

# LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES



## Approche structurelle en Poitou-Charentes

Septembre 2012

OREF POITOU-CHARENTES

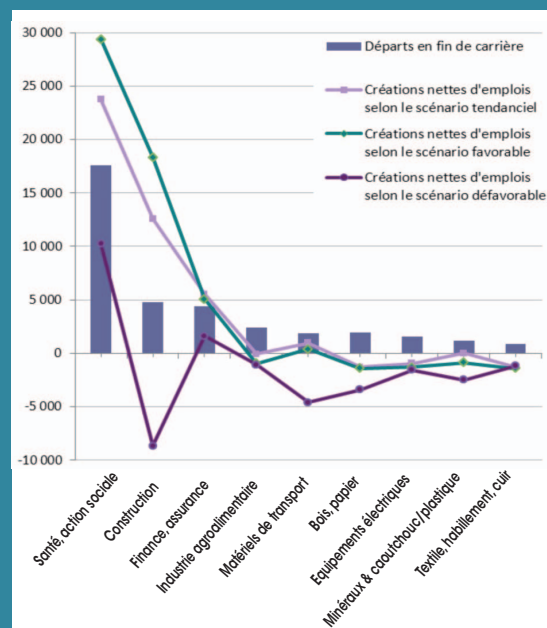
Les mutations s'opérant dans les secteurs peuvent avoir des impacts économiques et sociaux considérables sur les territoires. Face à ces enjeux, apparaît la nécessité d'anticiper les risques mais également les opportunités de ces mutations. Dans cette optique, cet outil se veut un premier élément de veille sur les évolutions structurelles à l'œuvre dans les secteurs. Il permet aussi d'apprécier la sensibilité des secteurs aux phénomènes conjoncturels et de mieux prévoir les impacts potentiels de ces événements.

L'anticipation des mutations de l'économie et des transformations de l'appareil productif repose sur des réflexions prospectives qui amènent les acteurs à s'interroger sur les facteurs d'évolutions, les futurs possibles ou envisageables, les mécanismes à l'œuvre et les leviers d'actions mobilisables pour inverser ou asseoir une tendance observée sur un territoire. Pour alimenter les débats, ces démarches peuvent s'appuyer sur des travaux de projection quantitative. Pour accompagner les réflexions portant sur l'impact des mutations économiques sur le marché du travail, l'ARFTLV a ainsi engagé, avec ses partenaires, un exercice de projection des besoins en recrutement à l'horizon 2020. L'outil mobilisé dans ce cadre s'est attaché à réaliser des projections d'emplois pour évaluer les créations et suppressions nettes d'emplois et estimer les futurs départs en fin de carrière.

Ces travaux ont en premier lieu permis d'apprécier l'impact des fluctuations économiques sur l'emploi. En appliquant différents scénarios, tendanciel, favorable ou défavorable, les travaux identifient clairement les secteurs sensibles aux aléas conjoncturels (BTP, industrie automobile et aéronautique, métallurgie, transport, services opérationnels, immobilier...) et les secteurs résistants (conseil et assistance, finances, services informatiques, santé et action sociale, administration, R&D...).

Les résultats montrent par ailleurs que quel que soit le scénario retenu, le solde entre variations nettes d'emplois et départs en fin de carrière serait globalement positif pour le territoire régional. Les besoins en recrutement porteraient ainsi sur des volumes estimés entre 44 000 et 180 000 personnes d'ici 2020. Pour deux des hypothèses retenues (scénarios tendanciel et favorable), seul le secteur du textile et habillement afficherait des suppressions nettes d'emplois supérieures aux départs à la retraite. Pour un scénario plus pessimiste, d'autres secteurs affichant une faible résilience aux chocs conjoncturels pourraient aussi être destructeurs d'emplois (fabrication de produits minéraux et de produits en caoutchouc, plastique, métallurgie, fabrication de matériels de transport, BTP, transport, services opérationnels...). A l'inverse, certains secteurs afficheraient pour leur part des volumes de créations nettes d'emplois conséquents et de nombreux départs en retraite, et ce quel que soit le scénario. Ces secteurs connaîtraient ainsi d'importants besoins en recrutement, c'est le cas de la santé et l'action sociale, les services informatiques, le conseil et assistance, l'administration, la finance et assurance...

Estimation des créations et suppressions nettes d'emplois et des départs en fin de carrière à l'horizon 2020 en Poitou-Charentes pour neuf secteurs clés



Sources : INSEE (RP, ESTEL et DADS) - traitement ARFTLV

Note de lecture : Selon le scénario tendanciel, à l'horizon 2020, l'industrie agroalimentaire enregistrerait la perte de 100 emplois. Dans un même temps, le secteur verrait près de 2 300 de ses salariés partir en retraite. Les besoins en recrutement seront donc de l'ordre de 2 200 personnes d'ici 2020.

