Maison Familiale Rurale Saint-Firmin des-Près)	Agriculture – développement personnel – logiciels – mécanique construction réparation – production végétale – secrétariat bureautique – travail matériau	39
Nouvelles Carrières Ouest (NCO)	Développement personnel – médiation sociale – prévention sécurité – télécommunication	71 962 (1998)
Section d'apprentissage du lycée Ampère.	Médiation sociale – Prévention sécurité	NR

* Données aberrantes ?

L'offre actuelle dans le champ de la formation continue présente des points forts (partenariat existant entre certains de ces centres, notamment autour d'Alliance en Vendômois ; coopérations qui ont pu être établies entre différents organismes autour de l'action NCPI, présentée ci-dessous) **mais également des points faibles** : elle reste perçue comme s'adressant d'abord aux publics demandeurs d'emploi plutôt qu'aux salariés des entreprises, et de ce point de vue les besoins sont vraisemblablement loin d'être couverts : certaines entreprises et certaines collectivités préfèrent parfois solliciter une offre extra-régionale, selon la nature de leurs besoins ; elle est concentrée au sein d'un petit nombre

d'organismes, dimensionné aux besoins du territoire et à la taille du « marché de la formation continue » qui peut exister localement. L'ouverture d'un centre ou d'une antenne est en effet soumis à des exigences de rentabilité minimales.

La programmation des formations 2003 et 1^{er} semestre 2004 Etat –
Région pour les demandeurs d'emploi (bassin d'emploi de
Vendôme)

Programmation 2003

Intitulé	Organisme de formation	H de formation (H/C*)	H de formation (H/E**)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
MOBILISATION						
Se former et agir	ISMER GRETA A Lire	490	133	20	10	Améliorer savoirs de base et définir un projet d'insertion socio-professionnel
Préparatoire active à la formation & à l'emploi	AFEC	350	210	30		Développer ses compétences. Entreprenre les démarches de rech. d'emploi ou de form.
MAMOPA « rural »	AFEC	350	140	6	6	Définir un parcours d'insertion réaliste
MAMOPA « urbain »	AFEC	315	234		15	Définir un parcours d'insertion réaliste
Succès	START-UP	72	140		10	Permettre d'accéder à l'emploi durable
Socialisation jeunes 16-20 ans	VIA-FORMATION	595	175	13		Valider un projet d'orient. prof. par un projet fédérateur

* Heures en centre de formation **Heures en entreprise

Intitulé	Organisme de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Promotion sociale						
Atelier de pédagogie personnalisée	GRETA	100		150		Remise à niveau en vue de se préparer à tests, concours

Intitulé	Organisme de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Professionnalisation						
Projet en entreprise	ISMER	200	1005	24		Réaliser un projet de développement dans une entreprise pour créer son emploi
Assistant micro-informatique	CFPPA	658	420	14		Gérer des réseaux, maintenir parc info, supports multimédia, applications

Intitulé	Organisme de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Préqualification						
Remise à niveau finalisée	GRETA	300	4 mois	12		Préparer à des CAP, BEP, tests et concours
Préqualif.	AFEC	357	315	12	3	Dispenser savoir-faire

Découverte métiers de la vente						nécessaires aux métiers de la vente	
NCPI (Nouvelles compétences en Production Industrielle)	4	AFPA	287	245	14	6	Préparation à l'entrée en qualification CAP « EII »
Action (allocation personnalisée d'autonomie)	APA	FORMA-SANTE START UP	120		CG : 5 Assedic : 5	5	Définir un parcours de retour à l'emploi dans le secteur de l'aide à domicile

