



DIAGNOSTIC TERRITORIAL SOCIO-ÉCONOMIQUE

“ TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION SAUMUR VAL DE LOIRE



NOVEMBRE
2020



Jackie Goulet
président de la
Communauté
d'Agglomération
Saumur Val de Loire,
maire de la Ville de
Saumur



Guy Bertin
vice-président en charge
de l'emploi, de la for-
mation, de l'insertion et
de la mise en œuvre du
Territoire Zéro Chômeur
de Longue Durée,
maire de Neuillé



ÉDITO

Tout territoire se caractérise par un ensemble de facteurs socio-économiques : taux de chômage, vieillissement ou renouvellement de la population active, création, développement, mutation ou disparition d'entreprises, de secteurs d'activités...

La GPECT apparaît comme un outil d'anticipation pertinent en réponse aux mutations socio-économiques. Elle s'appuie sur un large partenariat et une dimension de dialogue social. Elle doit contribuer à renforcer ou maintenir l'attractivité des territoires à travers la valorisation des ressources existantes, leur correspondance avec les besoins territoriaux, et leur adaptation aux évolutions du tissu économique et social à venir.

L'enjeu est de mettre en œuvre, au préalable, une démarche de travail concertée, propre à donner de la cohérence à des informations d'origines très diverses dans un souci d'appropriation des réalités locales.

C'est dans ce cadre que la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire a souhaité produire un diagnostic socio-économique décliné à l'échelle de son territoire.

Outre une juxtaposition de chiffres et de cartes, ce document s'appuie sur les caractéristiques socio-démographiques, les compétences des actifs et la situation du marché du travail afin de mettre en lumière les forces et les faiblesses du territoire, de cibler les priorités et d'en dégager les enjeux, particulièrement dans un contexte de crise économique accentuée.

Un document de travail qui saura satisfaire les différents partenaires souhaitant agir efficacement en faveur du développement de l'emploi et mettre en place ou conseiller des stratégies éclairées par une véritable connaissance de notre zone d'emploi.

Ce travail de diagnostic de terrain sera complété d'un regard rétrospectif dans le but d'une vision prospective mieux établie dans chacun des domaines de compétences liées à l'emploi, à la formation et à l'insertion.

Nous espérons que ce diagnostic socio-économique sera une source de débats et d'inspiration. Nous vous en souhaitons une bonne lecture.



MÉTHODOLOGIE



Ce diagnostic est destiné à tous ceux qui s'intéressent à la situation socio-économique du territoire Saumur Val de Loire.

Il propose un référentiel actualisé sur le territoire dans son contexte régional, les caractéristiques de sa population, de ses actifs, la situation du marché du travail.

Il identifie les enjeux du renouvellement des emplois.

A noter qu'aucune des sources d'informations n'est parfaitement adaptée à l'observation détaillée soit du fait des données étudiées ou de leur manque d'exhaustivité. Aussi, nous utiliserons les principales bases de données suivantes qui sont théoriquement les plus complètes :

- les bases de données de l'INSEE et de l'ORES des Pays de la Loire (*population, établissements et postes salariés, création d'entreprises*),
- les bases de données de l'Acoss et l'Urssaf (*emploi privé*),
- la base de données de la MSA (*emploi agricole*),
- les bases de données de Pôle emploi, de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) du ministère du Travail et de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) (*marché du travail*).



LES CLÉS DE LECTURE DU DOCUMENT



TERRITOIRE OBSERVÉ

Les données sont communiquées à l'échelle de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire et de la zone d'emploi de Saumur (98 % des communes de l'Agglomération Saumur Val de Loire).

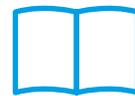
Dans la mesure du possible, nous proposons une comparaison avec différentes échelles : le département de Maine-et-Loire, la région des Pays de la Loire, d'autres EPCI et le territoire national afin de replacer le territoire de Saumur Val de Loire dans un contexte géographique plus large.



CONTENU DU DOCUMENT DE DIAGNOSTIC

Quatre types d'informations sont fournis :

- Des informations sur l'organisation du territoire et sur la population (caractéristiques du territoire, démographie, professions exercées, revenus),
- Des informations sur les secteurs d'activités, les caractéristiques des entreprises et de l'emploi...
- Des informations sur le taux de chômage, la demande et l'offre d'emploi,
- Des informations sur les enjeux du renouvellement des emplois.



POUR VOUS FACILITER LA LECTURE DU DOCUMENT

Tous les sigles ou termes qui figurent dans ce document sont développés ou définis dans le lexique en page 90.



TRAVAUX RÉALISÉS PAR

M. Ahcène BelKhamssa, chargé d'études socio-économiques de l'Agglomération Saumur Val de Loire.

Avec le concours des services communication et systèmes d'information géographique de l'Agglomération Saumur Val de Loire et des partenaires de l'emploi (Pôle Emploi, Conseil départemental, Chambres consulaires...)

PÉRIMÈTRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE

- 1.1 La territoire de Saumur Val de Loire dans son contexte régional > 10
- 1.2 Saumur Val de Loire : un vaste territoire à prédominance rurale > 10
- 1.3 Densité de la population par commune > 11
- 1.4 Espace géographique de la zone d'emploi de Saumur > 12
- 1.5 Schéma de cohérence territoriale > 12
- 1.6 Accessibilité > 13
- 1.7 Attractivité > 13

ENTREPRISES & EMPLOIS

- 3.1 Etablissements par secteur d'activité > 30
- 3.2 Postes salariés par secteur d'activité > 31
- 3.3 Création d'entreprise > 31

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 5.1 Le taux de chômage > 54
- 5.2 La demande d'emploi > 56
 - 5.2.1 La demande d'emploi des catégories A, B et C > 57
 - 5.2.2 La demande d'emploi des catégories B et C > 58
 - 5.2.3 La demande d'emploi de la catégorie A > 59
- 5.3 L'offre d'emploi > 65
 - 5.3.1 Les projets de recrutement 2020 > 65
 - 5.3.2 La proposition de recrutements saisonniers > 66
 - 5.3.3 Les 12 métiers les plus recherchés par les employeurs > 67
 - 5.3.3 Les métiers en tension > 67
 - 5.3.4 Les offres d'emploi déposées auprès de Pôle Emploi > 68

GLOSSAIRE

- Lexique > 90
- Sources > 94



POPULATION

- 2.1 Démographie > 16
- 2.2 Répartition de la population par tranche d'âge > 19
- 2.3 Niveau de qualification de la population > 20
- 2.4 Niveau de scolarisation des jeunes > 21
- 2.5 Population active > 23
- 2.6 Catégories socio-professionnelles > 24
- 2.7 Revenus, précarité > 25
- 2.8 Bénéficiaires du RSA > 26

PANORAMA DE L'EMPLOI

- 4.1 Evolution de l'emploi à l'échelle de la zone d'emploi de Saumur > 35
- 4.2 Panorama des activités prégnantes > 36
 - 4.2.1 L'emploi dans les services > 36
 - 4.2.2 L'emploi dans l'industrie > 41
 - 4.2.3 L'emploi dans le commerce > 44
 - 4.2.4 L'emploi dans la construction > 45
- 4.3 L'emploi dans le tourisme > 46
- 4.4 L'emploi dans l'agriculture > 49
 - 4.4.1 L'emploi dans les cultures spécialisées > 50
 - 4.4.2 L'emploi dans la viticulture > 50
 - 4.4.3 L'emploi dans les cultures et l'élevage non spécialisé > 51
 - 4.4.4 L'emploi dans le stockage, le conditionnement de fleurs, les fruits et légumes > 51

RENOUVELLEMENT DES EMPLOIS : UN ENJEU MAJEUR

- 6.1 L'effet Covid-19 sur l'emploi > 72
- 6.2 La prise en compte de la dimension territoriale dans les politiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion > 72
- 6.3 Préparer les jeunes à prendre la relève > 76
- 6.4 Apporter des réponses à la population senior qui attend plus de services de proximité > 78
- 6.5 Développer l'économie et l'emploi, c'est aussi favoriser la rencontre entre les besoins en compétences des entreprises et les richesses humaines disponibles > 81
- 6.6 Industrie : Saumur Val de Loire se singularise par une industrie encore davantage présente > 84



PÉRIMÈTRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE

- 1.1** LE TERRITOIRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE > 10
DANS SON CONTEXTE RÉGIONAL
- 1.2** SAUMUR VAL DE LOIRE : UN VASTE > 10
TERRITOIRE À PRÉDOMINANCE RURALE
- 1.3** DENSITÉ DE LA POPULATION PAR COMMUNE > 11
- 1.4** ESPACE GÉOGRAPHIQUE DE LA > 12
ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR
- 1.5** SCHÉMA DE COHÉRENCE TERRITORIALE > 12
- 1.6** ACCESSIBILITÉ > 13

1

PÉRIMÈTRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE



1.1 LE TERRITOIRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE DANS SON CONTEXTE RÉGIONAL

Selon l'ORES (Observatoire Régional Économique et Social) des Pays de la Loire, au 1^{er} janvier 2020, la Région compte 69 EPCI à fiscalité propre. Depuis la mise en application de la loi relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle de mars 2015 et à la loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) d'août 2015, les nombres de communes et de communautés de communes ont été considérablement réduits jusqu'à l'année 2017. En 2020, le nombre de communes est stable par rapport à 2019.

LES 69 EPCI SE RÉPARTISSENT DE LA FAÇON SUIVANTE :

- **1 métropole** : Nantes Métropole
- **2 Communautés Urbaines (CU)** : Angers Loire Métropole, Le Mans Métropole ;
- **10 Communautés d'Agglomération (CA)** : La Carene, Mauges Communauté, Agglomération du Choletais, Agglomération Saumur Val de Loire, Laval Agglomération, La Roche-sur-Yon Agglomération, Cap Atlantique, Pornic Agglo Pays de Retz, Clisson Sèvre-et-Maine, Les Sables-d'Olonne Agglomération ;
- **56 Communautés de Communes (CC)**.



En Pays de la Loire, la taille moyenne des CC est passée de 18 200 habitants en 2016 à 30 690 habitants aujourd'hui. En 2020, seules deux communautés de communes parmi les 69 EPCI de la région comptent moins de 15 000 habitants : la CC de l'Île de Noirmoutier (9 600 habitants) et la CC du Pays de Meslay-Grez (14 300 habitants). Ces deux territoires ont pu bénéficier d'un allègement du seuil des 15 000 habitants prévu dans la loi NOTRe.



1.2

SAUMUR VAL DE LOIRE : UN VASTE TERRITOIRE À PRÉDOMINANCE RURALE

Le territoire de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire, de par sa taille, est l'un des plus grands de la région des Pays de la Loire. Il couvre une surface de 1 234 km² avec une densité de la population de 81 habitants/km² (112 habitants au km² pour le département de Maine-et-Loire).

Il est le deuxième plus grand territoire dans la région des Pays de la Loire en termes de superficie et se classe parmi l'un des 10 EPCI les plus peuplés de la région des Pays de la Loire.

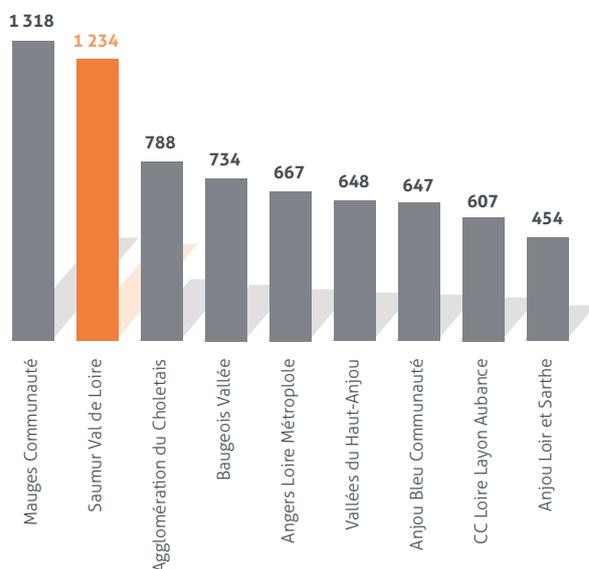
LES TERRITOIRES DES EPCI LES PLUS VASTES DE LA RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

Source ORES Pays de la Loire



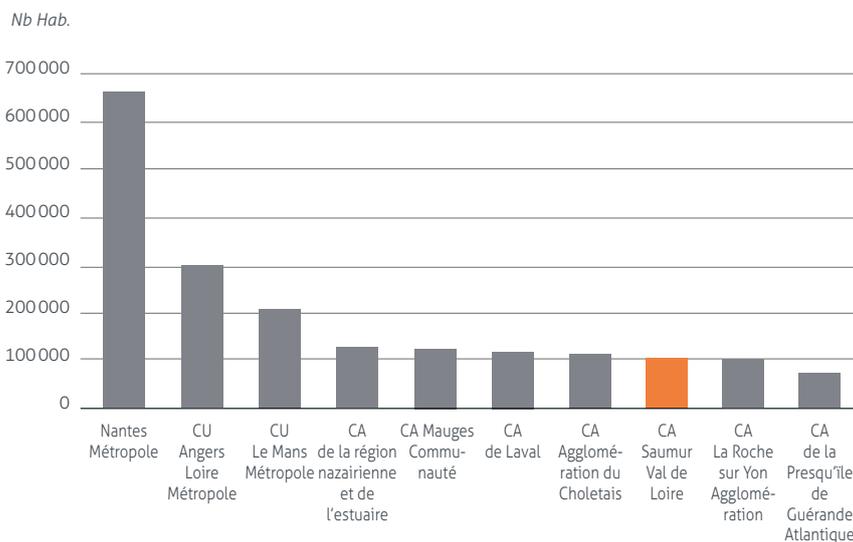
SUPERFICIE EN KM² PAR EPCI DE MAINE-ET-LOIRE

Source ORES Pays de la Loire



LES 10 EPCI LES PLUS PEUPLÉS DE LA RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

Source ORES Pays de la Loire



DENSITÉ DE LA POPULATION À L'ÉCHELLE DES COMMUNES

Source INSEE 2016

COMMUNES	DENSITÉ DE LA POPULATION (nb d'habitants / km²)	SUPERFICIE (en km²)
ALLONNES	83	36
ANTOIGNÉ	26	18
ARTANNES-SUR-THOUET	64	7
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	101	35
BLOU	47	22
BRAIN-SUR-ALLONNES	59	33
BREILLE-LES-PINS (LA)	22	28
BROSSAY	78	5
CIZAY-LA-MADELEINE	24	19
COUDRAY-MACOUARD (LE)	68	13
COURCHAMPS	71	7
COURLÉON	11	14
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	20	24
DISTRÉ	114	15
DOUÉ-EN-ANJOU	74	149
ÉPIEDS	28	27
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	103	15
GENNES-VAL-DE-LOIRE	60	145
LANDE-CHASLE (LA)	24	5
LONGUÉ-JUMELLES	71	96
LOURESSE-ROCHEMENIER	33	26
MONTREUIL-BELLAY	80	49
MONTSOREAU	85	5
MOULIHERNE	21	41
NEUILLÉ	73	14
PARNAY	67	7
PUY-NOTRE-DAME (LE)	74	16
ROU-MARSON	52	13
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	109	10
ST-JUST-SUR-DIVE	55	7
ST-MACAIRE-DU-BOIS	35	13
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	79	16
SAUMUR	323	90
SOUZAY-CHAMPIGNY	85	9
TUFFALUN	45	39
TURQUANT	74	8
ULMES (LES)	72	8
VARENNES-SUR-LOIRE	81	23
VARRAINS	360	3
VAUDELNAY	46	26
VERNANTES	49	41
VERNOIL-LE-FOURRIER	38	33
VERRIE	29	17
VILLEBERNIER	155	10
VIVY	112	23

1.4

ESPACE GÉOGRAPHIQUE DE LA ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR

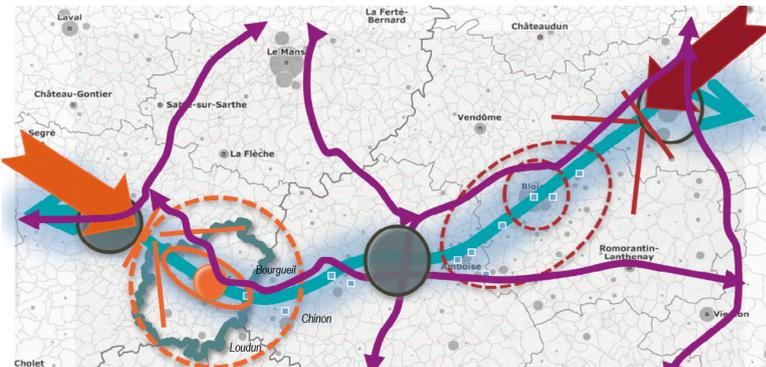
Source INSEE, zones d'emploi de 2010, géographie au 1^{er} janvier 2020.

Les zones d'emploi sont communément définies comme « des espaces à l'intérieur desquels la plupart des actifs résident et travaillent ». Leur construction s'est faite à partir des données de flux de déplacements domicile-travail collectées lors des recensements de la population.

La zone d'emploi de Saumur qui se compose de 44 communes, se situe au sein des 20 zones d'emploi de la région Pays de la Loire dont une zone d'emploi interrégionale autour d'Alençon.

1.5

LE SCHÉMA DE COHÉRENCE TERRITORIALE



Le schéma de cohérence territoriale du Grand Saumurois approuvé le 23 mars 2017 inscrit les potentialités du développement de Saumur et l'Est Anjou grâce à son inter-régionalité - le Val de Loire et les marches du Poitou – et aux coopérations qui s'y rattachent.

A cette fin, le projet du territoire vise particulièrement à réaffirmer son armature urbaine tant sur le plan quantitatif que qualitatif en développant des vocations et fonctions qui «servent» cette ambition : zones économiques, tourisme, agriculture, transport et déplacements, vitalité des centres-villes et centres-bourgs, politique locale du commerce et services aux publics, notamment. Saumur est identifié comme le pôle majeur de ce grand bassin et doit se renforcer en renouvelant ses fonctions motrices.

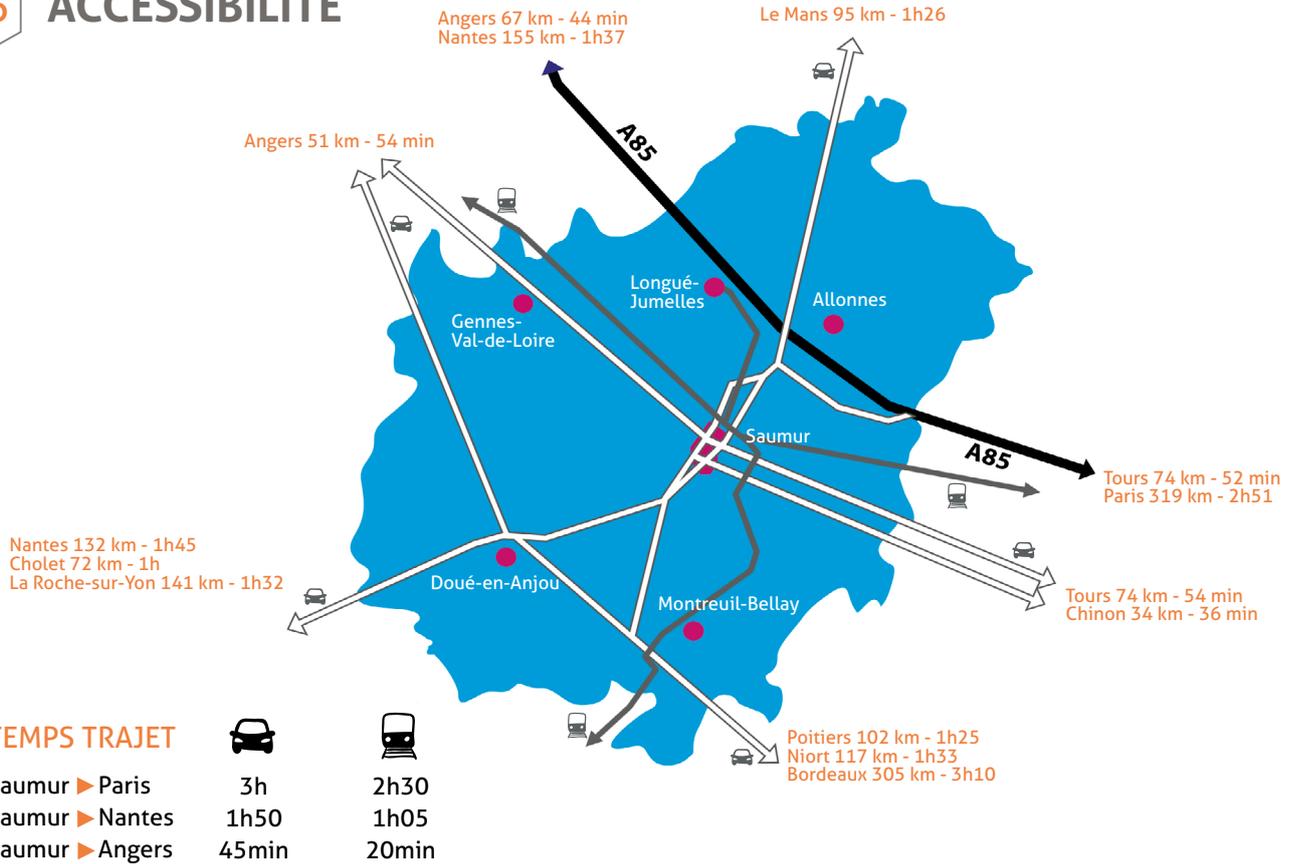
LES 44 COMMUNES DANS LA ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR

Source INSEE

CODE GÉOGRAPHIQUE	LIBELLÉ GÉOGRAPHIQUE
49002	ALLONNES
49009	ANTOIGNÉ
49011	ARTANNES-SUR-THOUET
49030	BLOU
49041	BRAIN-SUR-ALLONNES
49045	BREILLE-LES-PINS (LA)
49053	BROSSAY
49060	BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX
49100	CIZAY-LA-MADELEINE
49112	COUDRAY-MACOUARD (LE)
49113	COURCHAMPS
49114	COURLÉON
49121	DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ
49123	DISTRÉ
49125	DOUÉ-EN-ANJOU
49131	ÉPIEDS
49140	FONTEVRAUD-L'ABBAYE
49149	GENNES-VAL-DE-LOIRE
49171	LANDE-CHASLE (LA)
49180	LONGUÉ-JUMELLES
49182	LOURESSE-ROCHEMENIER
49215	MONTREUIL-BELLAY
49219	MONTSOREAU
49221	MOULIHERNE
49224	NEUILLÉ
49235	PARNAY
49253	PUY-NOTRE-DAME (LE)
49262	ROU-MARSON
49272	SAINT-CLÉMENT-DES-LEVÉES
49291	SAINT-JUST-SUR-DIVE
49302	SAINT-MACAIRE-DU-BOIS
49311	SAINT-PHILBERT-DU-PEUPLE
49328	SAUMUR
49341	SOUZAY-CHAMPIGNY
49358	TURQUANT
49359	ULMES (LES)
49361	VARENNES-SUR-LOIRE
49362	VARRAINS
49364	VAUDELNAY
49368	VERNANTES
49369	VERNOIL-LE-FOURRIER
49370	VERRIE
49374	VILLEBERNIER
49378	VIVY

1.6

ACCESSIBILITÉ



1.7

ATTRACTIVITÉ



De multiples solutions de **gardes d'enfants**



Une offre **d'enseignement** et de **formation** variée et attractive



Des **loisirs** à découvrir



Des **services** et des **commerces** variés



Un **patrimoine** unique



Une facilité d'accès **aux soins**

2



POPULATION

2.1 DÉMOGRAPHIE	> 16
2.2 RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE	> 19
2.3 NIVEAU DE QUALIFICATION DE LA POPULATION	> 20
2.4 NIVEAU DE SCOLARISATION DES JEUNES	> 21
2.5 POPULATION ACTIVE	> 23
2.6 CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	> 24
2.7 REVENUS, PRÉCARITÉ	> 25
2.8 BÉNÉFICIAIRES DU RSA	> 26

2

POPULATION



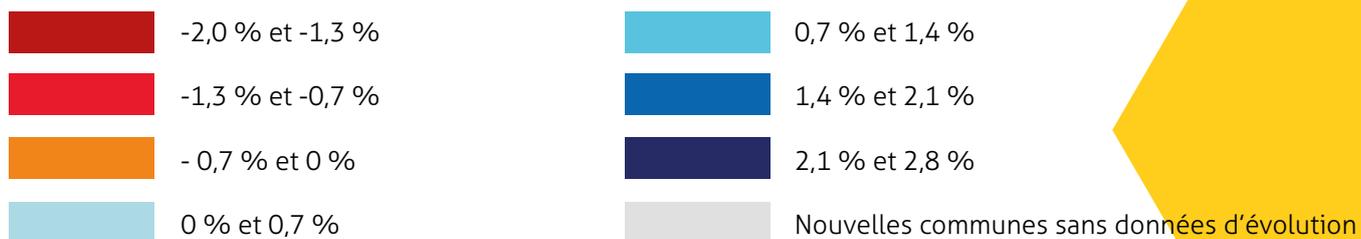
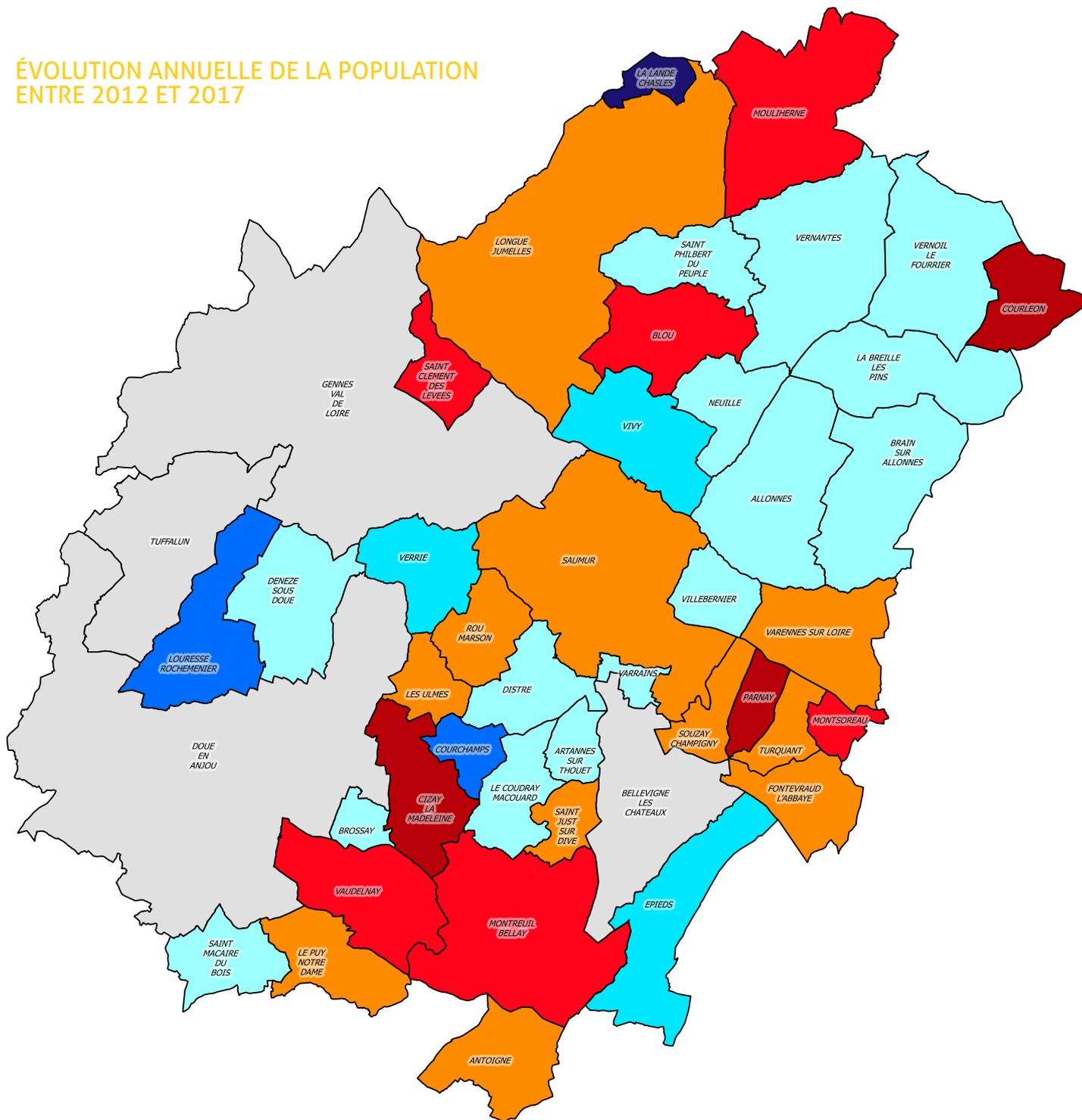
2.1 LA DÉMOGRAPHIE

Au 1^{er} janvier 2017, La Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire compte 99 529 habitants (INSEE - populations légales en vigueur au 1^{er} janvier 2020) soit 12,2 % des résidents du département de Maine-et-Loire. Le territoire est subdivisé en 45 communes.

ÉVOLUTION DE LA POPULATION ENTRE 2007 ET 2017

COMMUNES	Population	Population	Population
	2007	2012	2017
ALLONNES	2 911	2 974	3 029
ANTOIGNÉ	467	477	465
ARTANNES-SUR-THOUET	452	418	424
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	-	-	3 520
BLOU	963	1 030	994
BRAIN-SUR-ALLONNES	1 927	1 994	2 003
BREILLE-LES-PINS (LA)	550	585	602
BROSSAY	299	354	364
CIZAY-LA-MADELEINE	431	514	464
COUDRAY-MACOUARD (LE)	870	911	923
COURCHAMPS	445	471	506
COURLÉON	150	163	147
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	444	461	470
DISTRÉ	1 473	1 697	1 713
DOUÉ-EN-ANJOU	-	-	11 005
ÉPIEDS	614	726	761
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	1 500	1 548	1 536
GENNES-VAL DE LOIRE	-	-	8 724
LANDE-CHASLE (LA)	101	111	124
LONGUÉ-JUMELLES	6 887	6 851	6 794
LOURESSE-ROCHEMENIER	796	805	864
MONTREUIL-BELLAY	4 045	4 032	3 822
MONTSOREAU	493	465	446
MOULIHERNE	894	902	849
NEUILLÉ	862	985	992
PARNAY	481	484	431
PUY-NOTRE-DAME (LE)	1 310	1 232	1 192
ROU-MARSON	690	683	664
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	1 149	1 151	1 106
SAINT-JUST-SUR-DIVE	366	401	389
ST-MACAIRES-DU-BOIS	421	456	457
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	1 282	1 297	1 309
SAUMUR	28 113	27 523	26 734
SOUZAY-CHAMPIGNY	713	784	761
TUFFALUN	909	954	1 772
TURQUANT	526	577	576
ULMES (LES)	526	584	579
VARENNES-SUR-LOIRE	1 887	1 889	1 839
VARRAINS	1 192	1 220	1 221
VAUDELNAY	1 201	1 210	1 143
VERNANTES	1 876	1 980	1 997
VERNOIL-LE-FOURRIER	1 231	1 253	1 266
VERRIE	424	450	480
VILLEBERNIER	1 411	1 468	1 490
VIVY	2 194	2 457	2 582

ÉVOLUTION ANNUELLE DE LA POPULATION ENTRE 2012 ET 2017

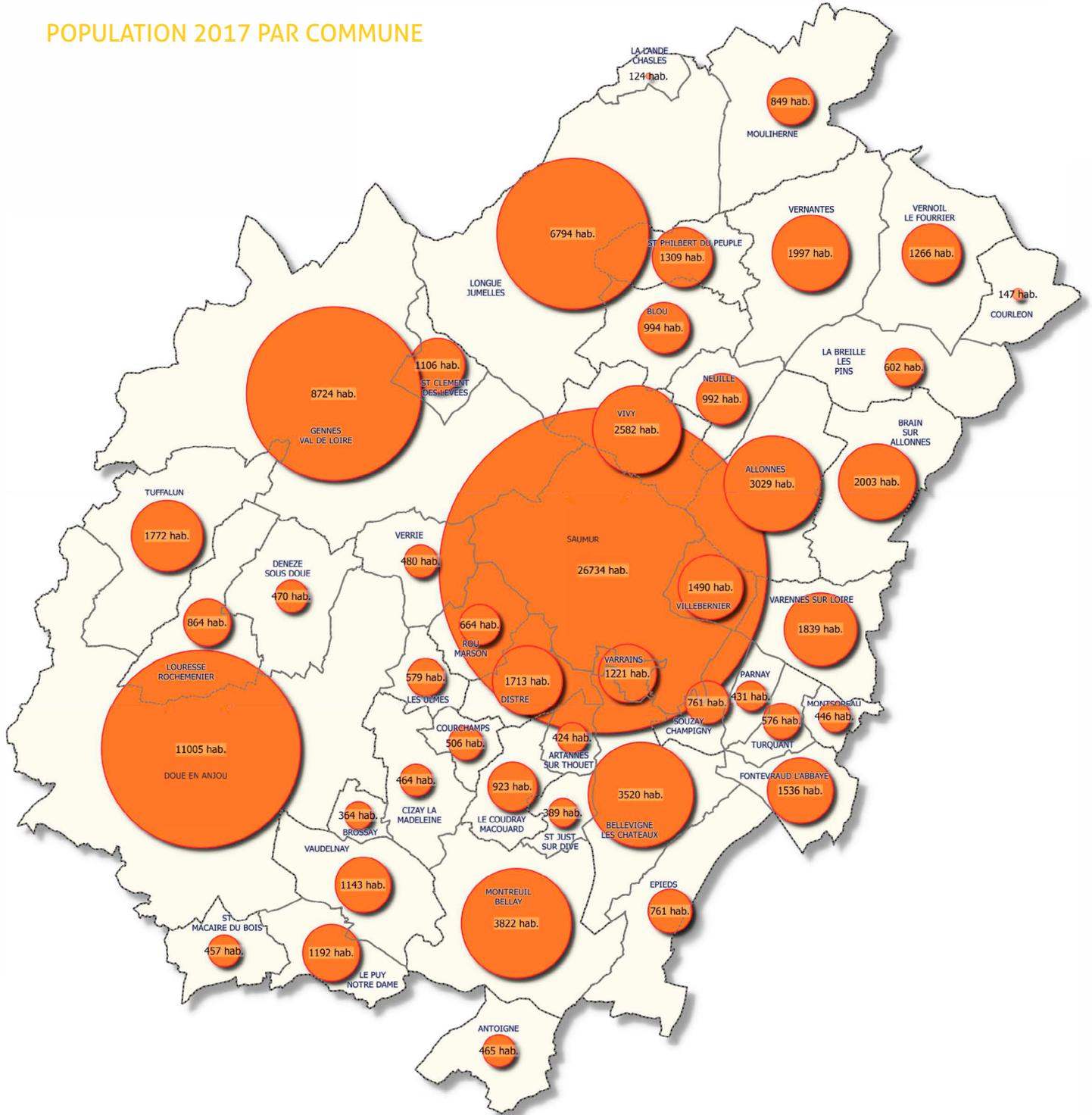


0 5 10 km



Source : INSEE, SIG/Janvier 2020

POPULATION 2017 PAR COMMUNE



0 5 10 km

Source : INSEE, SIG / Janvier 2020



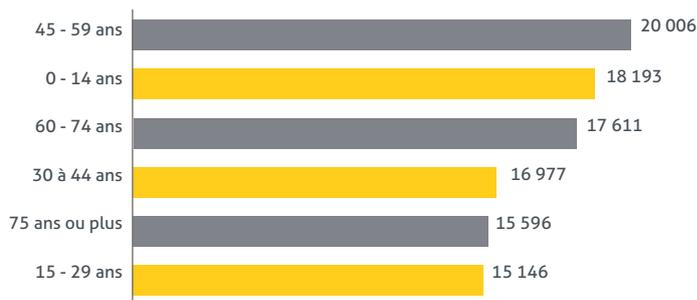
2.2

RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE

Saumur Val de Loire se caractérise par une sous-représentation de la classe des jeunes âgés de 15 à 29 ans et d'une surreprésentation des plus de 60 ans.

RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE

Source INSEE, Saumur Val de Loire, RP 2017, géographie au 1^{er} janvier 2020



Les enfants d'âge préscolaire et scolaire (moins de 14 ans) représentent 18,3 % de la population de l'Agglomération de Saumur Val de Loire.

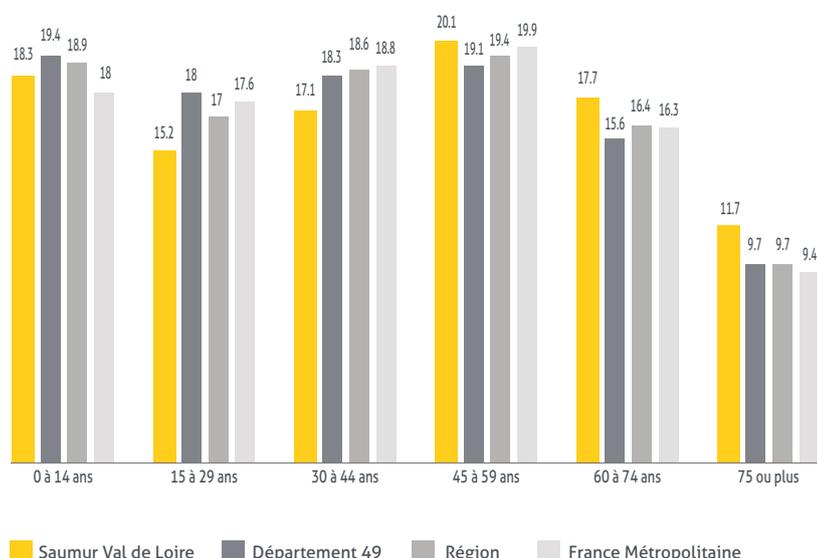
Aux âges des études supérieures, le décalage entre Saumur Val de Loire, le Département et la Région est patent. Le Département et la Région comptent proportionnellement plus de jeunes âgés de 15 à 29 ans, respectivement 18 % et 17 %, que la moyenne au niveau de l'Agglomération saumuroise qui est de 15,2 %.

Au-delà de 60 ans, rapportés à la population départementale et régionale, le poids des seniors en territoire Saumurois s'élève à 29,4 % contre 25,3 % en Maine-et-Loire et 26,1 % en Pays de la Loire (moyenne nationale : 25,7 %).

PART DE LA POPULATION PAR ÂGE (EN %)

Source INSEE, RP 2017, géographie au 1^{er} janvier 2020

Comparaison avec les moyennes du Département, de la Région et de France métropolitaine



NAISSANCE ET DÉCÈS DOMICILIÉS EN 2018 PAR COMMUNE DE SAUMUR VAL DE LOIRE

Source INSEE, état civil en géographie au 1^{er} janvier 2019

COMMUNES	NAISSANCES DOMICILIÉES EN 2018	DÉCÈS DOMICILIÉS EN 2018
ALLONNES	36	46
ANTOIGNÉ	10	3
ARTANNES-SUR-THOUET	4	2
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	32	22
BLOU	9	7
BRAIN-SUR-ALLONNES	25	23
BREILLE-LES-PINS (LA)	11	1
BROSSAY	4	2
CIZAY-LA-MADELEINE	6	2
COUDRAY-MACOUARD (LE)	8	10
COURCHAMPS	4	3
COURLÉON	0	1
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	4	5
DISTRÉ	17	9
DOUÉ-EN-ANJOU	104	153
ÉPIEDS	7	4
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	13	19
GENNES-VAL-DE-LOIRE	77	79
LANDE-CHASLE (LA)	2	3
LONGUÉ-JUMELLES	71	71
LOURESSE-ROCHEMENIER	13	6
MONTREUIL-BELLAY	34	50
MONTSOREAU	3	4
MOULIHERNE	6	6
NEUILLÉ	8	5
PARNAY	2	2
PUY-NOTRE-DAME (LE)	13	13
ROU-MARSON	4	4
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	11	9
ST-JUST-SUR-DIVE	5	5
ST-MACAIRE-DU-BOIS	9	5
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	12	8
SAUMUR	267	351
SOUZAY-CHAMPIGNY	8	0
TUFFALUN	24	14
TURQUANT	4	9
ULMES (LES)	5	3
VARENNES-SUR-LOIRE	21	24
VARRAINS	7	10
VAUDELNAY	10	8
VERNANTES	18	42
VERNOIL-LE-FOURRIER	10	11
VERRIE	7	4
VILLEBERNIER	12	7
VIVY	27	22

DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ PAR COMMUNE DE SAUMUR VAL DE LOIRE (EN %)

- 1 • Aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB /
- 2 • CAP ou d'un BEP
- 3 • Baccalauréat (général, technologique, professionnel)
- 4 • Diplôme de l'enseignement supérieur

COMMUNES	1	2	3	4
ALLONNES	39,8	30,4	13,7	16,1
ANTOIGNÉ	37	26,7	18,8	17,6
ARTANNES-SUR-THOUET	24,9	38,2	17,2	19,7
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	37,9	32,7	14,6	14,8
BLOU	34,3	32,9	13,3	19,5
BRAIN-SUR-ALLONNES	45,4	27,3	12,2	15,1
BREILLE-LES-PINS (LA)	37,8	29,1	14,3	18,7
BROSSAY	37,9	37,1	12,5	12,5
CIZAY-LA-MADELEINE	32,4	27,3	19,2	21
COUDRAY-MACOUARD (LE)	25,9	30	17,1	27,1
COURCHAMPS	29	34,6	16,4	20,1
COURLÉON	42,4	20	24	13,6
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	28,9	30,3	19,8	21
DISTRÉ	28,4	30,4	17,2	24
DOUÉ-EN-ANJOU	37,5	29	15	18,5
ÉPIEDS	35,6	34,8	17	12,5
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	31,5	27,1	24,9	16,4
GENNES-VAL-DE-LOIRE	32,8	28,4	17,1	21,7
LANDE-CHASLE (LA)	46,1	20,2	15,7	18
LONGUÉ-JUMELLES	43,2	31	12,6	13,2
LOURESSE-ROCHEMENIER	26,4	31,6	18	24,1
MONTREUIL-BELLAY	38,4	30,7	14	16,9
MONTSOREAU	33,8	27,1	15,4	23,7
MOULIHERNE	46	25	14,8	14,2
NEUILLÉ	33,5	34,2	15,1	17,2
PARNAY	28,7	35,2	16,5	19,6
PUY-NOTRE-DAME (LE)	38,5	29,4	15,9	16,2
ROU-MARSON	30,3	30,9	14,5	24,3
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	28,7	32,6	16,6	22,1
ST-JUST-SUR-DIVE	37,8	38,1	12	12
ST-MACAIRES-DU-BOIS	35,5	28,7	16,2	19,6
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	29	35,8	17,6	17,7
SAUMUR	36,3	24,2	14,7	24,7
SOUZAY-CHAMPIGNY	24,9	34,4	17,3	23,5
TUFFALUN	30	27	18,2	24,8
TURQUANT	25,7	32,2	16,8	25,2
ULMES (LES)	24,1	30,7	18	27,3
VARENNES-SUR-LOIRE	38,6	29,3	16	16
VARRAINS	29,9	28,3	15,8	25,9
VAUDELNAV	36	30,5	15,6	17,8
VERNANTES	48,6	25,2	12	14,2
VERNOIL-LE-FOURRIER	43,5	28,5	12,7	15,3
VERRIE	31	32,4	17,7	18,8
VILLEBERNIER	40,2	30,1	15,3	14,5
VIVY	39,8	29,5	15,6	15,2

Source INSEE, RP 2016
exploitation principale, géographie au 1^{er} janvier 2019

2.3

NIVEAUX DE QUALIFICATION DE LA POPULATION

Le capital humain est défavorable à la zone d'emploi de Saumur, avec une population faiblement diplômée (le plus fort taux régional de non diplômés) qui peut peser sur l'insertion sur le marché du travail.

Les personnes résidentes dans la zone d'emploi de Saumur ont des niveaux de diplôme assez différents qui conditionnent largement leur intégration économique. Ainsi, les habitants âgés de 15 ans et plus ont un niveau d'étude inférieur à celui de l'ensemble de la France métropolitaine.

Le bas niveau de qualification de la population non scolarisée de 15 ans et plus accentue la hausse du chômage des Saumurois. À court et moyen terme, l'insertion professionnelle des jeunes sortants du système éducatif est problématique, d'autant plus que leur emploi est très sensible face aux variations conjoncturelles de l'activité.

DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ DE LA POPULATION NON SCOLARISÉE DE 15 ANS OU PLUS

Source INSEE, RP 2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020

	Saumur Val de Loire	Département de Maine- et-Loire	Région Pays de la Loire	France métropo- litaine
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	74 979	580 176	38 776	47 252 112
Part des titulaires en %				
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	35,5	29,5	39,4	27,9
d'un CAP ou BEP	28,8	27,5	23,9	25,0
d'un baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	15,4	16,7	15,6	16,9
d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau BAC +2	9,2	11,3	9,7	11,0
d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau BAC +3 ou BAC +4	6,2	8,0	7,2	9,0
d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau BAC +5 ou plus	4,8	6,9	4,1	10,2

35,6 % des actifs disposent d'un diplôme de niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat contre 47,1 % au niveau national, 36,6 % au niveau régional et 42,9 % au niveau départemental.

En outre, 35,5 % des personnes de 15 ans ou plus, dont les études sont terminées, ne possèdent ni diplôme ni certificat d'études primaires. Un écart important supérieur de 6 points par rapport aux moyennes nationale et départementale.

En particulier, les titulaires d'un CAP ou BEP (28,8 %) sont les plus représentés dans la zone d'emploi de Saumur comparativement aux autres niveaux de qualification observés dans le même territoire.





NIVEAU DE SCOLARISATION DES JEUNES

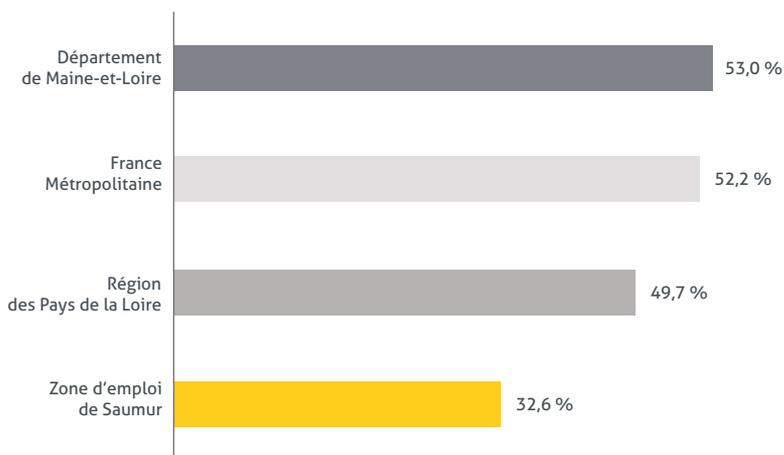
POPULATION SCOLARISÉE DE 18 À 24 ANS PAR COMMUNE DE SAUMUR VAL DE LOIRE

Source INSEE, RP 2016 exploitation principale, géographie au 1^{er} janvier 2019

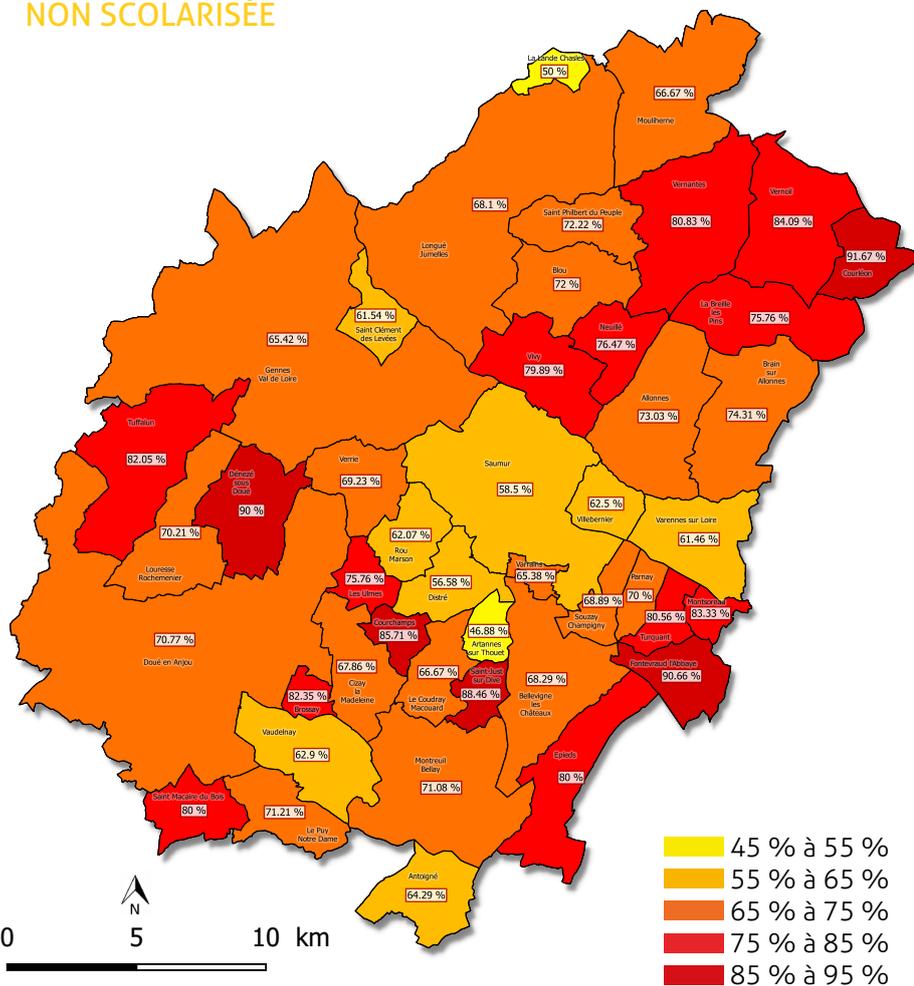
La zone d'emploi de Saumur figure parmi les territoires qui présentent, pour l'avenir, des risques sociaux de décrochage assez marqués.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR TAUX DE SCOLARISATION DES 18 À 24 ANS

Comparaison avec les moyennes nationale, régionale et départementale
source INSEE, RP 2017, géographie au 1^{er} janvier 2020



TAUX DE LA POPULATION DES 18 À 24 ANS NON SCOLARISÉE



COMMUNES	POPULATION SCOLARISÉE DE 18 À 24 ANS
ALLONNES	26,8
ANTOIGNÉ	35,7
ARTANNES-SUR-THOUET	53,1
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	31,9
BLOU	28
BRAIN-SUR-ALLONNES	26
BREILLE-LES-PINS (LA)	24,2
BROSSAY	17,6
CIZAY-LA-MADELEINE	30,3
COUDRAY-MACOUARD (LE)	33,3
COURCHAMPS	13,6
COURLÉON	8,3
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	10
DISTRÉ	43,5
DOUÉ-EN-ANJOU	29,3
ÉPIEDS	20
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	9,2
GENNES-VAL-DE-LOIRE	34,6
LANDE-CHASLE (LA)	50
LONGUÉ-JUMELLES	31,9
LOURESSE-ROCHEMENIER	29,2
MONTREUIL-BELLAY	28,8
MONTSOREAU	16,7
MOULIHERNE	33,2
NEUILLÉ	23,3
PARNAY	30
PUY-NOTRE-DAME (LE)	28,8
ROU-MARSON	37,9
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	38,5
ST-JUST-SUR-DIVE	11,5
ST-MACAIRE-DU-BOIS	20
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	27,4
SAUMUR	41,5
SOUZAY-CHAMPIGNY	31,1
TUFFALUN	17,9
TURQUANT	20
ULMES (LES)	24,2
VARENNES-SUR-LOIRE	38,5
VARRAINS	34,6
VAUDELNAY	37,7
VERNANTES	19,2
VERNOIL-LE-FOURRIER	15,9
VERRIE	30,8
VILLEBERNIER	37,1
VIVY	20,3

LA LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE REVÊT UNE URGENCE PARTICULIÈRE

A l'échelle de la zone d'emploi de Saumur, la transition vers l'insertion professionnelle s'avère difficile et complexe. Les jeunes de bas niveau de qualification sont particulièrement exposés aux trajectoires précaires, scandées par un chômage récurrent. Le diplôme demeure un rempart important contre le chômage.

Les prévisions perceptibles mettent en évidence une exigence de qualification pour les emplois de demain.

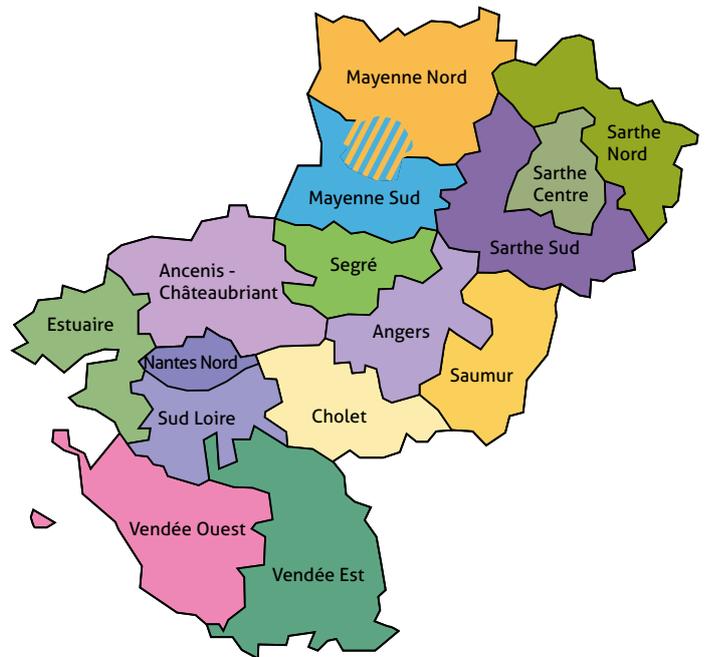
Les mutations du système économique et productif, entraînant une évolution des niveaux de qualification, sont à prendre en compte dans la lutte contre le décrochage et l'échec scolaire.

Sortir sans diplôme du système éducatif, c'est aujourd'hui être grandement exposé au chômage et au sous-emploi : prévenir le décrochage scolaire doit donc s'assumer comme un projet territorial en Saumurois.

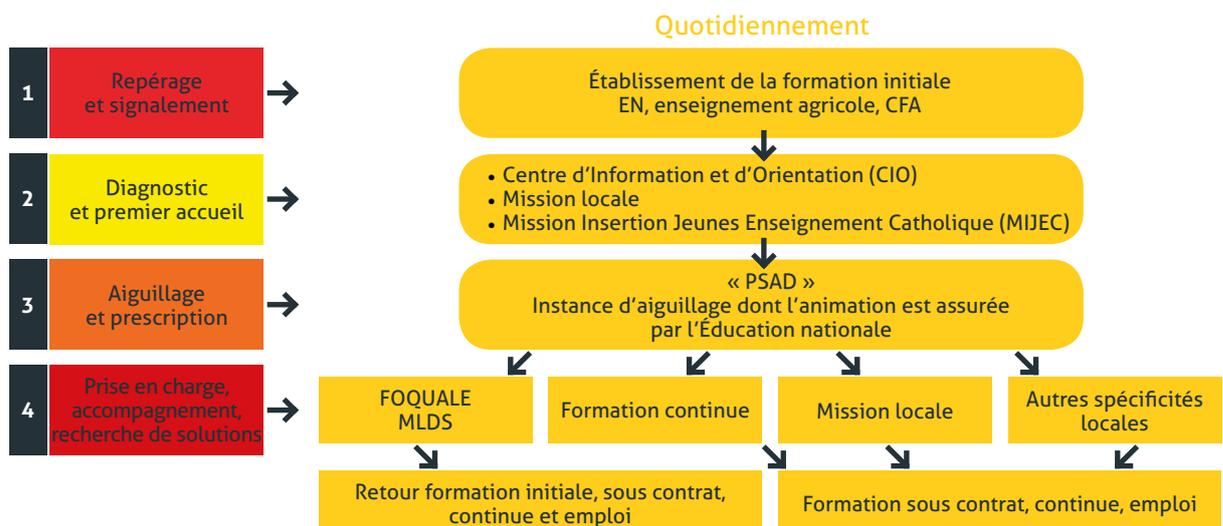
Certes, la mobilisation est réelle dans le système éducatif mais, dans cet effort de lutte contre le décrochage scolaire, la coordination entre tous les acteurs est essentielle.

LES 15 RÉSEAUX FOQUALE DE L'ACADÉMIE DE NANTES

Les réseaux FOQUALE (FORMATION QUALIFICATION EMPLOI) représentent l'ensemble des contributions de l'Éducation nationale en matière de raccrochage. Ils sont organisés autour d'un animateur local et représentés dans le cadre des Plateformes de Suivi et d'Appui aux jeunes Décrocheurs. Ils peuvent mobiliser les places vacantes, la MLDS, les Lycées Nouvelle Chance, le Service Civique, les chantiers-écoles, les CFA EN, les lycées du soir...



DÉCROCHAGE SCOLAIRE EN PAYS DE LA LOIRE UN PLAN D' ACTIONS PAR L'ACADÉMIE DE NANTES DÉCLINÉ EN 4 AXES



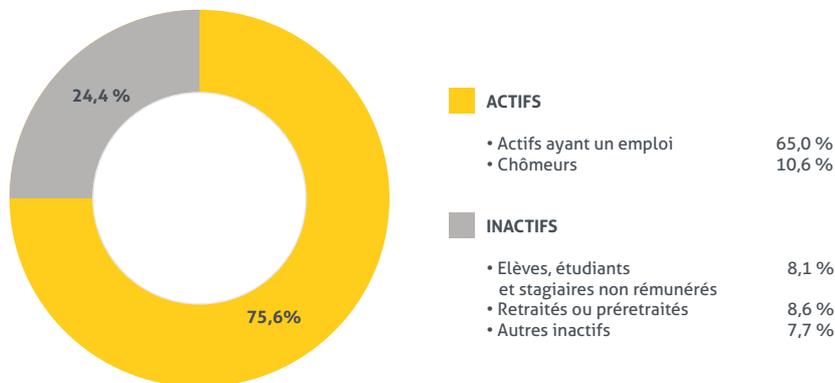
2.5

POPULATION ACTIVE

En 2017, la population active de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire est estimée à 58 721 de personnes de 15 ans ou plus. Le taux d'activité est de 75,6 %. Le reste de la population âgée de 15 ans ou plus est dit inactif (24,4 %). Cela signifie que ces personnes ne travaillent pas, ne recherchent pas activement un emploi ou ne sont pas disponibles rapidement pour en occuper un.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR POPULATION DE 15 À 64 ANS PAR TYPE D'ACTIVITÉ

Source INSEE, RP 2017



Le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans s'élève à 65 %. La contribution des différentes classes d'âge à l'emploi est très variable. Ainsi, le taux d'emploi des 15 à 24 ans est le plus faible (35,7 %), suivi par celui des 55-64 ans (45,7 %). Les 25-54 ans contribuent le plus à l'emploi, avec un taux d'emploi de 81 %.

ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION DE 15 À 64 ANS PAR SEXE ET ÂGE EN 2017

Source INSEE, RP 2017 exploitation principale, géographie au 1^{er} janvier 2020.

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
ENSEMBLE	58 721	44 389	75,6	38 155	65,0
15 à 24 ans	10 408	5 111	49,1	3 718	35,7
25 à 54 ans	35 041	32 347	92,3	28 378	81,0
55 à 64 ans	13 272	6 932	52,2	6 060	45,7
HOMMES	29 387	23 135	78,7	20 177	68,7
15 à 24 ans	5 374	3 002	55,9	2 250	41,9
25 à 54 ans	17 529	16 686	95,2	14 866	84,8
55 à 64 ans	6 485	3 447	53,2	3 061	47,2
FEMMES	29 333	21 254	72,5	17 979	61,3
15 à 24 ans	5 035	2 109	41,9	1 468	29,2
25 à 54 ans	17 512	15 660	89,4	13 511	77,2
55 à 64 ans	6 787	3 485	51,3	2 999	44,2

EMPLOI TOTAL (SALARIÉ ET NON SALARIÉ) AU LIEU DE TRAVAIL EN 2016

Source INSEE

COMMUNES	EMPLOI TOTAL
ALLONNES	1 054
ANTOIGNÉ	43
ARTANNES-SUR-THOUET	27
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	1 498
BLOU	129
BRAIN-SUR-ALLONNES	276
BREILLE-LES-PINS (LA)	149
BROSSAY	106
CIZAY-LA-MADELEINE	92
COUDRAY-MACOUARD (LE)	176
COURCHAMPS	42
COURLÉON	12
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	104
DISTRÉ	873
DOUÉ-EN-ANJOU	4 716
ÉPIEDS	64
FONTEVRAUD-L' ABBAYE	1 351
GENNES-VAL-DE-LOIRE	1 843
LANDE-CHASLE (LA)	17
LONGUÉ-JUMELLES	3 094
LOURESSE-ROCHEMENIER	280
MONTREUIL-BELLAY	2 134
MONTSOREAU	151
MOULIHERNE	145
NEUILLÉ	241
PARNAY	77
PUY-NOTRE-DAME (LE)	391
ROU-MARSON	51
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	180
ST-JUST-SUR-DIVE	47
ST-MACAIRES-DU-BOIS	93
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	170
SAUMUR	15 183
SOUZAY-CHAMPIGNY	118
TUFFALUN	327
TURQUANT	147
ULMES (LES)	88
VARENNES-SUR-LOIRE	267
VARRAINS	224
VAUDELNAY	214
VERNANTES	701
VERNOIL-LE-FOURRIER	251
VERRIE	53
VILLEBERNIER	158
VIVY	647

Les actifs saumurois en emploi sont également moins diplômés et occupent des postes moins qualifiés qu'en Maine-et-Loire et en Pays de la Loire.

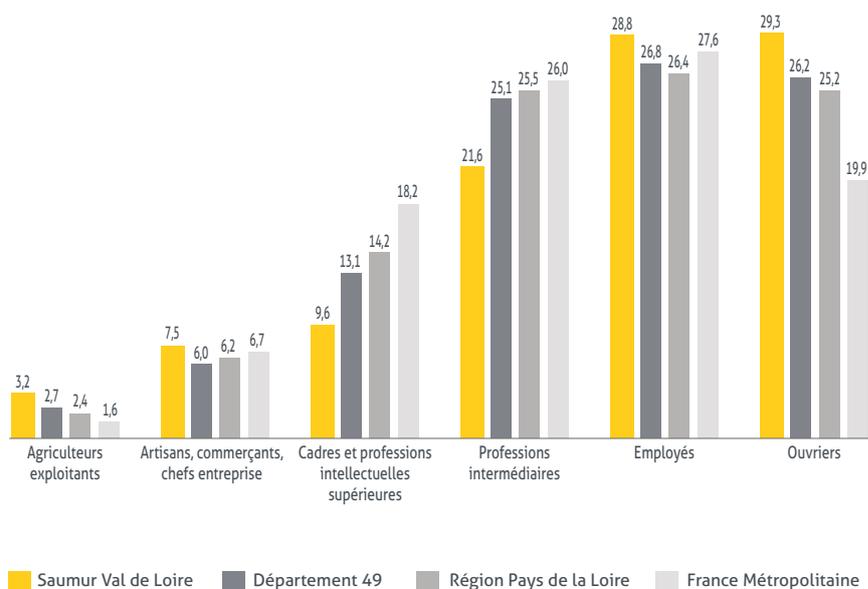
Ils sont donc moins protégés des impacts de la crise économique qui a fragilisé en priorité les actifs occupant des emplois peu qualifiés.

Ils sont surreprésentés parmi les ouvriers et les employés et dans une moindre mesure parmi les professions intermédiaires.

Ils sont, en revanche, sous-représentés parmi les cadres.

POIDS DE LA POPULATION ACTIVE PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE (EN %)

Source INSEE RP 2017, exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 1^{er} janvier 2020
Comparaison avec les moyennes du Département, de la Région et de France Métropolitaine



EMPLOIS PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2017

Source INSEE, RP 2017 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 1^{er} janvier 2020 - Pôles territoriaux CA Saumur Val de Loire

Communes	Catégories	%
ALLONNES	Agriculteurs exploitants	5,8
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	5,9
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	6
	Professions intermédiaires	18,2
	Employés	19,1
	Ouvriers	45
DOUÉ-EN-ANJOU	Agriculteurs exploitants	4,3
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	4,5
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	6,4
	Professions intermédiaires	21,1
	Employés	28,9
	Ouvriers	34,8
GENNES-VAL-DE-LOIRE	Agriculteurs exploitants	5,1
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	14,2
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	7,7
	Professions intermédiaires	19,1
	Employés	27,4
	Ouvriers	26,6

Communes	Catégories	%
LONGUÉ-JUMELLES	Agriculteurs exploitants	4,2
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	7
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9,4
	Professions intermédiaires	17,9
	Employés	23,2
	Ouvriers	38,4
MONTREUIL-BELLAY	Agriculteurs exploitants	1,5
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	7,4
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9,6
	Professions intermédiaires	20,6
	Employés	21,7
	Ouvriers	39,2
SAUMUR	Agriculteurs exploitants	0,4
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	6,6
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	13,7
	Professions intermédiaires	27
	Employés	31,6
	Ouvriers	20,7

2.7 REVENUS, PRÉCARITÉ

En 2017, le niveau de vie médian des personnes vivant dans un ménage au sein de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire est de 19 450 €, soit **1 620 €/mois**. Ce montant partage la population en deux, la première moitié ayant moins et la seconde ayant plus. Le niveau de vie des 10 % des personnes les plus modestes est inférieur à 11 590 €/an (965 € par mois). En revanche, le niveau de vie des 10 % les plus aisés est supérieur à 32 120 €/an (2 675 € par mois).

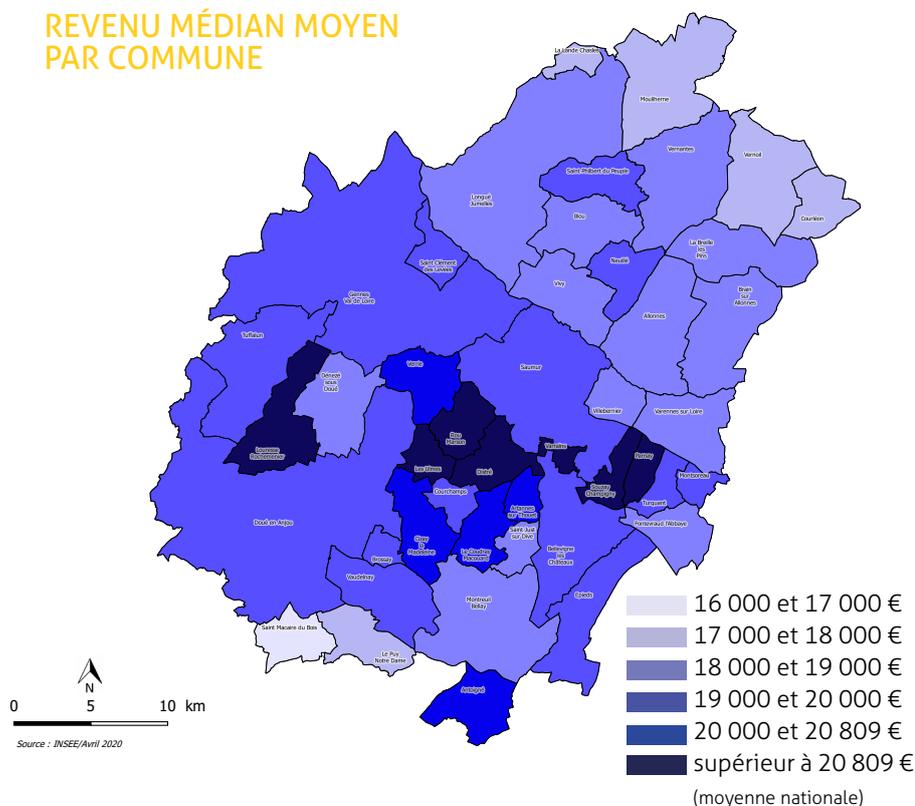
DISTRIBUTION DES REVENUS DISPONIBLES DE L'ANNÉE 2017

Champ : ménages fiscaux - hors communautés et sans abris

Source INSEE-DGFIP-Cnaf-Cnav-Cmsa, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) en géographie au 1^{er} janvier 2020

	CA SAUMUR VAL DE LOIRE	FRANCE MÉTROPOLITAINE	Région PAYS DE LA LOIRE	DEP 49
MÉDIANE DU REVENU DISPONIBLE PAR UNITÉ DE CONSOMMATION	19 450 €	21 110 €	20 980 €	20 440 €
RAPPORT INTERDÉCILE (SANS UNITÉ)	2,8	3,4	2,8	2,8
1 ^{er} DÉCILE	11 590 €	11 220 €	12 400 €	12 210 €
9 ^e DÉCILE	32 120 €	38 360 €	34 620 €	33 590 €

REVENU MÉDIAN MOYEN PAR COMMUNE



DÉFINITION SEUIL DE PAUVRETÉ *Observatoire des inégalités*

En France et en Europe, le seuil de pauvreté est fixé de façon relative. On considère comme pauvre une personne dont les revenus sont inférieurs à un certain pourcentage du niveau de vie dit « médian ». Le niveau de vie médian est celui qui partage la population en deux, autant gagne moins, autant gagne davantage. Il est mesuré après impôts et prestations sociales. Le pourcentage est de plus en plus souvent fixé à 60 % du revenu médian, alors que, jusqu'en 2008, le seuil à 50 % était le plus couramment utilisé en France. Aucun seuil n'est plus objectif qu'un autre. Il s'agit d'une convention statistique. On peut tout aussi bien opter pour un seuil à 40 % ou à 70 %. L'Observatoire des inégalités publie les différents seuils mais utilise le plus souvent le seuil à 50 % qu'il juge plus conforme à la réalité de la pauvreté.

MÉDIANE DU REVENU DISPONIBLE PAR UNITÉ DE CONSOMMATION (EN EUROS)

Champ : ménages fiscaux - hors communautés et sans abris.

