

L'emploi en Vendée



OESTV



Observatoire Économique, Social
et Territorial de la Vendée

Assemblées Générales CERFRANCE 2020

Partenaires financeurs de l'OESTV



Crédit Mutuel

CRÉDIT AGRICOLE
ATLANTIQUE VENDÉE

CIC Ouest



BANQUE POPULAIRE
GRAND OUEST

CCI VENDÉE



ORYON

VENDÉE
LE DÉPARTEMENT

L'emploi de demain en Vendée

**Quels enjeux sur le renouvellement et
la mobilisation de la main d'œuvre
à court et moyen termes ?**

271 000 emplois ?

⇒ **emploi total = salarié et non salarié**

239 000 emplois ?

⇒ **emploi salarié = privé + public**

179 000 emplois ?

⇒ **emploi salarié privé (régime général)**

(pour rappel, 680 000 habitants)

L'emploi en Vendée : quels périmètres ?



* Artisans, commerçants, chefs d'entreprises, agriculteurs exploitants, autres indépendants.

** Autres régimes (MSA, régimes spéciaux) et Particuliers employeurs (estimation OESTV par soustraction).

Emplois secteur privé (régime général)



Services
78 000 emplois



Industrie
51 300 emplois



Commerce
32 100 emplois



BTP
17 150 emplois

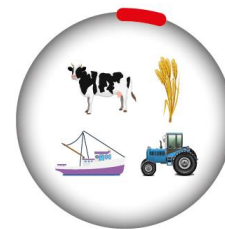
L'emploi salarié en Vendée en 2017

238 500 emplois

Autres emplois privés



**Activité des particuliers
employeurs & Autres nd**
11 850 emplois



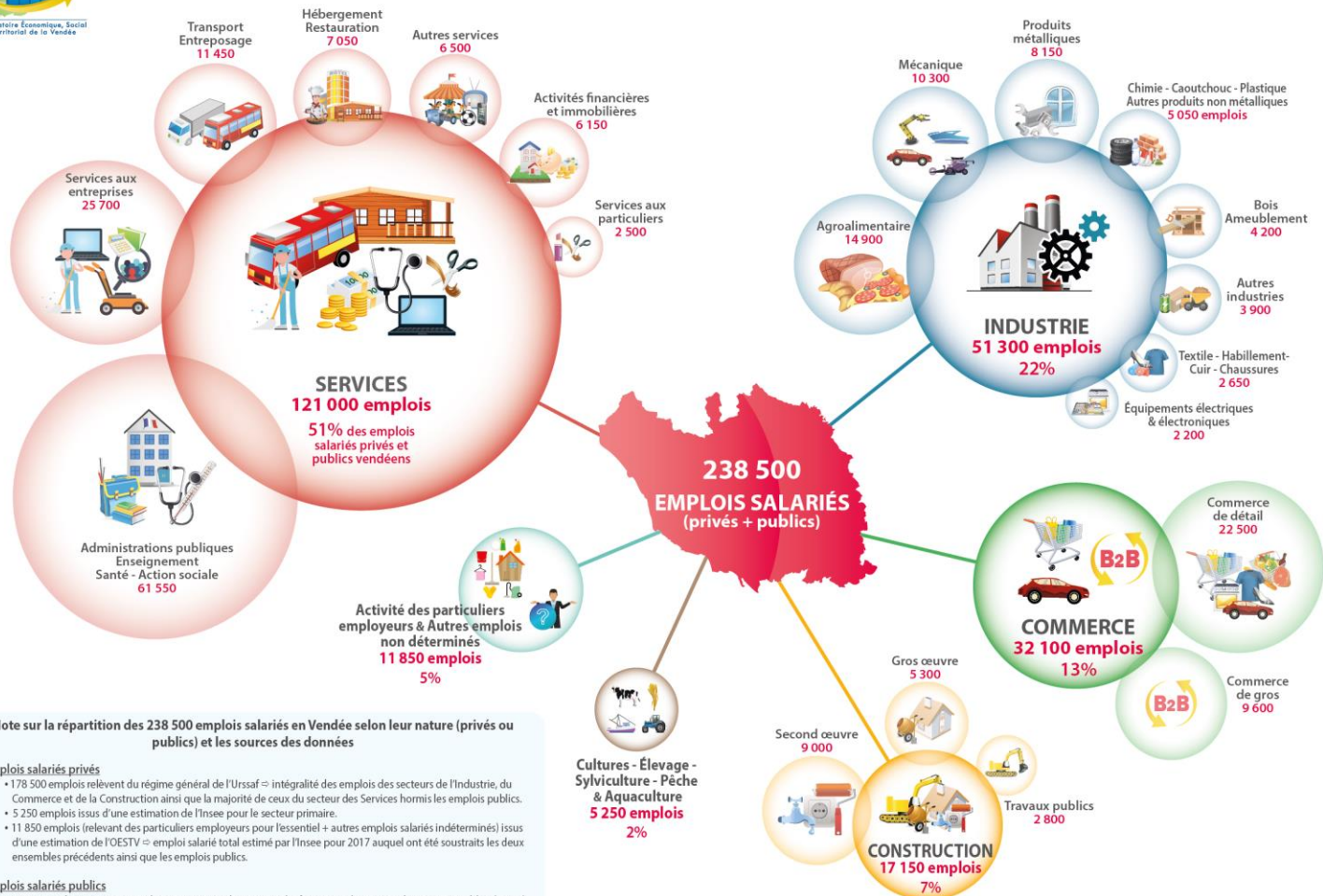
**Agriculture
Pêche & Aquaculture**
5 250 emplois

Emplois publics



**Administrations
publiques**
(3 fonctions publiques)
43 000 emplois

L'emploi salarié privé et public en Vendée à fin 2017



Note sur la répartition des 238 500 emplois salariés en Vendée selon leur nature (privés ou publics) et les sources des données