### MÉTHODOLOGIE

Le modèle s'appuie sur l'hypothèse que « toutes choses égales par ailleurs, les tendances se poursuivent ». Il retient un scénario tendanciel dans lequel l'emploi évolue au même rythme que sur la tendance lourde.

Le modèle retient également un scénario favorable et défavorable pour mesurer les variations d'emploi dans le cas où des périodes de crise et de reprise, comme celles connues dans le passé, se renouvelaient.

Les départs en fin de carrière sont pour leur part estimés sur une hypothèse de départ à l'âge de 62 ans.

Pour en savoir plus sur la démarche et retrouver l'ensemble des résultats, consultez la publication Convergences n°39 « Prospective 2020 ».

*Au-delà des projections quantitatives, il est nécessaire de s'interroger sur les dynamiques sectorielles, d'apprécier les déterminants de l'emploi et décrypter les enjeux de chaque secteur. Pour y contribuer, les pages suivantes présentent les chiffres et informations clés de neuf secteurs d'activités. Ceux-ci ont été sélectionnés compte tenu de leur poids et de leur spécificité en région mais également compte tenu des questions qui, en cas de restructuration, pourraient survenir en termes d'insertion des jeunes, d'emploi des seniors, de reclassement de salariés de premiers niveaux de qualification et de fragilité économique d'un territoire.*



# Santé et action sociale

| Emploi            |                     |                 |                          |                      |                         | Evolution de l'emploi           |                               |                   | Qualification                 |                       |                         |                             | Tissu productif     |                          |  | Marché du travail             |                          |
|-------------------|---------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Effectifs en 2009 | Poids dans l'emploi | Part des femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans et + | ETP intérimaires (2011) | Tendancielle (TCAM 2000 / 2008) | Durant la crise (2008 / 2009) | Depuis début 2010 | Part des ouvriers et employés | Part des non diplômés | Nbre d'apprentis (2011) | Nbre contrats de pro (2011) | Nbre d'étab. (2011) | Taille moyenne des étab. | Part de l'emploi dans les grands étab. | Nbre d'offres d'emploi (2011) | Part des offres durables |
| 112 284           | 18,5%               | 83,6%           | 5,6%                     | 31,0%                | 293<br>↗↗               | 2,3%                            | ↗↗                            | ↗                 | 73,3%                         | 23,2%                 | 111                     | 126                         | 13 643              | 7                        | 34,6%                                  | 8 659<br>↗↗                   | 32,6%                    |

Sources : INSEE, DIRECCTE, Pôle Emploi et DARES. TCAM = taux de croissance annuel moyen

- Premier pourvoyeur et premier créateur d'emplois en région.
- Progression de l'emploi constante et plus rapide qu'au niveau national.
- Part élevée de salariés seniors (31% contre 26,6% pour la moyenne régionale) et faible représentation des jeunes (5,6% contre 9,5% pour la moyenne régionale).
- Secteur marqué par l'hétérogénéité des situations de travail (contrats et professions) et des employeurs (secteur privé et public, à but lucratif ou non lucratif).

## Enjeux, stratégies et prospective

- Difficultés de recrutement des personnes qualifiées dans les zones rurales et périurbaines.
- Problématique de l'offre : sous-démographie médicale et inégalité territoriale dans l'offre de soins.
- Organisation de plus en plus centrée sur le maintien à domicile plutôt que l'accueil en structure.
- Enjeux financiers liés à la prise en charge de la dépendance.
- Enjeux autour de la construction de passerelles entre les métiers du sanitaire et du social.
- Développement technologique : domotique, aide technique à la mobilité, assistance robotique...
- Prospective : création d'emplois due aux besoins croissants (vieillesse, dépendance, développement de certaines pathologies, affaiblissement du lien social). L'emploi progresserait à un rythme moins soutenu (contraintes sur les budgets publics). Liés aux départs en retraite, des recrutements massifs sont à prévoir (entre 27 000 et 47 000 à l'horizon 2020).