Intitulé	Organisme de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Qualification						
Métiers de la sécurité						
1- Découverte des métiers sécurité (1 groupe)	NCO – Nouvelles Carrières Ouest	210	105	90	6	La découverte des métiers permet d'accéder au module d'accès à l'emploi afin d'obtenir la validation nécessaire à l'exercice du métier ERP1 (agent de sécurité incendie) et le SST (sauveteur-secouriste du travail) avec possibilité de suivre 2 spécialisations : conducteur canin & surveillant de magasin opérateur en télésurveillance
2- Accès à l'emploi (3 groupes)		297	105		6	
3- Spécialisation : surveillant magasin		402	105			
4- CAP agent de sécurité		682,5	175			
Formation et accompagnement de l'entrepreneur	ISMER	601		16		Vérifier et mettre en œuvre son projet de création d'entreprise
Alliance	GRETA	850	210	8		Préparer BEP ou Bac Pro section bois, maintenance auto, secrétariat
CAP couverture zinguerie (chantier formation Montoire)	FCMB	931	280	12		Préparer le CAP en participant à la rénovation de la grange...
Employé familial polyvalent Assistant de vie	FORMA-SANTE	553	210	16	2	Se professionnaliser dans le métier d'intervenant à domicile
Formations CFPPA	CFPPA					Préparer le BP par unités capitalisable, spécialisation animaux de laboratoire
CAPA entretien de l'espace rural		854	280	15		
BP responsable d'exploitation agricole		1211		15		
BP technicien recherche développement (UC)		1200	210	8		
BTA op. aménag. Espace gestion de la faune sauvage		1037	280	16		
Certificat spécialisation en tech. cynégétiques	483	280	12			

SIL (spécialisation initiatives locales) Animaux d'espèces non domestiques en captivité		560	420	15		
--	--	-----	-----	----	--	--

Intitulé	Organisme de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Autres						
Chantier d'insertion Mazangé	CASTEL RENAUDAIS INSERTION				12 CES	Réhabilitation de logements sociaux

Programmation premier semestre 2004

Intitulé	Organisme et lieu de formation	H de formation (H/C*)	H de formation (H/E**)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
MOBILISATION						
Préparation active à la formation & à l'emploi	AFEC (Vendôme)	350	259	30		Développer ses compétences. Entreprenre les démarches de rech. d'emploi ou de form.
MAMOPA « urbain »	AFEC (Vendôme)	315	234	6	9	Définir un parcours d'insertion réaliste

* Heures en centre de formation **Heures en entreprise

Intitulé	Organisme de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Promotion sociale						
Atelier de pédagogie personnalisée	GRETA (Vendôme)	80		185		Remise à niveau en vue de se préparer à tests, concours
Informatique bureautique	GRETA (Montoire)	50		25		Initiation - perfectionnement
Informatique bureautique	GRETA (Mondouble au)	35		24		Initiation - perfectionnement
Informatique bureautique	MFR (ST FIRMIN)	70		12		Utilisation Word 2000
Informatique bureautique	MFR (ST FIRMIN)	70		12		Utilisation Excel 2000

Intitulé	Organisme et lieu de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Professionnalisation						
Projet entreprise en	ISMER (Vendôme)	200	945	24		Réaliser un projet de développement dans une entreprise pour créer son emploi
Travail temps partagé	ISMER (Vendôme)	469	189	10	4	Développer son emploi tertiaire chez plusieurs

Intitulé	Organisme et lieu de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Préqualification						
Remise à niveau finalisée	GRETA (Vendôme)	300	4 mois	12		Préparer à des CAP, BEP, tests et concours
Préparation aux métiers du secteur sanitaire et social	VIA-FORMATION (Vendôme)	350	140	10	5	Connaître les métiers du secteur sanitaire et social. Valider un projet professionnel. Découvrir les comportements professionnels liés aux métiers
Conduite de machines agricoles	CFPPA (Vendôme)	196	56		6	Apprendre à conduire différents types d'engins agricoles

Intitulé	Organisme et lieu de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Qualification						
Métiers de la sécurité						
1- Découverte des métiers sécurité (2 groupes)	NCO – Nouvelles Carrières Ouest (Vendôme)	236	105	90	6	La découverte des métiers permet d'accéder au module d'accès à l'emploi afin d'obtenir la validation nécessaire à l'exercice du métier ERP1 (agent de sécurité incendie) et le SST (sauveteur-secouriste du travail) avec possibilité de suivre 2 spécialisations : conducteur canin & surveillant de magasin opérateur en télésurveillance
2- Accès à l'emploi (3 groupes)		280	105		4	
3- Spécialisation : surveillant magasin		420	105			
4- CAP agent de sécurité		660	175			
Soudure	Vendôme			10 FAF TT		

Intitulé	Organisme de formation	H de formation (H/C)	H de formation (H/E)	Nombre stagiaires Région	Nombre stagiaires SIFE	Objectifs
Autres						
Chantier d'insertion Mazangé	CASTEL RENAUDAIS INSERTION				12 CES	Réhabilitation de logements sociaux

La programmation des formations effectuée par la Région et par le SPE dans le cadre des stages conventionnés et des SIFE pour les demandeurs d'emploi cible différents types d'actions (mobilisation, promotion sociale, professionnalisation, préqualification, qualification...) en fonction des besoins des publics accueillis.