Source INSEE-DGFIP-Cnaf-Cnav-Cmsa, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) en géographie au 1^{er} janvier 2019

COMMUNES	2016
ALLONNES	18 928
ANTOIGNÉ	20 290
ARTANNES-SUR-THOUET	20 752
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	19 241
BLOU	18 839
BRAIN-SUR-ALLONNES	18 244
BREILLE-LES-PINS (LA)	18 046
BROSSAY	19 127
CIZAY-LA-MADELEINE	20 217
COUDRAY-MACOUARD (LE)	20 486
COURCHAMPS	19 962
COURLÉON	17 758
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	18 491
DISTRÉ	21 138
DOUÉ-EN-ANJOU	19 131
ÉPIEDS	19 570
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	18 402
GENNES-VAL-DE-LOIRE	19 548
LANDE-CHASLE (LA)	17 939
LONGUÉ-JUMELLES	18 283
LOURESSE-ROCHEMENIER	20 988
MONTREUIL-BELLAY	18 553
MONTSOREAU	19 104
MOULIHERNE	17 985
NEUILLÉ	19 321
PARNAY	21 571
PUY-NOTRE-DAME (LE)	17 837
ROU-MARSON	21 342
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	19 625
ST-JUST-SUR-DIVE	18 137
ST-MACAIRE-DU-BOIS	16 907
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	19 704
SAUMUR	19 195
SOUZAY-CHAMPIGNY	21 220
TUFFALUN	19 707
TURQUANT	19 356
ULMES (LES)	20 906
VARENNES-SUR-LOIRE	18 927
VARRAINS	21 753
VAUDELNAY	19 450
VERNANTES	18 051
VERNOIL-LE-FOURRIER	17 503
VERRIE	20 756
VILLEBERNIER	18 615
VIVY	18 425

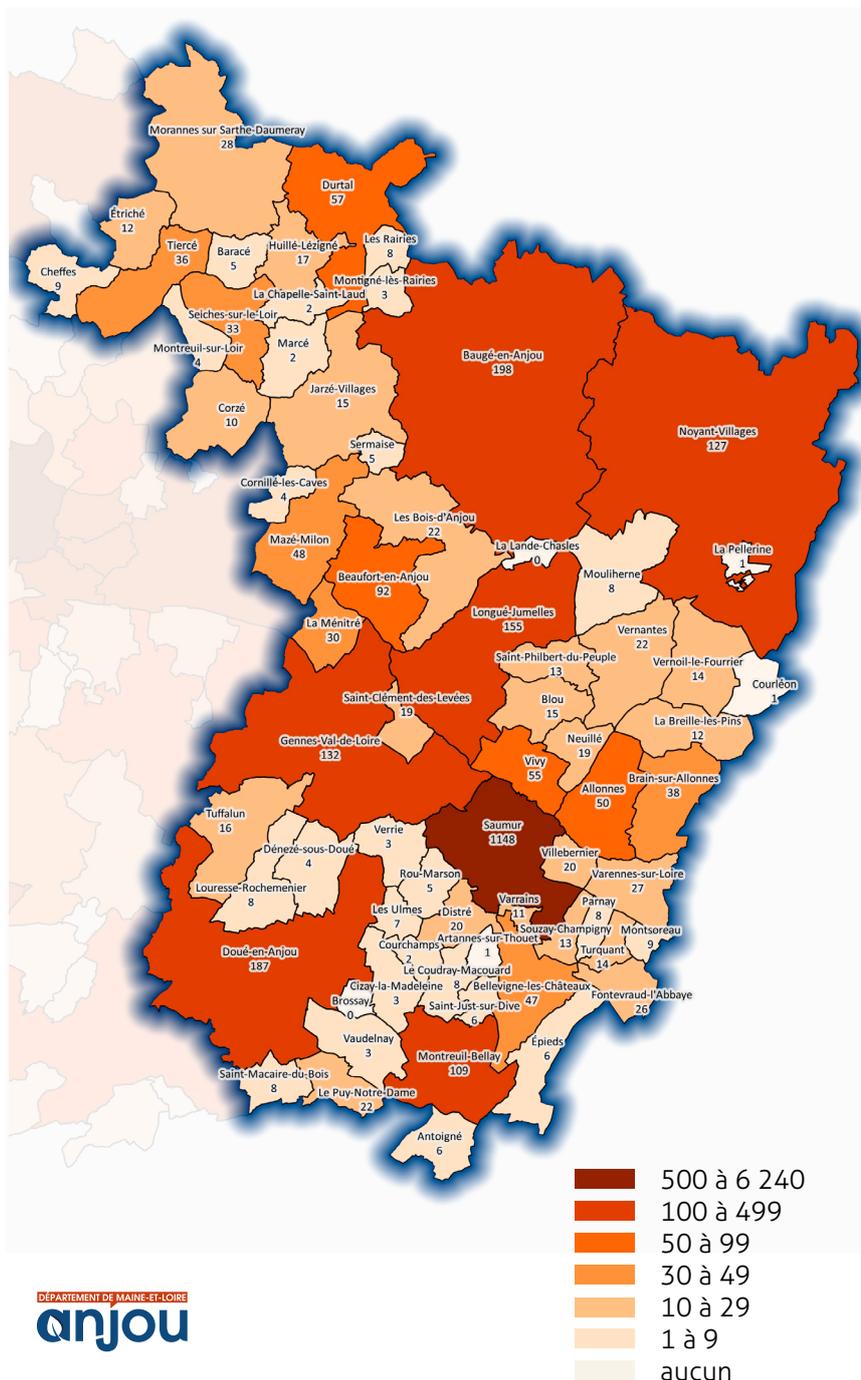
2.8 BÉNÉFICIAIRES DU RSA

Le Revenu de Solidarité Active (RSA) est un revenu minimum pour ceux qui ne travaillent pas, un dispositif d'accompagnement social et professionnel pour faciliter l'accès à l'emploi ou consolider les capacités professionnelles de ceux qui sont sans activité ou qui ne tirent de leur activité que des ressources limitées.

Le nombre de foyers bénéficiaires du RSA au sein de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire est estimé à 2 300 fin décembre 2019.

NOMBRE DE FOYERS BÉNÉFICIAIRES DU RSA PAR COMMUNE SUR LE PÉRIMÈTRE EST ANJOU AU 31 DÉCEMBRE 2019

Source département de Maine-et-Loire



DONNÉES SUR LES FOYERS BÉNÉFICIAIRES RSA PAR COMMUNES DE SAUMUR VAL DE LOIRE AU 31/12/2016

Source DEP 49, situation au 31 décembre 2019

COMMUNES	NOMBRE DE FOYERS BÉNÉFICIAIRES DU RSA
ALLONNES	50
ANTOIGNÉ	6
ARTANNES-SUR-THOUET	NC
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	47
BLOU	15
BRAIN-SUR-ALLONNES	38
BREILLE-LES-PINS (LA)	12
BROSSAY	NC
CIZAY-LA-MADELEINE	NC
COUDRAY-MACOUARD (LE)	8
COURCHAMPS	NC
COURLÉON	NC
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	NC
DISTRÉ	20
DOUÉ-EN-ANJOU	187
ÉPIEDS	6
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	26
GENNES-VAL-DE-LOIRE	132
LANDE-CHASLE (LA)	NC
LONGUÉ-JUMELLES	155
LOURESSE-ROCHEMENIER	8
MONTREUIL-BELLAY	109
MONTSOIREAU	9
MOULIHERNE	8
NEUILLÉ	19
PARNAY	8
PUY-NOTRE-DAME (LE)	22
ROU-MARSON	5
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	19
ST-JUST-SUR-DIVE	6
ST-MACAIRE-DU-BOIS	8
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	13
SAUMUR	1 148
SOUZAY-CHAMPIGNY	13
TUFFALUN	16
TURQUANT	14
ULMES (LES)	7
VARENNES-SUR-LOIRE	27
VARRAINS	11
VAUDELNAY	NC
VERNANTES	22
VERNOIL-LE-FOURRIER	14
VERRIE	NC
VILLEBERNIER	20
VIVY	55

3

ENTREPRISES & EMPLOIS

- 3.1 ÉTABLISSEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ > 30
- 3.2 POSTES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ > 31
- 3.3 CRÉATION D'ENTREPRISE > 31



3

ENTREPRISES & EMPLOIS

Source INSEE

3.1 ÉTABLISSEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Saumur Val de Loire dénombre 8763 établissements. Près de 67 % de ces établissements n'emploient aucun salarié.

ÉTABLISSEMENTS ACTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (GÉOGRAPHIE AU 1^{ER} JANVIER 2019)

Champ : ensemble des activités

Communauté d'Agglomération de Saumur Val de Loire - Source INSEE, CLAP en géographie au 01/01/2019

	Ensemble	%	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 et + salariés
	8 763	100	5 863	2 337	274	187	102
AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	1 245	14,2	779	434	23	7	2
INDUSTRIE	636	7,3	353	176	41	34	32
CONSTRUCTION	715	8,2	452	229	17	11	6
COMMERCE, TRANSPORTS, SERVICES DIVERS	5 040	57,5	3 594	1 231	125	69	21
ADMINISTRATION PUBLIQUE, ENSEIGNEMENT, SANTÉ, ACTION SOCIALE	1 127	12,9	685	267	68	66	41

LES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 10 SALARIÉS

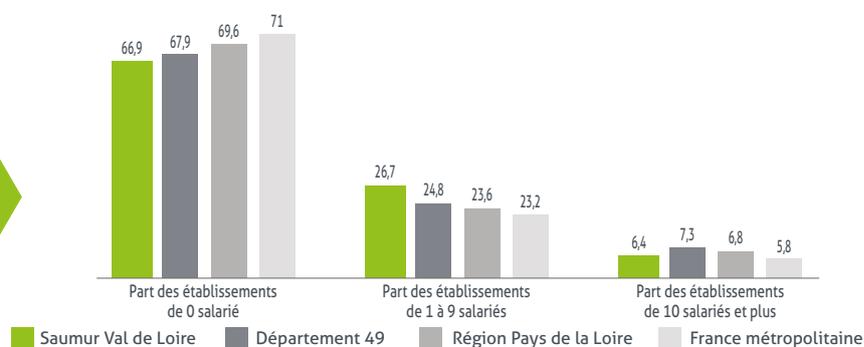
Les établissements qui n'emploient aucun salarié ou moins de 10 salariés représentent 93,6 % des établissements de Saumur Val de Loire (8 200 établissements).

La part des établissements de 1 à 9 salariés est proportionnellement plus élevée à l'échelle du territoire de Saumur Val de Loire (26,7 %) comparativement aux moyennes de France métropolitaine (23,2 %), de la région des Pays de la Loire (23,6 %) et du département de Maine-et-Loire (24,8 %).

POIDS DES ÉTABLISSEMENTS (EN %)

Source Insee, CLAP, connaissance locale de l'appareil productif en géographie au 01/01/2019,

Comparaison avec les moyennes du Département, de la Région et de France métropolitaine



LES ÉTABLISSEMENTS DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Saumur Val de Loire compte 102 établissements de 50 salariés et plus. 40 % de ces établissements relèvent du secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé, de l'action sociale et 31,4 % du secteur de l'industrie. Le secteur du commerce, du transport et des services divers concentre 20,6 % de ces établissements. Les secteurs de la construction et de l'agriculture concentrent respectivement 5 % et 2 % des établissements de 50 salariés et plus.



3.2

POSTES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

POSTES SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS

Près de 27 200 personnes (source INSEE, CLAP géographie au 1^{er} janvier 2019) ont un emploi salarié.

34.4 % sont concentrés dans le commerce, le transport et les services divers, 31.9 % dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale. L'industrie représente 21,2 % des emplois. Les secteurs de la construction et de l'agriculture concentrent respectivement 6.2 % et 6.3 % des personnes occupées.

POSTES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (GÉOGRAPHIE AU 1^{ER} JANVIER 2019)

Champ : ensemble des activités

Communauté d'Agglomération de Saumur Val de Loire - Source INSEE, CLAP en géographie au 01/01/2019

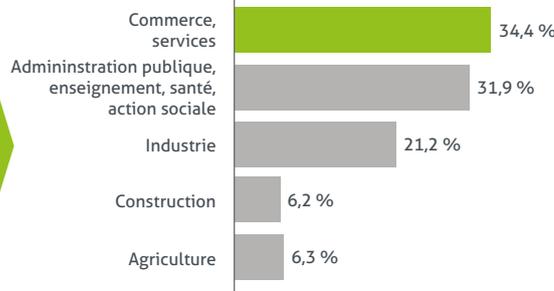
	Total	%	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 et + salariés
	27 169	100	6 823	3 676	6 026	4 295	6 349
AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	1 711	6,3	1 021	293	178	51	168
INDUSTRIE	5 763	21,2	607	606	1 089	1 108	2 353
CONSTRUCTION	1 676	6,2	644	212	363	349	108
COMMERCE, SERVICES	9 347	34,4	3 578	1 651	2 238	983	897
ADMINISTRATION PUBLIQUE, ENSEIGNEMENT, SANTÉ, ACTION SOCIALE	8 672	31,9	973	914	2 158	1 804	2 823

SAUMUR VAL DE LOIRE :
UNE ZONE INDUSTRIALISÉE

Saumur Val de Loire se singularise par une industrie encore davantage présente : sur les 27 200 personnes en emplois (source INSEE), 21,2 % exercent leur activité dans un établissement industriel alors que la moyenne régionale s'élève à 19,1 %, celle de France métropolitaine à 14 % et celle du Département à 19.7 %).

SAUMUR VAL DE LOIRE
POIDS DES SALARIÉS
PAR SECTEUR
D'ACTIVITÉ

Source Insee, CLAP connaissance locale de l'appareil productif en géographie au 01/01/2019



3.3

CRÉATION D'ENTREPRISES

CRÉATION D'ENTREPRISES
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2019

	Entreprises créées		dont entreprises individuelles	
	Nombre	%	Nombre	%
ENSEMBLE	667	100,0	503	75,4
INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, INDUSTRIES EXTRACTIVES ET AUTRES	49	7,3	43	87,8
CONSTRUCTION	57	8,5	42	73,7
COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL, TRANSPORTS, HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	198	29,7	137	69,2
INFORMATION ET COMMUNICATION	18	2,7	15	83,3
ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	17	2,5	4	23,5
ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	30	4,5	15	50,0
ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES ET ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	130	19,5	95	73,1
ADMINISTRATION PUBLIQUE, ENSEIGNEMENT, SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	88	13,2	81	92,0
AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	80	12,0	71	88,8



4

PANORAMA DE L'EMPLOI

4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI À L'ÉCHELLE DE LA ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR	> 35
4.2 PANORAMA DES ACTIVITÉS PRÉGNANTES	> 36
4.2.1 L'EMPLOI DANS LES SERVICES	> 36
4.2.2 L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE	> 41
4.2.3 L'EMPLOI DANS LE COMMERCE	> 44
4.2.4 L'EMPLOI DANS LA CONSTRUCTION	> 45
4.3 L'EMPLOI DANS LE TOURISME	> 46
4.4 L'EMPLOI DANS L'AGRICULTURE	> 49
4.4.1 L'EMPLOI DANS LES CULTURES SPÉCIALISÉES	> 50
4.4.2 L'EMPLOI DANS LA VITICULTURE	> 50
4.4.3 L'EMPLOI DANS LES CULTURES ET L'ÉLEVAGE NON SPÉCIALISÉ	> 51
4.4.4 L'EMPLOI DANS LE STOCKAGE, LE CONDITION- NEMENT DE FLEURS, LES FRUITS ET LÉGUMES	> 51



4

PANORAMA DE L'EMPLOI

REMARQUE LIMINAIRE

Le chapitre précédent nous a conduits à constater les caractéristiques du territoire selon la source INSEE (établissements et salariés au 31 décembre 2016).

Les données INSEE issues du dispositif CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) concernent les entreprises et établissements ayant eu au moins un jour d'activité économique dans l'année, qu'ils soient employeurs ou non.

Sont exclus du champ : les établissements appartenant aux entreprises de catégorie juridique (défense) et les emplois domestiques (emplois dont l'employeur est un ménage).

Dans le présent chapitre, nous présentons des informations sur l'évolution des effectifs par secteur d'activité et par métier à partir de la source ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) URSSAF (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales).

Cette analyse a un intérêt évident : il est essentiel de savoir comment les postes salariés se répartissent et évoluent dans les différents secteurs d'activité et par métier pour fournir des indications et suggérer des pistes.

Seuls les établissements ayant au moins un salarié au 31 décembre sont ici dénombrés.

Le champ de ces séries couvre l'ensemble des cotisants du champ concurrentiel (« secteur privé » selon la définition de la DGAFP) affiliés au régime général, domiciliés en France, hors agriculture, sylviculture et pêche (secteur AZ, qui relève en grande partie de la Mutuelle sociale agricole), hors activités extra-territoriales (UZ) et hors salariés des particuliers employeurs, en France hors Mayotte.

La loi de financement pour 2015 a modifié les modalités de déclaration des indemnités versées par les caisses de congés payés des secteurs du bâtiment, du transport et des dockers (article L.243-1-3 du code de la Sécurité sociale). Afin de garantir la cohérence des séries dans le temps, les comptes cotisants concernés sont exclus du champ d'analyse à compter de la publication portant sur le deuxième trimestre 2016 (Acosse Stat n°238). Cette modification entraîne une légère diminution du niveau des séries de masse salariale et a un impact marginal sur les évolutions, principalement dans les secteurs NZ (activités des services administratifs), OZ (administration publique) et SZ (autres activités de services).

Les données contenues dans ce fichier sont brutes, toutes produites par l'Acosse y compris les données relatives aux intérimaires.

Un recul de 12 années est livré. Ce qui nous permet de mesurer l'évolution des effectifs salariés entre 2008 et 2019. L'analyse de cette évolution est déclinée à l'échelle de la zone d'emploi de Saumur.



4.1

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI À L'ÉCHELLE DE LA ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR

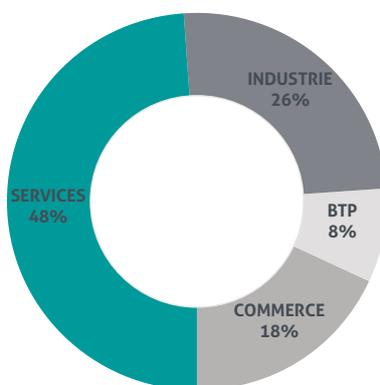
L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ : APPROCHE PAR MÉTIERS

Source Acooss, Urssaf

Selon la source Acooss, Urssaf (effectifs au 31/12/2019), le secteur des services s'impose comme étant celui qui concentre le plus d'effectifs (48 %). Le secteur de l'industrie concentre 26 % des effectifs, celui du commerce 18 % des effectifs et celui du BTP 8 % des effectifs.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR POIDS DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source Acooss Urssaf, effectif au 31/12/2019

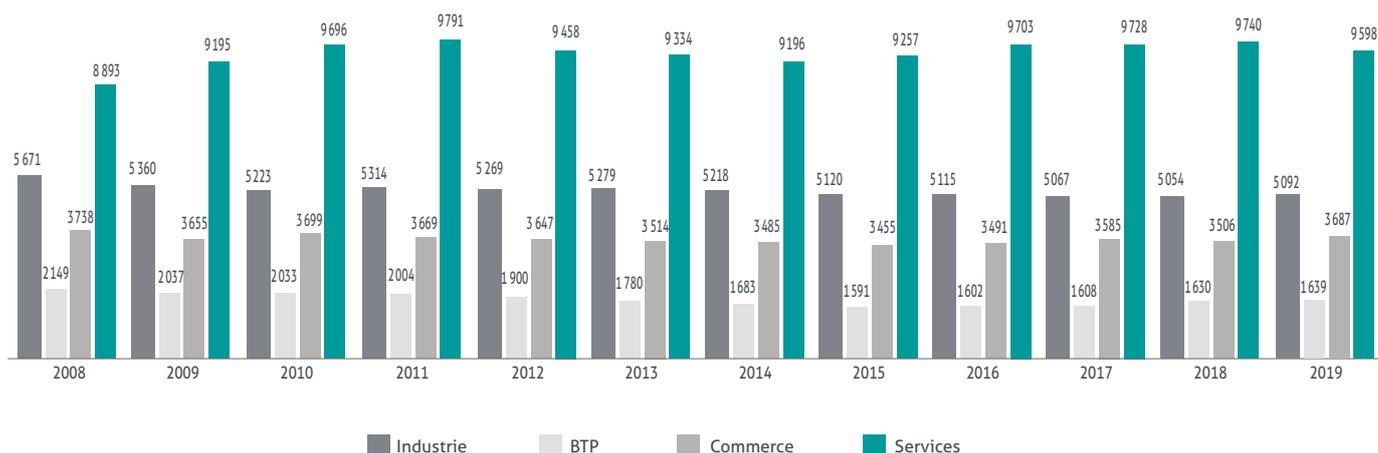


Sur la période comprise entre 2008 et 2019, la contribution de l'industrie a été négative (-10,2%) au même titre que celle de la construction (-23,7 %). Le commerce a enregistré une légère inflexion à la baisse (-1,4%).

C'est l'expansion des secteurs tertiaires, et notamment le développement des services (+7,9%), qui a plus que compensé le recul de l'emploi des secteurs de l'industrie et de la construction.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS ENTRE 2008 ET 2019

Source Acooss Urssaf



4.2 PANORAMA DES ACTIVITÉS PRÉGNANTES

4.2.1 L'EMPLOI DANS LES SERVICES

Fin 2019, les services emploient près de 9 600 salariés. Les services sont très diversifiés bien que quatre secteurs concentrent près de 80 % des effectifs. Parmi les principaux secteurs qui regroupent le plus grand nombre de salariés figurent ceux des :

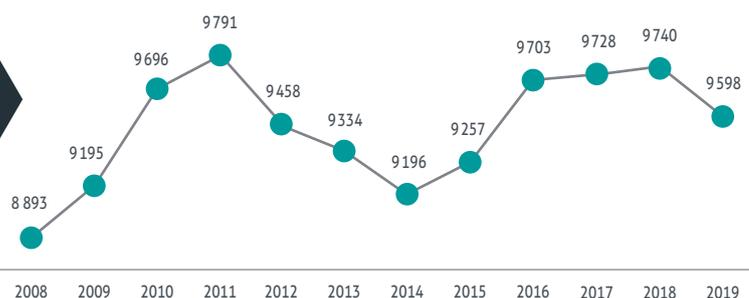
- Services rendus aux entreprises (30,2 % des effectifs),
- Services de santé et d'action sociale (27,3 % des effectifs),
- Services des transports et entreposages (près de 13,5 % des effectifs),
- Services de l'hébergement-restauration (près de 11,2 % des effectifs).



L'EMPLOI DANS LES SERVICES À ENREGISTRÉ UNE PROGRESSION DE 7,9 % ENTRE 2008 ET 2019

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES SERVICES ENTRE 2008 ET 2019

Source Acoiss Urssaf



1 / SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES

Les services rendus aux entreprises qui emploient près de 2 900 salariés (30 % des effectifs), se subdivisent en deux grands groupes :

les **activités spécialisées, scientifiques et techniques** (622 salariés), apparentées aux métiers du conseil et de l'assistance et les **activités administratives et de soutien** (2 274 salariés), plus directement opérationnelles.

APRÈS UNE PROGRESSION CONTINUE ENTRE 2008 ET 2011, LES EFFECTIFS DES SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES ONT ENREGISTRÉ UNE INFLEXION À LA BAISSÉ JUSQU'À 2014 ET ONT ENSUITE CONNU UNE NOUVELLE PROGRESSION JUSQU'À FIN 2018



ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES

Source Acooss Urssaf



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LES SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES ENTRE 2008 ET 2019

SERVICES	EFFECTIF 2008	EFFECTIF 2019	ÉVOLUTION (%)
ACTIVITÉS JURIDIQUES ET COMPTABLES	248	267	+ 7,7
ACTIVITÉS DES SIÈGES SOCIAUX CONSEIL DE GESTION	57	86	+ 50,9
ACTIVITÉS D'ARCHITECTURE ET D'INGÉNIERIE ; ACTIVITÉS DE CONTRÔLE ET ANALYSES TECHNIQUES	147	122	- 17,0
RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUE	4	6	+ 50,0
PUBLICITÉ ET ÉTUDES DE MARCHÉ	102	95	- 6,9
AUTRES ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	9	12	+ 33,3
ACTIVITÉS VÉTÉRINAIRES	25	34	+ 36,0
ACTIVITÉS DE LOCATION ET LOCATION-BAIL	45	63	+ 40,0
ACTIVITÉS LIÉES À L'EMPLOI	1 151	1 371	+ 19,1
ACTIVITÉS DES AGENCES DE VOYAGE, VOYAGISTES, SERVICES DE RÉSERVATION ET ACTIVITÉS CONNEXES	39	46	+ 17,9
ENQUÊTES ET SÉCURITÉ	4	4	0,0
SERVICES RELATIFS AUX BÂTIMENTS ET AMÉNAGEMENT PAYSAGER	255	444	+ 74,1
ACTIVITÉS ADMINISTRATIVES ET AUTRES ACTIVITÉS DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES	181	345	+ 90,6
ENSEMBLE	2 267	2 895	+ 27,7

EVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LES SERVICES DE SANTÉ ET ACTION SOCIALE ENTRE 2008 ET 2019

SERVICES	EFFECTIF 2008	EFFECTIF 2019	ÉVOLUTION (%)
ACTIVITÉS POUR LA SANTÉ HUMAINE	560	608	+ 8,6
HÉBERGEMENT MÉDICO-SOCIAL ET SOCIAL	762	822	+ 7,9
ACTION SOCIALE SANS HÉBERGEMENT	1 206	1 195	- 0,9
ENSEMBLE	2 528	2 625	+ 3,8

2 / SERVICES DE SANTÉ ET ACTION SOCIALE

L'action sociale sans hébergement, qui concentre 45,5 % des effectifs, a enregistré une baisse de ses effectifs (-0,9 %).

L'activité pour la santé humaine (23,2 % des effectifs) a gagné des emplois (+ 8,6 %).

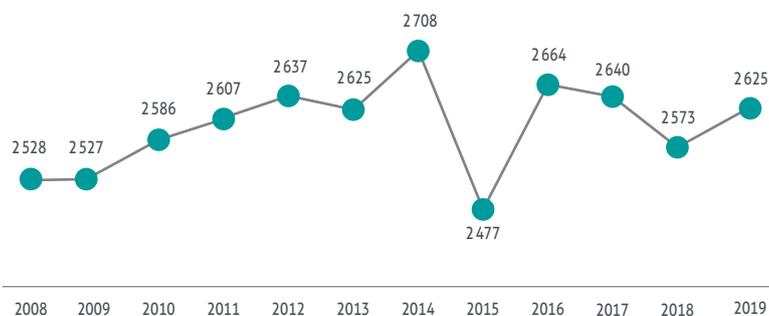
L'hébergement médico-social et social (31,3 % des effectifs) a aussi gagné des emplois (7,9 %).



APRÈS UNE PROGRESSION QUASI CONTINUE ENTRE 2008 ET 2014, LES EFFECTIFS DES SERVICES DE SANTÉ ET ACTION SOCIALE ONT ENREGISTRÉ UNE INFLEXION À LA BAISSÉ EN 2015 ET ONT CONNU ENSUITE, EN 2016, UNE NOUVELLE PROGRESSION SUIVIE D'UNE REGRESSION ENTRE 2017 ET 2018. FIN 2019, LES EFFECTIFS REPARTENT A LA HAUSSE.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LES SERVICES DE SANTÉ ET D'ACTION SOCIALE

Source Acoos Urssaf



3 / TRANSPORT ET ENTREPOSAGE

Les transports terrestres concentrent 74,9 % des emplois.

Ils se subdivisent essentiellement en deux grands groupes, hors transport par conduites : le transport de voyageurs d'une part, le transport de fret et les services de déménagement, d'autre part.

Les activités de poste et de courrier viennent en deuxième position (16 %) suivi de l'entreposage et les services auxiliaires de transport (8,8% des effectifs) et des transports aériens (0,3 % des effectifs).

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SERVICE DES TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE ENTRE 2008 ET 2019

Transport et entreposage	EFFECTIF 2008	EFFECTIF 2019	ÉVOLUTION (%)
TRANSPORTS TERRESTRES ET TRANSPORT PAR CONDUITES	846	972	+ 14,9
TRANSPORTS AÉRIENS	2	4	+ 100,0
ENTREPOSAGE ET SERVICES AUXILIAIRES DES TRANSPORTS	120	114	- 5,0
ACTIVITÉS DE POSTE ET DE COURRIER	277	207	- 25,3
ENSEMBLE	1 245	1 297	+ 4,2

ON OBSERVE UNE VARIATION DES EFFECTIFS. APRÈS UNE **PROGRESSION QUASI CONTINUE ENTRE 2008 ET 2011**, LES EFFECTIFS DES TRANSPORTS ET ENTREPOSAGES ONT ENREGISTRÉ UNE **INFLEXION À LA BAISSE JUSQU'EN 2014**, PUIS ONT CONNU UNE **NOUVELLE PROGRESSION EN 2015**, POUR ENSUITE **DÉCÉLÉRER EN 2016**. ENSUITE, UNE **NOUVELLE PROGRESSION EST OBSERVÉE ENTRE 2017 ET 2018**, SUIVIE PAR UNE **NOUVELLE REGRESSION EN 2019**.



ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SERVICE TRANSPORT ET ENTREPOSAGE ENTRE 2008 ET 2019

Source Acoos Urssaf





4.2.2 L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

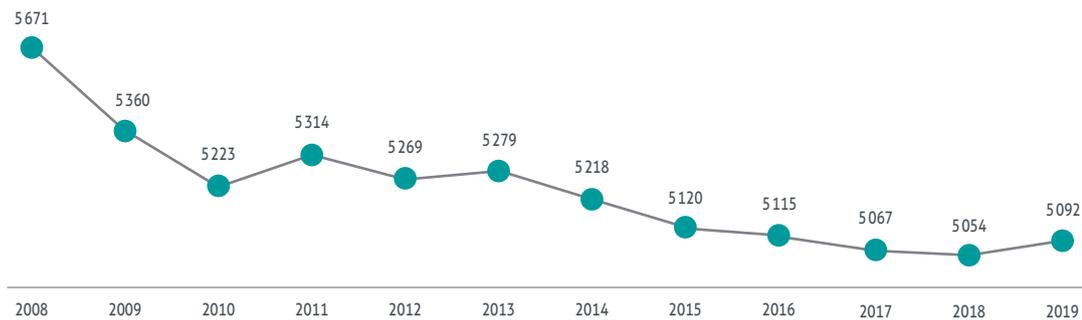
En 2019, le secteur de l'industrie emploie près de 5 100 salariés.

L'activité du secteur est surtout manufacturière et concentre 89 % des effectifs de l'industrie. Le secteur de l'électricité et du gaz emploie 2,5 % des salariés, celui de la production et distribution d'eau, gestion des déchets et dépollution 7,9 % et les industries extractives 0,6 %.



ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE

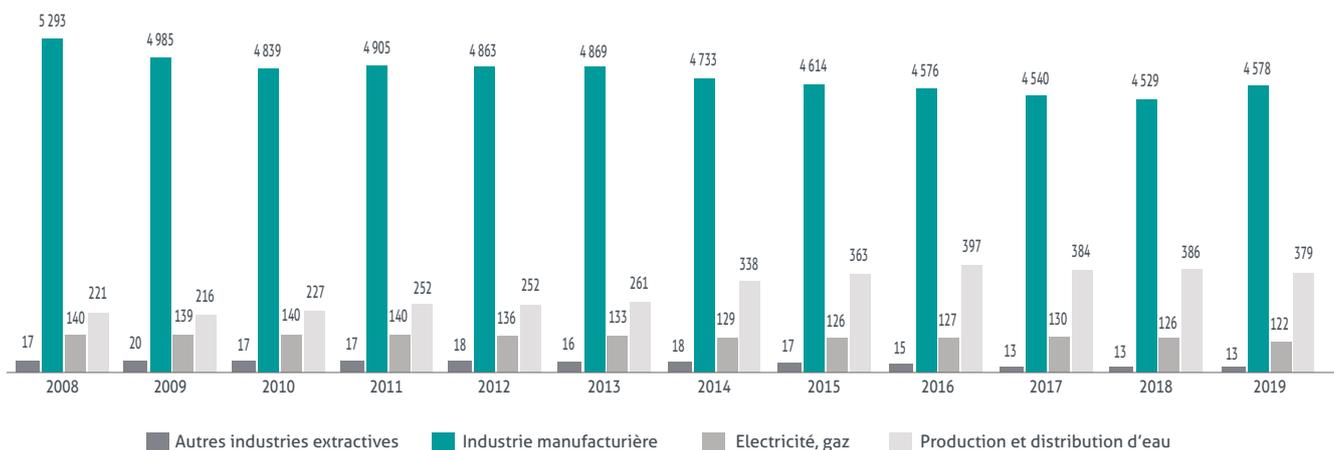
Source Acooss Urssaf



ENTRE 2008 ET 2016, L'INDUSTRIE A PERDU 10,2 % DE SES EMPLOIS SALARIÉS. LA BAISSÉ S'ÉTAIT ACCENTUÉE LORS DE LA CRISE DE 2008 POUR RALENTIR À L'AUBE DE LA DÉCENNIE 2010. L'INDUSTRIE A ALORS ENREGISTRÉ UN LÉGER REBOND ET A DE NOUVEAU DÉCÉLÉRÉ.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR - RÉPARTITION DE L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

Source Acooss Urssaf



PAYS DE LA LOIRE

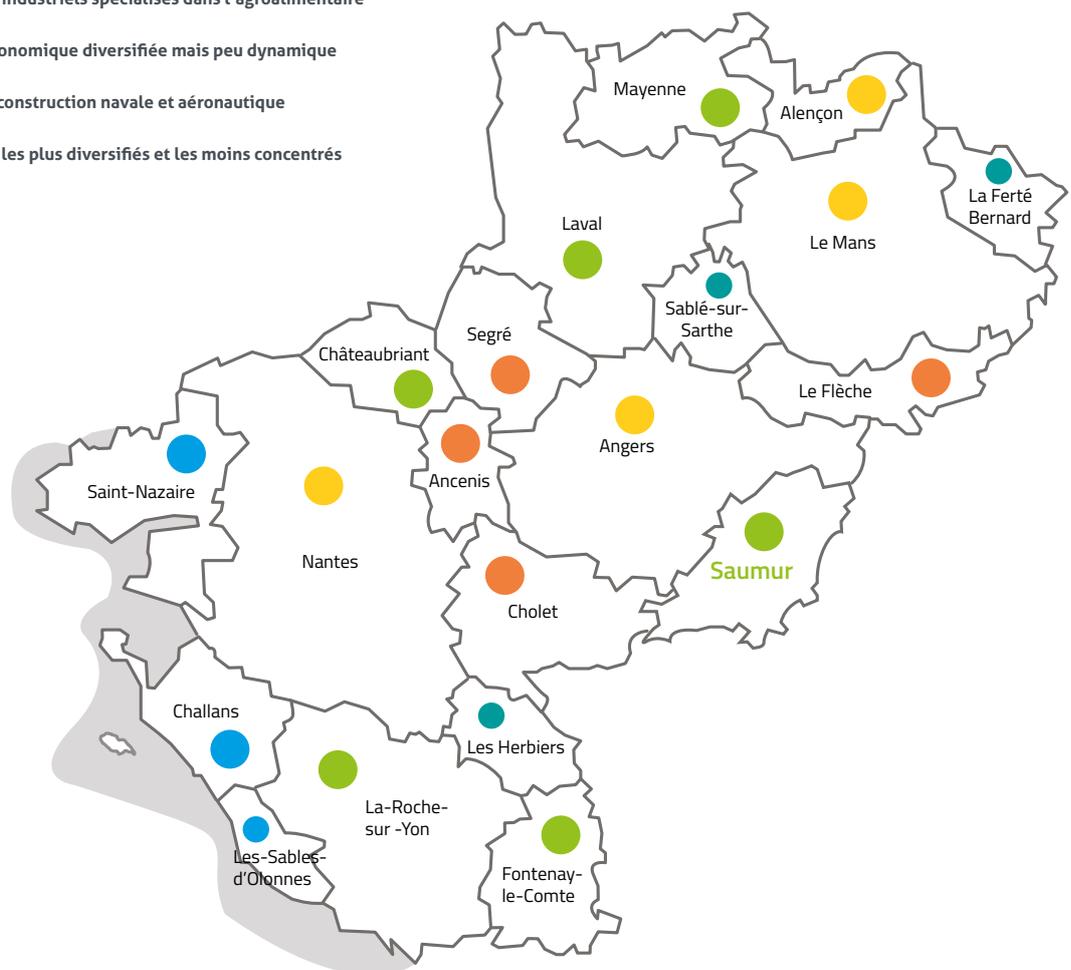
Des zones d'emploi inégalement dotées face aux mutations économiques en Pays de la Loire.

L'activité économique de la zone d'emploi de Saumur est diversifiée mais peu dynamique : selon une étude réalisée par l'INSEE et la Direccte des Pays de la Loire (les territoires des Pays de la Loire face aux mutations économiques – étude réalisée en novembre 2013) la zone d'emploi de Saumur se classe parmi le groupe 3 qui se compose aussi des zones d'emploi de Châteaubriant, Laval, Mayenne, Fontenay-le-Comte et La Roche-sur-Yon.

Dans ce groupe, on constate une certaine hétérogénéité en termes de taille (superficie, population, nombre d'emplois et d'établissements). Malgré cela, les six zones d'emploi présentent de fortes similitudes dans la structure sectorielle de leurs emplois.

L'étude des spécificités sectorielles a servi de base pour constituer une typologie des zones d'emploi de la région. Cinq groupes ont ainsi émergé :

- Groupe 1 : territoires industriels plutôt diversifiés mais fragiles
- Groupe 2 : territoires industriels spécialisés dans l'agroalimentaire
- Groupe 3 : activité économique diversifiée mais peu dynamique
- Groupe 4 : tourisme, construction navale et aéronautique
- Groupe 5 : territoires les plus diversifiés et les moins concentrés



Compte tenu de la forte concentration des effectifs salariés au sein de l'industrie manufacturière, nous nous intéresserons plus particulièrement à l'évolution de l'emploi salarié au sein de ce secteur très intensif en emploi.