## Principaux établissements au 31/12/2011

CHU de Poitiers (5 000 salariés et +)  
CH d'Angoulême (2 000 à 4 999 salariés)  
CH de Saintonge (2 000 à 4 999 salariés)  
CH de Niort (2 000 à 4 999 salariés)  
CHG de Rochefort (2 000 à 4 999 salariés)

Source : SIRENE (2011)

# Construction et travaux publics

| Emploi            |                     |                 |                          |                      |                         | Evolution de l'emploi           |                               |                   | Qualification                 |                       |                         |                             | Tissu productif     |                          |  | Marché du travail             |                          |
|-------------------|---------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Effectifs en 2009 | Poids dans l'emploi | Part des femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans et + | ETP intérimaires (2011) | Tendancielle (TCAM 2000 / 2008) | Durant la crise (2008 / 2009) | Depuis début 2010 | Part des ouvriers et employés | Part des non diplômés | Nbre d'apprentis (2011) | Nbre contrats de pro (2011) | Nbre d'étab. (2011) | Taille moyenne des étab. | Part de l'emploi dans les grands étab. | Nbre d'offres d'emploi (2011) | Part des offres durables |
| 41 697            | 6,9%                | 10,1%           | 20,5%                    | 18,5%                | 2 963<br>↘↘             | 2,6%                            | ↘                             | →                 | 85,1%                         | 25,4%                 | 3 434                   | 111                         | 16 627              | 3                        | 0,0%                                   | 4 641<br>↗                    | 62,4%                    |

Sources : DIRECCTE, INSEE, Pôle Emploi, Région, URSSAF. TCAM = taux de croissance annuel moyen ; Grands établissements = effectif > 200 salariés

- Premier pourvoyeur d'emplois intérimaires, le secteur représente 20% du travail temporaire en région.
- Durant la crise, resserrement de l'emploi permanent et impact plus important encore sur l'emploi intérimaire. Depuis 2010, l'emploi permanent peine à progresser et l'emploi intérimaire n'a pas retrouvé son niveau d'avant crise.
- Secteur d'insertion professionnelle, il est le 1er employeur de jeunes et d'apprentis.
- Faible représentation des femmes (10 % contre 53,7% pour la moyenne régionale).
- Salariés seniors peu représentés (18% contre 27% en moyenne régionale), ce qui est lié à la pénibilité physique des métiers.
- Part des non diplômés plus élevée que la moyenne régionale (25% contre 21%).
- Difficulté de recrutement sur les métiers de la maçonnerie.

## Enjeux, stratégies et prospective

- Sensibilité du secteur à la conjoncture, aux investissements publics et aux politiques d'aide au financement des logements.
- Impacts positifs attendus de l'aménagement de la ligne LVG SEA.
- Intégration croissante des logiques environnementales (énergies renouvelables, basse consommation...) notamment pour répondre aux exigences réglementaires (RT 2012) ; Impact de l'éco-construction sur le contenu de certains métiers (plombier, couvreurs...) et sur l'organisation des chantiers.
- Orientations CPRDFP : adapter l'appareil de formation aux logiques du développement durable, valoriser la VAE, accompagner la reconversion des salariés, valoriser les métiers auprès des femmes, lutter contre les comportements à risque, mise en réseau des éco-artisans.
- Prospective : activité poussée par la démographie et le développement des besoins (multiplication des logements liée à la baisse de la taille des ménages, nouvelles fonctionnalités adaptées à une population vieillissante). Selon l'INSEE, 9 000 logements construits par an seraient nécessaires aux besoins des ménages picot-charentais. Le secteur est très dépendant de la conjoncture, l'estimation de ses besoins en recrutements est délicate : entre 23 000 et - 3 800 à l'horizon 2020.

## Principaux établissements au 31/12/2011

Sacer atlantique (100 à 250 salariés)  
Etab. Boutillet SAS (100 à 250 salariés)  
SPIE Batignolles (100 à 250 salariés)  
Société M.R.Y (100 à 250 salariés)  
Forclum (100 à 250 salariés)  
Littoral Construction (100 à 250 salariés)

Source : DIMMO - DIRECCTE (2012)

# Finance et assurance

| Emploi            |                     |                 |                          |                      |                         | Evolution de l'emploi           |                               |                   | Qualification                 |                       |                         |                             | Tissu productif     |                          |  | Marché du travail             |                          |
|-------------------|---------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Effectifs en 2009 | Poids dans l'emploi | Part des femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans et + | ETP intérimaires (2011) | Tendancielle (TCAM 2000 / 2008) | Durant la crise (2008 / 2009) | Depuis début 2010 | Part des ouvriers et employés | Part des non diplômés | Nbre d'apprentis (2011) | Nbre contrats de pro (2011) | Nbre d'étab. (2011) | Taille moyenne des étab. | Part de l'emploi dans les grands étab. | Nbre d'offres d'emploi (2011) | Part des offres durables |
| 24 950            | 4,1%                | 61,1%           | 5,7%                     | 28,2%                | 160<br>↘                | 2,2%                            | ↗                             | ↗                 | 43,9%                         | 8,3%                  | 279                     | 224                         | 5 082               | 5                        | 40,0%                                  | 2 345<br>↗↗↗                  | 44,6%                    |