En dehors des actions classiques de remobilisation et d'aide à la recherche d'emploi, ou des actions de mise à niveau et perfectionnement, on retient surtout les actions préqualifiantes de découverte de certains métiers (sanitaire et social, agriculture, métiers de la vente, aide à domicile), les actions d'aide à la création d'entreprise et projet d'entreprise portées par l'ISMER, et les actions qualifiantes autour de certains métiers (sécurité), du bâtiment, d'employés familiaux et d'assistantes de vie, et bien sûr le parcours préqualifiant et qualifiant NCPI (voir ci-dessous).

Une action exemplaire : NCPI

Cette action « Nouvelle Compétences en Production Industrielle » est unanimement présentée comme une réussite par tous les acteurs locaux et départementaux rencontrés.

Le dispositif permet de faire entrer des demandeurs d'emploi dans un parcours préqualifiant puis qualifiant (en contrat de qualification), et de répondre à des besoins clairement identifiés par les entreprises locales.

Dans le Vendômois, l'engagement fort des partenaires investis autour de ce projet (Etat, collectivités territoriales, organismes de formation, employeurs) a incontestablement permis sa réussite. Partant d'un vrai besoin identifié sur le territoire, et faisant jouer la complémentarité possible entre les différents offreurs de formation professionnelle initiale (LP Ampère, en charge de la partie théorique de la formation) ou continue (AFPA en charge de la pré-qualification, GRETA en charge de la partie qualifiante conduisant au CAP CSI (conduite des systèmes industriel - anciennement CAP E2I), ACRH : coordinateur).

L'action NCPI 2 avait concerné 20 stagiaires (dont 14 femmes) en préqualification et 12 en qualification (8 femmes et 4 hommes). Après la qualification, 6 personnes sont restées en CDI dans leur entreprise d'accueil. NCPI 3 a concerné 19 stagiaires en préqualification, 9 contrats de qualification dans 9 entreprises. Pour la 4^{ème} génération (NCPI 4), 15 stagiaires devaient suivre la pré-qualification, dont 11 femmes. 9 entreprises sont engagées sur 10 contrats de qualification.

Annexe 2

1. Personnes auditées

- Mme Bediou-Maino (agent de développement du Pays Vendômois)
- Mme Cailler (directrice de l'ISMER)
- M. Dargaisse (Logic Entreprises)
- M. Degeyne (Mairie de Vendôme)
- Mme De Beer
- Mme Diard (PAIO de Vendôme)
- Mme Dumas (Présidente du Conseil de Développement, Présidente de l'ISMER)
- Mme Egrot (UIMM du Loir-et-Cher)
- M. Fleury (Président Office de Tourisme de Vendôme et chargé de mission ADELEC)
- M. Gauthier (proviseur LP Ampère)
- Mme Géré (PLIE de Vendôme)
- Mme Heuberger (MEDEF)
- Mme Jouannet (CCI Blois)
- M. Lacroix (Communauté du Pays de Vendôme)
- M. Legrand (secrétaire général de la [sous-Préfecture de Vendôme ? ?])
- Mme Levêque (CEF arrondissement de Vendôme)
- MM. Le Pahun et Augis (Chambre des métiers Blois)
- M. Martinet (Président du Pays Vendômois)
- M. Merlin (AFPA)
- Mme Milon (relais territorial de la Direction de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage du Conseil Régional)
- Mme Murez (responsable commerciale ADIA)
- Mme Orlay (Inspection Académique Blois)
- Mme Renault (ADECCO)
- M. Truong (CIO Blois)
- M. Vasseur (conseiller régional)
- Mme Vidal (conseillère régionale)
- M. Willermoz (Observatoire de l'Economie et des Territoires du Loir-et-Cher)

Réunions :

- Réunion du SPEL arrondissement de Vendôme (29 octobre 2003)
- Réunion 1 comité de suivi (19 novembre 2003)
- Réunion Logic Entreprises (14 janvier 2004)

2. Sources documentaires utilisées

GIP Alfa Centre / Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi

- Formation et emploi de la population en Région Centre – Outil pour un diagnostic régional (6 septembre 2003).