1/ Emplois salariés privés

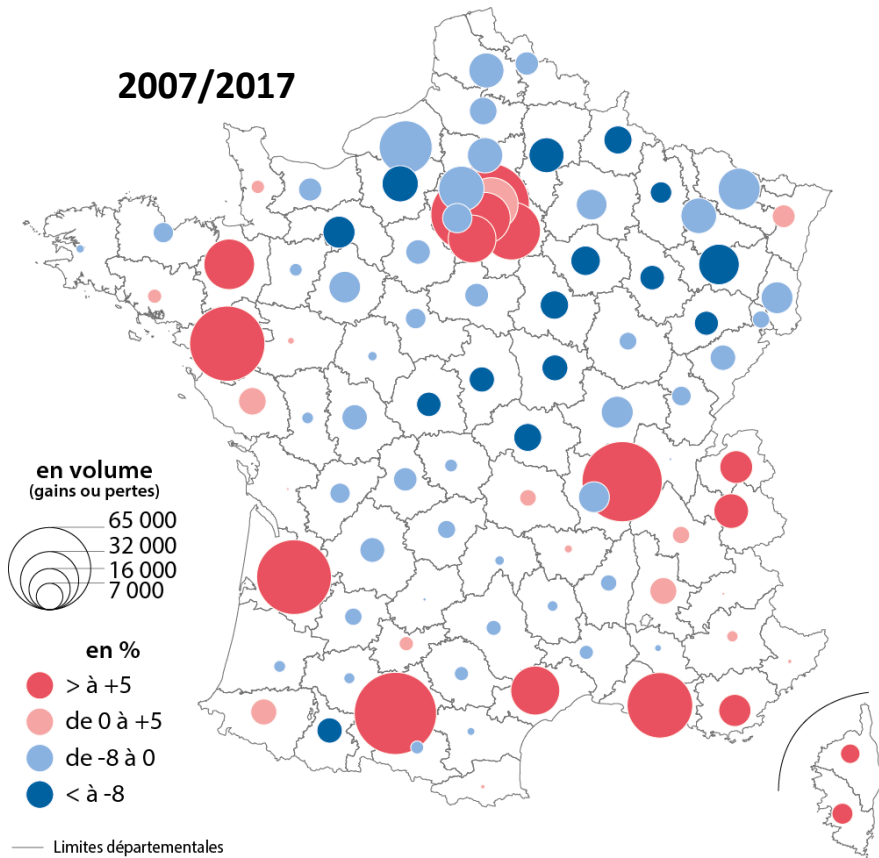
- 178 500 emplois relèvent du régime général de l'Urssaf = intégralité des emplois des secteurs de l'Industrie, du Commerce et de la Construction ainsi que la majorité de ceux du secteur des Services hormis les emplois publics.
- 5 250 emplois issus d'une estimation de l'Insee pour le secteur primaire.
- 11 850 emplois (relevant des particuliers employeurs pour l'essentiel + autres emplois salariés indéterminés) issus d'une estimation de l'OESTV = emploi salarié total estimé par l'Insee pour 2017 auquel ont été soustraits les deux ensembles précédents ainsi que les emplois publics.

2/ Emplois salariés publics

- 42 900 emplois recensés pour l'année 2016 par le Système d'information des agents des services publics (SIASP) = cumul des 3 fonctions publiques : État, territoriale et hospitalière, lesquelles ont été intégrées dans le secteur des Services, au sein de la composante *Administrations publiques - Enseignement - Action sociale* dans cette infographie.

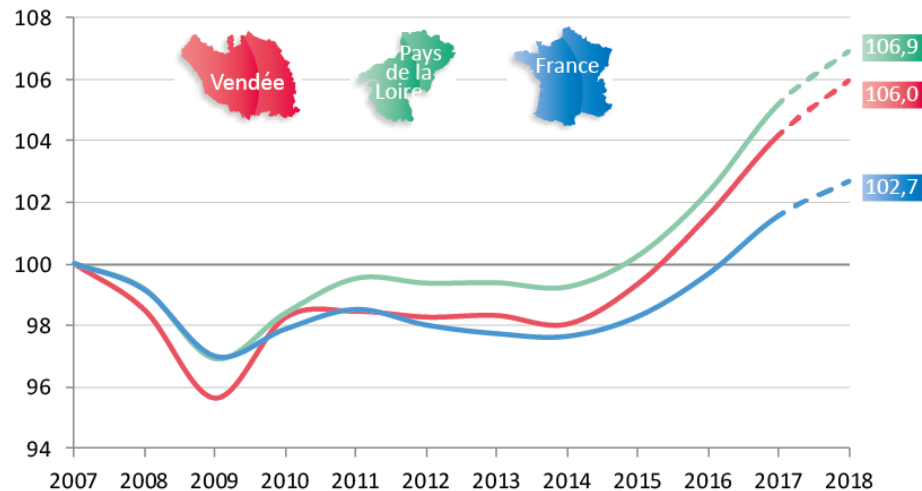
Rapide photographie de l'évolution de l'emploi salarié en Vendée sur la dernière décennie

2007/2017

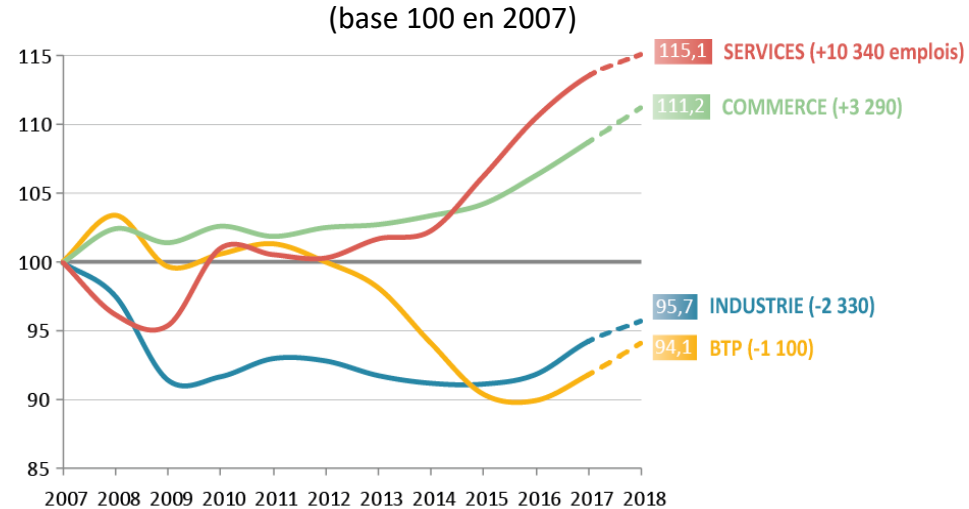
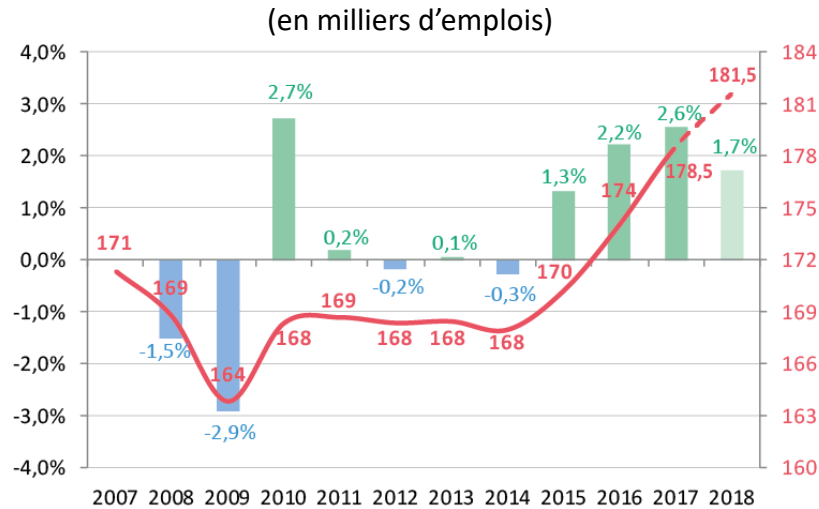