Sources : DIRECCTE, INSEE, Pôle Emploi, Région, URSSAF. TCAM = taux de croissance annuel moyen ; Grands établissements = effectif > 200 salariés

- Secteur spécifique représentant 4,1% de l'emploi contre 3,4 % en France.
- Présence importante des acteurs de l'économie sociale et solidaire.
- Emploi concentré dans de grands établissements et sur l'agglomération niortaise.
- Progression de l'emploi constante et plus rapide qu'au niveau national.
- Faible représentation des jeunes (5,7% contre 9,5% pour la moyenne régionale), ce qui est lié au niveau de qualification requis pour entrer dans le secteur.
- Niveau de qualification des emplois plus élevé qu'en moyenne dans les autres secteurs.

## Enjeux, stratégies et prospective

- Concurrence liée à l'apparition de nouveaux acteurs sur le marché (grande distribution, banques directes...).
- Stratégie de fusion/acquisition, développement des plateformes communes d'information, stratégie de fidélisation des clients et montée en gamme de l'offre (personnalisation de la relation-client, dimension assistance / conseil...).
- Orientations CPRDFP : Renforcer l'approche commerciale dans les parcours de formation et faciliter le développement de l'apprentissage post-bac.
- Prospective : progression de l'emploi tirée par la demande. Externalisation et automatisation d'une partie des services, avec développement des outils numériques. Marges de manœuvre existantes grâce à l'innovation de produits et de process. Développement potentiel sur certains segments (capital investissement, micro-crédit, titres européens). Avec les départs en retraite et la croissance attendue de l'emploi, les besoins en recrutement sont estimés entre 6 000 et 10 000 à l'horizon 2020.

## Principaux établissements au 31/12/2011

MAIF (2 000 à 4 999 salariés)  
Caisse régionale Crédit Agricole Mutuel 17-79 (1 500 à 2 000 salariés)  
Inter Mutuelles Assistance (1 500 à 2 000 salariés)  
MACIF (1 000 à 1 499 salariés)  
GRAMA Centre Atlantique (1 000 à 1 499 salariés)

Source : DIMMO - DIRECCTE (2012)

# Industrie agro-alimentaire

| Emploi            |                     |                 |                          |                      |                         | Evolution de l'emploi           |                               |                   | Qualification                 |                       |                         |                             | Tissu productif     |                          |  | Marché du travail             |                          |
|-------------------|---------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Effectifs en 2009 | Poids dans l'emploi | Part des femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans et + | ETP intérimaires (2011) | Tendancielle (TCAM 2000 / 2008) | Durant la crise (2008 / 2009) | Depuis début 2010 | Part des ouvriers et employés | Part des non diplômés | Nbre d'apprentis (2011) | Nbre contrats de pro (2011) | Nbre d'étab. (2011) | Taille moyenne des étab. | Part de l'emploi dans les grands étab. | Nbre d'offres d'emploi (2011) | Part des offres durables |
| 17 198            | 2,8%                | 42,8%           | 14,0%                    | 23,1%                | 1 440                   | -0,3%                           | ↘                             | →                 | 82,1%                         | 25,3%                 | 1 192                   | 46                          | 2 363               | 7                        | 20,3%                                  | 1 798                         | 53,2%                    |

Sources : DIRECCTE, INSEE, Pôle Emploi, Région, URSSAF/TCAM = taux de croissance annuel moyen ; Grands établissements = effectif > 200 salariés

- Première industrie exportatrice et premier employeur industriel.
- Recours important au travail saisonnier et au travail temporaire.
- Légère dégradation de l'emploi ces dernières années, essentiellement imputable aux industries des viandes et du lait.
- Main-d'œuvre relativement jeune et représentation importante des femmes.
- Faible taux d'encadrement et part des non diplômés plus élevée que la moyenne régionale (25% contre 21%).
- Déficit d'image et d'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes.
- Difficultés de recrutement sur les postes de conduite d'équipement de production alimentaire.