ZOOM SUR L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

L'industrie manufacturière de la zone d'emploi de Saumur reste très diversifiée bien que deux secteurs regroupent près de la moitié des effectifs : la métallurgie et la fabrication de produits métalliques (996 salariés) et les produits des industries alimentaires (992 salariés).

D'autres secteurs sont aussi très représentés : l'industrie chimique (360 salariés), l'industrie des boissons (323 salariés), les équipements informatiques et électroniques (287 salariés), la fabrication d'autres produits manufacturés (222 salariés) offrent le plus d'emploi.

La diversité de l'industrie manufacturière de la zone d'emploi de Saumur s'illustre également à travers ses autres secteurs les plus employeurs : la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (169 salariés), l'industrie du papier et du carton (137 salariés), les produits de cokéfaction et du raffinage (131 salariés), les matériels électriques (112 salariés), la fabrication de textiles (108 salariés) et l'imprimerie et reproduction d'enregistrement (102 salariés).

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE ENTRE 2008 ET 2016

Source Acooss Urssaf



ENTRE 2008 ET 2016,
L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
A PERDU 15 %
DE SES EMPLOIS SALARIÉS.



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES ENTRE 2008 ET 2019

INDUSTRIES	EFFECTIF 2008	EFFECTIF 2019	ÉVOLUTION (%)
INDUSTRIES ALIMENTAIRES	1 064	992	- 6,8
FABRICATION DE BOISSONS	256	323	+ 26,2
FABRICATION DE TEXTILES	59	108	+ 83,1
INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT	9	7	- 22,2
INDUSTRIE DU CUIR ET DE LA CHAUSSURE	104	69	- 33,7
TRAVAIL DU BOIS ET FABRICATION D'ARTICLES EN BOIS ET EN LIÈGE À L'EXCEPTION DES MEUBLES ; FABRICATION D'ARTICLES EN VANNERIE ET SPARTERIE	105	72	- 31,4
INDUSTRIE DU PAPIER ET DU CARTON	139	137	- 1,4
IMPRIMERIE ET REPRODUCTION D'ENREGISTREMENTS	107	102	- 4,7
COKÉFACTION ET RAFFINAGE	113	131	+ 15,9
INDUSTRIE CHIMIQUE	238	360	+ 51,3
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	53	84	+ 58,5
FABRICATION DE PRODUITS EN CAOUTCHOUC ET EN PLASTIQUE	272	169	- 37,9
FABRICATION D'AUTRES PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	88	73	- 17,0
MÉTALLURGIE	15	64	+ 326,7
FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES, À L'EXCEPTION DES MACHINES ET DES ÉQUIPEMENTS	1 354	932	- 31,2
FABRICATION DE PRODUITS INFORMATIQUES, ÉLECTRONIQUES ET OPTIQUES	335	287	- 14,3
FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES	158	112	- 29,1
FABRICATION DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A	341	159	- 86,2
INDUSTRIE AUTOMOBILE	138	19	- 86,2
FABRICATION DE MEUBLES	47	86	+ 83,0
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES	257	221	- 14,0
RÉPARATION ET INSTALLATION DE MACHINES ET D'ÉQUIPEMENTS	56	71	+ 26,8
ENSEMBLE	5 308	4 578	- 13,8

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SECTEUR COMMERCE ENTRE 2008 ET 2019

Commerce	EFFECTIF 2008	EFFECTIF 2019	ÉVOLUTION (%)
COMMERCE ET RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	542	547	+ 0,9
COMMERCE DE GROS, À L'EXCEPTION DES AUTOMOBILES ET DES MOTOCYCLES	904	948	+ 4,9
COMMERCE DE DÉTAIL, À L'EXCEPTION DES AUTOMOBILES ET DES MOTOCYCLES	2 292	2 192	- 4,4
ENSEMBLE	3 738	3 687	- 1,4



4.2.3 L'EMPLOI DANS LE COMMERCE

Le secteur du commerce comprend trois grands ensembles : le commerce de gros, le commerce de détail et le commerce automobile.

Le commerce de gros et le commerce de détail distribuent des produits identiques, le commerce de détail vend principalement aux particuliers, tandis que les clients du commerce de gros sont le plus souvent d'autres sociétés du commerce, grossistes ou détaillants.

Le commerce automobile regroupe des commerçants, grossistes ou détaillants spécialisés dans la vente ou la réparation d'automobiles ou de motocycles.

En 2019, le secteur du commerce emploie près de 3 700 salariés. Près de 60 % des effectifs se concentrent au niveau du commerce de détail.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SECTEUR COMMERCE ENTRE 2008 ET 2019

Source Acoss Urssaf



ENTRE 2008 ET 2016, LE COMMERCE A PERDU PRÈS DE 1,4 % DE SES EMPLOIS SALARIÉS.

Les effectifs du commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (547 salariés) enregistrent une progression continue depuis 2016.

Le commerce de détail enregistre aussi une progression continue de ses effectifs depuis 2015. Ce secteur qui est très intensif en emploi (près de 2 200 salariés) comprend : le commerce de détail en magasin non spécialisé, l'alimentaire en magasin spécialisé, le commerce de détail de carburants, celui d'équipements de l'information et de la communication, de bricolage et équipement du foyer en magasin spécialisé, de biens culturels et de loisirs, les autres commerces de détail en magasin spécialisé, le commerce de détail sur éventaires et marchés, et la vente à distance, à domicile et par automate.

L'emploi salarié de l'ensemble du commerce de gros (948 salariés) a augmenté entre 2015 et 2017. Depuis, ses effectifs demeurent quasiment stables.

4.2.4 L'EMPLOI DANS LA CONSTRUCTION

Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics compte en 2019 près de 1 640 salariés.

Le BTP est un secteur très impacté par la crise de 2008 et de ce fait a réduit ses effectifs pendant cette période comprise entre 2008 et 2019.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LE BTP

Source Acooss Urssaf



LA CONSTRUCTION EST
DANS UNE SITUATION
PARTICULIÈRE AVEC UNE
**VARIATION NETTE DE
L'EMPLOI NÉGATIVE SUR
LA PÉRIODE 2008-2019
(- 23,7%).**



La branche du bâtiment et des travaux de construction (90 salariés) compte surtout de petites et moyennes entreprises, spécialisées dans la construction de maisons individuelles, la promotion immobilière de logements, la construction d'autres bâtiments et les supports juridiques de programmes. Cette branche a connu entre 2008 et 2019 un tassement de ses effectifs (-15,1 %).

La branche des ouvrages et travaux de construction en génie civil (201 salariés) a perdu près de 32 % de ses effectifs entre 2008 et 2019. Cette branche comprend les constructions générales d'ouvrages de génie civil. Elle couvre les chantiers de construction neuve, les rénovations, les réparations, les extensions et les transformations, le montage de structures préfabriquées sur site ainsi que les constructions de nature temporaire.

La branche des travaux de constructions spécialisées (1 639 salariés) a enregistré une perte de 402 postes entre 2008 et 2019 (-23 % de ses effectifs salariés).

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU BTP ENTRE 2008 ET 2019

BTP	EFFECTIF 2008	EFFECTIF 2019	ÉVOLUTION (%)
CONSTRUCTION DE BÂTIMENTS	106	90	- 15,1
GÉNIE CIVIL	293	201	- 31,4
TRAVAUX DE CONSTRUCTION SPÉCIALISÉS	1 750	1 348	- 23,0
ENSEMBLE	2 149	1 639	- 23,7

4.3 L'EMPLOI DANS LE TOURISME

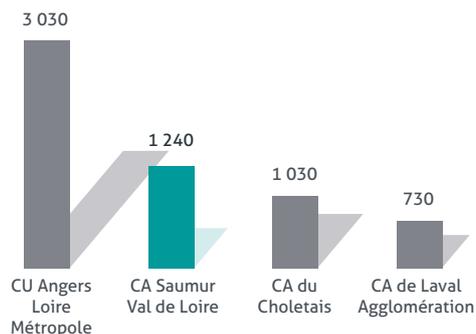
ZOOM SUR LES HÉBERGEMENTS TOURISTIQUES

Le tourisme participe activement à l'économie du territoire Saumurois en matière de création d'emplois.

Sa diversité est un atout pour l'ensemble du Saumurois et son économie touristique s'appuie sur une **capacité d'hébergement conséquente** et de plus en plus exigeante.

NOMBRE D'EMPLOIS TOURISTIQUES DANS LES EPCI

(Données EPCI 2015 correspondant aux périmètres EPCI 2019)

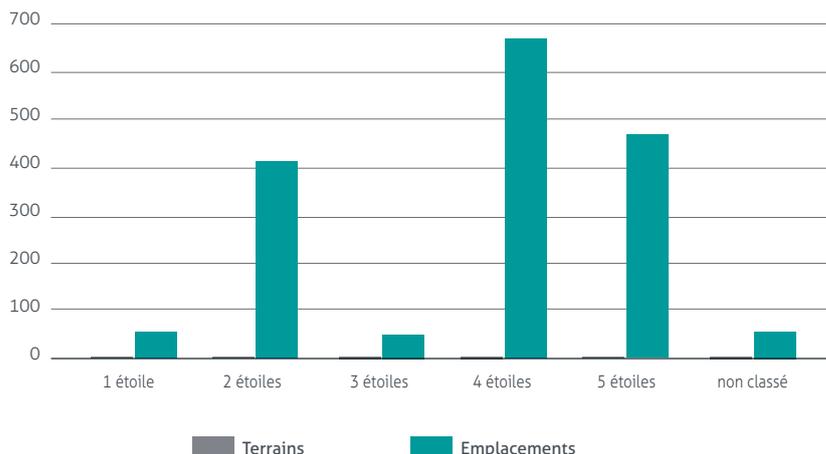


LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION SAUMUR VAL DE LOIRE CONCENTRE **80 % DES TERRAINS** ET **92 % DES EMPLACEMENTS** DE L'ARRONDISSEMENT DE SAUMUR.

Une montée en gamme de l'offre d'hébergement : 55 % des terrains du Département sont classés 4 étoiles et 100 % des terrains du Département classés 5 étoiles se situent au sein de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire.

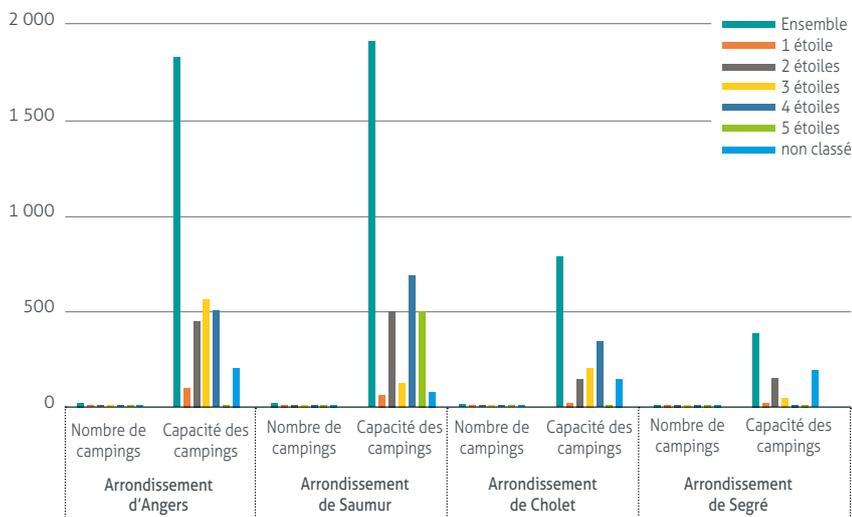
NOMBRE DE CAMPINGS ET CAPACITÉ DES CAMPINGS À L'ÉCHELLE DE L'AGGLOMÉRATION

Source Insee en partenariat avec la DGE et les partenaires territoriaux au 01/01/2020



NOMBRE DES CAMPINGS ET CAPACITÉ DES CAMPINGS À L'ÉCHELLE DES ARRONDISSEMENTS DU DÉPARTEMENT DE MAINE-ET-LOIRE

Source Insee en partenariat avec la DGE et les partenaires territoriaux au 01/01/2020

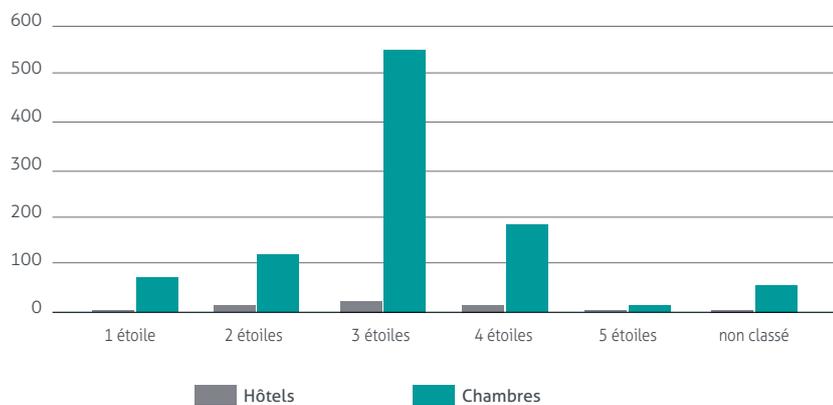


LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMERATION SAUMUR VAL DE LOIRE CONCENTRE 88 % D'HÔTELS ET 96 % DE CHAMBRES D'HÔTELS DE L'ARRONDISSEMENT DE SAUMUR.



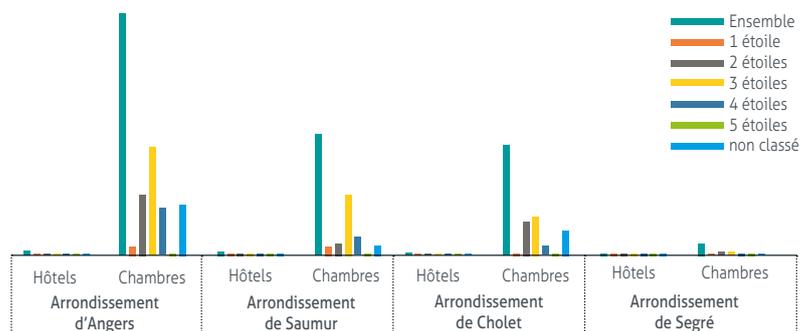
RÉPARTITION DES HÔTELS ET CHAMBRES D'HÔTELS À L'ÉCHELLE DE L'AGGLOMÉRATION

Source Insee en partenariat avec la DGE et les partenaires territoriaux au 01/01/2020



RÉPARTITION DES HÔTELS ET CHAMBRES D'HÔTELS À L'ÉCHELLE DES ARRONDISSEMENTS DE MAINE-ET-LOIRE

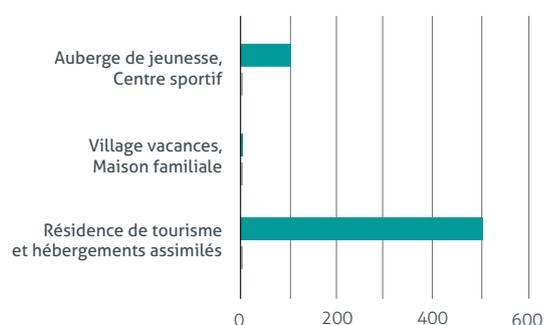
Source Insee en partenariat avec la DGE et les partenaires territoriaux au 01/01/2020



L'OFFRE D'HEBERGEMENT TOURISTIQUE DE L'AGGLOMERATION SAUMUROISE S'APPUIE EGALEMENT SUR UNE CAPACITE D'HEBERGEMENT DE RESIDENCES DE TOURISME DE VILLAGES VACANCES - MAISONS FAMILIALES ET D'AUBERGES DE JEUNESSE ET CENTRES SPORTIFS.

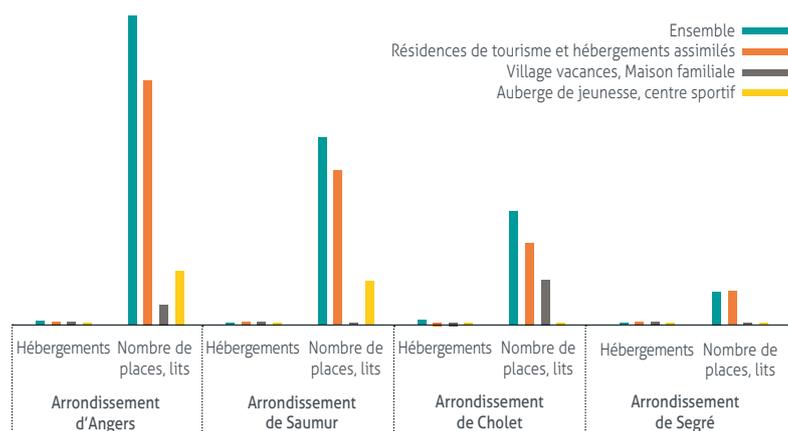
SAUMUR VAL DE LOIRE, AUTRES HÉBERGEMENTS COLLECTIFS AU 01/01/2020

Source Insee en partenariat avec la DGE et les partenaires territoriaux, géographie au 01/01/2020



AUTRES HÉBERGEMENTS À L'ÉCHELLE DES ARRONDISSEMENTS DE MAINE-ET-LOIRE

Source Insee en partenariat avec la DGE et les partenaires territoriaux au 01/01/2020



ZOOM SUR LES EFFECTIFS SALARIÉS* AGRICOLES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le secteur de l'agriculture génère en moyenne près de 14 000 contrats de travail agricole (près 3 600 ETP).

L'agriculture reste très diversifiée bien que quatre secteurs regroupent 90% des effectifs :

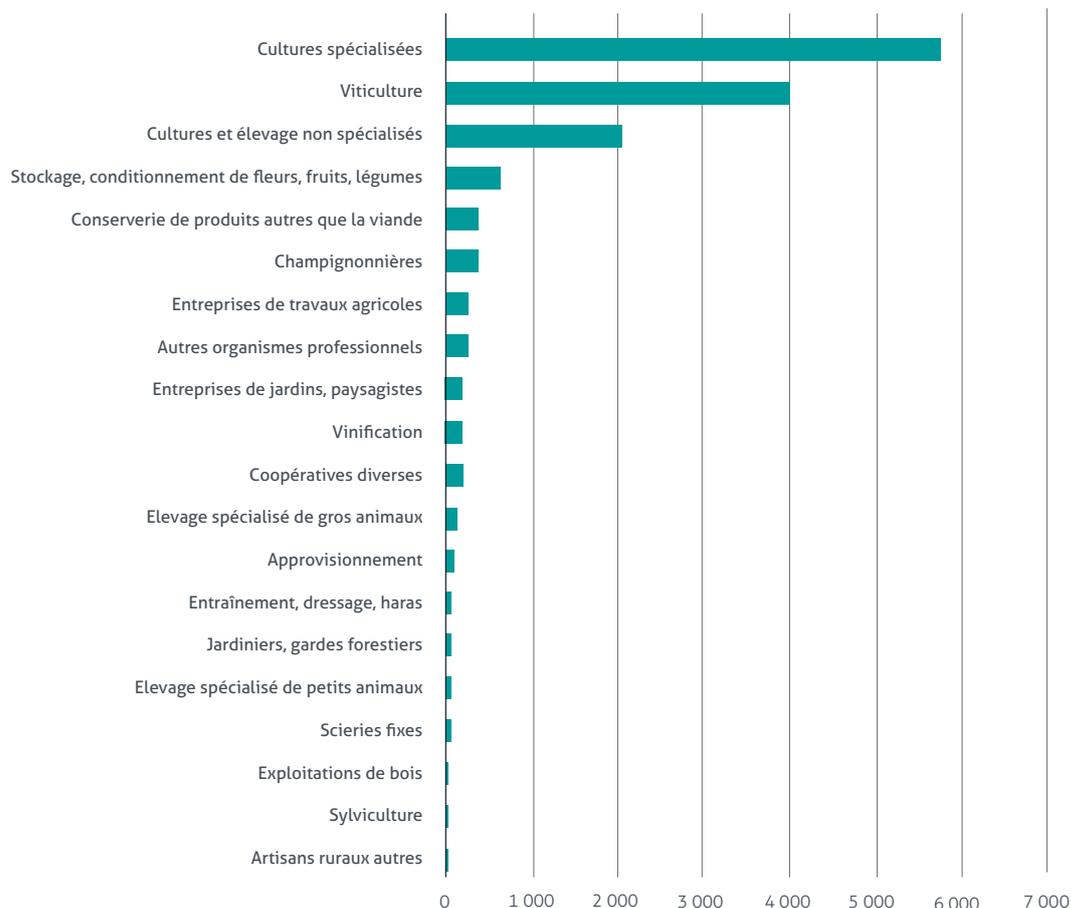
- la culture spécialisée (42 %),
- la viticulture (29 %),
- les cultures et élevages non spécialisés (15 %),
- le stockage, conditionnement de fleurs, fruits et légumes (4 %).



La diversité de l'emploi agricole de Saumur Val de Loire s'illustre également à travers ses autres secteurs les plus employeurs : conserveries de produits autres que la viande (2 %), les champignonnières (2 %), les entreprises de travaux agricoles (1 %), les entreprises de jardins et paysagistes (1 %), la vinification (1 %).

SAUMUR VAL DE LOIRE EFFECTIFS SALARIÉS AGRICOLES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source MSA emploi salarié au 31/12/2016



* Salariés : Dénombrement distinct des personnes physiques par secteur d'activité.

Attention : Le total « Salariés » ne représente pas le nombre distinct de personnes physiques sur le territoire. En effet, un salarié est compté autant de fois qu'il a travaillé dans des entreprises de secteurs différents.

PANORAMA DES ACTIVITÉS PRÉGNANTES

4.4.1 L'EMPLOI DANS LES CULTURES SPÉCIALISÉES

Les cultures spécialisées (arboriculture, horticulture-pépinières, maraîchage et les productions grainières) sont les plus représentatives en terme d'emploi agricole sur le secteur, autant en nombre d'emplois que d'ETP. Ces productions ont une forte saisonnalité. Cependant, ces filières proposent également un nombre important d'emplois permanents, ancrés dans le territoire.

Les productions végétales spécialisées se caractérisent par un fort besoin d'emploi, notamment saisonnier, mais chaque production présente des pics d'activité différents. Globalement les contrats qui en découlent sont très morcelés, avec toutefois quelques nuances.

Le maraîchage donne lieu à des contrats pouvant s'étaler sur 6 à 8 mois, car les plantations et les récoltes se succèdent.

A contrario les cultures pérennes comme l'arboriculture ont des saisons plus courtes et plus intenses, avec des besoins ponctuels d'autant plus forts. La production de semences (de maïs ou potagères), emploie des saisonniers sur des temps très courts (quelques jours) et souvent en temps partiel. Ces travaux devront être très rapides, très resserrés dans le temps, car cela conditionne la qualité et l'homogénéité du produit.

Les métiers sont diversifiés (agent horticole ou arboricole, chef d'équipe, chef de culture...) et qualifiés.



CES FILIÈRES PROPOSENT UN **NOMBRE IMPORTANT** D'EMPLOIS PERMANENTS.

4.4.2 L'EMPLOI DANS LA VITICULTURE

Les AOC de l'Anjou et particulièrement du Saumurois sont très présentes de Vihiers jusqu'à Saumur. Cette production emploie un grand nombre de salariés, permanents comme saisonniers.

Les salariés permanents assurent souvent un travail allant de la vigne jusqu'au chai et peuvent éventuellement encadrer des équipes de saisonniers.

Bien qu'une part importante des vendanges soit réalisée mécaniquement à présent, le cahier des charges de certaines AOC, le besoin de tris successifs et de vendanges tardives pour certains vins (moelleux notamment) et les pratiques de certains viticulteurs impliquent l'embauche de saisonniers et le maintien de vendanges manuelles.



Les saisonniers assurent le travail de la vigne essentiellement (taille, ébourgeonnage ou plus largement travaux en vert, vendanges). Les travaux qui mobilisent le plus de travailleurs saisonniers sont l'ébourgeonnage et les vendanges.

Sur le territoire, de par l'agrandissement des exploitations viticoles, on constate un besoin croissant de main d'œuvre qualifiée, de l'ouvrier viticole assurant la conduite de la vigne mais aussi les vinifications, jusqu'au gérant assurant la gestion globale de l'exploitation. Cependant, les effectifs en formation s'amenuisent. Le renouvellement des actifs se pose avec acuité et les salariés qualifiés, notamment pour le travail de la vigne, manquent déjà cruellement à la filière.

CETTE PRODUCTION **EMPLOIE UN GRAND NOMBRE DE SALARIÉS, PERMANENTS COMME SAISONNIERS.**

4.4.3 L'EMPLOI DANS LES CULTURES ET L'ÉLEVAGE NON SPÉCIALISÉ

On retrouve dans cette catégorie une diversité d'entreprises :

- **Des entreprises de polyculture-élevage :**
lait, viande, céréales avec parfois un atelier de production végétale horticulture ou maraîchage ou maïs semences.
- **Des entreprises de polyculture végétale :**
maraîchage, horticulture-pépinière, maïs semences, céréales.

L'analyse des données chiffrées est ainsi particulièrement difficile.

On ne peut distinguer, dans cette catégorie, l'affectation des emplois à des productions animales ou végétales.

Cependant, l'importance du nombre de CDD traduit la présence de productions végétales spécialisées (semences, maraîchage, horticulture-pépinières) en complément d'activités de polyculture ou de polyculture-élevage, situation courante dans la vallée.

De par l'agrandissement des structures et la difficulté à trouver des associés, on assiste à un développement de l'emploi en élevage, notamment en production laitière, sur des postes d'agent d'élevage laitier.

Les besoins d'emplois en temps partagé se développent, d'où la création d'un Groupement d'Employeurs Départemental (GED) spécialisé en élevage en 2012.



LES BESOINS D'EMPLOIS EN TEMPS PARTAGÉ SE DÉVELOPPENT EN ÉLEVAGE.

4.4.4 L'EMPLOI DANS LE STOCKAGE, LE CONDITIONNEMENT DE FLEURS, LES FRUITS ET LÉGUMES

Dans le prolongement direct de l'activité de production, la présence de plateformes de conditionnement et de commercialisation, en maraîchage et horticulture-pépinières notamment, est un atout pour le territoire en termes d'emploi.

Le plus gros employeur dans ce domaine est situé sur Doué-la-Fontaine (Coopérative La Rosée des Champs). C'est une véritable locomotive de la dynamique agricole locale. Les outils agro-alimentaires de ce type permettent une structuration de la filière autour d'eux.

En complément, tout le territoire bénéficie d'un maillage de structures plus petites (stations fruitières) ou d'antennes et de sites de collecte de coopératives (Fleuron d'Anjou, CAFPAS...).



CETTE FILIÈRE EST UN ATOUT POUR LE TERRITOIRE EN TERMES D'EMPLOI.

5

MARCHÉ DU TRAVAIL

5.1	LE TAUX DE CHÔMAGE	> 54
5.2	LA DEMANDE D'EMPLOI	> 56
5.2.1	LA DEMANDE D'EMPLOI DES CATÉGORIES A, B ET C	> 57
5.2.2	LA DEMANDE D'EMPLOI DES CATÉGORIES B ET C	> 58
5.2.3	LA DEMANDE D'EMPLOI DE LA CATÉGORIE A	> 59
5.3	L'OFFRE D'EMPLOI	> 65
5.3.1	LES PROJETS DE RECRUTEMENT 2020	> 65
5.3.2	LA PROPORTION DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS	> 66
5.3.3	LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS	> 67
5.3.4	LES MÉTIERS EN TENSION	> 67



5

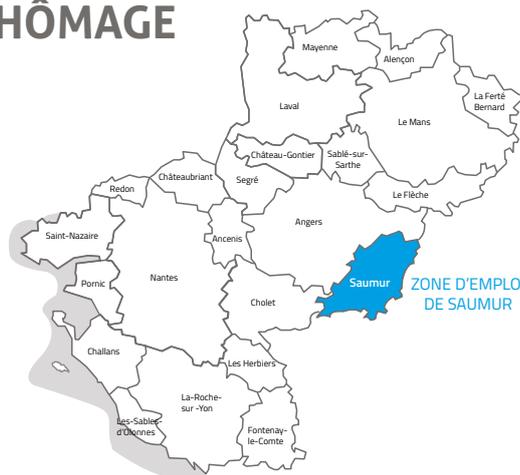
MARCHÉ DU TRAVAIL

5.1 LE TAUX DE CHÔMAGE

La zone d'emploi de Saumur demeure l'une des zones les plus touchées par le chômage au sein de la région des Pays de la Loire.

Son taux de chômage s'établit à 7,9% au deuxième trimestre 2020.

Source INSEE, taux de chômage au 2^e trimestre 2020



Comparaison de la zone d'emploi de Saumur avec le département de Maine-et-Loire et la région des Pays de la Loire.

En Pays de la Loire, le taux de chômage culmine dans la zone d'emploi de Saumur. Le taux de chômage affiché au niveau de la zone d'emploi de Saumur (7,9 %) est supérieur aux taux de chômage affichés en région des Pays de la Loire, en Maine-et-Loire et en France métropolitaine.

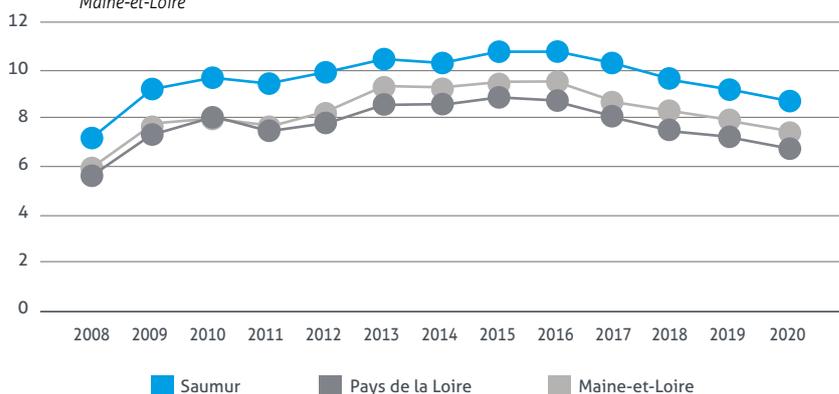
TAUX DE CHÔMAGE	2 ^E TRIMESTRE 2020	ÉVOLUTION SUR UN AN (EN POINT)
FRANCE MÉTROPOLITAINE	7,1 %	- 1,4
RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE	6,6 %	- 0,6
PAYS DE LA LOIRE :		
• LOIRE-ATLANTIQUE	6,4 %	- 0,6
• MAYENNE	5,4 %	- 0,3
• SARTHE	7,6 %	- 0,9
• VENDÉE	6,2 %	- 0,5
• MAINE-ET-LOIRE	6,9 %	- 0,8
ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR	7,9 %	- 0,9

Disparités patentes entre la zone d'emploi de Saumur, la région des Pays de Loire et le département de Maine-et-Loire.

Entre la zone d'emploi de Saumur et la région des Pays de la Loire, l'écart des taux de chômage est de 1,3 point au 2^e trimestre 2020 (1 point par rapport au département 49). En 2008 (1^{er} trimestre 2008), l'écart était de 1,4 point par rapport à la région et 1,2 point par rapport au département.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR - ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE ENTRE 2008 ET 2020

Source INSEE, comparaison avec les moyennes de la région des Pays de la Loire et du département de Maine-et-Loire



TAUX DE CHÔMAGE AU NIVEAU DES ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

Le niveau du chômage ne dépasse pas 7 % dans les territoires ruraux reliant la Mayenne au nord aux Herbiers au sud.

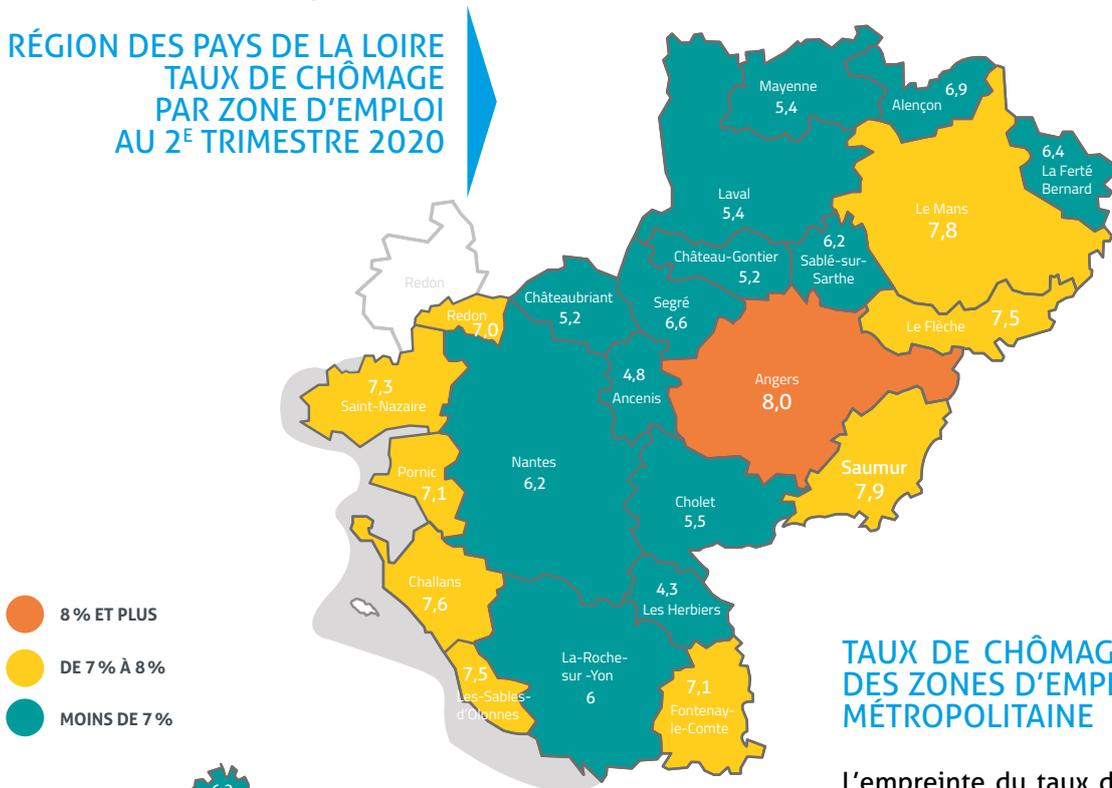
A contrario, les taux de chômage les plus élevés se mesurent dans les zones d'emploi du littoral, mais aussi à l'est de la région, dans les zones d'emploi d'Angers, du Mans, de Saumur et de La Flèche.



TAUX DE CHÔMAGE AU NIVEAU DES ZONES D'EMPLOI SITUÉES DANS UN RAYON DE 100 KM AUTOUR DE SAUMUR

C'est les zones d'emploi de la Flèche, de Saumur et d'Angers qui affichent les plus forts taux de chômage.

RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE TAUX DE CHÔMAGE PAR ZONE D'EMPLOI AU 2^E TRIMESTRE 2020



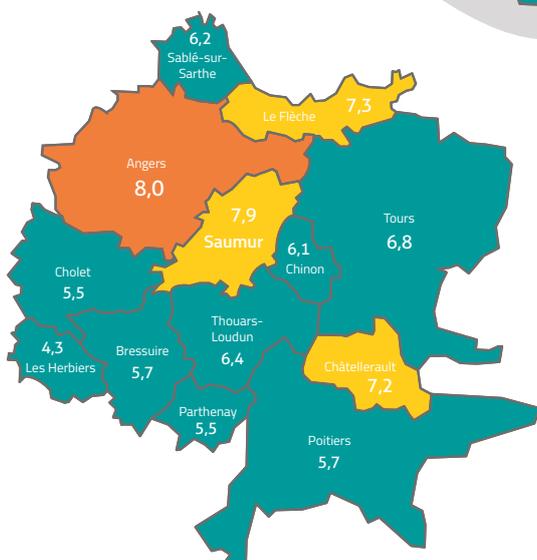
- 8% ET PLUS
- DE 7% À 8%
- MOINS DE 7%

TAUX DE CHÔMAGE À L'ÉCHELLE DES ZONES D'EMPLOI DE FRANCE MÉTROPOLITAINE

L'empreinte du taux de chômage élevé de la zone d'emploi de Saumur tend à s'estomper à l'échelle nationale :

La zone d'emploi de Saumur se situe dans la région qui affiche l'un des plus faibles taux de chômage de France métropolitaine. Comparée aux 322 zones d'emploi de France, la zone de Saumur ne se place qu'au deux cent onzième rang.