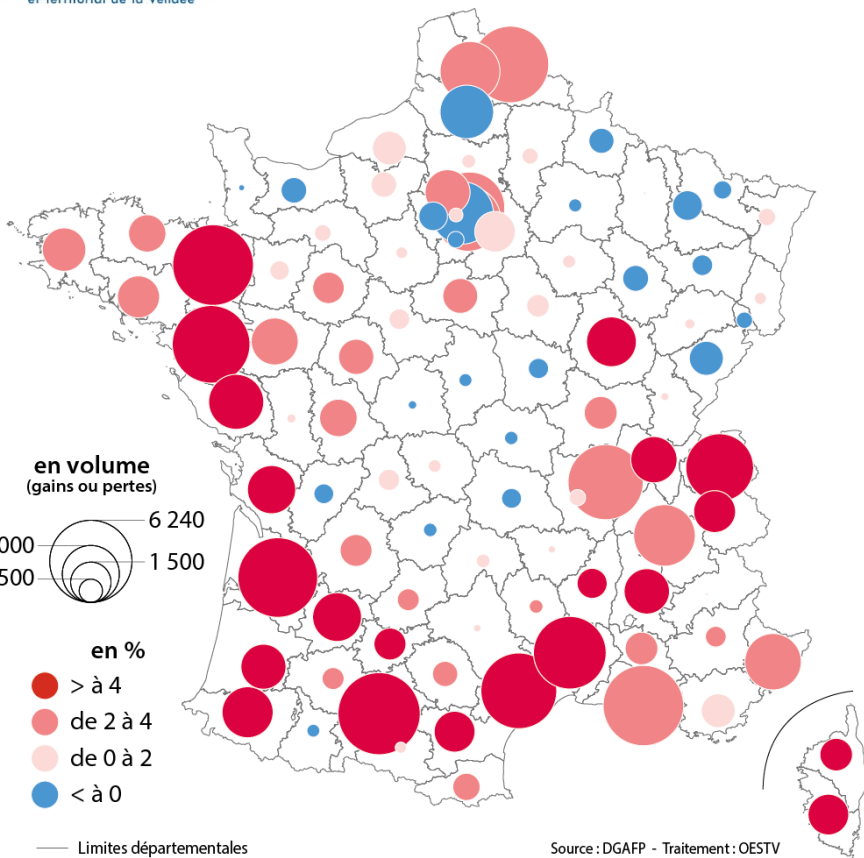
Dynamique de l'emploi salarié

Évolution de l'emploi salarié privé 2007/2018






Évolution de l'emploi salarié privé 2007/2018 en Vendée





Évolution de l'emploi salarié public 2010/2016

	 Vendée			 	
	2010	2016	Évol.	Évol.	Évol.
État	12 400	12 650	+2,1%	+1,1%	-0,7%
Territoriale	15 800	17 600	+11,2%	+7,9%	+4,1%
Hospitalière	9 200	9 950	+8,3%	+5,8%	+5,0%
Ensemble	37 400	40 250	+7,5%	+4,7%	+2,3%

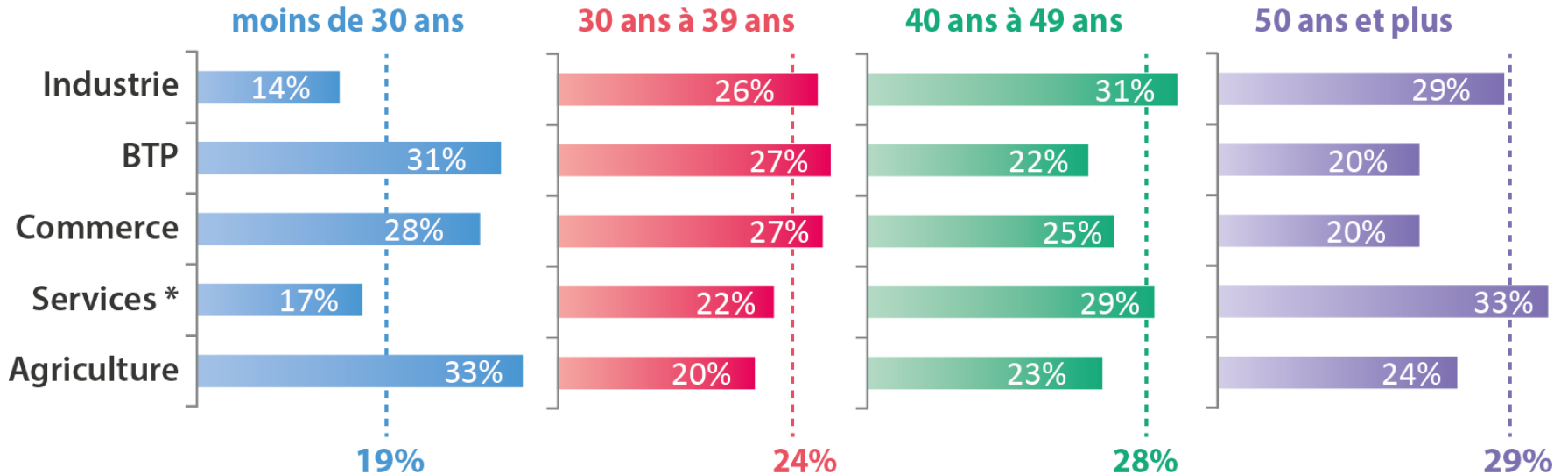
En résumé ...