## Principaux établissements au 31/12/2011

Soc. Jas Hennessy et Compagnie (500 à 749 salariés)  
Cooperl Arc Atlantique (500 à 749 salariés)  
Loeul-Piriol (250 à 499 salariés)  
Gastronome Industrie Sévrienne (2 étab. de 250 à 499 sal.)  
Soc. Fromagère de Riblaire (250 à 499 salariés)  
Marie (250 à 499 salariés)  
Source : DMMO - DIRECCTE (2012)

## Enjeux, stratégies et prospective

- Secteur confronté à l'élévation du coût des matières premières et à la pression des chaînes de distribution.
- Réglementations sanitaires et environnementales croissantes et exigence accrue des consommateurs (qualité, traçabilité, praticité...).
- Concurrence internationale intensifiée (Europe de l'ouest, Brésil...)
- Stratégie de fusion / acquisition, d'innovation et de production à plus forte valeur ajoutée (produits naturels, labélisés, qualité nutritionnelle, amélioration des emballages ...) et diversification des canaux de distribution.
- Orientations CPRDFP : améliorer l'image du secteur, prendre en compte les nouvelles attentes des consommateurs et accompagner la reprise d'entreprise.
- Prospective : bonne résistance aux chocs extérieurs et réactivité aux attentes des consommateurs grâce aux efforts d'innovation. Les mutations de l'appareil productif (innovation, durcissement réglementaire, réorganisation des process) génèrent des besoins accrus sur les postes qualifiés au détriment des peu qualifiés. Les besoins en recrutements sont entre 1 300 et 2 300 à l'horizon 2020, peut-être plus selon le turnover dans les entreprises.

# Fabrication de matériels de transport

| Emploi            |                     |                 |                          |                      |                         | Evolution de l'emploi           |                               |                   | Qualification                 |                       |                         |                             | Tissu productif     |                          |  | Marché du travail             |                          |
|-------------------|---------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Effectifs en 2009 | Poids dans l'emploi | Part des femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans et + | ETP intérimaires (2011) | Tendancielle (TCAM 2000 / 2008) | Durant la crise (2008 / 2009) | Depuis début 2010 | Part des ouvriers et employés | Part des non diplômés | Nbre d'apprentis (2011) | Nbre contrats de pro (2011) | Nbre d'étab. (2011) | Taille moyenne des étab. | Part de l'emploi dans les grands étab. | Nbre d'offres d'emploi (2011) | Part des offres durables |
| 10 658            | 1,8%                | 21,2%           | 4,1%                     | 30,3%                | 1 180                   | -0,1%                           | ↘↘                            | ↘                 | 61,4%                         | 20,7%                 | 175                     | 42                          | 180                 | 55                       | 70,4%                                  | 515                           | 43,5%                    |

Sources : DIRECCTE, INSEE, Pôle Emploi, Région, URSSAF/TCAM = taux de croissance annuel moyen ; Grands établissements = effectif > 200 salariés

- Recours important au travail temporaire (10% de la force de travail)
- Concentration de l'emploi dans de grands établissements et sur certains territoires (Nord Deux-Sèvres, Châtelleraut, Poitiers, La Rochelle et Saintonge-maritime)
- Progression de l'emploi dans l'aéronautique, le ferroviaire et le naval et contraction de la main-d'œuvre dans l'automobile.
- Secteur durement impacté par la crise et continuant à enregistrer une dégradation de l'emploi.
- Faible représentation des jeunes (4,1% contre 9,5% pour la moyenne régionale) et part élevée des salariés seniors (30% contre 26,8% pour la moyenne).

## Enjeux, stratégies et prospective

- Fortes contraintes imposées aux sous-traitants (baisse des coûts, flexibilité...) et forte dépendance vis-à-vis des donneurs d'ordre.
- Nécessaire stratégie de diversification des portefeuilles-clients et d'une production à plus forte valeur ajoutée s'appuyant sur une innovation permanente (produits et process).
- Enjeu de la mise en réseau des PME pour accroître les capacités d'innovation et de recherche de nouveaux débouchés.
- Contexte marqué par les enjeux environnementaux et par l'évolution des modes de déplacement (moteurs hybrides, électriques...).
- Orientations CPRDFP : développer la formation continue et la VAE, assurer la pérennité de certaines compétences (ex : soudure), communiquer sur les métiers auprès du public féminin, adapter l'appareil de formation aux nouvelles technologies.
- Prospective : Production de l'aéronautique, du ferroviaire et du naval amenée à augmenter au profit des emplois des fournisseurs et sous-traitants, plus que pour les emplois directs. Pour l'automobile, recombinaison de l'activité et de l'emploi suivant les changements technologiques et les nouvelles attentes, en fonction de la vitesse de pénétration du marché par les nouvelles technologies. Compte tenu de la forte sensibilité du secteur à la conjoncture, l'estimation des besoins en recrutement est délicate : entre - 2 600 et 2 800 personnes à l'horizon 2020.