Au niveau des zones d'emploi métropolitaines, les taux de chômage localisés s'échelonnent de 4,1 % à 14,1 % au 2^e trimestre 2020. Pour la France métropolitaine, les valeurs les plus élevées se situent dans la région de L'Occitanie, (zones d'emploi Agde-Pezenas à 14,1 %), et Provence-Alpes-Côte-d'Azur (Sainte-Maxime à 13,0 %).



RÉGIONS DE CENTRE VAL DE LOIRE, NOUVELLE AQUITAINE ET PAYS DE LA LOIRE TAUX DE CHÔMAGE DES ZONES D'EMPLOI DANS UN RAYON DE 100 KM DE SAUMUR AU 2^E TRIMESTRE 2020

5.2 LA DEMANDE D'EMPLOI

Remarque liminaire

Les données sur le marché du travail du deuxième trimestre 2020 sont impactées par la crise sanitaire de la Covid-19. Les chiffres de la demande d'emploi arrêtés au 30 juin 2020 reflètent le blocage de l'activité économique du marché du travail en raison du confinement. La demande d'emploi de catégorie A a augmenté, au 30 juin 2020, de 20,5 % par rapport à l'année précédente (22,9 % pour le Maine-et-Loire, 26,1 % pour la région des Pays de la Loire, 17,9 % pour la France métropolitaine), en raison du confinement jusqu'au 11 mai 2020. En particulier, les personnes employées en contrat d'intérim ou en CDD ont perdu leur emploi et ont été massivement inscrits en catégorie A. Ce phénomène explique aussi la baisse observée en catégories B et C, qui regroupe des demandeurs d'emploi d'ordinaire partiellement occupés, ce qui n'a pu être le cas.

Voici les constats de Pôle Emploi de Saumur concernant les données réunies dans ce chapitre :

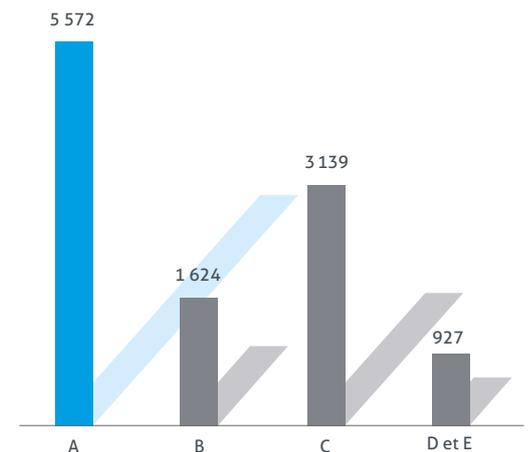
- Hausse de la catégorie A avec des bascules observées de la C vers la B et de la B vers la A (à cause de la baisse d'activité suite au confinement).
- Hausse des inscriptions, même si elle est moins importante que ce qui est constaté ailleurs, surtout sur les fins de contrats courts (notamment intérim).
- Baisse des sorties. Les demandeurs d'emploi n'ont pas pu retrouver d'emploi à cause du confinement.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI SONT INSCRITS À PÔLE EMPLOI SELON 5 CATÉGORIES : A, B, C, D, E

CLASSIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI	
CATÉGORIES	DEMANDEURS D'EMPLOI CONCERNÉS
A	Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier)
B	Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
C	Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
D	Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.)
E	Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

SAUMUR VAL DE LOIRE NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI

Source Pôle emploi, situation au 30/06/2020

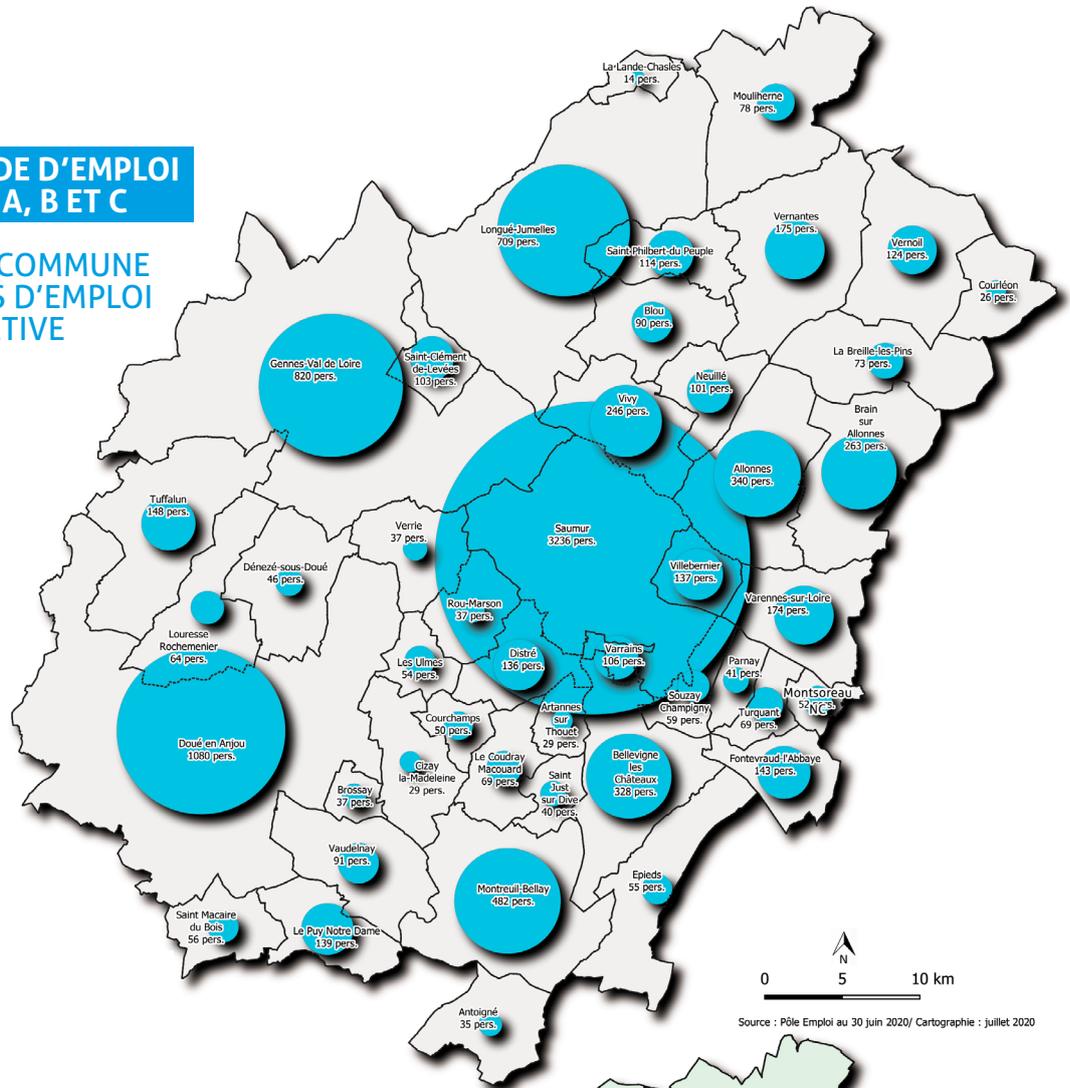


Fin juin 2020, **11 262** demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle Emploi à l'échelle de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire.

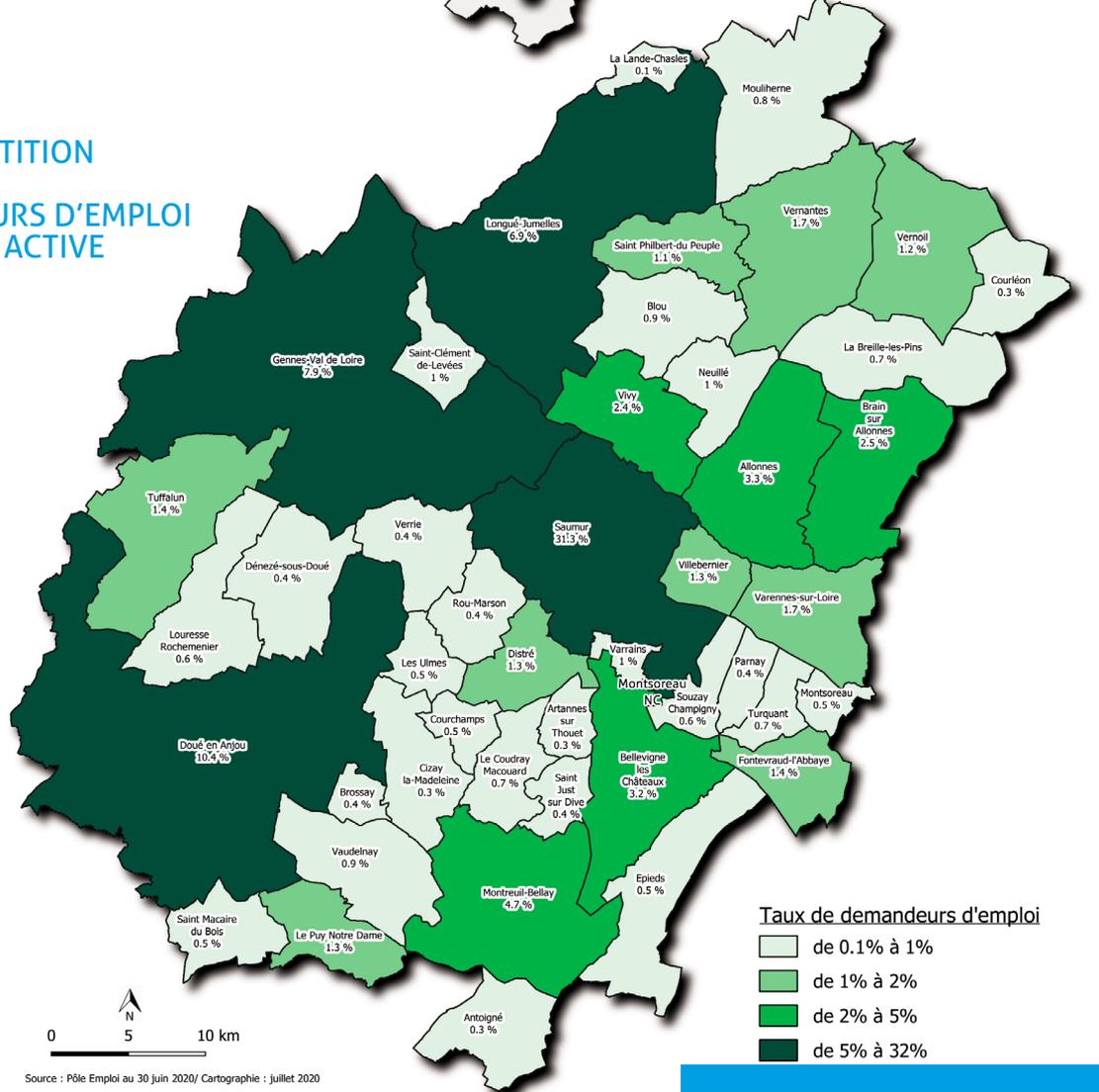
10 335 d'entre eux étaient tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, dont **5 572** étaient sans emploi (catégorie A) et **4 763** exerçaient une activité réduite, courte ou longue (catégories B et C).

5.2.1 LA DEMANDE D'EMPLOI DES CÉGÉRIES A, B ET C

RÉPARTITION PAR COMMUNE DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN RECHERCHE ACTIVE



TAUX DE RÉPARTITION PAR COMMUNE DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN RECHERCHE ACTIVE



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI PAR COMMUNE QUI ONT PRATIQUÉ UNE ACTIVITÉ RÉDUITE PENDANT LEUR PÉRIODE DE CHÔMAGE

Source Pôle emploi, situation au 30/06/2020

- 1 • Activité réduite courte (moins de 78h durant le mois)
- 2 • Activité réduite longue (plus de 78h durant le mois)
- 3 • Ensemble activité réduite

COMMUNES	1	2	3
ALLONNES	42	142	184
ANTOIGNÉ	3	13	16
ARTANNES-SUR-THOUET	2	10	12
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	41	114	155
BLOU	13	32	45
BRAIN-SUR-ALLONNES	29	130	159
BREILLE-LES-PINS (LA)	15	28	43
BROSSAY	5	13	18
CIZAY-LA-MADELEINE	7	7	14
COUDRAY-MACOUARD (LE)	6	27	33
COURCHAMPS	7	24	31
COURLÉON	4	9	13
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	4	21	25
DISTRÉ	17	47	64
DOUÉ-EN-ANJOU	176	366	542
ÉPIEDS	12	24	36
FORTEVRAUD-L'ABBAYE	25	42	67
GENNES-VAL-DE-LOIRE	127	267	394
LANDE-CHASLE (LA)	2	5	7
LONGUÉ-JUMELLES	112	222	334
LOURESSE-ROCHEMENIER	10	28	38
MONTREUIL-BELLAY	77	167	244
MONTSOREAU	5	19	24
MOULIHERNE	18	28	46
NEUILLÉ	19	37	56
PARNAY	2	22	24
PUY-NOTRE-DAME (LE)	17	70	87
ROU-MARSON	6	9	15
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	14	33	47
ST-JUST-SUR-DIVE	11	11	22
ST-MACAIRE-DU-BOIS	11	17	28
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	19	46	65
SAUMUR	404	759	1 163
SOUZAY-CHAMPIGNY	7	18	25
TUFFALUN	27	48	75
TURQUANT	12	23	35
ULMES (LES)	16	12	28
VARENNES-SUR-LOIRE	15	65	80
VARRAINS	15	33	48
VAUDELNAY	14	38	52
VERNANTES	28	63	91
VERNOIL-LE-FOURRIER	16	50	66
VERRIE	5	13	18
VILLEBERNIER	16	46	62
VIVY	40	92	132
ENSEMBLE CA SAUMUR VAL DE LOIRE	1 473	3 290	4 763

5.2.2 LA DEMANDE D'EMPLOI DES CATÉGORIES B ET C

DE PLUS EN PLUS DE DEMANDEURS D'EMPLOI SONT INSCRITS TOUT EN AYANT UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE.

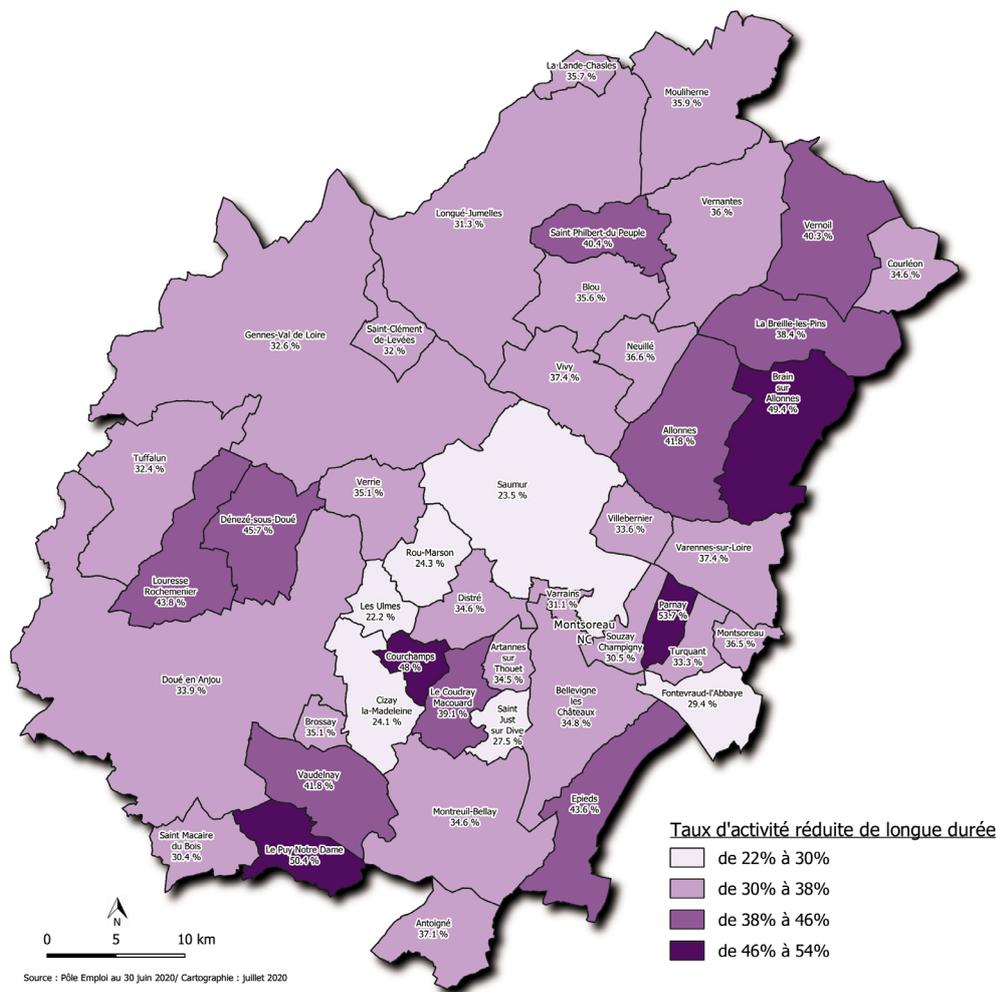
46% des demandeurs d'emploi en recherche active d'un emploi ont travaillé à temps réduit pendant leur période de chômage, 16% d'entre eux ont travaillé moins de 78 heures durant le mois (catégorie B) et 30% ont travaillé plus de 78 heures durant le mois (catégorie C).

La pratique de l'activité réduite permet de renforcer l'expérience et les qualifications des personnes qui l'effectuent et de maintenir ainsi, un lien avec le marché du travail. Elle correspond souvent à des emplois à temps partiel, des CDD, des missions d'intérim ou d'insertion ou du travail occasionnel.

PRATIQUE DE L'ACTIVITÉ RÉDUITE LONGUE PAR COMMUNE

Source Pôle Emploi, demandeurs d'emploi de catégorie C au 30/06/2020

Bon nombre de demandeurs d'emploi des communes de l'Agglomération inscrits en catégorie C ont travaillé plus de 78 heures durant le mois.



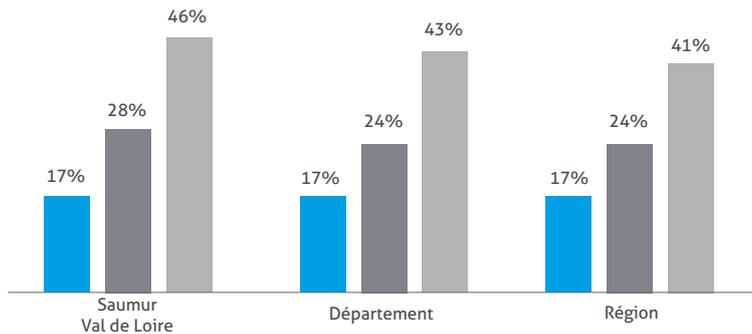
5.2.3 LA DEMANDE D'EMPLOI DE LA CATÉGORIE A

FORTE PROPORTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE ET DES SÉNIORS.

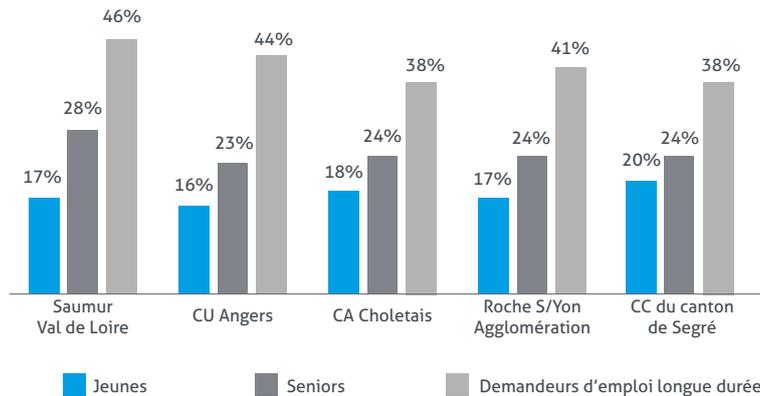
Fin juin 2020, 5 572 demandeurs d'emploi étaient inscrits en catégorie A. Leur nombre a progressé de 20,5 % sur un an (22,9 % pour le Département 49 et 26,1 % pour la région des Pays de la Loire).

POIDS DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A

Comparaison avec les moyennes du Département et de la Région, source Pôle Emploi, situation au 30/06/2020



Comparaison avec d'autres EPCI de la région des Pays de la Loire, source Pôle Emploi, situation au 30/06/2020



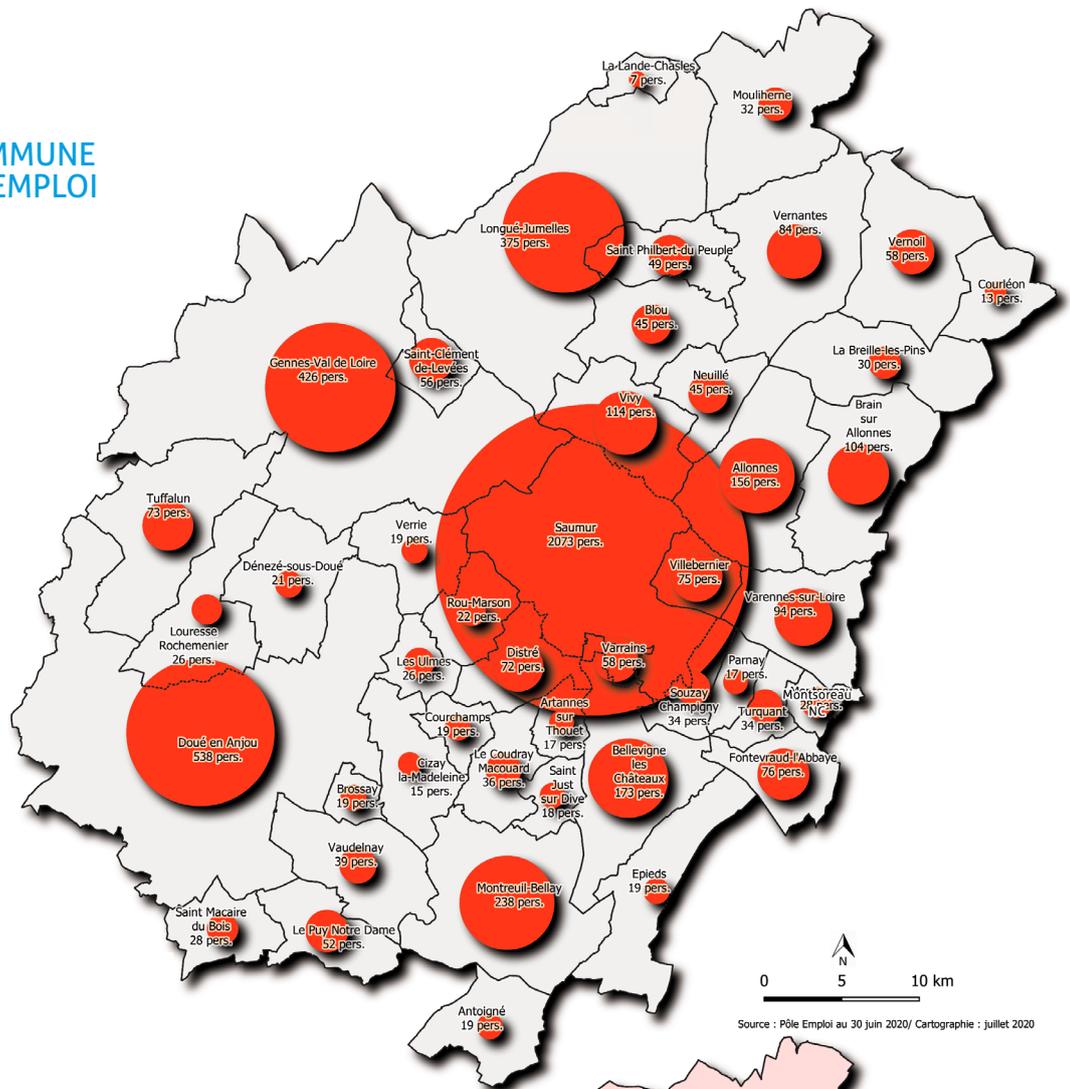
LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Source Pôle Emploi

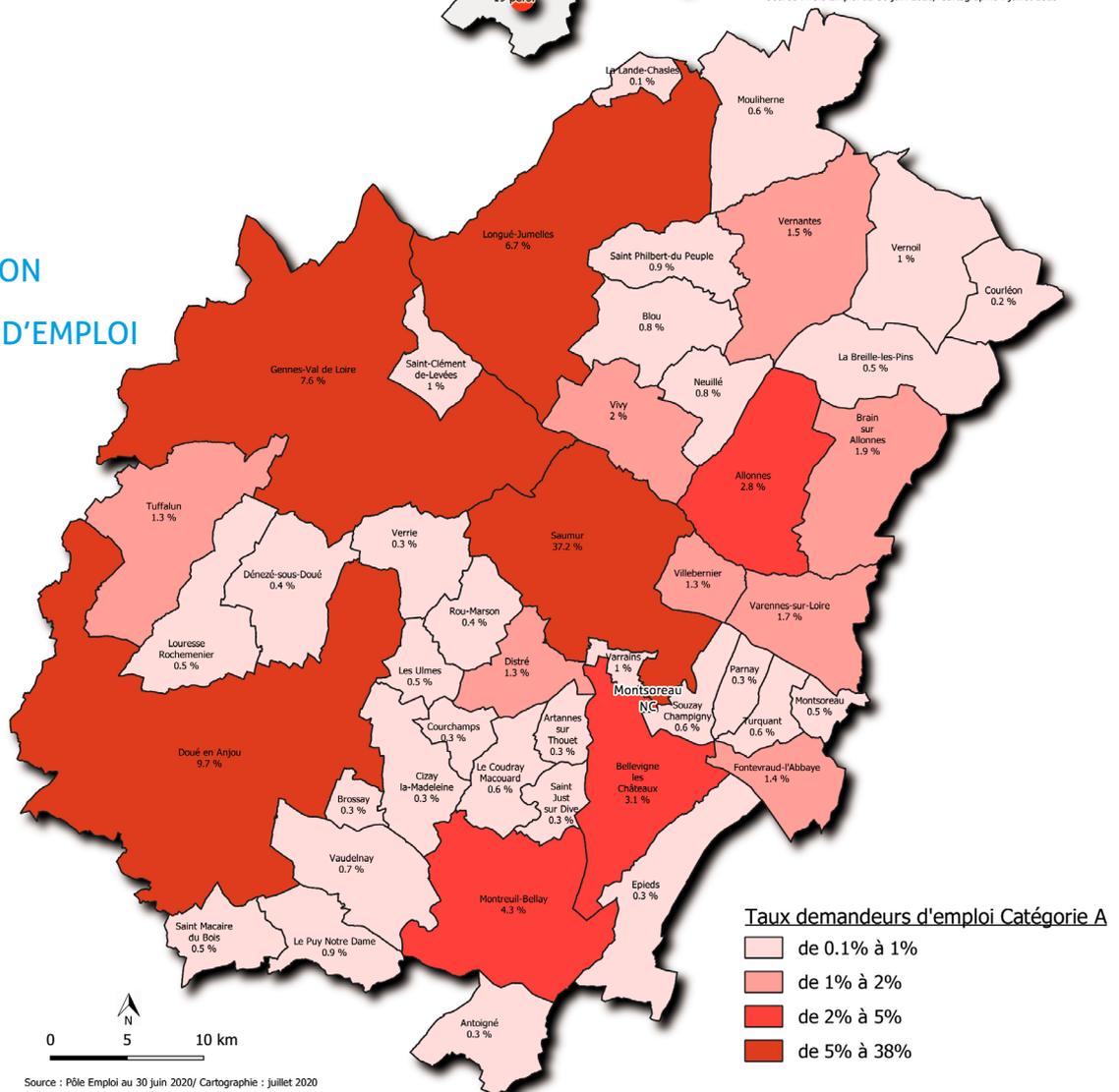
Métiers	Nombre	Part	Rang	Rang
• H3302 - Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	229	4,1%	1	2
• A1402 - Aide agricole de production légumière ou végétale	217	3,9%	2	>10
• N1105 - Manutention manuelle de charges	206	3,7%	3	6
• K1304 - Services domestiques	201	3,6%	4	5
• K2204 - Nettoyage de locaux	166	3,0%	5	1
• A1401 - Aide agricole de production fruitière ou viticole	162	2,9%	6	>10
• K1303 - Assistance auprès d'enfants	162	2,9%	7	3
• D1214 - Vente en habillement et accessoires de la personne	136	2,5%	8	8
• A1203 - Entretien des espaces verts	125	2,3%	9	>10
• A1414 - Horticulture et maraîchage	125	2,3%	10	>10

■ EPCI - CA Saumur Val de Loire ■ Département de Maine-et-Loire

RÉPARTITION PAR COMMUNE DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A



TAUX DE RÉPARTITION PAR COMMUNE DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A

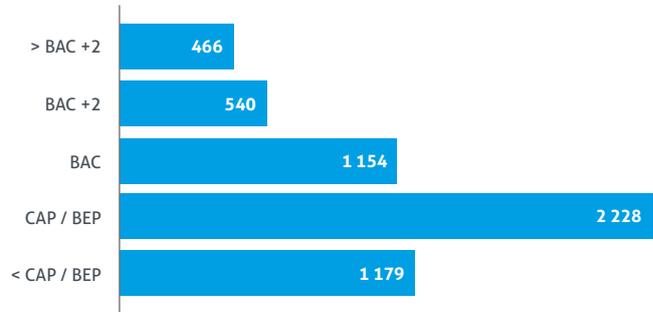


Taux demandeurs d'emploi Catégorie A

- de 0.1% à 1%
- de 1% à 2%
- de 2% à 5%
- de 5% à 38%

LES NIVEAUX DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A

39 % des demandeurs d'emploi ont un niveau de formation supérieur ou égal au Bac. 40 % possèdent un CAP et 21% ont un niveau infra CAP.

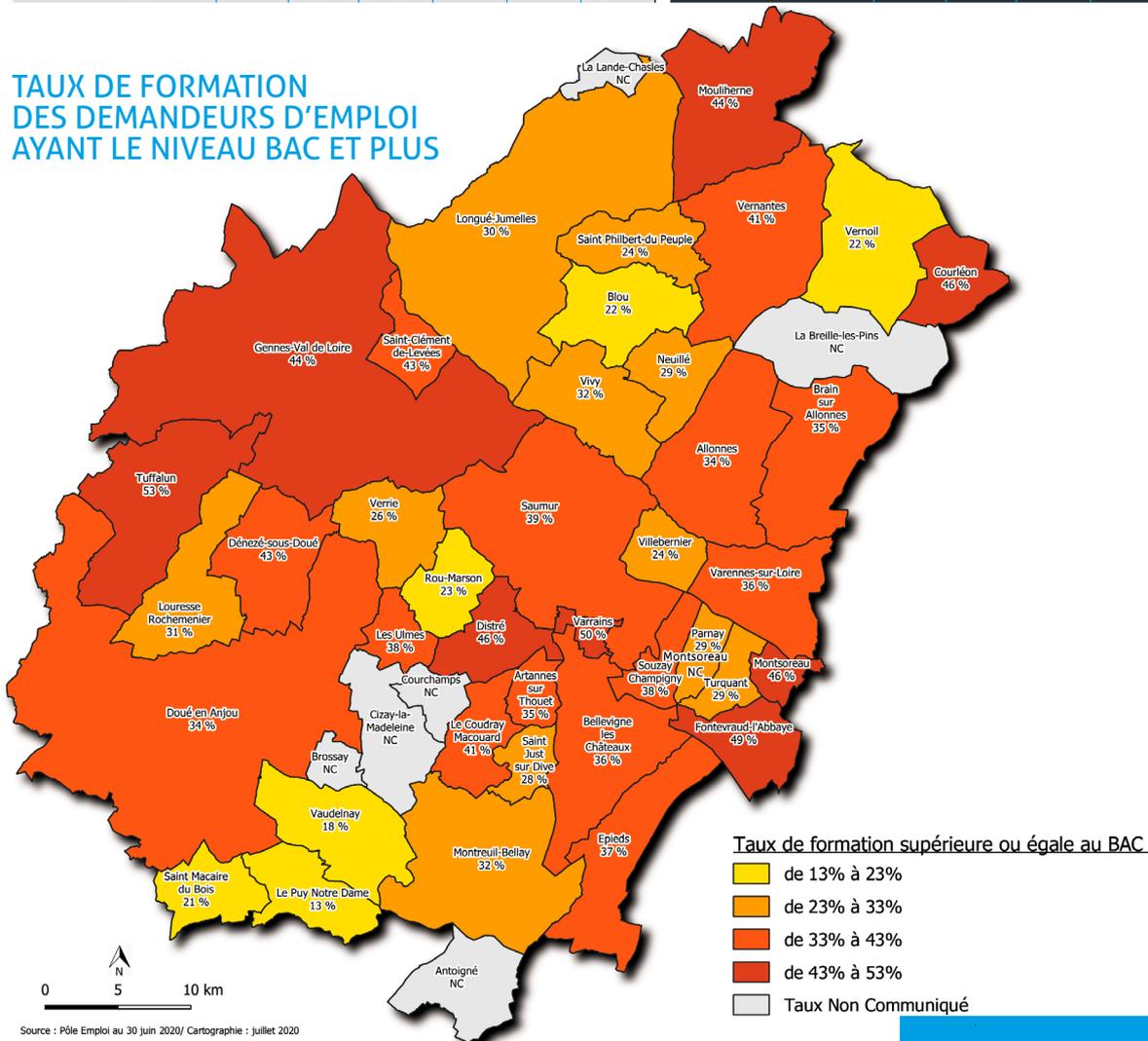


NIVEAU DE FORMATION SUPÉRIEUR OU ÉGAL AU BAC

COMMUNES	DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A QUI ONT UN NIVEAU DE FORMATION SUPÉRIEUR OU ÉGAL AU BAC					
	> BAC +2		BAC +2		BAC	
	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX
ALLONNES	6	4%	13	8%	34	22%
ANTOIGNÉ	NC	NC	NC	NC	NC	NC
ARTANNES-SUR-THOUET	NC	NC	NC	NC	6	35%
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	12	7%	11	6%	39	23%
BLOU	NC	NC	NC	NC	10	22%
BRAIN-SUR-ALLONNES	9	9%	9	9%	18	17%
BREILLE-LES-PINS (LA)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
BROSSAY	NC	NC	NC	NC	NC	NC
CIZAY-LA-MADELEINE	NC	NC	NC	NC	NC	NC
COUDRAY-MACOUARD (LE)	NC	NC	8	22%	16	19%
COURCHAMPS	NC	NC	NC	NC	NC	NC
COURLÉON	NC	NC	NC	NC	6	46%
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	NC	NC	NC	NC	9	43%
DISTRÉ	7	10%	13	18%	13	18%
DOUÉ-EN-ANJOU	33	6%	34	6%	116	22%
ÉPIEDS	NC	NC	NC	NC	7	37%
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	11	14%	10	13%	17	22%
GENNES-VAL-DE-LOIRE	52	12%	60	14%	77	18%
LANDE-CHASLE (LA)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
LONGUÉ-JUMELLES	13	4%	24	6%	77	20%
LOURESSE-ROCHEMENIER	NC	NC	NC	NC	8	31%
MONTREUIL-BELLAY	14	6%	19	8%	43	18%
MONTSOREAU	6	21%	NC	NC	7	25%

COMMUNES	DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A QUI ONT UN NIVEAU DE FORMATION SUPÉRIEUR OU ÉGAL AU BAC					
	> BAC +2		BAC +2		BAC	
	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX
MOULIHERNE	NC	NC	6	19%	8	25%
NEUILLÉ	NC	NC	NC	NC	13	29%
PARNAY	NC	NC	NC	NC	5	29%
PUY-NOTRE-DAME (LE)	NC	NC	NC	NC	7	13%
ROU-MARSON	NC	NC	NC	NC	5	23%
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	7	13%	5	9%	12	21%
ST-JUST-SUR-DIVE	NC	NC	NC	NC	5	28%
ST-MACAIRE-DU-BOIS	NC	NC	NC	NC	6	21%
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	NC	NC	NC	NC	12	24%
SAUMUR	217	10%	197	10	397	19%
SOUZAY-CHAMPIGNY	NC	NC	NC	NC	13	38%
TUFFALUN	5	7%	9	12%	25	34%
TURQUANT	NC	NC	NC	NC	10	29%
ULMES (LES)	NC	NC	5	19%	5	19%
VARENNES-SUR-LOIRE	7	7%	8	8%	20	21%
VARRAINS	6	10%	8	14%	15	26%
VAUDELNAY	NC	NC	NC	NC	7	18%
VERNANTES	6	7%	8	10%	20	24%
VERNOIL-LE-FOURRIER	NC	NC	NC	NC	13	22%
VERRIE	NC	NC	NC	NC	5	26%
VILLEBERNIER	NC	NC	NC	NC	18	24%
VIVY	5	4%	10	9%	21	19%
CA SAUMUR VAL DE LOIRE	466	8%	540	10%	1 154	21%