INSEE Centre

- La Région Centre au travers de ses pays – Edition 2001
- Portrait du pays Vendômois – Edition 2001 (CD Rom)

Conseil Régional Centre et DRTEFP Centre

- Projet régional d'action pour l'emploi 2001-2005

DRTEFP Centre

- Extractions de la base « Corinthe » sur les métiers en tension (cf. annexe 4), et données infradépartementales sur la demande d'emploi.

Syndicat Mixte du Pays Vendômois

- Actualisation de la Charte de Développement, juillet 2003
- Evaluation du premier contrat régional de pays 1998-2003

MEDEF Loir-et-Cher

- Enquête sur les difficultés de recrutement en Loir-et-Cher, novembre 2003

Académie Orléans-Tours

- Projet académique 2003-2006
- Répertoire des établissements publics du second degré 2001-2002

Observatoire de l'Economie et des territoires du Loir-et-Cher

- les Fiches de l'observatoire : fiche « Pays du Vendômois » n° 13, juin 2003
- les Fiches de l'observatoire n° 11, mai 2003 : « Les bénéficiaires du RMI en Loir-et-Cher : Tableau de bord n°1 , Bilan 2002 ».
- Chronic écho N° 35, juin 2002, « Les besoins en nouvelles compétences des entreprises en Vendômois ».

SPEL Vendôme

- Diagnostic 2002 et plan d'action 2003, Arrondissement de Vendôme, Novembre 2002.
- Diagnostic 2004 et plan d'action 2004, Arrondissement de Vendôme, Décembre 2003.

(Liste à compléter)