## Principaux établissements au 31/12/2011

Alstom Transport SA (1 000 à 1 499 salariés)  
EADS Sogerma (750 à 999 salariés)  
Autoliv-Isodelta (500 à 749 salariés)  
Valeo Systèmes d'essuyage (500 à 749 salariés)  
Magneti Marelli France (500 à 749 salariés)  
DCNS (500 à 749 salariés)  
Heuliez Bus (250 à 499 salariés)  
Heuliez SAS (250 à 499 salariés)  
Source : DMMO - DIRECCTE (2012)

# Industrie du bois et du papier et imprimerie

| Emploi            |                     |                 |                          |                      |                         | Evolution de l'emploi           |                               |                   | Qualification                 |                       |                         |                             | Tissu productif     |                          |  | Marché du travail             |                          |
|-------------------|---------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Effectifs en 2009 | Poids dans l'emploi | Part des femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans et + | ETP intérimaires (2011) | Tendancielle (TCAM 2000 / 2008) | Durant la crise (2008 / 2009) | Depuis début 2010 | Part des ouvriers et employés | Part des non diplômés | Nbre d'apprentis (2011) | Nbre contrats de pro (2011) | Nbre d'étab. (2011) | Taille moyenne des étab. | Part de l'emploi dans les grands étab. | Nbre d'offres d'emploi (2011) | Part des offres durables |
| 10 541            | 1,7%                | 25,0%           | 7,1%                     | 23,4%                | 937                     | -2,3%                           | ↘↘                            | ↘                 | 79,9%                         | 26,4%                 | 224                     | 15                          | 1 024               | 11                       | 14,9%                                  | 541                           | 52,7%                    |

Sources : DIRECCTE, INSEE, Pôle Emploi, Région, URSSAF/TCAM = taux de croissance annuel moyen ; Grands établissements = effectif > 200 salariés

- Secteur très spécifique occupant un poids dans l'emploi deux fois supérieur au niveau national.
- Concentration de l'emploi en Charente (Angoulême, Cognac et Sud-Charente).
- Depuis 2000, baisse continue de l'emploi, accentuée lors du retournement conjoncturel de 2008.
- Faible représentation des jeunes (7% des emplois contre 9,5% pour la moyenne régionale).
- Niveau de qualification des emplois en moyenne plus faible que dans les autres secteurs et part des non diplômés supérieure à la moyenne régionale (26% contre 21%).

## Enjeux, stratégies et prospective

- Attention des pouvoirs publics envers la filière bois (ex : Contrat d'objectif territorial, Plan "Bois Energie")
- Nécessaire stratégie de différenciation (certification, service client) et d'innovation (éco-emballage).
- Pour le bois-papier : perspectives dans le marché du bois-énergie et utilisation croissante du bois dans la construction. Pour l'imprimerie, impact négatif du numérique, enjeux liés à l'intégration des étapes de fabrication et aux enjeux environnementaux (réduction des déchets, utilisation d'encre végétales).
- Orientations CPRDFP : accompagner le développement du secteur du nautisme (charpentier de marine), conforter la filière « maison ossature bois », communiquer sur une image juste des métiers, intégrer des modules de formation sur les enjeux du développement durable...
- Prospective : le déclin de l'emploi se poursuivrait. Les départs en retraite provoqueraient des besoins en recrutement limités.

## Principaux établissements au 31/12/2011

CIE Européenne Emballage Robert Schisler (250 à 499 sal.)  
Leul Menuiseries (250 à 499 salariés)  
Amcor Flexibles France (250 à 499 salariés)  
Aubin Imprimeur (100 à 250 salariés)  
Ofor Godard (100 à 250 salariés)  
Source : DMMO - DIRECCTE (2012)



# Fabrication d'équipements électriques

| Emploi            |                     |                 |                          |                      |                         | Evolution de l'emploi           |                               |                   | Qualification                 |                       |                         |                             | Tissu productif     |                          |  | Marché du travail             |                          |
|-------------------|---------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Effectifs en 2009 | Poids dans l'emploi | Part des femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans et + | ETP intérimaires (2011) | Tendancielle (TCAM 2000 / 2008) | Durant la crise (2008 / 2009) | Depuis début 2010 | Part des ouvriers et employés | Part des non diplômés | Nbre d'apprentis (2011) | Nbre contrats de pro (2011) | Nbre d'étab. (2011) | Taille moyenne des étab. | Part de l'emploi dans les grands étab. | Nbre d'offres d'emploi (2011) | Part des offres durables |
| 7 212             | 1,2%                | 36,1%           | 3,6%                     | 34,4%                | 470<br>↘↘↘              | -2,5%                           | ↘↘                            | ↘↘                | 63,8%                         | 19,6%                 | 75                      | 60                          | 82                  | 85                       | 71,1%                                  | 273<br>↗↗↗                    | 47,3%                    |