TAUX DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT LE NIVEAU BAC ET PLUS

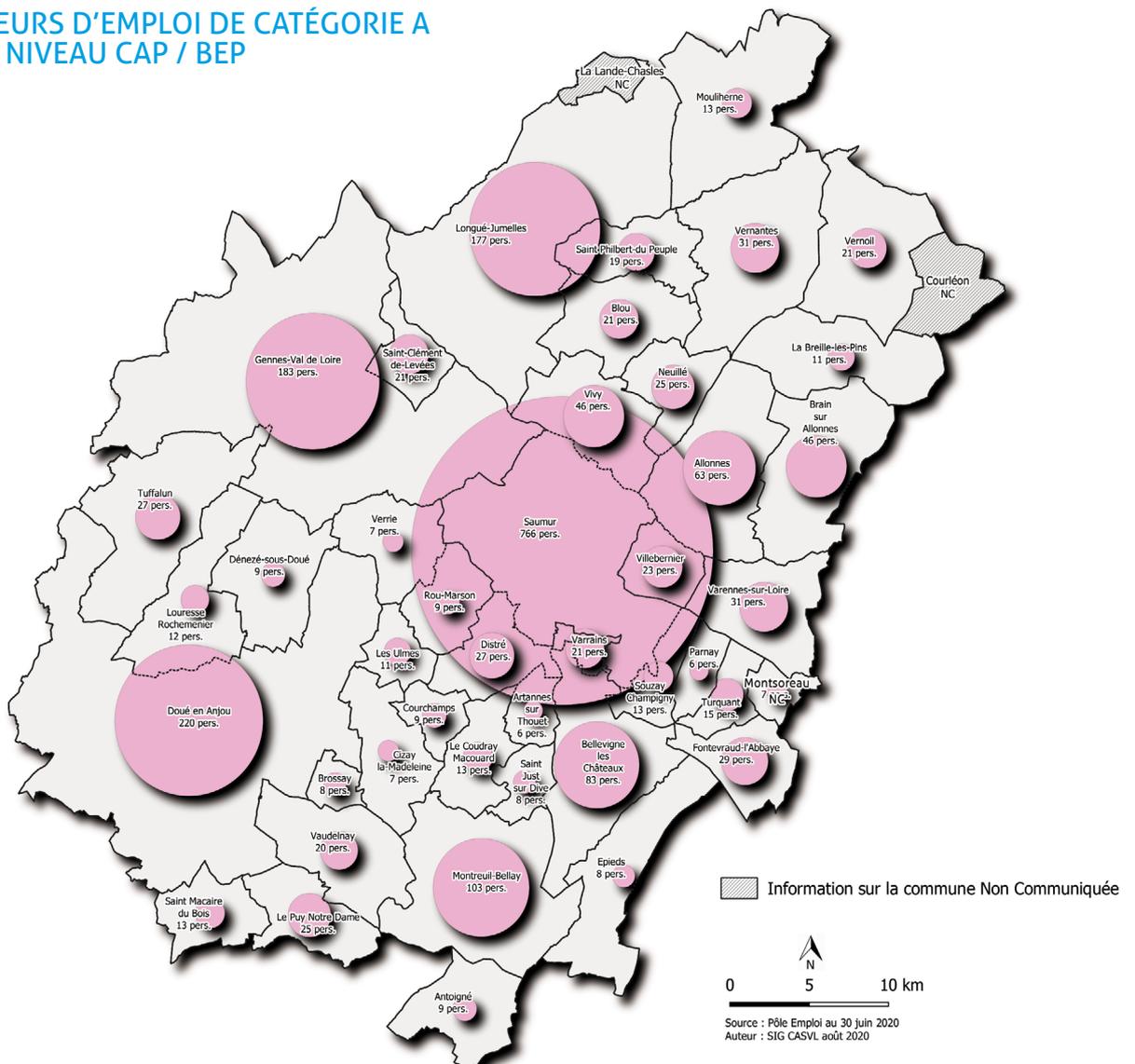


NIVEAU DE FORMATION INFÉRIEUR OU ÉGAL AU CAP / BEP

COMMUNES	DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A QUI ONT UN NIVEAU DE FORMATION INFÉRIEUR OU ÉGAL AU CAP/BEP			
	CAP / BEP		< CAP / BEP	
	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX
ALLONNES	63	40%	40	26%
ANTOIGNÉ	9	47%	NC	NC
ARTANNES-SUR-THOUET	6	35%	NC	NC
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	83	48%	28	16%
BLOU	21	47%	5	11%
BRAIN-SUR-ALLONNES	46	44%	22	21%
BREILLE-LES-PINS (LA)	11	37%	13	43%
BROSSAY	8	44%	NC	NC
CIZAY-LA-MADELEINE	7	47%	NC	NC
COUDRAY-MACOUARD (LE)	13	36%	NC	NC
COURCHAMPS	9	47%	NC	NC
COURLÉON	NC	NC	NC	NC
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	9	43%	NC	NC
DISTRÉ	27	38%	12	17%
DOUÉ-EN-ANJOU	220	41%	135	25%
ÉPIEDS	8	42%	NC	NC
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	29	38%	9	12%
GENNES-VAL-DE-LOIRE	183	43%	54	13%
LANDE-CHASLE (LA)	NC	NC	NC	NC
LONGUÉ-JUMELLES	177	47%	84	22%
LOURESSE-ROCHEMENIER	12	46%	NC	NC
MONTREUIL-BELLAY	103	43%	59	25%
MONTSOREAU	7	25%	NC	NC

COMMUNES	DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A QUI ONT UN NIVEAU DE FORMATION INFÉRIEUR OU ÉGAL AU CAP/BEP			
	CAP / BEP		< CAP / BEP	
	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX
MOULIHERNE	13	41%	NC	NC
NEUILLE	25	56%	NC	NC
PARNAY	6	35%	NC	NC
PUY-NOTRE-DAME (LE)	25	48%	12	23%
ROU-MARSON	9	41%	NC	NC
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	21	38%	11	20%
ST-JUST-SUR-DIVE	8	44%	NC	NC
ST-MACAIRE-DU-BOIS	13	46%	NC	NC
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	19	39%	11	22%
SAUMUR	766	37%	493	24%
SOUZAY-CHAMPIGNY	13	38%	NC	NC
TUFFALUN	27	37%	7	10%
TURQUANT	15	44%	NC	NC
ULMES (LES)	11	42%	NC	NC
VARENNES-SUR-LOIRE	31	33%	28	30%
VARRAINS	21	36%	8	14%
VAUDELNAY	20	51%	6	15%
VERNANTES	31	37%	19	23%
VERNOIL-LE-FOURRIER	21	36%	12	21%
VERRIE	7	37%	NC	NC
VILLEBERNIER	23	31%	23	31%
VIVY	46	41%	31	27%
CA SAUMUR VAL DE LOIRE	2 228	40%	1 179	21%

DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A AYANT LE NIVEAU CAP / BEP



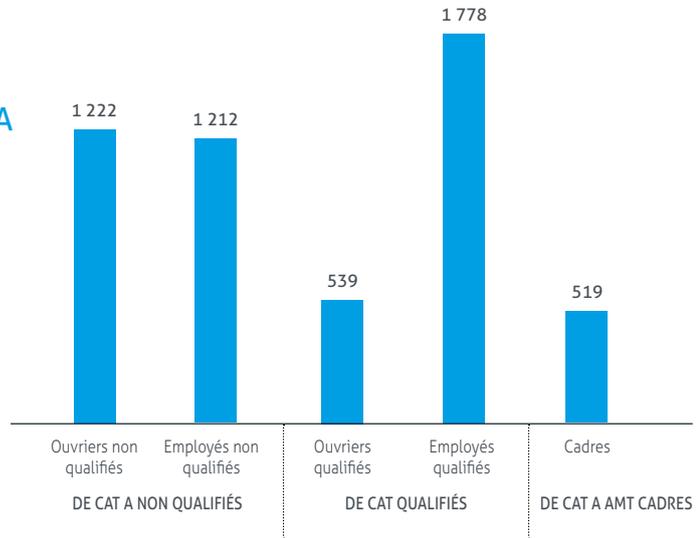
LES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A

La probabilité de retour à l'emploi dépend également du niveau de qualification du demandeur d'emploi.

55% des demandeurs d'emploi sans activité sont qualifiés et 46% ne le sont pas.

QUALIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A

Source Pôle Emploi, DE CAT A au 31/12/2019



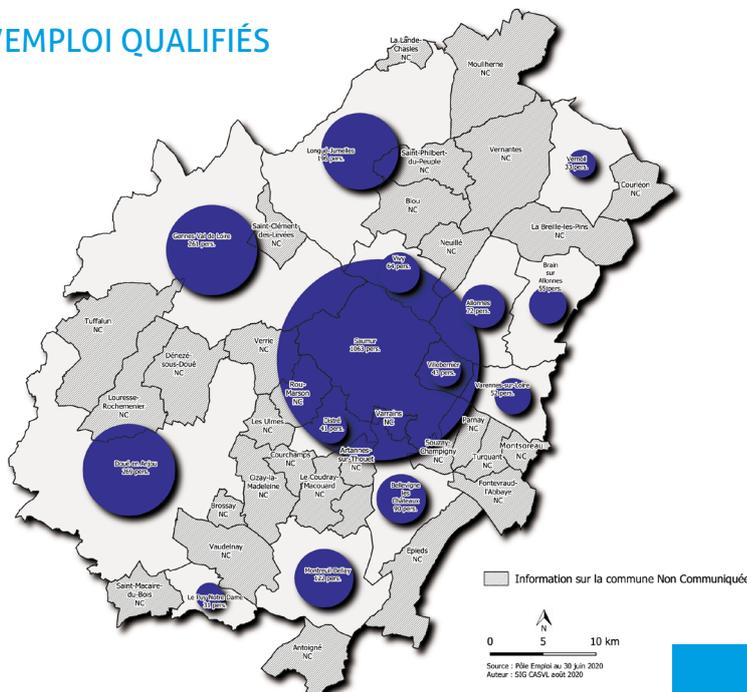
NIVEAU DE FORMATION SUPÉRIEUR OU ÉGAL AU BAC

Les employés constituent la famille de qualification la plus importante (35%). Celle des ouvriers qualifiés représentent 9% et celle des cadres 11%.

COMMUNES	DEMANDEURS D'EMPLOI QUALIFIÉS					
	AMT CADRES		EMPLOYÉS QUALIFIÉ		OUVRIERS QUALIFIÉ	
	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX
ALLONNES	17	11%	47	31%	8	5%
ANTOIGNÉ	NC	NC	7	39%	NC	NC
ARTANNES-SUR-THOUET	NC	NC	8	47%	NC	NC
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	17	10%	62	37%	11	7%
BLOU	NC	NC	15	33%	NC	NC
BRAIN-SUR-ALLONNES	8	8%	39	38%	8	8%
BREILLE-LES-PINS (LA)	NC	NC	12	40%	NC	NC
BROSSAY	NC	NC	NC	NC	NC	NC
CIZAY-LA-MADELEINE	NC	NC	5	33%	NC	NC
COUDRAY-MACOUARD (LE)	NC	NC	13	37%	NC	NC
COURCHAMPS	NC	NC	5	28%	NC	NC
COURLÉON	NC	NC	NC	NC	NC	NC
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	NC	NC	9	43%	NC	NC
DISTRÉ	9	13%	26	38%	6	9%
DOUÉ-EN-ANJOU	36	7%	174	34%	59	11%
ÉPIEDS	NC	NC	9	50%	NC	NC
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	NC	NC	31	42%	NC	NC
GENNES-VAL-DE-LOIRE	72	17%	159	38%	30	7%
LANDE-CHASLE (LA)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
LONGUÉ-JUMELLES	27	7%	127	35%	42	12%
LOURESSE-ROCHEMENIER	NC	NC	11	44%	NC	NC
MONTREUIL-BELLAY	13	5%	80	34%	29	12%
MONTSOREAU	6	24%	9	36%	NC	NC

COMMUNES	DEMANDEURS D'EMPLOI QUALIFIÉS					
	AMT CADRES		EMPLOYÉS QUALIFIÉ		OUVRIERS QUALIFIÉ	
	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX
MOULIHERNE	NC	NC	10	31%	6	19%
NEUILLÉ	NC	NC	16	38%	NC	NC
PARNAVY	5	29%	5	29%	NC	NC
PUY-NOTRE-DAME (LE)	5	10%	21	41%	5	10%
ROU-MARSON	NC	NC	NC	NC	12	55%
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	NC	NC	23	42%	NC	NC
ST-JUST-SUR-DIVE	NC	NC	8	47%	NC	NC
ST-MACAIRE-DU-BOIS	NC	NC	13	48%	NC	NC
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	NC	NC	17	35%	NC	NC
SAUMUR	229	11%	659	32%	175	9%
SOUZAY-CHAMPIGNY	NC	NC	16	47%	NC	NC
TUFFALUN	8	12%	29	42%	7	10%
TURQUANT	5	15%	11	32%	NC	NC
ULMES (LES)	NC	NC	10	40%	NC	NC
VARENNES-SUR-LOIRE	8	9%	30	32%	14	15%
VARRAINS	11	20%	22	39%	NC	NC
VAUDELNAY	13	34%	NC	NC	5	13%
VERNANTES	NC	NC	31	37%	NC	NC
VERNOIL-LE-FOURRIER	7	12%	18	31%	8	14%
VERRIE	NC	NC	NC	NC	6	32%
VILLEBERNIER	6	8%	25	34%	12	16%
VIVY	11	10%	41	36%	12	11%
CA SAUMUR VAL DE LOIRE	572	11%	1 889	35%	509	9%

DEMANDEURS D'EMPLOI QUALIFIÉS



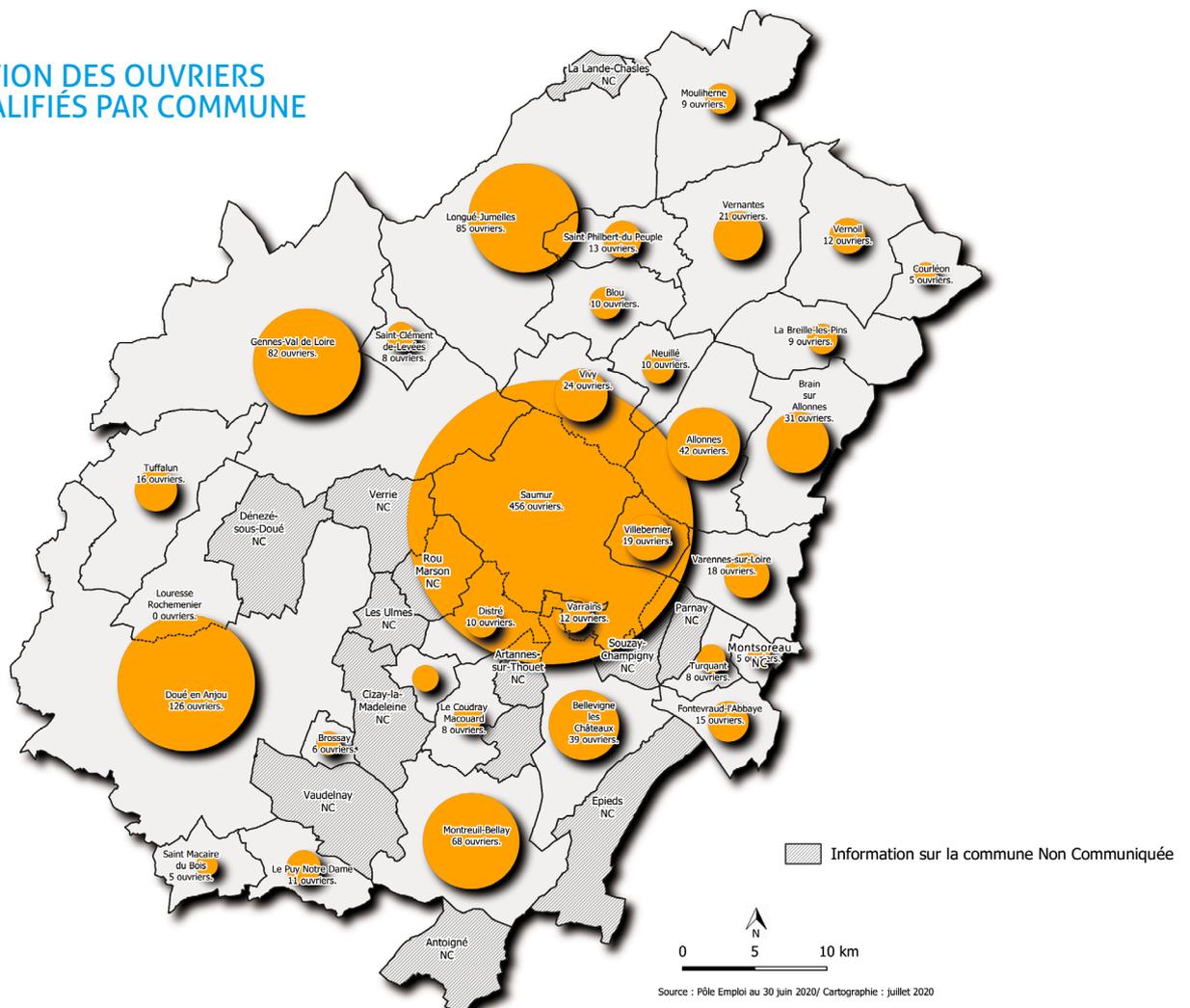
DEMANDEURS D'EMPLOI NON QUALIFIÉS

Près de 2 500 demandeurs d'emploi sans aucune activité ne sont pas qualifiés, ce qui représente 46% des demandeurs d'emploi de catégorie A.

COMMUNES	DEMANDEURS D'EMPLOI NON QUALIFIÉS			
	EMPLOYÉS NON QUALIFIÉS		OUVRIERS NON QUALIFIÉS	
	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX
ALLONNES	38	25%	42	28%
ANTOIGNÉ	6	33%	NC	NC
ARTANNES-SUR-THOUET	NC	NC	NC	NC
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	41	24%	39	23%
BLOU	13	29%	10	22%
BRAIN-SUR-ALLONNES	16	16%	31	30%
BREILLE-LES-PINS (LA)	5	17%	9	30%
BROSSAY	5	31%	6	38%
CIZAY-LA-MADELEINE	NC	NC	NC	NC
COUDRAY-MACOUARD (LE)	6	17%	8	23%
COURCHAMPS	NC	NC	7	39%
COURLÉON	NC	NC	5	39%
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	5	27%	NC	NC
DISTRÉ	18	26%	10	14%
DOUÉ-EN-ANJOU	124	24%	126	24%
ÉPIEDS	NC	NC	NC	NC
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	15	20%	15	20%
GENNES-VAL-DE-LOIRE	76	18%	82	20%
LANDE-CHASLE (LA)	NC	NC	NC	NC
LONGUÉ-JUMELLES	84	23%	85	23%
LOURESSE-ROCHEMENIER	8	32%	NC	NC
MONTREUIL-BELLAY	48	20%	68	29%
MONTSOREAU	NC	NC	5	20%

COMMUNES	DEMANDEURS D'EMPLOI NON QUALIFIÉS			
	EMPLOYÉS NON QUALIFIÉS		OUVRIERS NON QUALIFIÉS	
	NOMBRE	TAUX	NOMBRE	TAUX
MOULIHERNE	NC	NC	9	28%
NEUILLÉ	12	29%	10	24%
PARNAY	NC	NC	NC	NC
PUY-NOTRE-DAME (LE)	9	18%	11	22%
ROU-MARSON	NC	NC	NC	NC
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	12	27%	8	14%
ST-JUST-SUR-DIVE	6	34%	NC	NC
ST-MACAIRE-DU-BOIS	NC	NC	5	19%
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	9	18%	13	27%
SAUMUR	512	25%	456	23%
SOUZAY-CHAMPIGNY	9	27%	NC	NC
TUFFALUN	9	13%	16	23%
TURQUANT	10	29%	8	24%
ULMES (LES)	7	28%	NC	NC
VARENNES-SUR-LOIRE	24	26%	18	19%
VARRAINS	NC	NC	12	21%
VAUDELNAY	11	29%	NC	NC
VERNANTES	19	23%	21	25%
VERNOIL-LE-FOURRIER	13	22%	12	21%
VERRIE	NC	NC	NC	NC
VILLEBERNIER	12	16%	19	26%
VIVY	25	22%	24	21%
CA SAUMUR VAL DE LOIRE	1 252	23%	1 230	23%

RÉPARTITION DES OUVRIERS NON QUALIFIÉS PAR COMMUNE



5.3.1 LES PROJETS DE RECRUTEMENT 2020

Les départs à la retraite, l'accroissement du volume d'activité de l'entreprise, la mobilité du personnel sont autant de facteurs qui conduisent les employeurs à formuler des besoins en main-d'œuvre, que ce soit dans le cadre de nouveaux emplois, de remplacements ou de renouvellements de postes.

L'apparition de problèmes à l'embauche est souvent l'expression d'un décalage, éventuellement persistant, entre les exigences formulées par les employeurs et la main-d'œuvre disponible.

D'où l'intérêt de l'enquête « **Besoins en main-d'œuvre** » (BMO) réalisée par Pôle emploi. Cette enquête apporte un éclairage sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement. Elle a été réalisée auprès de l'ensemble des établissements (secteur privé, agricole, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière) du bassin d'emploi de Saumur.

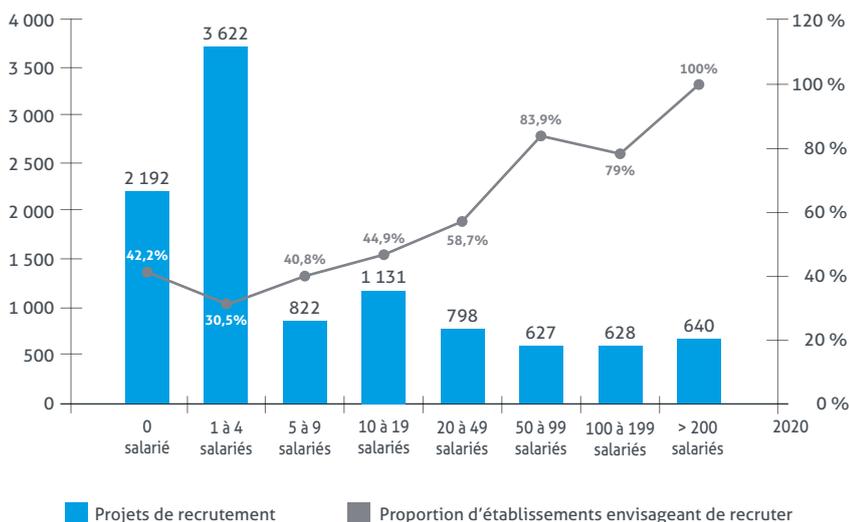
EN 2020, 37,4 % DES ÉTABLISSEMENTS DU BASSIN D'EMPLOI DE SAUMUR SE DECLARENT PRÊTS A EMBAUCHER. EN TOUT, PRÈS DE 10 500 RECRUTEMENTS SONT ANNONCÉS DURANT L'ANNÉE 2020.

Le secteur de l'agriculture et de l'IAA (Industrie agro-alimentaire) concentre à lui seul, **57 %** des intentions d'embauche. Le secteur des services concentre aussi une forte proportion d'intentions d'embauche (**32 %**).

Les autres secteurs d'activités affichent une proportion modérée d'intentions d'embauche : **6 %** pour le secteur du commerce, **3%** pour les autres industries et **2 %** pour le secteur de la construction.

LES SECTEURS QUI RECRUTENT PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

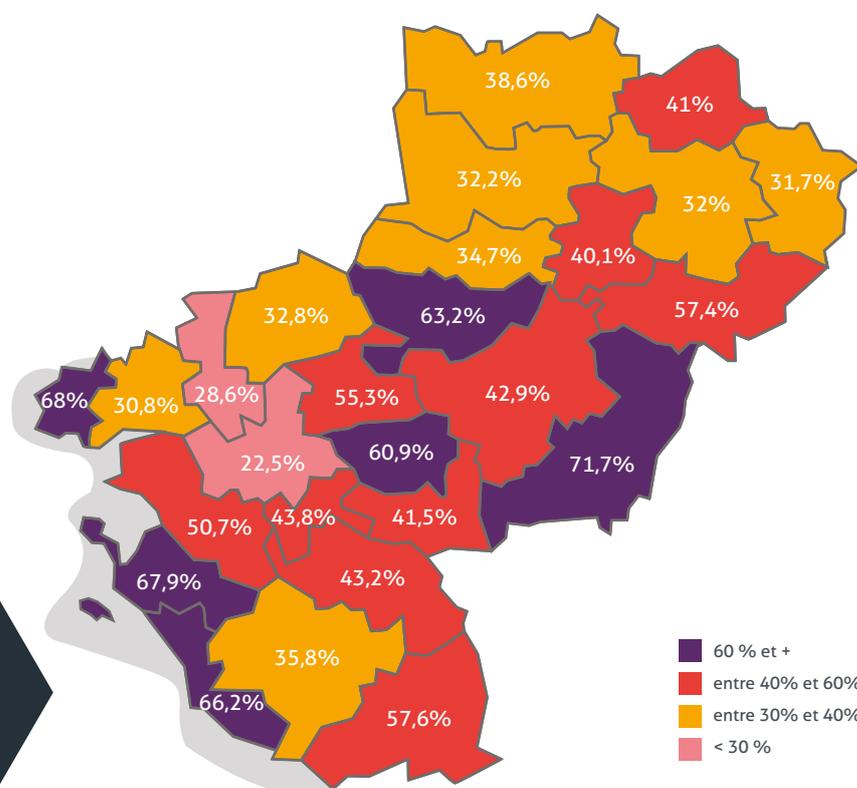
Source Pôle emploi, enquête BMO 2020



5.3.2 LA PROPORTION DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS

PROPORTION DE RECRUTEMENTS SAISONNIERS SELON LE BASSIN D'EMPLOI

Source Pôle emploi, enquête BMO 2020

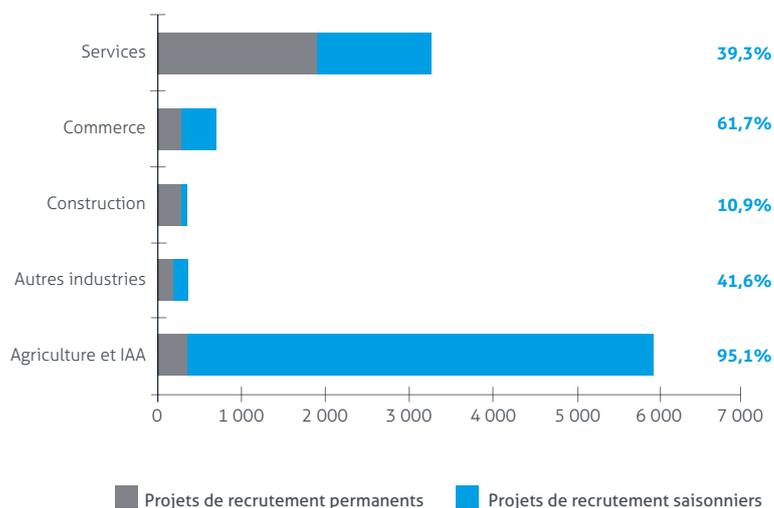


DES MÉTIERS TRÈS MARQUÉS PAR LA SAISONNALITÉ

Les métiers très marqués par la saisonnalité sont les métiers de l'agriculture et de l'IAA (95,1 %). La part des emplois saisonniers dans d'autres secteurs d'activités est non négligeable : le commerce (61,7 %), les autres industries (41,6 %) et des services (39,3 %).

POIDS DES PROJETS SAISONNIERS

Source Pôle Emploi, enquête BMO 2020

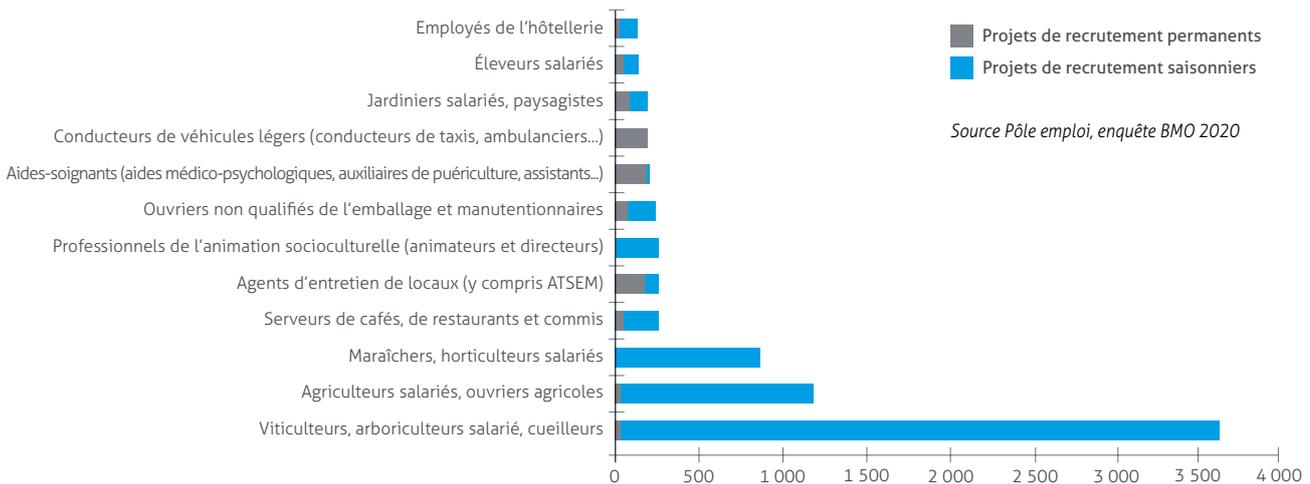


5.3.3 LES 12 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

De nombreux profils restent particulièrement recherchés par les employeurs.

La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est fortement impacté par la question de la saisonnalité.

Quasiment, 12 métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saisonnalité.



5.3.4 LES MÉTIERS EN TENSION

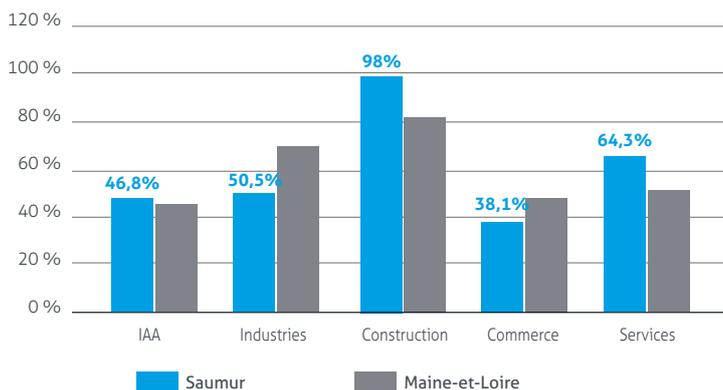
La construction affiche les plus fortes tensions : **98%**. Les services arrivent en deuxième position avec un taux de tension de **64,3%**. Le secteur de l'industrie enregistre un taux de tension de **50,5%**. Celui de l'industrie agro-alimentaire s'affiche à **46,8%** et celui du commerce s'établit à **38,1%**.

PLUSIEURS PROJETS D'EMBAUCHE SONT CONSIDÉRÉS COMME « PROBLÉMATIQUES » PAR LES EMPLOYEURS

Ces tensions peuvent avoir plusieurs raisons : difficultés liées à une pénurie de candidats, difficultés liées aux profils inadéquats, à la nature du poste, etc...

PROPORTION DE RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source Pôle emploi, enquête BMO 2020



Les ouvriers qualifiés de peinture, les maçons, les ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques sont les trois métiers les plus recherchés du bassin d'emploi de Saumur. Le métier d'ouvrier qualifié de peinture est fortement impacté par la saisonnalité.

Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, carrossiers automobiles, monteurs, ajusteurs, contrôleurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique sont des métiers souvent associés à des difficultés de recrutement.

5.3.5 LES OFFRES D'EMPLOI DÉPOSÉES AUPRÈS DE PÔLE EMPLOI

4 077 offres d'emploi proposées par les employeurs auprès de Pôle emploi (source Pôle emploi, situation au 30 juin 2020).

Les employeurs ont proposé près de 4 100 offres d'emploi (en cumul sur un an, situation au 30 juin 2020) auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi durable pèse près de 47%.

Tertiairisation de l'emploi

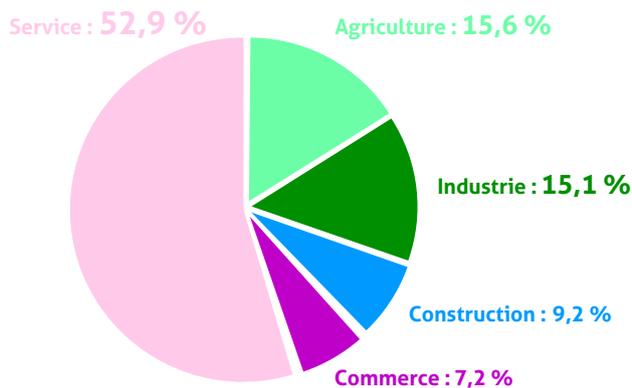
Le poids de l'offre d'emploi dans les activités de services incite à regarder de plus près ce que représente ce secteur dans l'économie du Saumurois.

Les activités de services, c'est le transport et la logistique, le tourisme, la santé, l'éducation, le conseil, les centres d'appels, les services à la personne, les agences d'emploi, les services liés au digital, les services aux collectivités, la banque et l'assurance, la propreté, la sécurité...

Ce secteur des services s'impose comme étant celui qui concentre le plus d'offres d'emploi.