3. Liste des entreprises de plus de 50 salariés du Pays Vendômois

Nom	Commune	NAF	Activité	Effectif
NACAM FRANCE S.A.S	VENDOME	343Z	Fabrication et vente de cardans et colonnes de direction pour l'automobile.	681
SOFEDIT VENDOME	VENDOME	343Z	Pédaliers pour automobile. Toute pièce emboutie et soudée, cataphorèse.	550
THALES AVIONICS	VENDOME	332A	Etude et Fabrication d'équipements de planches de bord d'avion.	525
VOLABRAYE	SAVIGNY-SUR-BRAYE	151C	Abattage de dindes : découpe, conditionnement, produits élaborés.	370
BRANDT INDUSTRIES	SAINT-OUEN	297A	Fabrication d'appareils électroménagers.	333
BOURDON HAENNI S.A.S	VENDOME	332B	Instruments de mesure de pressions, de températures. Manomètres, thermomètres, capteurs, transmetteurs de pression et températures, pressostats, thermostats, matériel d'étalonnage, séparateurs et accessoires.	270
AMENAGEMENT RATIONNEL MAGASINS	VENDOME	361C	Amenagements de magasins (rayonnages), caisses de sortie (Check-out, fabrication et installation).	263
LA CALHENE	VENDOME	292D	Fabrication d'équipements industriels et de matériel de laboratoire destinés aux industries nucléaires, pharmaceutiques et agro-alimentaires.	200
VEDIORBIS	VENDOME	745B	Travail temporaire.	200
DEC	CORMENON	285A	Traitement de surfaces électrolytique, chimique et sous vide. Zingage, brunissage, phosphatation, nickelage électrolytique et chimique, étamage, cadmiage sous vide, dorure, argenture, anodisation sulfurique et chromique. Anodisation dure, mordantage, pass	192
DEMARAIS INDUSTRIES	MONTOIRE-SUR-LE-LOIR	342A	Fabrication de cabines de tracteurs, d'engins de manutention et de travaux publics.	170
ECOFIT	VENDOME	311A	Fabrication de moteurs et ventilateurs électriques, aérauliques.	170
TRIGANO JARDIN	CORMENON	364Z	Jeux de plein air, équipements de jardin (portiques, rotograns, piscines hors sol, barbecues, abris de jardin, mobilier de jardin). Chaines à neige (véhicules tourisme et poids lourds - Marque "MGR").	167
CLINIQUE DU SAINT COEUR	VENDOME	851A	Clinique.	161
FROMAGERIES BEL	VENDOME	155C	Collecte de lait et mélange de poudre de lait. Recherches et développement.	160
SOVENDIS	VENDOME	521F	Hypermarché.	155
SIPLAST	CORMENON	268C	Fabrication de produits d'étanchéité pour le bâtiment et le génie civil, d'écran de sous-toiture, de bardeaux bitumineux.	142
MATERLIGNES	MONTOIRE-SUR-LE-LOIR	283C	Construction de matériel pour lignes électriques : postes de transformation MT/BT, Shelters Télécom, bornes et balises de repérage, plaques de signalisation, EDF, TELECOM, SNCF.	130
CHAVIGNY SAS	SAINT-OUEN	602M	Transports routiers nationaux et internationaux, déménagements, entrepôt, terrassement, extraction de graviers. Location de véhicules industriels. Entrepôt logistique.	126
VENDOME IMPRESSIONS	VENDOME	222C	Imprimerie de livres périodiques de la conception au routage.	106
SAS-SERVAIS SIGNALISATION PROTECTION LOGISTIQUE LASER	DROUE	151C	Abattage et vente de volailles.	105
L'HOSPITALET	PRUNAY-CASSEREAU	281A	Spécialisé dans le matériel pour la sécurité urbaine.	100
POLYROC	MONTOIRE-SUR-LE-LOIR	853C	Accueil des adultes handicapés	100
GAUTHIER	VENDOME	252E	Fabrication de baignoires, receveurs en matériaux de synthèse (acrylique et polyester). Fabrication de matériel de balnéothérapie.	100
PIERRE HENRY SA	VENDOME	151C	Abattage et découpe de volailles. Centre de découpage. Produits élaborés.	90
SATECNO	MOREE	287L	Métallurgie. Bagages, mallettes, cantines. Découpe, emboutissage. Peinture.	90
SA CHAMPIGNONNIERES DES ROCHES	FONTAINE-RAOUL	748D	Emballage et conditionnement à façon (blisters sur carton, blisters soudés HF), cartonnage (cartes blisters, feuilles skin-pack, PVC imprimé, étuis pliants, ...), étuyage (fabrication d'étuis en carton, étuyage automatique). Thermoformage (alvéoles, plat	85
ECONOCOM SERVICES	LES ROCHES-L'EVEQUE	011C	Production de champignons à destination de marché du "frais" et de la transformation (appertisé et surgelé).	80
LAJOINIE - FONDERIE LES ATELIERS DU VENDOMOIS	VENDOME	725Z	Maintenance informatique et connectique. Intégration de services et gestion de parcs informatiques. Téléservices, téléadministration maintenance système, hot-line réseau et bureautique. Consulting : Infogérance, gestion de parcs, délégation de personnel	80
CAT - FOYER "JEAN MURIEL"	SAINT-FIRMIN-DES-PRES	275C	Fonderie de précision à la cire perdue des aciers au carbone, inox et super alliages bases nickel et cobalt (poids maxi 20 Kg). Moulage au sable des inox, réfractaires, alliages bases nickel et cobalt (poids maxi 100 Kg). Centrifugation d'acier et alliage	80
LYONNAISE DES EAUX France	VENDOME	853H	Ateliers protégés, sous-traitance diverses.	70
SONOPOL SOMATER	LUNAY	853C	Etablissement de travail protégé. Centre d'Aide par le Travail. Sous-traitance industrielle en montage et câblage. Marquage : sérigraphie, tampographie. Imprimerie, tirage de plans, reprographie, routage, photographie industrielle, travaux informatisés (g	67
CONDITIONNEMENTS	VENDOME	410Z	Production et distribution d'eau, traitement des eaux usées, prestations techniques et administratives pour les collectivités. Travaux pour les particuliers (branchements eau, assainissement).	65
BOUTARD	VENDOME	285A	Traitement de surfaces. Revêtement par peinture liquide/poudre. Thermo-laquage. Plastification. Grenillage automatique.	60
METROTECH	SAVIGNY-SUR-BRAYE	252C	Fabrication de tubes imprimés, bouchons et boîtes pour l'industrie pharmaceutique.	60
	SAINT-OUEN	515H	Quincaillerie de bâtiment, fer. Fournitures industrielles, air comprimé, soudage, protection, motoculture, gaz.	55
	VENDOME	743B	Laboratoire de mesures : contrôle et étalonnage d'appareils de mesure. Vente de logiciels de gestion d'outillages.. Développement et vente de progiciel de gestion de parc	53

Source : Observatoire de l'Economie et des Territoires du Loir-et-Cher. Extraction de la base* ADELEC/OET en octobre 2003.