Sources : DIRECCTE, INSEE, Pôle Emploi, Région, URSSAF/TCAM = taux de croissance annuel moyen ; Grands établissements = effectif > 200 salariés

- Secteur très spécifique, occupant un poids dans l'emploi deux fois supérieur au niveau national.
- Emploi concentré dans de grands établissements et sur les zones d'emploi d'Angoulême, de Poitiers et du Sud Deux-Sèvres.
- Erosion continue de l'emploi, essentiellement imputable aux activités de fabrication des moteurs, générateurs et transformateurs électriques et de fabrication de piles et accumulateurs électriques.
- Très faible représentation des jeunes et part des salariés seniors très importante (34,4% contre 26,8% en moyenne régionale).
- Secteur industriel parmi les plus féminisés. Les femmes sont plus représentées qu'au niveau national (36% contre 31%).

## Principaux établissements au 31/12/2011

Moteurs Leroy Somer  
(un étab. de 500 à 749 sal. et 2 étab. de 250 à 499 salariés)  
SAFT (deux étab. de 500 à 749 salariés)  
ECE (500 à 749 salariés)  
Schneider Electric France (250 à 499 salariés)

Source : DMMO -DIRECCTE (2012)

## Enjeux, stratégies et prospective

- Secteur marqué par une réglementation croissante (sécurité, recyclage des déchets ...) et par une évolution des technologies rapide et permanente.
- Concurrence internationale féroce et risque de délocalisation des unités de production.
- Nécessaire amélioration de la compétitivité (délai, qualité, réactivité...) et production à plus forte valeur ajoutée (innovation produits et process).
- Partenariat à encourager avec l'enseignement supérieur sur la veille et le développement technologiques.
- Opportunités de marché liées au développement durable (batteries pour voiture électrique, transformateurs pour énergies renouvelables...) et à l'émergence de nouvelles démarches industrielles (ex : mécatronique).
- Orientations CPRDFP : développer la formation continue et assurer une veille sur les innovations technologiques et adapter l'appareil de formation en conséquent.
- Prospective : Réduction de la production de matériels informatiques, de transmission et de téléphonie, au profit du matériel médico-chirurgical. Recomposition de l'activité en faveur des produits liés aux changements technologiques (moteurs électriques), mais qui dépendra de la diffusion du véhicule électrique. Le déclin de l'emploi se poursuivrait, mais les départs en retraite génèreraient des besoins en recrutement estimés entre 20 et 600 personnes à l'horizon 2020.

# Fabrication de produits minéraux et de produits en caoutchouc et en plastique

| Emploi            |                     |                 |                          |                      |                         | Evolution de l'emploi           |                               |                   | Qualification                 |                       |                         |                             | Tissu productif     |                          |  | Marché du travail             |                          |
|-------------------|---------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Effectifs en 2009 | Poids dans l'emploi | Part des femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans et + | ETP intérimaires (2011) | Tendancielle (TCAM 2000 / 2008) | Durant la crise (2008 / 2009) | Depuis début 2010 | Part des ouvriers et employés | Part des non diplômés | Nbre d'apprentis (2011) | Nbre contrats de pro (2011) | Nbre d'étab. (2011) | Taille moyenne des étab. | Part de l'emploi dans les grands étab. | Nbre d'offres d'emploi (2011) | Part des offres durables |
| 7 128             | 1,2%                | 21,8%           | 5,4%                     | 24,4%                | 689<br>↘                | -1,2%                           | ↘↘↘                           | ↘                 | 75,0%                         | 26,0%                 | 112                     | 42                          | 569                 | 13                       | 18,6%                                  | 351<br>↗                      | 53,0%                    |

Sources : DIRECCTE, INSEE, Pôle Emploi, Région, URSSAF/TCAM = taux de croissance annuel moyen ; Grands établissements = effectif > 200 salariés

- Depuis 2000, baisse modérée de l'emploi qui s'est accentuée en 2008. Depuis 2010, la contraction de la main d'œuvre est revenue au même rythme qu'avant la crise.
- Niveau de qualification des emplois en moyenne plus faible que dans les autres secteurs et part des non diplômés supérieure à la moyenne régionale (26% contre 21%).
- Faible représentation des jeunes (5,4% contre 9,5% pour la moyenne régionale).
- La Charente affiche une spécialisation sur ce secteur et accueille un pôle dédié à la filière emballage-conditionnement-packaging (Atlanpack).