- **Période fin 2007 - fin 2014** : stabilité de l'ensemble salariés privé + public
- **Période fin 2014 - fin 2018** : env. + 16 000 emplois salariés (+7%)

Quels profils et quels besoins de renouvellement de la main d'œuvre salariée en Vendée à court et moyen termes ?

Profil démographique des effectifs salariés privés + publics

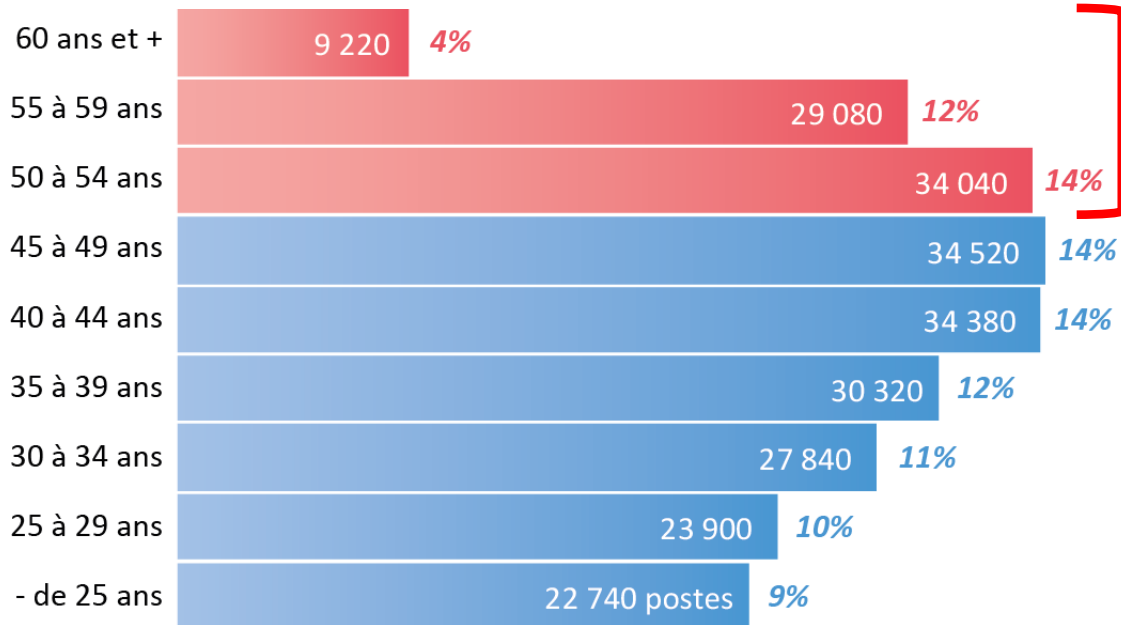
Répartition par tranche d'âge des salariés vendéens à fin 2015
 (% du total chaque secteur - source : DADS)



* secteurs privé et public

..... **Moyenne tous secteurs**

Pyramide des âges des emplois salariés en Vendée à fin 2015 (en nombre de postes et % du total)

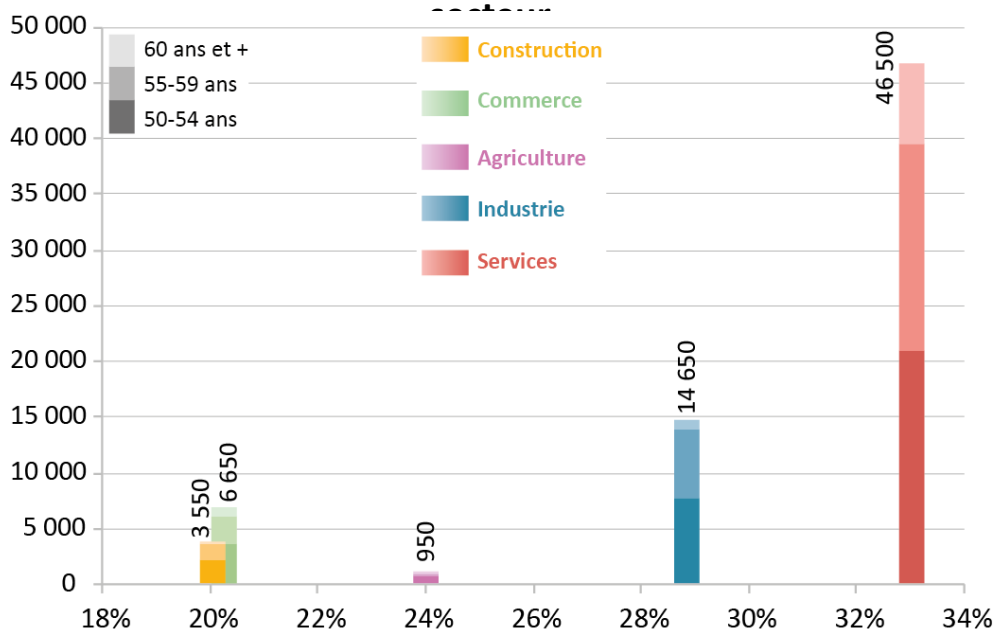


**72 300 postes : besoins théoriques*
de renouvellement de la main
d'œuvre sur la période 2016-2027**

* hypothèses : effectifs constants et âge
de départ à la retraite à 62 ans.