* Effectifs actualisés entre juin et septembre 2003.

4. L'analyse des « tensions » par familles professionnelles

Nous avons demandé à la DRTEFP des extractions de la base « Corinthe » sur la zone d'emploi de Vendôme, afin de compléter l'analyse des tensions sur le marché du travail. Cette source présente des données sur les offres et demandes d'emploi enregistrées par l'ANPE, mais regroupées à un niveau de familles professionnelles (FAP) plus agrégé que les ROME de l'ANPE.

Les familles professionnelles (FAP) qui ont enregistré le plus de demandes d'emploi enregistrées (DEE cat. 1+2+3) sur l'année mobile octobre 2002 à septembre 2003

	Oct 2000 à sept 2001		Oct 2001 à sept 2002		Oct 2002 à sept 2003		Evolution		Offres	Ratio
	DEE (1)	% femmes	DEE (2)	% femmes	DEE (3)	% femmes	01/02 (2)/(1)	02/03 (3)/(2)	Oct 2002 à sept 2003 (4)	DEE (2003) / OEE (2003) (3)/(4)
R1 Vendeurs	254	76,0	270	73,3	311	72,0	6,3	15,2	55	5,7
L0 Secrétaires	264	99,2	258	98,0	265	97,4	- 6,1	6,9	76	3,5
T1 Employés de maison	220	99,1	213	99,1	258	98,4	- 3,2	21,1	52	5,0
T4 Agents d'entretien	202	94,6	200	94,0	251	90,0	- 1,0	25,5	87	2,9
E0 ONQ des ind de process	156	82,1	218	78,4	239	77,8	39,7	9,6	43	5,6
J3 Conducteurs de véhicules	121	11,6	184	7,6	223	8,5	52,1	21,2	103	2,2
D3 ONQ de la mécanique	166	44,0	197	48,2	174	35,6	18,7	- 11,7	27	6,4
L2 Employés adm d'entreprises	188	87,2	185	87,6	165	86,1	- 1,6	- 10,8	46	3,6
S3 Employés et tech agents de maîtrise hôtellerie	111	71,2	103	59,2	158	69,6	- 7,2	53,4	76	2,1
T2 Assistantes maternels	158	98,7	141	97,9	144	98,6	- 10,8	2,1	35	4,1
Total des 10 premières FAP	1 840	80,3	1 959	75,6	2 188	74,2	6,5	11,7	600	3,6
Total toutes FAP	4 346	56,3	4 756	51,4	5 109	51,5	9,4	7,4	1 622	3,1

Source : DRTEFP Centre

Les familles professionnelles (FAP) qui ont totalisé le plus d'offres d'emploi enregistrées (OEE cat. 1+2+3) sur l'année mobile octobre 2002 à septembre 2003

	Offres d'emploi enregistrées			Evolution		Oct 2002 à sept 2003		Ratio
	Oct 2000 à sept 2001 (1)	Oct 2001 à sept 2002 (2)	Oct 2002 à sept 2003 (3)	01/02 (2)/(1)	02/03 (3)/(2)	DEE (4)	% Femmes	DEE (2003) / OEE (2003) (4)/(3)
U1 Professions arts et spectacles	13	58	119	346,2	105,2	100	45,0	0,8
J3 Conducteurs de véhicules	88	99	103	12,5	4,0	223	8,5	2,2
T4 Agents d'entretien	126	131	87	4,0	- 33,6	251	90,0	2,9
S2 Employés et techniciens et agents de maîtrise hôtellerie	119	81	76	- 31,9	- 6,2	158	69,6	2,1
L0 Secrétaires	80	74	76	- 7,5	2,7	265	97,4	3,5
A1 Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	99	90	64	- 9,1	- 28,9	136	28,7	2,1
R1 Vendeurs	97	62	55	- 36,1	- 11,3	311	72,0	5,7
R2 Représentants	19	45	54	136,8	20,0	63	23,8	1,2
V4 Professions action soc, cult et sportives	88	84	53	- 4,5	- 36,9	135	67,4	2,5
T1 Employés de maison	85	60	52	- 29,4	- 13,3	258	98,4	5,0
Total des 10 premières FAP	814	784	739	- 3,7	- 5,7	1 900	67,4	2,6
Total toutes FAP	2 648	2 092	1 622	- 21,0	- 22,5	5 109	51,5	3,1