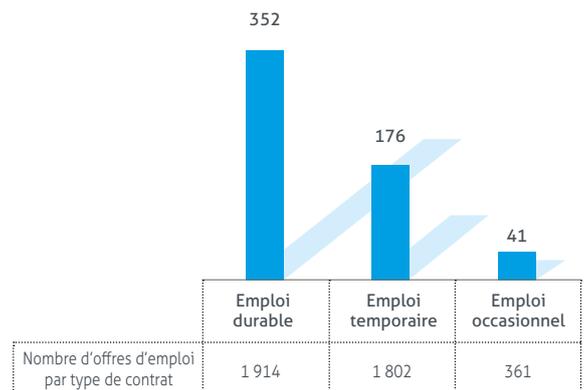
POIDS DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source Pôle Emploi, OEE en cumul sur 1 an, situation au 30/06/2020



OFFRES D'EMPLOI PAR TYPE DE CONTRAT

Source Pôle Emploi, cumul sur 1 an, situation au 30/06/2020

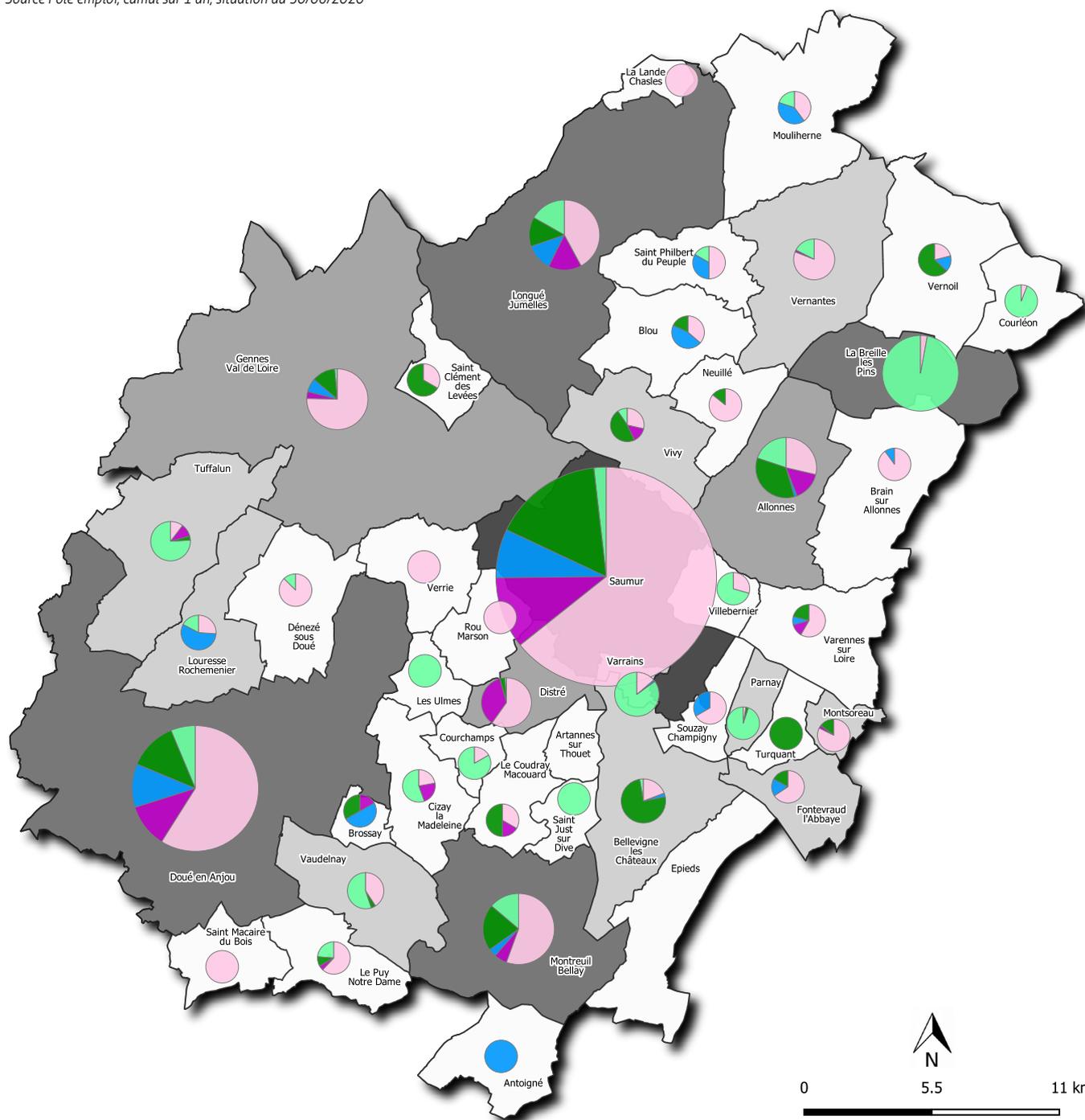


COMMUNES	OFFRES D'EMPLOI PAR COMMUNE					
	NB OFFRES D'EMPLOI	DONT AGRI-CULTURE	DONT INDUSTRIE	DONT CONSTRUCTION	DONT COM-MERCES	DONT SERVICE
ALLONNES	136	27	47	2	21	39
ANTOIGNÉ	3	-	-	3	-	-
ARTANNES-SUR-THOUET	0	-	-	-	-	-
BELLEVIGNE-LES-CHÂTEAUX	73	2	55	2	0	14
BLOU	11	-	2	5	-	4
BRAIN-SUR-ALLONNES	10	-	-	1	-	9
BREILLE-LES-PINS (LA)	213	207	-	-	-	6
BROSSAY	6	-	2	3	1	-
CIZAY-LA-MADELEINE	9	5	-	-	2	2
COUDRAY-MACOUARD (LE)	6	-	3	-	1	2
COURCHAMPS	6	5	-	-	-	1
COURLÉON	17	16	-	-	-	1
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	8	1	-	-	-	7
DISTRÉ	92	1	3	-	33	55
DOUÉ-EN-ANJOU	589	37	73	66	66	347
ÉPIEDS	0	-	-	-	-	-
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	35	-	6	6	-	23
GENNES-VAL-DE-LOIRE	138	2	17	10	5	104
LANDE-CHASLE (LA)	1	-	-	-	-	1
LONGUÉ-JUMELLES	185	31	25	23	28	78
LOURESSE-ROCHEMENIER	46	8	-	26	-	12
MONTREUIL-BELLAY	189	26	40	7	11	105
MONTSOREAU	34	-	5	-	1	28

COMMUNES	OFFRES D'EMPLOI PAR COMMUNE					
	NB OFFRES D'EMPLOI	DONT AGRI-CULTURE	DONT INDUSTRIE	DONT CONSTRUCTION	DONT COM-MERCES	DONT SERVICE
MOULIHERNE	5	1	-	2	-	2
NEUILLÉ	14	-	2	-	-	12
PARNAVY	39	37	1	-	-	1
PUY-NOTRE-DAME (LE)	21	5	2	-	1	13
ROU-MARSON	3	-	-	-	-	3
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	3	-	2	-	-	1
ST-JUST-SUR-DIVE	19	19	-	-	-	-
ST-MACAIRE-DU-BOIS	10	-	-	-	-	10
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	6	1	-	2	-	3
SAUMUR	1 788	32	289	129	189	1 149
SOUZAY-CHAMPIGNY	3	-	-	1	-	2
TUFFALUN	58	44	2	-	6	6
TURQUANT	2	-	2	-	-	-
ULMES (LES)	11	11	-	-	-	-
VARENNES-SUR-LOIRE	24	-	5	2	3	14
VARRAINS	73	62	-	1	-	10
VAUDELNAY	49	27	2	-	-	20
VERNANTES	63	11	-	-	1	51
VERNOIL-LE-FOURRIER	19	-	12	3	-	4
VERRIE	1	-	-	-	-	1
VILLEBERNIER	17	12	-	-	-	5
VIVY	42	4	20	-	6	12
CA SAUMUR VAL DE LOIRE	4 077	634	617	294	375	2 157

CONCENTRATION DES OFFRES PAR COMMUNE

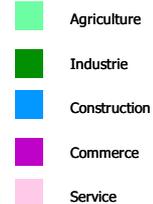
Source Pôle emploi, cumul sur 1 an, situation au 30/06/2020



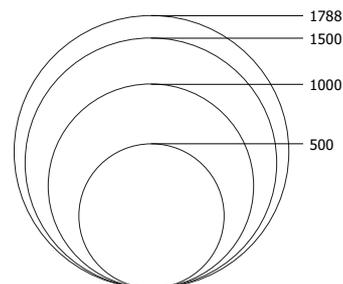
Taux de Répartition de l'offre par commune



Les cinq secteurs d'emplois



Nombre d'emploi par commune



Source : DDEA
Auteur : SIG CASVL/ Octobre 2020



LE RENOUVELLEMENT DES EMPLOIS : UN ENJEU MAJEUR



6

LE RENOUVELLEMENT DES EMPLOIS : UN ENJEU MAJEUR



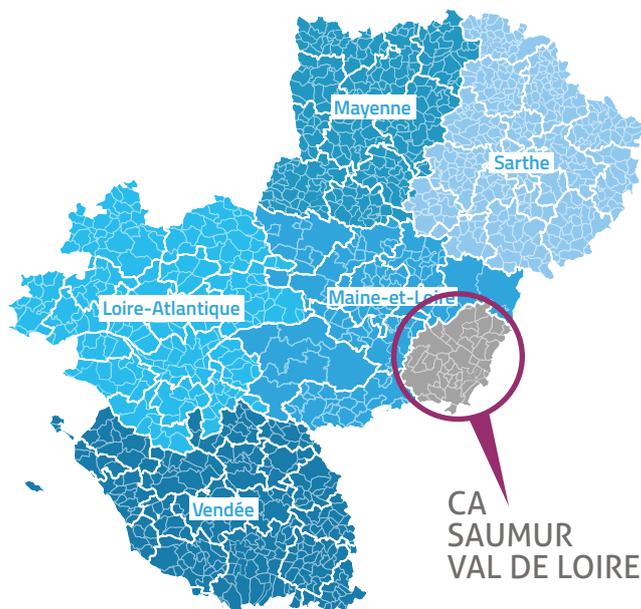
6.1

L'EFFET COVID-19 SUR L'EMPLOI

La crise sanitaire de la Covid-19 a bouleversé les habitudes à travers le monde. Son impact économique sera difficile à assumer.

Les entreprises manquent aujourd'hui de visibilité à court et moyen termes sur leur activité et, pour beaucoup, sur la capacité de reprise de leur secteur. Une donnée cruciale, qui impacte fortement la décision de recruter ou non de nouveaux collaborateurs, a minima à court et moyen terme.

Ce que la situation commande, c'est l'identification d'enjeux à partir d'analyses et de données issues des diagnostics réalisés. Ce qui permettraient de mettre en lumière certains pans de la problématique du renouvellement des emplois en Saumurois qui restent encore obscurs et empêchent les consensus sur les meilleures solutions.



6.2

LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION TERRITORIALE DANS LES POLITIQUES DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION

La Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire a fait le choix d'asseoir ses compétences dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Une commission dédiée à l'emploi, la formation et l'insertion a été créée dans ce sens, en septembre 2020.

Parmi les axes de travail qui se dégagent, on peut noter :

La connaissance de ce qui est fait et la complémentarité du travail à réaliser dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'insertion

La communication et le partage de ce qui est fait : où aller chercher l'information ? comment organiser la concertation avec les acteurs de l'emploi, la formation, l'insertion, les entreprises ?

La capacité des acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion qui interviennent en Saumurois, à réaliser de concert, des travaux, des analyses partagées, à se mobiliser sur des problématiques et des actions communes sur le territoire et à communiquer largement sur les actions menées et celles en perspectives

L'ENJEU POUR L'AGGLOMÉRATION SAUMUROISE EST DE SAISIR L'OPPORTUNITÉ À FAIRE NAÎTRE UNE COOPÉRATION LOCALE MULTI-ACTEURS SUR LES SUJETS EMPLOI-FORMATION-INSERTION

Les différentes composantes de la problématique de l'emploi, de la formation et de l'insertion sont éclatées entre plusieurs services : État, Région, EPCI, organismes de référence dans le cadre de l'emploi, de l'insertion, de la formation...

L'enjeu est de rassembler des partenaires de différents horizons pour **annihiler, dès le départ, tout risque de redondances d'actions**, et de **s'engager sur les actions complémentaires** nécessaires pour le développement de l'emploi, de la formation et de l'insertion au sein de l'Agglomération saumuroise.

Les travaux menés, de concert, par les acteurs locaux des différents domaines considérés permettent de concrétiser une « **vision partagée** » du contexte et des besoins de l'Agglomération saumuroise. Ainsi :

- Les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion, **capitalisent** les expériences existantes et **déterminent** quelles sont les informations et les actions complémentaires à recueillir et préconisent les actions appropriées.
- L'Agglomération saumuroise, par le biais de sa commission emploi, formation, insertion, **identifie ses priorités** en fonction des réalités du terrain local.
- **Les élus décident des plans d'actions complémentaires d'accès et retour à l'emploi** en phase avec la situation socio-économique de leur territoire, dans le respect et la complémentarité des rôles et missions respectives de chaque partenaire.

La pérennisation d'une animation territoriale implique une **dynamique de projets** qui permet de maintenir **continuellement** les acteurs dans le processus d'anticipation.



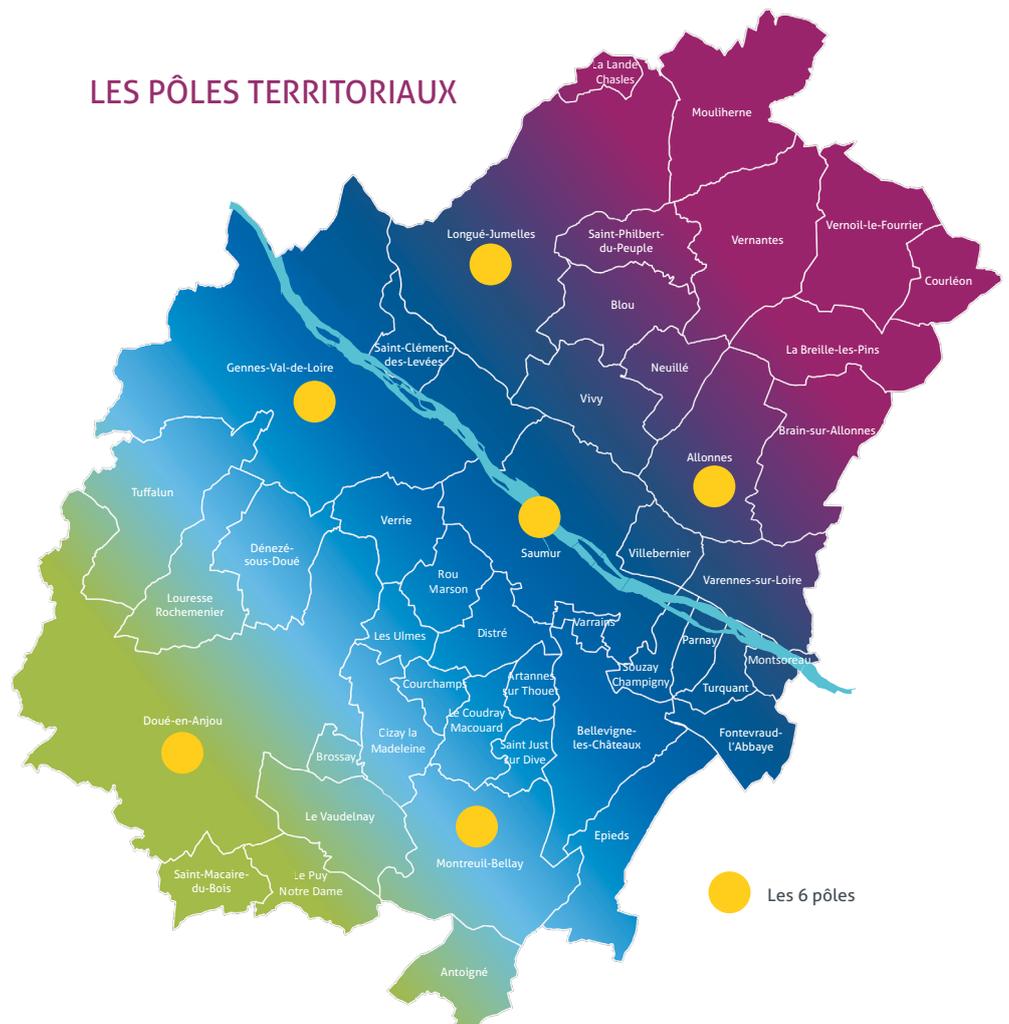
LA PERENNISATION D'UNE ANIMATION TERRITORIALE, AU PLUS PRES DU DOMICILE ET DU LIEU DE TRAVAIL, SUPPOSE QU'ON PRENNE EN COMPTE LA REALITE DU TERRAIN LOCAL POUR REDUIRE ET LIMITER LES DISPARITES TERRITORIALES

C'est par le biais de l'analyse infra agglomération qu'on s'aperçoit de l'existence de disparités parfois très importantes au niveau de certains territoires.

Face à des disparités territoriales (pauvreté, précarité, décrochage scolaire, chômage accru, faible niveau de qualification de la population active, mobilité géographique...), les territoires les plus touchés, en raison de leur situation, méritent toute une attention particulière afin de réduire et limiter ces disparités territoriales.

L'enjeu de la proximité devient un principe directeur de la politique de l'emploi, de la formation et de l'insertion. La proximité est nécessaire pour offrir les meilleurs services aux actifs et aux entreprises, et répondre à l'exigence d'égalité en offrant les mêmes services sur l'ensemble du territoire (45 communes).

Les zones d'intervention construites au sein de l'Agglomération saumuroise sont constituées de pôles territoriaux définis par le SCoT, qui permettent d'engager des actions territorialisées à leur échelle.



La pertinence de l'action territorialisée à l'échelle des pôles territoriaux est d'offrir un premier niveau d'accueil, d'information et d'orientation auprès des actifs et des entreprises, via des structures relais territoriaux. Cette action permet à la fois la proximité et la qualité du service en faveur du développement de l'emploi dans les territoires ruraux. En somme, une équité d'accueil au plus près du domicile et du lieu de travail.

La mesure de l'attachement des élus saumurois au maintien du service d'accueil de proximité offert par les relais de proximité, visant à répondre à des besoins locaux en matière de premier accueil, d'information et d'orientation des usagers, sous réserve que lesdites actions répondent au diagnostic territorial et s'inscrivent en complémentarité avec l'offre de service et l'organisation territoriale de Pôle Emploi, a été déjà affirmée antérieurement.

Les relais de proximité sont en première ligne pour assurer ce service. Il s'agit bien là, d'une mission d'accueil et d'information de premier niveau et non d'accompagnement avec conseil professionnel qui doit répondre à des règles de déontologie précises dont seul le service public de l'emploi est garant.

Cette action décentralisée, partenariale, permet de garantir pour tout bénéficiaire sur l'ensemble du territoire de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire, une équité d'accueil au plus près du domicile et du lieu de travail.

LA CONNAISSANCE DE L'INFORMATION SUR L'EMPLOI, LA FORMATION, L'INSERTION PERMET AU TERRITOIRE SAUMUROIS DE MONTRER CE DONT IL EST CAPABLE, QUE CE SOIT AUPRES DE SA POPULATION, DES ENTREPRISES, DES PERSONNES QUI VEULENT VENIR S'INSTALLER AU SEIN DE LA COLLECTIVITE, MAIS AUSSI DE SES PARTENAIRES, CELA EST D'AUTANT PLUS INDISPENSABLE QUE LE TERRITOIRE SAUMUROIS PORTE CONTINUELLEMENT DES PROJETS ET IL A BESOIN DE LES FAIRE CONNAÎTRE.

La **communication de l'information** sur l'emploi, la formation et l'insertion est dispersée entre différents acteurs, souvent difficile d'accès et parfois méconnue sauf par ces initiateurs ou quelques autres acteurs impliqués.

Il arrive parfois que certains **acteurs de l'emploi** ne soient pas au courant des actions novatrices menées par d'autres acteurs ou **aient du mal à suivre** l'évolution de ces actions par manque d'information.

Ces lacunes privent les acteurs territoriaux et les pouvoirs publics des informations nécessaires à l'élaboration de politiques publiques, à leur suivi et à leur évaluation.

L'enjeu est de mettre en œuvre une démarche de travail concertée, propre à donner de la **cohérence à des informations d'origines très diverses** dans un **souci d'appropriation des réalités locales**.

Le fait de centraliser les informations dispersées aura pour effet de permettre aux acteurs territoriaux de bénéficier d'une **information pertinente, récente et fiable**, leur permettant d'**agir en temps opportun** pour **anticiper les mutations à venir** et **accompagner l'évolution du tissu économique et social** de l'Agglomération saumuroise.



LA PLACE DE L'AGGLOMERATION SAUMUROISE DANS LA POLITIQUE REGIONALE EN FAVEUR DE L'EMPLOI

A la lumière des réformes sur la décentralisation, il est patent de constater la consécration par les pouvoirs publics de la Région en tant que clef de voûte de plusieurs dispositifs régionaux dont ceux des domaines du développement de l'emploi et de la formation.

Une Stratégie Régionale Emploi, Formation et Orientation professionnelles (SREFOP) a été mise en œuvre à l'échelle régionale

Pour remédier aux difficultés de recrutement des entreprises et accompagner vers l'emploi tous les Ligériens, l'État, la région des Pays de la Loire et les partenaires sociaux ont élaboré conjointement une SREFOP.

Un CDEFOP opérationnel à l'échelle départementale

Un Comité Départemental Emploi, Formation, Orientation Professionnelles (CDEFOP) permet d'impulser et de partager les orientations nationales et régionales en matière d'emploi et de formation et de rendre compte des actions mises en œuvre dans chaque territoire.

Un CLEFOP à l'échelle infra-départementale

A l'échelle locale, l'organisation de la politique de l'emploi s'appuie sur le Comité Local Emploi, Formation, Orientation Professionnelles (CLEFOP) qui permet d'impulser et de partager les orientations nationales, régionales et départementales en matière d'emploi et de formation et de rendre compte des actions mises en œuvre dans chaque territoire.

LA NÉCESSITÉ D'ARTICULATION DES TRAVAUX DANS LE CHOIX DES CONTENUS THÉMATIQUES PRIORITAIRES POUR S'ARRIMER AUX BESOINS DU TERRITOIRE SAUMUROIS

La Région exerce son rôle de chef d'orchestre pour mener à bien les missions de développement de l'emploi, de la formation.

Elle s'appuie sur le CLEFOP qui dispose ainsi de blocs de compétences en matières d'emploi, de formation et d'insertion.



Cette instance locale a pour ambition de répondre aux besoins en compétence des entreprises à travers une animation et l'expérimentation de solutions.

Pour ce faire, le CLEFOP devra s'appuyer sur les acteurs locaux qui interviennent à l'échelle de l'Agglomération saumuroise, afin de bénéficier de leur expertise et d'un plus grand potentiel de résolution de problèmes, de créativité, de réflexion et de propositions.

6.3 PRÉPARER LES JEUNES À PRENDRE LA RELÈVE

D'ici 2025, près de **6 000 actifs âgés entre 55 et 64 ans**, exerçant un emploi au sein de l'Agglomération saumuroise, quitteraient définitivement le marché du travail. Les fins d'activité des seniors génèrent des enjeux en termes de renouvellement des emplois pour les jeunes.

Le territoire de Saumur Val de Loire compte **15 146 jeunes âgées de 15 à 29 ans** qui représentent 15,2 % de sa population, proportion inférieure à celles de la France métropolitaine (17,6%), de la région des Pays de la Loire (17 %) et du département de Maine-et-Loire (18 %).

Par ailleurs, bon nombre de jeunes actuellement scolarisés marqueront leur entrée dans la vie d'adulte d'ici 2022.



La transition vers l'insertion professionnelle s'avère difficile et complexe pour ces jeunes. Des recrutements se font parfois sous statut précaire. Les jeunes de bas niveau de qualification sont particulièrement exposés aux trajectoires précaires scandées par un chômage récurrent.

Le diplôme demeure un rempart important contre le chômage et réduit par ailleurs la fréquence des emplois précaires. Une actualisation des qualifications existantes et un développement des compétences s'imposent de plus en plus, pour faire face aux nouvelles exigences.

Par ailleurs, les jeunes qui marqueront leur entrée dans la vie d'adulte d'ici 2022, seront confrontés aux transitions de la formation vers l'emploi, du domicile des parents vers un logement autonome, de la famille d'origine vers la constitution d'un couple.

Afin de maintenir ces jeunes dans le territoire, de nombreux défis se posent : l'accueil de jeunes en formation initiale (lycées, CFA...), la capacité de l'enseignement supérieur à diversifier son offre, le logement et le développement d'un tissu économique facilitant l'insertion durable et l'autonomie des jeunes.

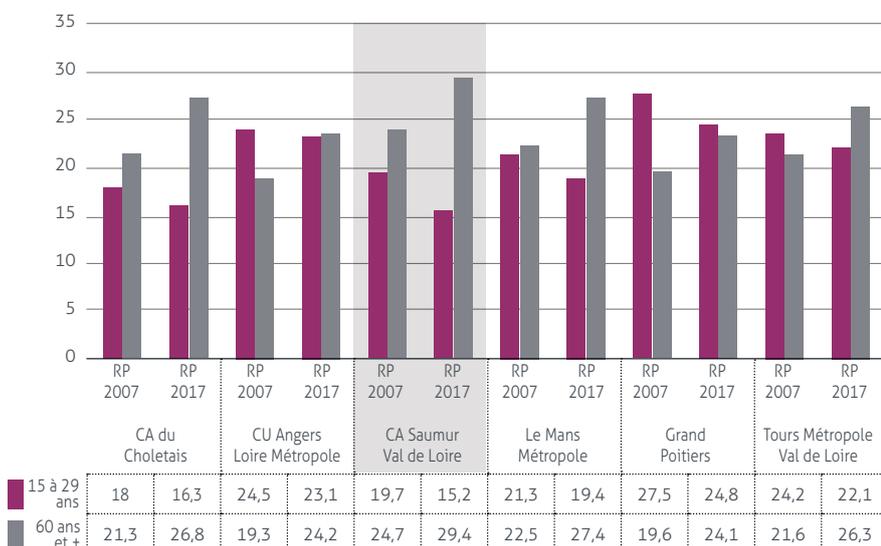
Les politiques de formation, de logement, de développement économique, d'aides à la mobilité seront autant d'ingrédients utiles pour relever le défi de leur intégration.

LUTTER CONTRE LES PHÉNOMÈNES MIGRATOIRES DES JEUNES

Les migrations modifient la structure par âge de la population. Elles accroissent la part des seniors et diminuent le poids des jeunes actifs. Le Saumurois gagne surtout des personnes de 60 ans ou plus, souvent en retraite. En solde, il est déficitaire en jeunes (15 à 29 ans).

POIDS DES POPULATIONS JEUNES ET SENIORS

Comparaison avec d'autres EPCI, source Insee RP 2007/2017



COMMENT INTERPRÉTER LA PERTE SIGNIFICATIVE DE JEUNES EN SAUMUROIS ?

COMMENT ENRAYER LE MOUVEMENT D'INFLEXION À LA BAISSSE DU NOMBRE DE JEUNES ?

CE FLUX MIGRATOIRE INTERPELLE LES INSTITUTIONS PUBLIQUES TERRITORIALES SUR LES ACTIONS CORRECTIVES QUI S'IMPOSENT.

6.4

APPORTER DES REPONSES À LA POPULATION SENIOR QUI ATTEND PLUS DE SERVICES DE PROXIMITÉ

LES METIERS DU SECTEUR DES SERVICES A LA PERSONNE SONT ENCORE PEU ATTRACTIFS

Les métiers des services à la personne pourraient représenter une opportunité d'insertion. Ces emplois ne peuvent cependant être occupés qu'à condition de posséder un socle minimum de compétences, et de satisfaire un certain nombre d'exigences attendues par les employeurs qui tiennent notamment aux qualités relationnelles de l'intervenant et à ses capacités d'ajustement.

Ces prérequis, associés à la précarité des emplois et à la faible attractivité du secteur, posent la question des leviers possibles pour orienter et accompagner les demandeurs d'emploi vers ces métiers, qui certes représentent des possibilités de développement, ne serait-ce qu'à temps partiel, mais qui ne sont de fait pas toujours accessibles.

Malgré une apparente diversité, ce secteur est dominé par deux activités principales : l'assistance aux personnes âgées et le ménage.

Des besoins s'annoncent comme étant de plus en plus important : du fait du vieillissement de la population et de la forte demande de prise en charge à domicile des situations de handicap.

LES QUESTIONS DE GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DEVIENNENT PRÉPONDERANTES POUR LE MÉDICO-SOCIAL

Les questions de gestion des emplois et des compétences deviennent prépondérantes pour les métiers : **aides-soignants, infirmiers généralistes, infirmiers spécialistes**. La problématique de recrutement dans ce secteur est réelle et le **turnover important** de personnel engendre des difficultés pour stabiliser les équipes et les compétences.



« LA SILVER ÉCONOMIE » CONSTITUE UNE OPPORTUNITÉ INÉDITE POUR LA CROISSANCE DU SAUMUROIS

La « Silver Économie » recouvre l'ensemble des activités économiques qui sont ou seront dédiées aux séniors, à partir de l'analyse de leurs attentes et de leurs besoins.

La Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire compte **33 206 personnes âgées de plus de 60 ans** (17 611 représentent la tranche d'âge des 60 à 74 ans et 15 595 seniors représentent la tranche d'âge des 75 ans et plus). Un diagnostic-action autour de la Silver Économie a été réalisé à l'échelle de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire, avec pour finalités de créer les conditions favorables à l'émergence de nouvelles activités relevant de la Silver Économie sur le territoire saumurois.



L'ENJEU EST DE STRUCTURER UNE DÉMARCHÉ TERRITORIALE POUR LES SENIORS

- Inscrire l'enjeu de la démarche compétence dans la culture du territoire et faire progresser ensemble les acteurs du territoire : acteurs de l'économie, de l'emploi, OPCA, Anjou domicile, prescripteurs, FEDESAP, Aract, chambres consulaires...
- Mobiliser et sensibiliser les entreprises à ces démarches territorialisées (ateliers et petits déjeuners, actions de valorisation des pratiques des entreprises, identification des problématiques communes...).
- Engager une réflexion pour être en mesure de répondre à la problématique du médico-social en tenant compte des particularités des territoires ruraux.
- Elaborer une stratégie de développement de la Silver Économie sur le territoire à partir du diagnostic élaboré.

DEVELOPPER L'ECONOMIE ET L'EMPLOI, C'EST AUSSI FAVORISER LA RENCONTRE ENTRE LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES ET LES RICHESSES HUMAINES DISPONIBLES

Le marché de l'emploi ne peut fonctionner correctement que si les actions visant à favoriser le développement des compétences pour lutter contre les pénuries en compétences et réduire (ou annihiler) les goulets d'étranglement qui freinent l'économie saumuroise, font partie intégrante du processus de mobilité professionnelle.

PROMOUVOIR LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Il s'agit de permettre à des dirigeants d'entreprise et responsables RH de divers secteurs d'activités d'échanger sur la mobilité professionnelle, sur des points de vue, des retours d'expériences, des visions et des bonnes pratiques, de s'informer sur les enjeux de la fonction RH.

Il s'agit de fournir aux entreprises des informations détaillées sur l'évolution de l'emploi par secteur et par métier permettant d'avoir une vision partagée et claire des grandes tendances territoriales.

L'enjeu est de mener une démarche de réflexions inter-entreprises pour anticiper les besoins en compétences.

PROMOUVOIR LE RECOURS AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

- Mener des actions d'information pour valoriser le rôle des groupements d'employeurs
- Encourager les groupements d'employeurs existants à s'implanter en Saumurois

APPORTER UN APPUI RH ENTREPRISES (CLUB RH)

Il s'agit de poursuivre cette dynamique de club RH saumurois et offrir une opportunité à tous les participants d'échanger de manière interactive sur un certain nombre de sujets et de domaines présentant un intérêt particulier pour le développement des Ressources Humaines du territoire saumurois.

ASSURER LA DIFFUSION D'INFORMATIONS REGULIERES SUR LA DIMENSION RESSOURCE HUMAINE DES MISSIONS DES ENTREPRISES

Il s'agit d'aller au-delà de l'information produite uniquement pour les membres du club RH et en diffusant l'information le plus largement possible afin de cibler le plus grand nombre d'entreprise du territoire.

MENER DES ACTIONS EN DIRECTION DES SALARIES

Proposer une offre de service en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets professionnels, gratuite, confidentielle et accessible à chaque salarié du secteur privé.

Diffuser des informations détaillées en lien avec des analyses sur les évolutions du marché du travail et les domaines dans lesquels interviennent les entreprises (mobilité interne, externe aspects RH). Information soit en lien avec l'environnement technologique, l'organisation du travail, les processus de travail et le développement de nouvelles compétences.

AGRICULTURE: UN NOMBRE CONSÉQUENT D'EXPLOITATIONS VA SE LIBÉRER OFFRANT AINSI UNE OPPORTUNITÉ POUR RELANCER LA DYNAMIQUE D'INSTALLATION

L'enjeu du renouvellement des générations est prégnant en agriculture, tant au niveau des exploitants non-salariés que des salariés agricoles. Cet enjeu, déterminant pour la vitalité des territoires ruraux, pose plusieurs questions :

- la transmission des entreprises agricoles de façon à constituer des structures économiquement viables,
- l'accompagnement au projet des futurs agriculteurs,
- la capacité des jeunes à acquérir des outils de production lourds nécessitant un apport important de capitaux, élément encore plus prégnant pour les candidats à l'installation non issus du milieu agricole et qui s'installent hors cadre familial,
- l'attractivité des métiers salariés de la production agricole, en termes d'image, de possibilité d'évolution de carrière, de rémunération... pour attirer de nouveaux publics,
- la promotion de ces métiers auprès des publics jeunes en orientation, adultes en reconversion, demandeurs d'emploi et des partenaires de l'emploi.



RÉPONDRE AU BESOIN EN SALARIÉS AGRICOLES PERMANENTS

Ce besoin est à mettre en lien avec le renouvellement des générations tant au niveau des salariés agricoles mais aussi du renouvellement des exploitants non-salariés qui, pour maintenir les outils de production en place, seront partiellement remplacés par des actifs salariés.

Une étude réalisée par l'AREFA (Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture) des Pays de la Loire a permis d'estimer à 2 000 le besoin annuel en emplois permanents dans les filières régionales de la production agricole, soit environ un besoin de 700 salariés annuellement sur le département de Maine-et-Loire.

Le recrutement de nouveaux salariés formés dans ces métiers y répondra, mais aussi, pour les productions végétales spécialisées, l'évolution de certains saisonniers travaillant déjà dans les entreprises du territoire. Pour répondre à ce besoin, il est nécessaire :

- au sein des filières agricoles, d'orienter les jeunes en formation agricole vers les métiers de la production, en montrant les opportunités d'emploi et d'évolution,
- de promouvoir ces métiers auprès des jeunes et demandeurs d'emploi : la mobilisation des publics est à renforcer pour couvrir les besoins attendus,

- d'orienter vers les formations existantes sur le territoire : la mobilisation du public pour l'accès à la formation et à l'emploi est à renforcer sur ces filières,
- d'accompagner les initiatives des filières dans la mise en place de formations pour permettre à des salariés saisonniers d'accéder à un emploi permanent.

Par exemple, formation en contrat de professionnalisation mise en place, en viticulture, en partenariat avec le GEIQ Agriqualif49, la Fédération Viticole Anjou Saumur et le CFPPA de Montreuil-Bellay.

SÉCURISER LES PARCOURS DES SALARIÉS SAISONNIERS : MAILLER LES SAISONS, ACCÉDER À UN EMPLOI PERMANENT

Au moment du recrutement, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à rechercher des saisonniers formés aux activités proposées, avec le souhait de voir revenir le même salarié chaque année. La réponse à ce besoin passe par le développement des compétences sur les activités présentes via un parcours de formation adapté, qui contribue ainsi à la sécurisation des parcours des saisonniers.

Ce parcours d'accompagnement vers la stabilité de l'emploi est à renforcer, soit en pérennisant des postes avec le support des activités saisonnières qui s'enchaînent sur une année, soit en accompagnant le salarié saisonnier vers un poste permanent sur une seule filière.

Il est aussi nécessaire d'impliquer les employeurs pour faire évoluer leurs pratiques afin de :

- prendre en compte et améliorer les conditions d'accueil des saisonniers,
- développer les organisations du travail permettant d'accéder à l'emploi pérenne,
- rechercher la complémentarité sur les différentes filières du végétal présentes sur le territoire.

Des actions d'accompagnement autour de la Charte de l'emploi saisonnier, de l'emploi partagé et de la formation des salariés sont menées dans ce sens.

HOTELLERIE RESTAURATION

On retiendra parmi les pistes de réflexion envisagées :

- la professionnalisation des acteurs touristiques du Saumurois : (partage d'un plan de formation / valoriser les VAE notamment CQP IH auprès des salariés / mise en place de parcours (numérique par exemple),
- la professionnalisation des demandeurs d'emploi : mettre en place des dispositifs comme les emplois d'avenir (à l'instar de ce qui a été fait pour les employés d'étages),
- l'accompagnement des entreprises dans leur développement (qualité, RH, développement commercial – mise en place d'un parcours « je développe mon restaurant»),
- l'accompagnement des entreprises dans la structuration de leur offre, les encourager à rentrer dans des dispositifs comme la Charte de confiance, titre Maître Restaurateur... ou dans des groupements professionnels comme Destination Anjou ou la FREST (Fédération Régionale des Entreprises et des Sites Touristiques),
- le développement de la communication entre les structures de formation, les entreprises du Saumurois (à travers des « portes ouvertes»), et les structures de l'emploi.



ACCOMPAGNER LE SALARIÉ
SAISONNIER VERS
UN POSTE PERMANENT
SUR UNE SEULE FILIÈRE



BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS : PLUS DE DEUX TIERS DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT DU TERRITOIRE SOUHAITENT DÉVELOPPER LEUR ACTIVITÉ SUR AU MOINS UNE FILIÈRE LIÉE À LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET À LA QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE

Dans le domaine de l'efficacité énergétique, les plus forts développements du chiffre d'affaires devraient se situer sur les marchés de l'**isolation des parois opaques**, de l'**isolation des toitures** et l'**isolation par l'extérieur**.