## Principaux établissements au 31/12/2011

Terreal (250 à 499 salariés)  
Saint Gobain Emballage (250 à 499 salariés)  
Millet Portes et Fenêtres (250 à 499 salariés)  
Monier (250 à 499 salariés)  
Saint-Gobain Glass Solutions  
Menuisiers (100 à 249 salariés)

Source : DMMO -DIRECCTE (2012)

## Enjeux, stratégies et prospective

- Activité dépendante de la santé économique des secteurs clients (BTP, industrie des spiritueux, automobile ...).
- Contraintes environnementales croissantes (ex : traitement des rejets) et générant des coûts pour modifier les procédés de fabrication.
- Secteur fragilisé par l'élévation du coût des matières premières, la délocalisation de certains clients et la concurrence internationale accrue.
- Nécessaire stratégie de différenciation (réactivité, flexibilité...) impliquant une réorganisation des processus productifs et nécessaire montée en gamme des produits.
- Prise en compte des logiques du développement durable : utilisation de matières recyclables, développement de nouveaux produits (ex : éco-emballage)...
- Orientations CPRDFP : Développer l'offre de formation en alternance, le parrainage et le tutorat.
- Prospective : Concentration de la production à proximité des gisements de ressources naturelles et des marchés en expansion. Les besoins en recrutement concerneront surtout les postes qualifiés. Selon le dynamisme du secteur, cela déboucherait sur un besoin de 1 000 personnes ou une perte d'emplois équivalente.

# Textile, habillement et cuir

| Emploi            |                     |                 |                          |                      |                         | Evolution de l'emploi           |                               |                   | Qualification                 |                       |                         |                             | Tissu productif     |                          |  | Marché du travail             |                          |
|-------------------|---------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|--|-------------------------------|--------------------------|
| Effectifs en 2009 | Poids dans l'emploi | Part des femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans et + | ETP intérimaires (2011) | Tendancielle (TCAM 2000 / 2008) | Durant la crise (2008 / 2009) | Depuis début 2010 | Part des ouvriers et employés | Part des non diplômés | Nbre d'apprentis (2011) | Nbre contrats de pro (2011) | Nbre d'étab. (2011) | Taille moyenne des étab. | Part de l'emploi dans les grands étab. | Nbre d'offres d'emploi (2011) | Part des offres durables |
| 3 162             | 0,5%                | 68,2%           | 3,4%                     | 38,5%                | 238<br>↗↗               | -7,9%                           | ↘↘↘                           | ↘↘↘               | 81,1%                         | 37,5%                 | 17                      | 22                          | 545                 | 7                        | 28,3%                                  | 246<br>→                      | 32,5%                    |

Sources : DIRECCTE, INSEE, Pôle Emploi, Région, URSSAF/TCAM = taux de croissance annuel moyen ; Grands établissements = effectif > 200 salariés

- Secteur structurellement en déclin enregistrant une dégradation continue de l'emploi. Notons toutefois une hausse des emplois intérimaires depuis 2007.
- Concentration de l'emploi dans de grands établissements et sur Châtelleraut, Angoulême et le Nord Deux-Sèvres.
- Emplois de faible niveau de qualification et part des non diplômés très supérieure à la moyenne régionale (37,5% contre 21%).
- Population salariée féminine et vieillissante : les jeunes sont très faiblement représentés et la part des seniors est très importante (38,5% contre 26,8% pour la moyenne régionale).

## Enjeux, stratégies et prospective

- Secteur très exposé à la concurrence des pays à bas coûts.
- Positionnement indispensable sur les marchés de niche et production à forte valeur ajoutée (habillement de luxe, textile technique ou automobile ...).
- Orientations CPRDFP : adapter les formations aux évolutions techniques nécessaires à la survie de l'emploi, développer le parrainage, anticiper les reconversions au niveau des territoires, accompagner le développement de l'innovation dans les TPE en favorisant la mutualisation des expériences, veiller aux possibilités de relocalisation des entreprises.
- Prospective : secteur vulnérable dont le maintien dépendra de sa capacité à se différencier et renouveler ses produits. Le déclin de l'emploi se poursuivrait et ne pourrait être en totalité compensé par les futurs départs en retraite. Destructions d'emplois estimées entre 300 et 500.

## Principaux établissements au 31/12/2011

Aigle International (500 à 749 salariés)  
Ateliers réunis du Centre Ouest (250 à 499 salariés)  
Silac (100 à 250 salariés)  
JC Confection (100 à 250 salariés)  
Etablissements J. Rondinaud (100 à 250 salariés)

Source : DMMO -DIRECCTE (2012)