Source : DRTEFP Centre

Ces tableaux apportent un autre éclairage sur les métiers en tension. Le second tableau montre que parmi les FAP où les offres enregistrées sont les plus nombreuses figurent :

- d'une part des métiers où la demande d'emploi est très excédentaire par rapport à l'offre (plus de 3 demandes pour une offre : vendeurs, employés de maison, secrétaires... – qui figurent aussi dans le tableau recensant le plus grand nombre de demandes enregistrées
- et d'autre part des métiers où les « tensions » (et donc les difficultés de recrutement) sont (un peu) plus importantes : professions des arts et spectacles, représentants.

Le premier tableau montre aussi que d'autres métiers enregistrent des demandes importantes alors que les offres sont faibles : les ONQ des industries de process sont dans ce cas, les ouvriers non qualifiés de la mécanique également. Dans ces familles professionnelles, le nombre d'offres d'emploi déposées à l'ANPE est 5 à 6 fois inférieur au nombre de demandes enregistrées !

Les données sont disponibles à un niveau plus agrégé (pour 22 familles professionnelles, qui regroupent donc chacune un très grand nombre d'emplois/métiers¹) en années mobiles (octobre 2000 à septembre 2003) sur la zone d'emploi de Vendôme. Le tableau ci-dessous reprend les principales FAP :

	DEE en 2003	Variation 2002-2003 des DEE	OEE en 2003	Variation 2002-2003 des OEE	Ratio DEE/OEE 2001	Ratio DEE/OEE 2003
FAP Agriculture	263	10 %	94	- 35 %	1,3	2,8
FAP BTP	305	10 %	147	- 35 %	0,8	2,1
FAP Electricité-électronique	50	- 20 %	7	- 72 %	0,9	7,1
FAP mécanique-travail des métaux	579	5 %	139	-34 %	1,0	4,2
FAP industries de process	283	0,4 %	88	- 19 %	1,2	3,2
FAP maintenance	90	7 %	46	- 11 %	0,9	2,0
FAP des ingénieurs et cadres de l'industrie	28	- 10 %	12	9 %	1,6	2,3
FAP tourisme et transport	464	5 %	142	- 22 %	1,9	3,3
FAP informatique	27	29 %	7	40,0	2,3	4,4
FAP commerce	586	14 %	161	- 6 %	2,5	3,6
FAP hôtellerie-restauration-alimentation	286	26 %	174	- 7 %	0,8	1,6
FAP services aux particuliers	793	26 %	194	- 34 %	2,0	4,1
FAP Communication-information-spectacles	125	24 %	129	108 %	4,7	1,0
FAP Santé, action sociale, culturelle et sportive	181	10 %	86	-32 %	1,0	2,1

Source : DRTEFP Centre

Pour certaines FAP (ingénieurs et cadres de l'industrie), il est vraisemblable que seule une faible partie des offres passe par l'ANPE.

La chute des offres d'emploi et la forte hausse du ratio DEE/OEE est manifeste pour l'électricité-électronique et la mécanique - travail des métaux.

Les services aux particuliers enregistrent eux-aussi un très grand nombre de demandes, par rapport à des offres en forte diminution.

Par contre, les offres déposées progressent fortement dans la FAP « communication-information-spectacles », et cette FAP risque de connaître désormais des difficultés de recrutement (il y a autant d'offres que de demandes enregistrées).

Dans l'hôtellerie-restauration, le nombre de demandes est redevenu supérieur au nombre d'offres.

¹ A titre d'exemple, la FAP « BTP » regroupe près d'une quarantaine de « PCS » et près d'une trentaine de « ROME ».