Profil démographique des effectifs salariés privés + publics

Nombre et poids des 50 ans et plus à fin 2015 par secteur



Nombre de postes à renouveler 2016/2027

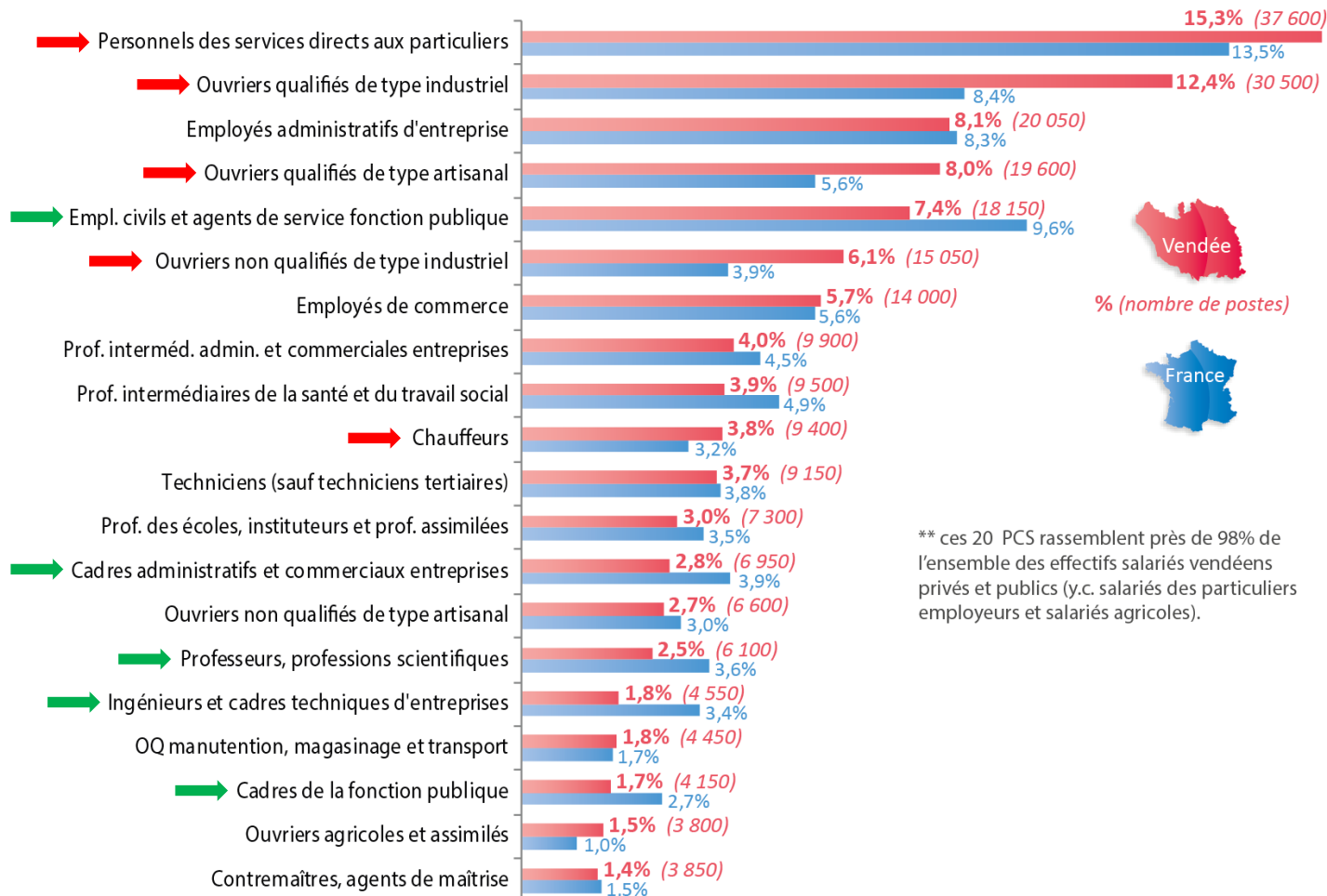
- Services : 46 500
- Industrie : 14 650
- Commerce : 6 650
- BTP : 3 550
- Agriculture : 950

Des besoins de renouvellement pour quels métiers ?