Concernant les équipements techniques dans le domaine des énergies renouvelables, l'**aérothermie**, la **géothermie** et le **petit éolien** devraient enregistrer les plus forts développements.

Les entreprises de gros œuvre ont une forte volonté de développement sur les marchés des matériaux de type **brique, mono mur, béton cellulaire et des enduits de type chaux, chanvre, terre**.



Les entreprises d'électricité, de plomberie et de chauffage s'accordent, quant à elles, sur un développement reposant sur le **chauffage bois et la géothermie**. Les entreprises de bois souhaitent, pour leur part, s'engager davantage sur les marchés de **panneaux bois, de bardage bois, de l'ossature bois, de poteaux poutres et de la rupture de ponts thermiques**.

Pour les entreprises d'aménagement finition métal, le développement se porte essentiellement sur la mise en œuvre de **matériaux d'isolation intérieure de type chanvre, laine de bois, ouate de cellulose, l'isolation par l'extérieur et la géothermie**.

Le développement des filières performance énergétique et qualité environnementale impacte positivement l'ensemble des métiers étudiés en termes d'effectifs mobilisés. Ainsi, les plus fortes progressions devraient être constatées sur les métiers de **plâtrier, d'électricien** ou encore de **chauffagiste**. Certains métiers sont à surveiller du fait de leur niveau de qualification moins élevé par rapport à d'autres. C'est le cas sur les métiers de couvreur, de maçon et de plombier.

L'enjeu de formation réside principalement sur 4 filières :

« mise en œuvre de matériaux de gros œuvre de type brique monomur, béton cellulaire », « Mise en œuvre de matériaux d'isolation intérieure de type chanvre, laine de bois, ouate de cellulose... », la « géothermie » et « l'ossature bois, poteaux poutres ».

40% des entreprises interrogées souhaitent se développer sur la base de la réglementation accessibilité et parmi elles, 40,6% doivent se former. Les volontés de développement des compétences sur les autres types de réglementations sont moins importantes mais nécessitent quand même des formations. Ainsi, pour la réglementation thermique, 32% des entreprises souhaitent développer leurs compétences et parmi elles, 23,1% doivent se former. Quant à la réglementation sécurité incendie, 26% souhaitent se développer et 14,3% doivent recourir à des formations.

Une volonté forte de développement des compétences sur 2 filières transversales :

la filière qui présente le plus fort enjeu de développement est celle de la gestion, du tri et du recyclage des déchets de chantier. Effectivement, 15% des entreprises de bâtiment du territoire souhaitent évoluer dans ce domaine et 17% d'entre elles doivent se former sur ce thème. La filière de la connaissance du bâti ancien est, quant à elle, un enjeu en termes de formation avec une volonté de développement et le besoin de montée en compétence. En effet, 9% des entreprises interrogées désirent se développer sur cette activité et 43% d'entre elles doivent se former.

INDUSTRIE : SAUMUR VAL DE LOIRE SE SINGULARISE PAR UNE INDUSTRIE ENCORE DAVANTAGE PRÉSENTE : LE SECTEUR Y REPRÉSENTE 21,2 % DE L'EMPLOI TOTAL

UNE ACTIVITÉ INDUSTRIELLE SURTOUT MANUFACTURIÈRE

L'industrie manufacturière est portée par des activités phares telles que la métallurgie et l'agro-alimentaire, mais, d'autres secteurs sont aussi très représentés : l'industrie chimique, l'industrie des boissons, les équipements informatiques, électroniques, la fabrication d'autres produits manufacturés. Sa diversité s'illustre également à travers ses autres secteurs les plus employeurs : la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, l'industrie du papier, les produits de cokéfaction et de raffinage, les matériels électriques, la fabrication de textiles et l'imprimerie et reproduction d'enregistrement.

La concentration des emplois, dans de nombreux secteurs et établissements industriels, vont constituer, suivant la conjoncture, autant de forces ou de fragilités pour le territoire.

39,9% des effectifs industriels se concentrent essentiellement dans les TPE (très petites entreprises qui emploient moins de 10 salariés) et les PME (dans la catégorie des petites et moyennes entreprises saumuroises qui emploient entre 10 à 49 salariés). 60,1 % des salariés travaillent dans les établissements de plus de 50 salariés.

RÉPARTITION DES POSTES SALARIÉS DES INDUSTRIES

Source Insee



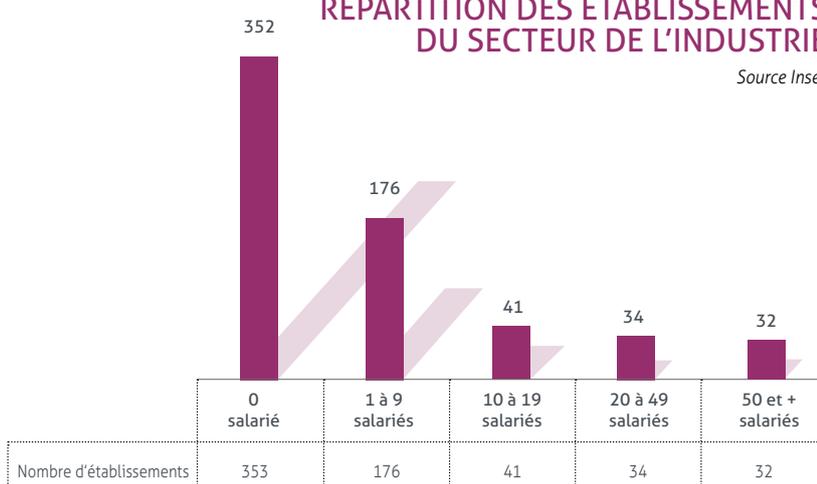
LE TERRITOIRE SAUMUROIS SE CARACTÉRISE PAR UN POIDS IMPORTANT DE PETITS ÉTABLISSEMENTS

Le tissu industriel de l'Agglomération saumuroise est marqué par la prépondérance des TPE, le plus souvent de moins de 10 salariés ou sans salariés (83% des établissements industriels), relativement isolées dans les démarches d'innovation et de développement, et vulnérables face à la concurrence qui impose de plus en plus d'exigences.

Les petites entreprises, très nombreuses en Saumurois, ne disposent pas de services RH et sont moins souvent sur internet que les grandes, qu'il s'agisse d'avoir un site, une page sur les réseaux sociaux ou de publier des annonces d'emploi.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE

Source Insee



L'accompagnement des petites entreprises dans la gestion RH et leur information, via le numérique, est à renforcer avec l'ambition de leur donner le maximum de renseignements sur le marché du travail, de les éclairer sur les aides auxquelles ils peuvent prétendre et sur les caractéristiques des demandeurs d'emploi qui peuvent les intéresser, en complément de la facilitation du dépôt des offres.

LES EMPLOYEURS INDUSTRIELS AURAIENT AUJOURD'HUI DES DIFFICULTÉS A RECRUTER

L'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre) en Saumurois, de Pôle Emploi, indique, que plusieurs projets de recrutement sont considérés comme « problématiques » par les employeurs. Le secteur de l'industrie enregistre un taux de tension de 50,5 %. Celui de l'industrie agro-alimentaire s'affiche à 46,8 %.

Par ailleurs, une enquête menée en 2019, par l'Agglomération saumuroise auprès d'ETT (d'Entreprises de Travail Temporaire) a mis en évidence que les ETT éprouvent des difficultés à « sourcer » des candidats pour certains métiers : métallier soudeur, conducteur SPL frigo, traction de nuit, mécano soudeur, conducteur de lignes, CAP ou CQP pilote de ligne (réglage, conduite, appro, maintenance de 1^{er} niveau) ou possédant une expérience significative similaire (dans ce cas une formation interne sera assurée), idéalement ayant le caces R389 cat. 3 à jour, calorifugeur, électromécanicien, technicien de production...

Les profils concernés sont principalement des ouvriers qualifiés. Pour ces métiers, faisant appel à des savoir-faire difficiles à trouver, il existerait ainsi, selon les employeurs, une « pénurie », alors que l'Agglomération saumuroise est en présence de nombreux candidats sur le marché du travail (10 335 demandeurs d'emploi en recherche active d'un emploi dont 5 572 sont sans emploi et parmi eux 539 ouvriers qualifiés et 1 222 ouvriers non qualifiés).

Le recrutement représente un enjeu de compétitivité pour les entreprises industrielles. Il est essentiel de leur **assurer la disponibilité de personnels qualifiés** qui possèdent les aptitudes nécessaires aujourd'hui et qui soient capables de s'adapter aux évolutions de demain.

Pour répondre à ces enjeux, une stratégie territoriale emploi formation insertion permet de fédérer les initiatives au sein du territoire saumurois. L'enjeu pour les partenaires du marché du travail est d'élaborer de **concert**, une stratégie de qualification de la main d'œuvre qui permettra de relever ce défi et d'apporter des réponses aux questions précédentes.

Il s'agit de mettre à jour régulièrement la **connaissance des besoins de main-d'œuvre** afin de répertorier les domaines et niveaux de compétence qui seront, au cours de la période considérée, en équilibre, en excédent ou en déficit de main d'œuvre.



LE TERRITOIRE SAUMUROIS DOIT DISPOSER DE STRATÉGIES SPÉCIFIQUES POUR FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES PEU SCOLARISÉES, QUI FONT FACE A DES BARRIÈRES A L'EMPLOI MULTIPLES ET PERSISTANTES.

Face au numérique, les emplois faiblement et surtout moyennement qualifiés apparaissent fortement menacés au profit des plus diplômés (ou d'une partie d'entre eux).

Les programmes et les machines d'aujourd'hui sont susceptibles de remplacer un certain nombre d'emplois et entraîner des perturbations sur le marché du travail.

Les innovations technologiques entraîneront des pertes d'emplois dans plusieurs secteurs d'activité. Les secteurs les plus menacés seront ceux dans lesquels les tâches peuvent être le plus facilement automatisées.

Les emplois évoluent et le profil des salariés aussi. L'informatique et les nouvelles technologies constituent des critères de base. Mais les métiers du numérique demandent de plus en plus de compétences en communication.

Selon le Cedefop : « d'ici 2025, à tous les niveaux de qualification, les emplois proposés seront **des emplois exigeant de penser, communiquer, organiser, décider** ».

Sortir sans diplôme du système éducatif, c'est aujourd'hui être grandement exposé au chômage et au sous-emploi.

Les mutations du système économique et productif, entraînant une évolution des niveaux de qualification, sont à prendre en compte dans la lutte contre le décrochage et l'échec scolaire. Certes, la mobilisation est réelle dans le système éducatif mais, **dans cet effort de lutte contre le décrochage scolaire, la coordination entre tous les acteurs est essentielle.**

L'anticipation de l'évolution des métiers, des emplois et des compétences est au cœur des défis à relever



L'IMPORTANCE DE S'APPUYER SUR LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE FAIT LARGEMENT CONSENSUS

La formation doit de plus en plus faire partie des outils de l'entreprise qui compte évoluer en misant tout particulièrement sur son capital humain.

Pour parvenir à assumer pleinement son rôle tant dans ses modalités organisationnelles que dans ses contenus, le secteur de la formation professionnelle doit s'arrimer aux besoins de l'entreprise, mais doit compter sur elle pour légitimer son intervention.

En effet, comment motiver une population à développer ses compétences professionnelles si le marché de travail se montre incapable de définir ses besoins ?

Pour s'adapter au changement, il faut aussi comprendre que les besoins auxquels la formation professionnelle est appelée à répondre sont diversifiés et toujours difficiles à estimer. L'effort à fournir est grand, car au-delà de la demande exprimée spontanément, il faut estimer les besoins non exprimés des entreprises de toute taille et de tout secteur économique.

L'exigence d'une formation arrimée aux besoins socio-économiques suppose que nous prenions en compte les besoins à moyen et long terme, autant que les besoins à court terme, pour cela, l'offre de formation doit reposer sur la planification du développement de l'emploi et des ressources humaines à l'échelle du Saumurois.

LA PLACE DE L'AGGLOMERATION SAUMUROISE DANS LE PLAN REGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES (PIC)

Le projet du gouvernement relatif au PIC porte, d'une part, sur l'« accompagnement renforcé » d'un million de jeunes en situation de décrochage, et d'autre part sur la formation de un million de demandeurs d'emplois éloignés du marché du travail.

L'État a associé les régions au déploiement du PIC, à travers des « pactes régionaux d'investissement dans les compétences » sur la période 2019-2022.

A l'échelle de la région des Pays de la Loire, le pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, permettra ainsi de :

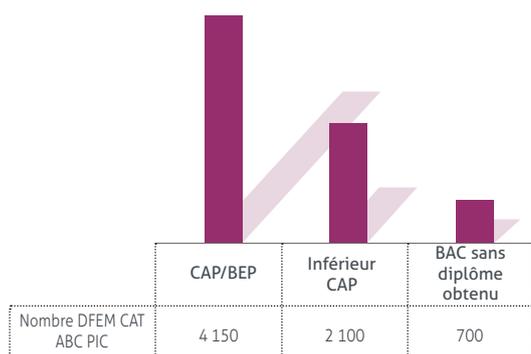
- Former des demandeurs d'emploi et des jeunes.
- Répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance.
- Contribuer à la transformation des compétences, notamment liée aux transitions écologique et numérique.

LE DEMANDEURS D'EMPLOI PIC DE L'AGGLOMERATION SAUMUROISE

Le nombre de demandeurs d'emploi PIC (CAT ABC) s'établit à **6 891** (fin juin 2020).

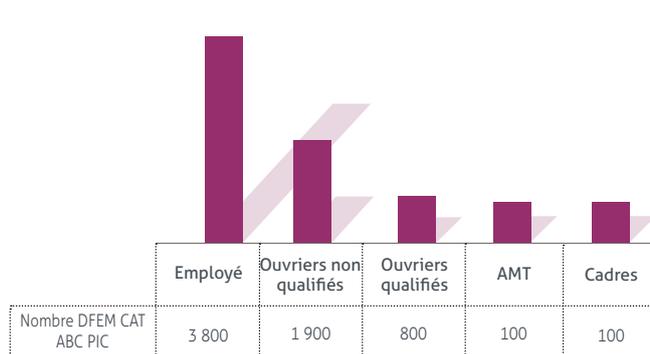
RÉPARTITION DEFM PIC PAR NIVEAU DE FORMATION

Source Pôle Emploi, situation au 30/06/2020



RÉPARTITION DES DEFM ABC PIC PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

Source Pôle Emploi, situation au 30/06/2020





GLOSSAIRE

LEXIQUE	> 90
SOURCES	> 94



A

AIDE À DOMICILE

Elle s'adresse à toutes les personnes qui se trouvent dans l'incapacité d'accomplir certaines tâches de la vie courante.

AREFA Pays de la Loire

Association Régionale Emploi Formation en Agriculture des Pays de la Loire.

En avril 2013, l'AREFA Pays de la Loire a fait paraître une étude prospective sur les besoins en emplois et en compétences pour les salariés de la production agricole à horizon 2020.

En savoir plus : <http://pays-de-la-loire.aneфа.org/activit%C3%A9s-11>

Auxiliaire de vie

L'auxiliaire de vie permet le maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées. Il veille à leur bien-être et les aide dans les actes de la vie quotidienne.

B

BASE NOVA Base de données des services à la personne

BBC Bâtiment Basse Consommation

Le label BBC est un niveau de performance énergétique des bâtiments. Créé pour la réglementation thermique 2005, il préconise une consommation d'énergie réduite pour le chauffage, le rafraîchissement, l'eau chaude sanitaire et l'éclairage.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la réglementation thermique en vigueur, la réglementation thermique 2012, impose aux bâtiments neufs cette performance BBC.

Le BBC est aujourd'hui le standard obligatoire, avec une consommation primaire de 50 kWh/m²/an (Kilowatt-heure d'énergie primaire par mètre carré et par an : Unité de mesure de la consommation d'énergie primaire par unité de surface et par an.

BFM Bénéficiaires Fin de Mois catégories 1 à 8 et dispensées de recherche d'emploi.

Dans les fichiers administratifs de Pôle Emploi, huit catégories de demandeurs d'emploi sont utilisées (catégories 1 à 8). Ces catégories ont été définies par arrêté (arrêté du 5 février 1992 complété par l'arrêté du 5 mai 1995). Jusqu'au mois de février 2009, les publications étaient fondées sur ces catégories : les demandeurs d'emploi inscrits en catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8 sont tous tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi mais se distinguent par le type de contrat qu'ils recherchent et par l'exercice ou non d'une activité réduite. La distinction suivant l'exercice ou non d'une activité réduite a été introduite en juillet 1995, avec la création des catégories 6, 7 et 8.

BTSA Brevet de Technicien Supérieur Agricole

C

CA Communauté d'Agglomération

CAPA Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole

CAPEB Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

CCAS Centre Communal d'Action Sociale

CEDEFOP Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle

CFPPA Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole

Le CFPPA Edgard Pisani est présent sur le territoire de la MdE à Montreuil Bellay

En savoir plus : <http://www.eap49.educagri.fr/montreuil-bellay-edgard-pisani/cfppa>

CLAP Connaissance Locale de l'Appareil Productif Système d'information alimenté par différentes sources dont l'objectif est de fournir des statistiques localisées au lieu de travail jusqu'au niveau communal, sur l'emploi salarié et les rémunérations pour les différentes activités des secteurs marchand et non marchand.

CU Communauté Urbaine

CUMA Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

D

DE Demandeur d'Emploi

DE Catégorie A

Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

DE Catégorie B

Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois)

DE Catégorie C

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

DE Catégorie D

Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi

DE Catégorie E

Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés)

DELD Demandeur d'emploi Longue durée (> à 1 an)

DEFM Demandeur d'emploi en fin de mois

DIRECCTE Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DNB Diplôme national du brevet

E

Eco PTZ

Eco Prêt à Taux Zéro

La loi de finances pour 2009 (article 99) a instauré un prêt à taux zéro (éco-PTZ) pour les travaux d'amélioration de la performance énergétique des logements anciens utilisés comme résidence

principale. Ce prêt s'adresse à tout propriétaire d'un logement antérieur à 1990, occupant ou bailleur, sans condition de ressources. Il est plafonné à 30 000 €. L'article 81 de la loi de finances pour 2012 porte la durée maximale de remboursement à 15 ans, au lieu de 10 précédemment.

Dès le 1^{er} juillet 2014, l'éco-PTZ devrait être conditionné au recours à des professionnels certifiés RGE, « Reconnu Garant de l'Environnement ».

EPCI

Établissement Public à Caractère Intercommunal

Établissement

L'établissement est le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie. L'établissement est une unité de production géographique individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Il produit des biens ou des services : il peut s'agir d'une usine, une boulangerie, un magasin de vêtements, un des hôtels d'une chaîne hôtelière, la « boutique » d'un réparateur de matériel informatique... Une entreprise peut être constituée de plusieurs établissements.

ETP

Equivalent Temps Plein

L'équivalent temps plein (ETP) est la mesure d'une charge de travail ou plus souvent, d'une capacité de travail ou de production.

Charge de travail : une charge de « n » ETP pendant une période donnée correspond à un travail qui nécessiterait l'affectation de « n » personnes à plein temps pendant toute la période considérée, pour le réaliser.

Capacité de travail : une capacité de « n » ETP correspond à une équipe de « n » personnes affectées à temps plein à la réalisation d'une tâche.

F

FFB

Fédération Française du Bâtiment

En savoir plus sur la FFB 49 : <http://www.d49.ffbatiment.fr/>

G

GE

Groupement d'Employeurs

Regroupement d'entreprises qui décident de s'associer pour embaucher le personnel qu'elles ne peuvent pas embaucher seules à temps plein ou toute l'année. A partir des besoins à temps partiel ou des besoins de personnels saisonniers, le groupement d'employeurs additionne les temps de travail pour constituer un temps plein. Il met ensuite à disposition ce personnel de façon pérenne dans les entreprises partenaires.

Agrival, Forval, Reso49, Safran sont des GE intervenant sur le territoire de la MdE

GEIQ

Groupement d'Employeurs par l'Insertion

et la Qualification

Variante du GE. En complément du partage et de la mutualisation de l'emploi propres à tout GE, les GEIQ ont pour mission l'organisation de parcours d'insertion et de formation professionnelle au moyen de contrats en alternance et au profit de personnes en difficulté d'accès à l'emploi.

Le GEIQ AGRI QUALIF 49, le GEIQ BTP 49 sont des structures intervenant sur le territoire de la MdE.

Grenelle de l'Environnement

Fin 2007, l'État a organisé une réunion de concertation avec les représentants de la société civile : ONG, employeurs, salariés. Un certain nombre de propositions y ont été prises au sujet de l'écologie et du développement durable.

Deux lois entérinent ces mesures :

- La loi Grenelle I adoptée en 2009 programme les 268 engagements pris en 2007
- La loi Grenelle II de 2010 détaille les modalités d'application de Grenelle I.

Concernant le secteur du bâtiment et de l'immobilier, le Plan Bâtiment Grenelle a été lancé pour atteindre les objectifs fixés par le Grenelle de l'Environnement. Il est par exemple prévu de réduire en France, d'ici 2020, la consommation d'énergie de 38 % et les émissions de gaz à effet de serre de 50 %.

L'une des applications est l'obligation en 2012 d'utiliser la norme BBC pour toute nouvelle construction.

En savoir plus : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Qu-est-ce-que-le-Grenelle-de-l-.html>

M

MSA

Mutualité Sociale Agricole

N

Niveau de formation

Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (6^{ème} à 3^{ème}) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.

Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).

Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.

Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).

Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, DEA DESS, doctorat, diplôme de grande école).

Niveau de vie

Revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Le niveau de vie est

donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Le nombre d'unités de consommation est calculé selon le principe suivant : le premier adulte compte pour 1, les autres personnes de plus de 14 ans pour 0,5 et les enfants de moins de 14 ans pour 0,3.

Niveau de vie médian

Niveau de vie au-dessus duquel se situe une moitié de la population, l'autre se situant au-dessous.

O

Offre d'Emploi Durable

Offre d'emploi pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois.

ORES

Observatoire Economique et Social de la région des Pays de la Loire

P

Performance énergétique

La performance énergétique d'un bâtiment correspond à la quantité d'énergie consommée ou estimée dans le cadre d'une utilisation normale du bâtiment. Elle inclut notamment l'énergie utilisée pour le chauffage, l'eau chaude sanitaire, le refroidissement (éventuellement), la ventilation et l'éclairage. Plus la quantité d'énergie nécessaire est faible, meilleure est la performance énergétique de l'habitat.

PEQE

Performance Energétique Qualité Environnementale
La qualité environnementale est un concept transversal qui regroupe pour des choix de société concrets (urbanisme, logement, moyens de transport, énergie, industrie...) des normes, des objectifs de respect de l'environnement, de développement durable ainsi que des critères plus subjectifs comme la qualité de vie.

Par extension dans le domaine du bâtiment, on utilise le terme de qualité environnementale pour désigner un ensemble de normes de conception d'un bâtiment dans un esprit de développement durable.

La PEQE est l'association des deux idées : bâtiment conçus dans un esprit de développement durable avec une attention particulière à la performance énergétique.

PREH (Plan de Rénovation Energétique de l'Habitat)

Le président de la République a annoncé le 21 mars 2013 le lancement d'un vaste plan d'investissement pour le logement avec un double objectif : répondre aux besoins des français en matière de logements et développer les emplois dans le secteur du bâtiment et de l'immobilier. Il comprend 20 mesures visant à la levée des freins à l'aboutissement des projets de logements, à la relance de la construction de nouveaux projets, à la maîtrise des coûts de construction et à l'accélération la rénovation énergétique de l'habitat.

Pour atteindre ces objectifs un PREH est mis en place.

Il comprend 3 volets d'actions complémentaires :

- enclencher la décision de rénovation, par l'accompagnement des particuliers,
- financer la rénovation, en apportant des aides,
- mobiliser les professionnels, pour garantir la qualité des rénovations.

Population active

La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs.

La mesure de la population active diffère selon l'observation statistique qui en est faite. On peut actuellement distinguer trois approches principales : au sens du BIT, au sens du recensement de la population, au sens de la Comptabilité nationale.

La population active dite au sens du BIT regroupe la population active occupée et les chômeurs, ces deux concepts étant entendus selon les définitions BIT.

Remarque : définition internationale, adoptée en 1982 par une résolution du Bureau international du BIT.

La population active est définie aux fins de la Comptabilité nationale comme comprenant toutes les personnes des deux sexes au-dessus d'un âge déterminé qui fournissent, durant une période de référence spécifiée, la main-d'œuvre nécessaire aux activités de production (telles que retenues dans la définition de la production du système de comptabilité nationale, SCN). Elle comprend toutes les personnes qui remplissent les conditions pour être considérées comme personnes pourvues d'un emploi (salariés ou non salariés) ou comme chômeurs.

Remarque : en comptabilité nationale, la population active résidente comprend les diplomates et militaires français à l'étranger mais exclut les diplomates et militaires étrangers qui ont leur résidence habituelle en France.

La population active au sens du recensement de la population comprend les personnes qui déclarent :

- exercer une profession (salariée ou non) même à temps partiel,
- aider une personne dans son travail (même sans rémunération),
- être apprenti, stagiaire rémunéré,
- être chômeur à la recherche d'un emploi ou exerçant une activité réduite,
- être étudiant ou retraité mais occupant un emploi.

Cette population correspond donc à la population active occupée à laquelle s'ajoutent les chômeurs en recherche d'emploi et les militaires du contingent tant que cette situation existait.

Remarque : ne sont pas retenues les personnes qui,

bien que s'étant déclarées chômeurs, précisent qu'elles ne recherchent pas d'emploi. C'est ce qui distingue cette définition de la population active au sens du recensement de la population d'une définition utilisée antérieurement de population active spontanée (ou auto-déclarée).

Q

Qualit'EnR

Fondée début 2006, Qualit'EnR est l'association pour la qualité d'installation des systèmes à énergies renouvelables. Qualit'EnR intervient pour la promotion de la qualité des prestations des installateurs et gère les dispositifs de qualité Qualisol, Qualibois, QualiPv et QualiPAC.

R

RGE

Reconnu Garant de l'Environnement

La mention RGE est une mention attestant que les entreprises respectent des critères objectifs et transparents (formation, assurances, références, audit...) dans les travaux d'efficacité énergétique ou l'installation d'équipements utilisant les énergies renouvelables dans le neuf ou la rénovation.

Toutes les entreprises réalisant des travaux concourant à ce type de travaux et voulant faire bénéficier leurs clients des aides de la fiscalité verte (crédit d'impôt et éco-PT Z) devront détenir un signe de qualité « Reconnu Garant de l'Environnement » à compter du 1^{er} juillet 2014.

Réglementation accessibilité

Réglementation concernant l'accessibilité des personnes à mobilité réduite dans les établissements recevant du public.

RT 2012

Règlementation Thermique 2012

Nouvelle réglementation thermique française, née du Grenelle de l'Environnement, qui fait suite à la réglementation précédemment en vigueur, la RT 2005. Elle vise à encadrer les émissions des gaz à effet de serre dans le secteur du bâtiment, très énergivore. Elle doit notamment permettre de diviser par trois la consommation énergétique des bâtiments neufs dont les permis de construire ont été déposés à compter de la fin 2012. Cela concerne aussi bien les édifices tertiaires que résidentiels.

L'objectif affiché par la nouvelle réglementation est de voir naître des constructions présentant une consommation d'énergie primaire inférieure à 50 kWh/m²/an contre 150 kWh/m²/an avec la RT 2005.

Revenu

Le revenu disponible d'un ménage comprend les revenus d'activité, les revenus du patrimoine, les transferts en provenance d'autres ménages et les prestations sociales y compris les pensions de retraite et les indemnités de chômage, nets des impôts directs.

Revenu médian

Revenu tel que la moitié de la population considérée détient moins et l'autre moitié détient plus. Il se différencie du revenu moyen qui est la moyenne de l'ensemble des revenus de la population considérée.

RP Recensement de la Population

RSA Revenu de Solidarité Active

Le RSA assure aux personnes sans ressources un niveau minimum de revenu variable selon la composition du foyer. Le RSA est ouvert, sous certaines conditions, aux personnes d'au moins 25 ans et aux jeunes actifs de 18 à 24 ans s'ils sont parents isolés ou justifient d'une certaine durée d'activité professionnelle.

S

SAP

Services à la Personne

Seuil de pauvreté (monétaire)

Un individu ou un ménage est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. ce dernier est déterminé par rapport à la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population.

On utilise en général un seuil à 60 % de la médiane des niveaux de vie. La France privilégie également ce seuil, mais publie des taux de pauvreté selon d'autres seuils (40 %, 50 % ou 70 %).

Sénior actif

Personne en activité (cf. définition population active) âgée de 50 à 64 ans.

SGAR

Secrétaire Général aux Affaires Régionales

T

Taux d'activité

C'est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population totale correspondante.

On utilise usuellement le rapport entre le nombre d'actifs de 15 à 64 ans (actifs ayant un emploi et chômeurs) et l'effectif de la population de la tranche d'âge correspondante.

Le taux d'activité peut être défini d'au moins deux manières : selon la déclaration spontanée des individus comme lors des recensements réalisés jusqu'en 1999 ; selon les critères du BIT qui classe comme actifs toutes les personnes ayant eu une activité rémunérée au cours d'une période donnée et les individus sans emploi, disponibles pour travailler et activement à la recherche d'un emploi. Le recensement de 1999 et ceux qui l'ont précédé s'appuyaient sur la première définition. Désormais, les enquêtes annuelles de recensement définissent le taux d'activité selon les critères du BIT. C'est pourquoi, depuis 2006, le calcul d'évolution de taux d'activité avec les années antérieures est rendu impossible par ce changement conceptuel.

SOURCES

Les principales sources utilisées dans le cadre du présent diagnostic territorial, détaillées ci-après par domaine d'analyse, sont les suivantes :

PÉRIMÈTRE

Communes et EPCI 2017 : Observatoire Régional Economique et Social des Pays de la Loire (ORES 2017).

POPULATION

- **Données démographiques** : recensement de la population (RP 2014), source INSEE.
- **Données sur les revenus et la précarité** :
- Source INSEE-DGFIP-Cnav-Ccmsa, fichier localisé social et fiscal en géographie au 01/01/2014.
- Données sur le RSA : source CD 49 (données 2017) - DGADSS/Direction de l'Insertion - Mise à jour le 13/02/2017.
- Seuil de pauvreté : Observatoire des inégalités
- Études sur la pauvreté et la précarité, source CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie).
- Etude sur les ménages modestes et territoires fragiles dans les Pays de la Loire (INSEE Pays de Loire, juin 2012).
- Précarité des jeunes : étude sur le tissu économique des zones d'emploi des Pays de la Loire menée par la DIRECCTE et l'INSEE des Pays de la Loire en collaboration avec les services d'études régionaux du SGAR Pays de la Loire et de Pôle Emploi de la région des Pays de la Loire.

ÉTABLISSEMENTS ET EMPLOIS

- **Données sur la structure des établissements actifs au 31 décembre 2014 selon l'activité ou selon la tranche d'effectifs salariés** : source INSEE CLAP.
- **Données sur les créations d'entreprises individuelles par secteur d'activité en 2015** : source INSEE, SIRENE (Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements).

ZOOM EMPLOI PRIVÉ

- **Informations sur l'évolution des effectifs par secteur d'activité et par métier** à partir de la source AcoSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale) Urssaf (unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales). Un recul de 9 années est livré. Ce qui permet de mesurer l'évolution des effectifs salariés entre 2008 et 2016.

ZOOM EMPLOI AGRICOLE

Trois catégories de sources ont été utilisées. Les données proviennent essentiellement de la MSA de Maine-et-Loire, de l'ADEFA de Maine-et-Loire (Association Départementale Emploi-Formation en Agriculture) et de la Chambre d'Agriculture de Maine-et-Loire. Emploi salarié au 31/12/2015 (Source MSA 49).

SOURCE MARCHÉ DU TRAVAIL

Deux sources principales ont été utilisées concernant les chiffres de l'emploi et du chômage :

- **Source INSEE pour les données sur le taux de chômage localisés** (par régions, départements, et zones d'emploi)
- **Source Pôle Emploi pour les données relatives à la demande et l'offre d'emploi** : source Pôle emploi (Observatoire Régional de l'Emploi de la Région des Pays de la Loire). Le champ des demandeurs d'emploi est celui des inscrits en catégories A et B,C soit les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, n'ayant pas exercé d'activité réduite ou ayant exercé une activité réduite courte (au plus 78 heures au cours du mois).

ZOOM INSERTION

Quatre sources principales ont été utilisées :

- Source AVE (Alliance Villes Emploi), réseau national en charge des politiques territoriales de l'insertion et de l'emploi.
- Intervention de Patrick Loquet, maître de conférences en droit et expert national sur les clauses sociales dans la commande publique, lors du séminaire organisé en novembre 2016 à Saumur sur : « La réforme des règles de la commande publique et les trois modalités de l'achat public socialement responsable : les clauses sociales d'insertion, les marchés réservés et la valorisation des entreprises locales ».
- Source Guichet Territorial des Clauses d'Insertion dans les marchés publics de Saumur Val de Loire.
- Source Portail du développement de l'économie sociale et solidaire
Prestations intellectuelles et clauses sociales d'insertion : opportunités de développement des achats socialement responsables - Les repères de l'avisé - Achats socialement responsables n°1.

Plusieurs catégories de sources ont été mobilisées pour réunir les informations sur les enjeux liés au renouvellement des actifs et l'employabilité :

- **Vieillesse des actifs dans les Pays de la Loire : le « papy-boom » et ses enjeux** (juillet 2013). Il s'agit d'une publication issue d'un partenariat entre le Carif-Oref et l'INSEE Pays de la Loire qui vise à éclairer le débat public sur les enjeux territoriaux du vieillissement des actifs en emploi. D'autres catégories de sources ont été mobilisées pour réunir les informations sur le vieillissement des actifs. Les données sur le secteur artisanal sont issues de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Maine-et-Loire.
- **Bâtiment et le développement durable**
Les données proviennent essentiellement du réseau national des CERC (Cellules Economiques Régionales de la Construction). Le diagnostic s'est aussi notamment appuyé sur les données de la Cellule Economique Régionale du BTP

des Pays de la Loire, de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), de l'INSEE, de L'ACOSS-URSSAF et de La Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Maine-et-Loire.

- **Diverses autres études de l'INSEE de la région des Pays de la Loire utilisées :**

- > **D'ici 2020, 7 000 à 11 000 emplois à créer pour accompagner la dépendance dans les Pays de la Loire**

(INSEE Pays de la Loire, janvier 2014)

- > **100 000 jeunes supplémentaires d'ici 2040 : un défi à relever pour les Pays de la Loire**

(INSEE Pays de la Loire, février 2014)

- > **Une mosaïque de zones d'emploi plutôt attractives dans les Pays de la Loire**

(INSEE Pays de la Loire, avril 2014)

- > **L'insertion professionnelle des jeunes de plus en plus difficile pour les non diplômés**

(INSEE Pays de la Loire, octobre 2014)

- > **Le décrochage dans les Pays de la Loire : facteurs de risque et territoires vulnérables**

(INSEE Pays de la Loire, novembre 2014)

- > **L'enjeu de la formation des jeunes face aux besoins du marché du travail**

(INSEE Pays de la Loire, juin 2015)

- > **L'économie tertiaire et l'emploi qualifié permettent aux territoires de rebondir après la crise**

(INSEE Pays de la Loire, décembre 2014)

- > **392 000 personnes pauvres dans les Pays de la Loire : profils et disparités territoriales**

(INSEE Pays de la Loire, décembre 2016)

- > **Une attractivité économique soutenue à l'ouest de la région, plus fragile à l'est**

(INSEE Pays de la Loire, novembre 2016)

- > **Dans les Pays de la Loire, un actif sur dix traverse la Loire pour se rendre au travail**

(INSEE Pays de la Loire, mars 2016)



Pour plus d'information. Votre contact :
Ahcène BELKHAMSA,
chargé de mission,
Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire
11 rue du Maréchal-Leclerc, 49 400 Saumur
02 53 93 50 13 - 06 45 73 08 73
a.belkhamsa@agglo-saumur.fr