Poids des 20 premières PCS dans les effectifs salariés globaux à fin 2015

surreprésentation
 sous-représentation

Profil par PCS des effectifs salariés privés + publics

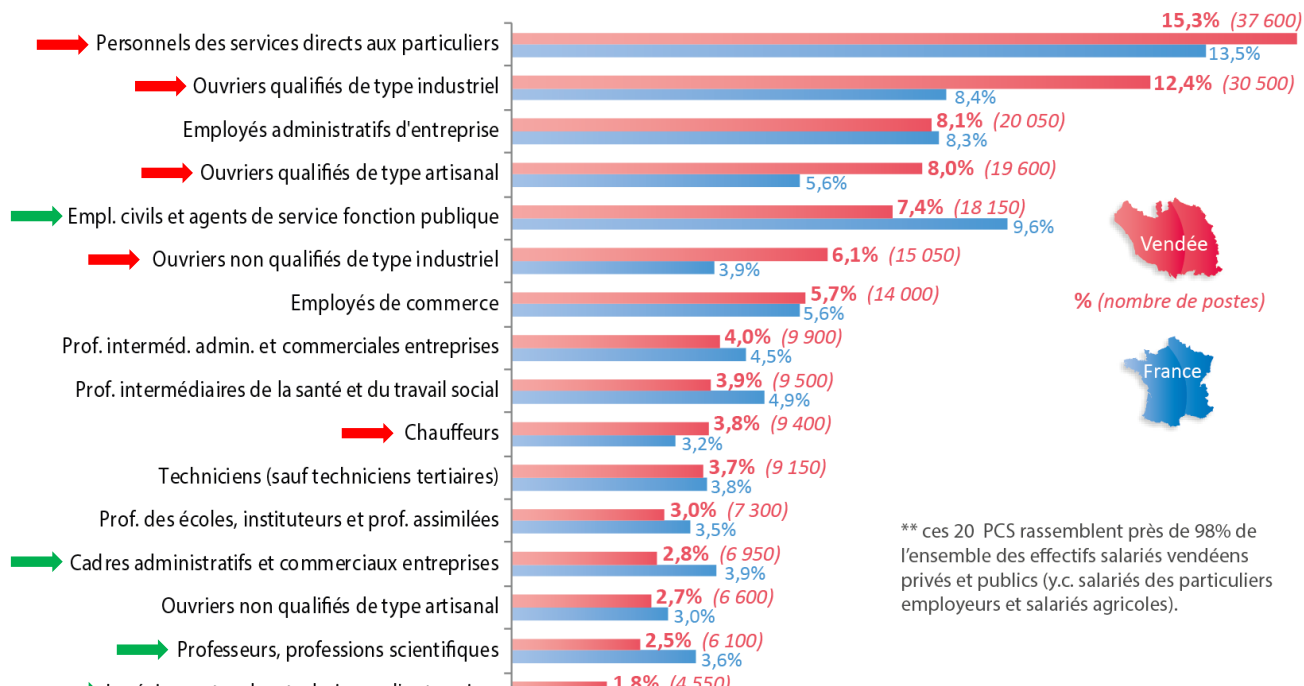


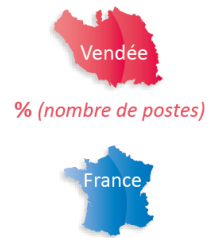
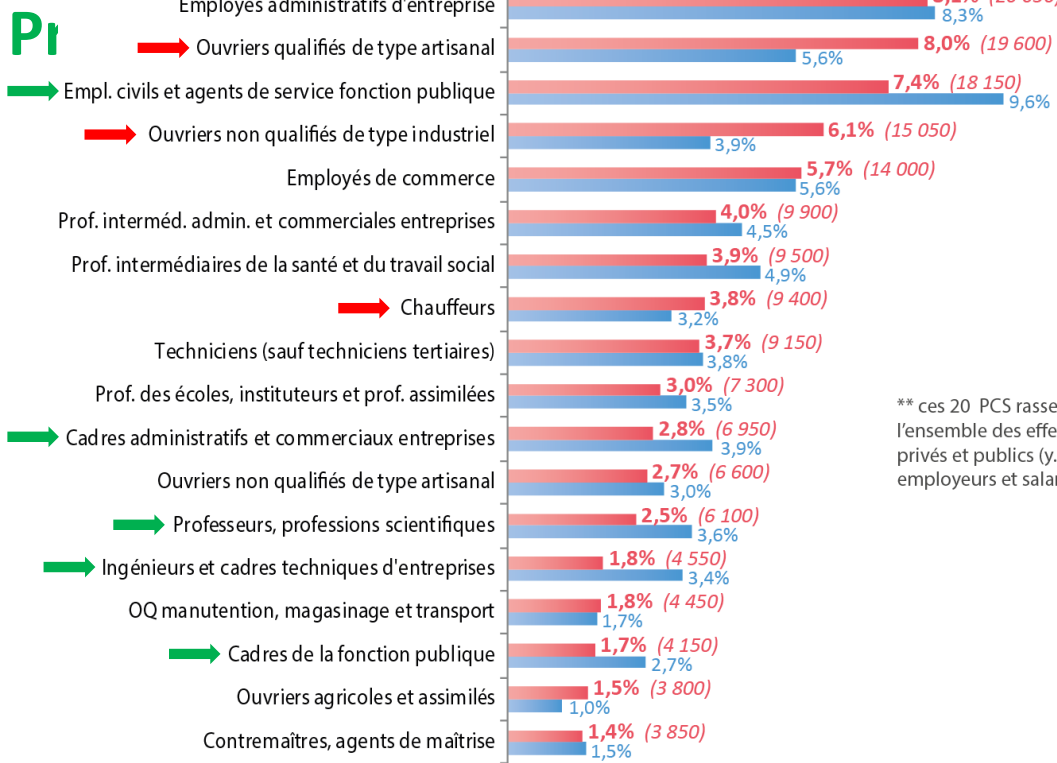
% (nombre de postes)



** ces 20 PCS rassemblent près de 98% de l'ensemble des effectifs salariés vendéens privés et publics (y.c. salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles).

Profil par PCS des effectifs salariés privés + publics

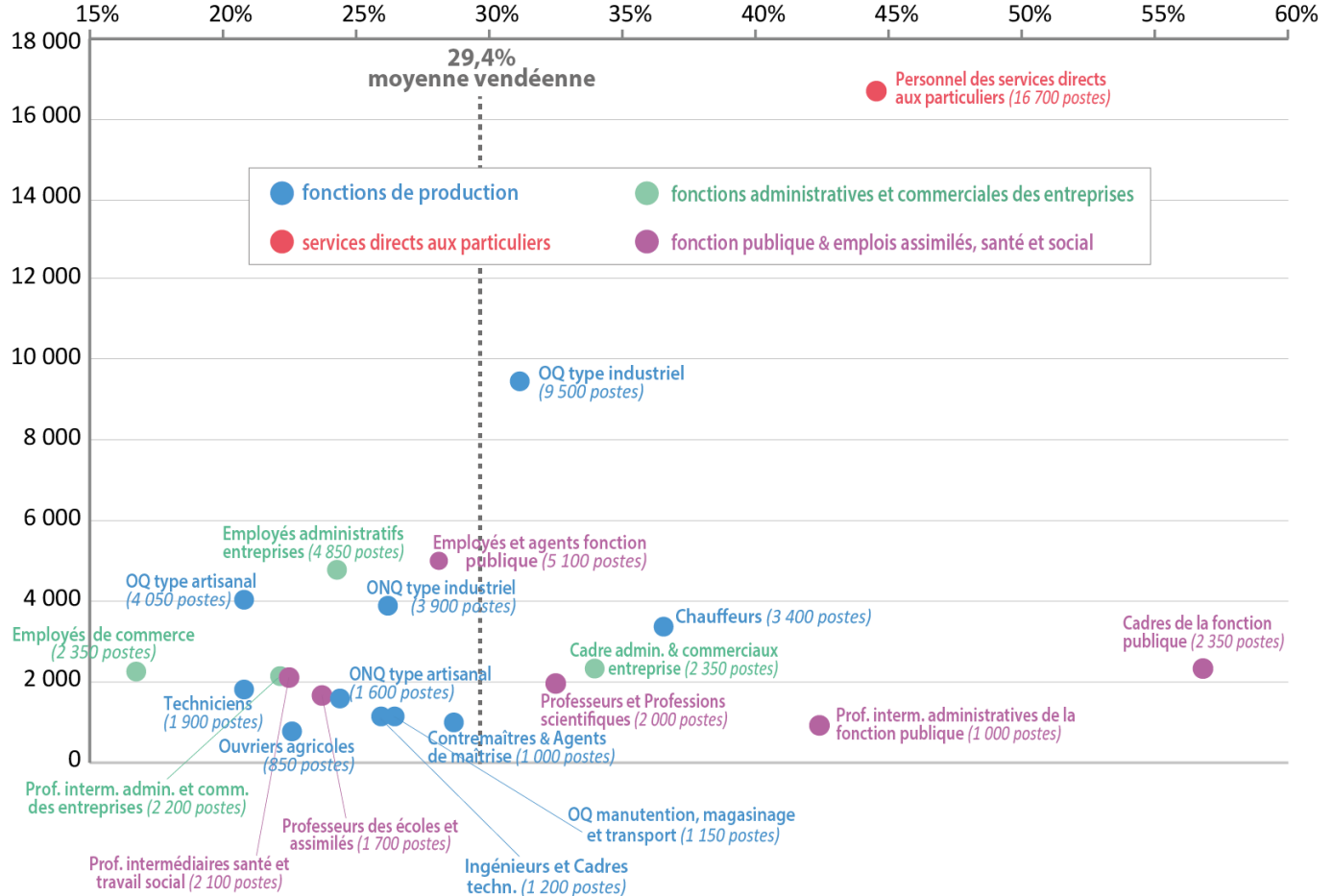




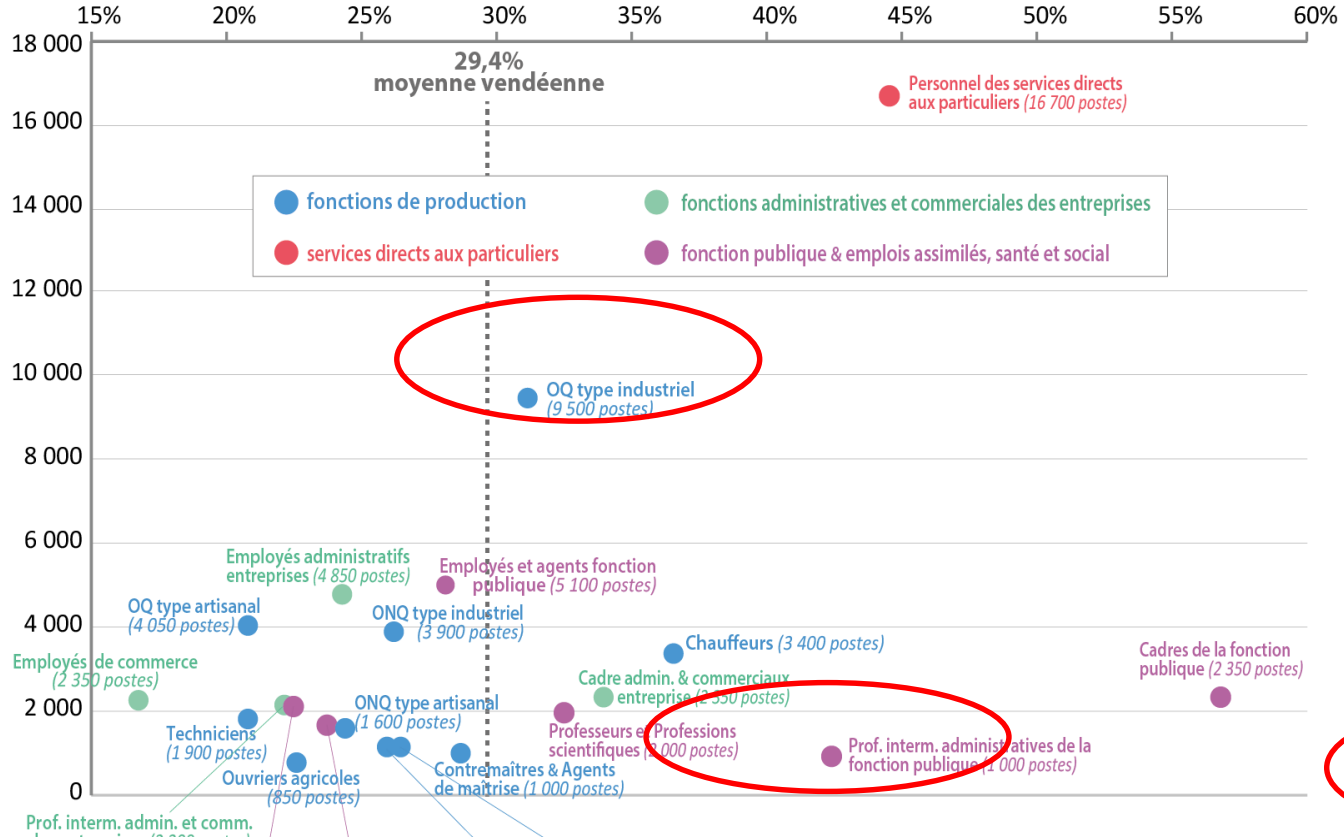
** ces 20 PCS rassemblent près de 98% de l'ensemble des effectifs salariés vendéens privés et publics (y.c. salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles).

Nombre et poids des 50 ans et plus par PCS à fin 2015 en Vendée

Profil par PCS des effectifs salariés privés + publics



Profil par PCS des effectifs salariés privés + publics



Synthèse photographie passé/présent

- Économie vendéenne globalement en croissance & réactive
- Tendances sectorielles à venir de l'emploi ? Quelques pistes ...
- Structure de la main d'œuvre salariée : poids des baby-boomers (sans doute un peu masqué par le contexte économique entre 2009 et 2014)

**Un constat partagé par beaucoup d'entreprises :
des difficultés croissantes à trouver de la main d'œuvre
(renouvellement et/ou création nouveaux emplois)**

Les causes ? Elles sont multiples et multi-factorielles

Attractivité/concurrence métiers et territoires, formation/qualification, salaires, conditions de travail, logement, mobilité, publics spécifiques (jeunes, seniors, insertion, ...), employabilité, projets des entreprises vs projets des personnes disponibles sur le marché du travail ...

Un autre terme de l'équation impose de plus en plus sa marque et complexifie de fait les ambitions et les marges de manœuvre

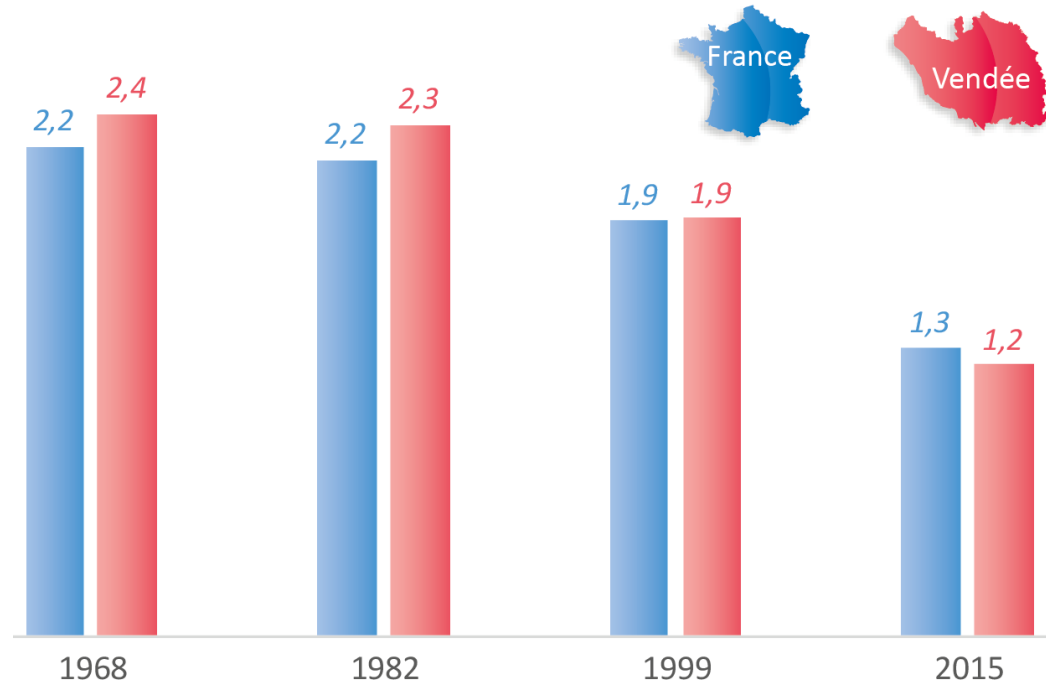
La démographie actuelle ... et projetée

Nous sommes entrés dans une ère de raréfaction structurelle de la main d'œuvre et vraisemblablement pour plusieurs décennies

Rapport entre la classe d'âge des 5-20 ans et celle des 47-62 ans en emploi

Lecture du graphique

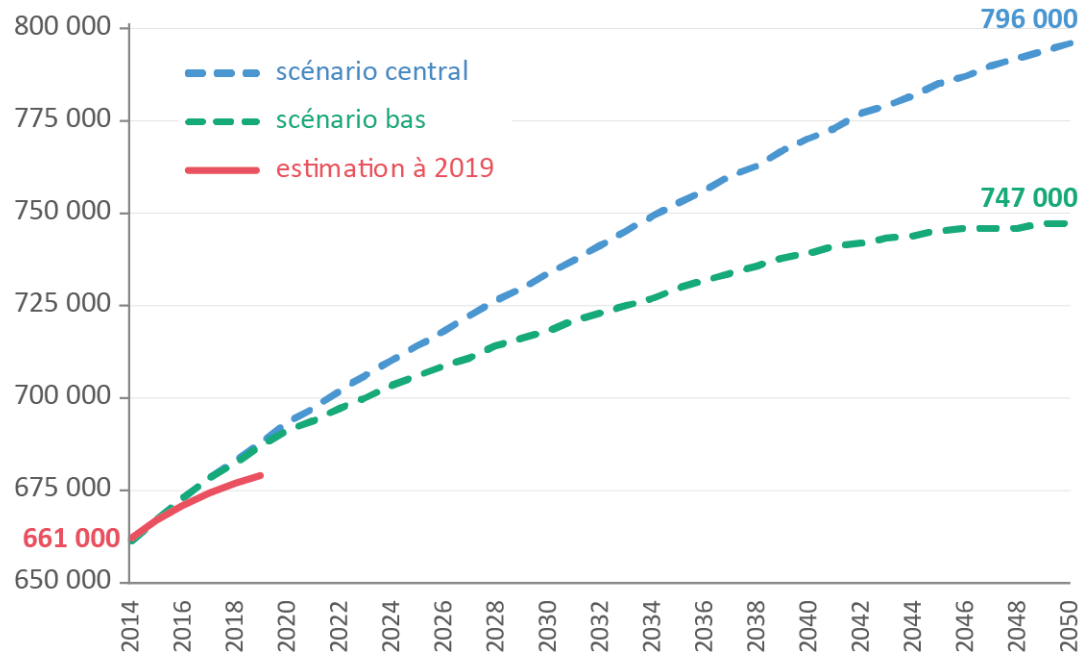
1968 = 2,4 jeunes en
Vendée pour une personne
âgée de 47 à 62 ans en
emploi



Quelle démographie demain en Vendée ?

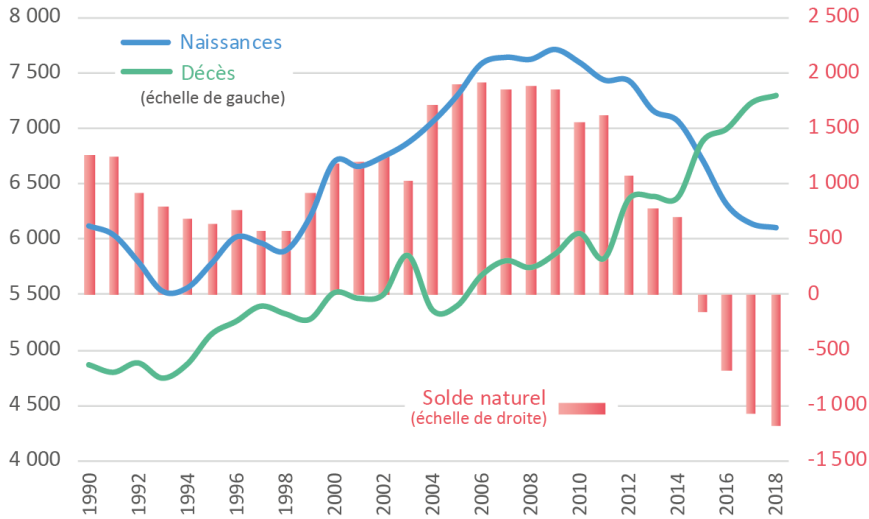
Projections de population en Vendée entre 2013 et 2050

(scénario central, scénario population basse et estimations à 2019)



Quelle démographie demain en Vendée ?

Solde naturel en Vendée de 2000 à 2018



Solde migratoire en Vendée de 2000 à 2019

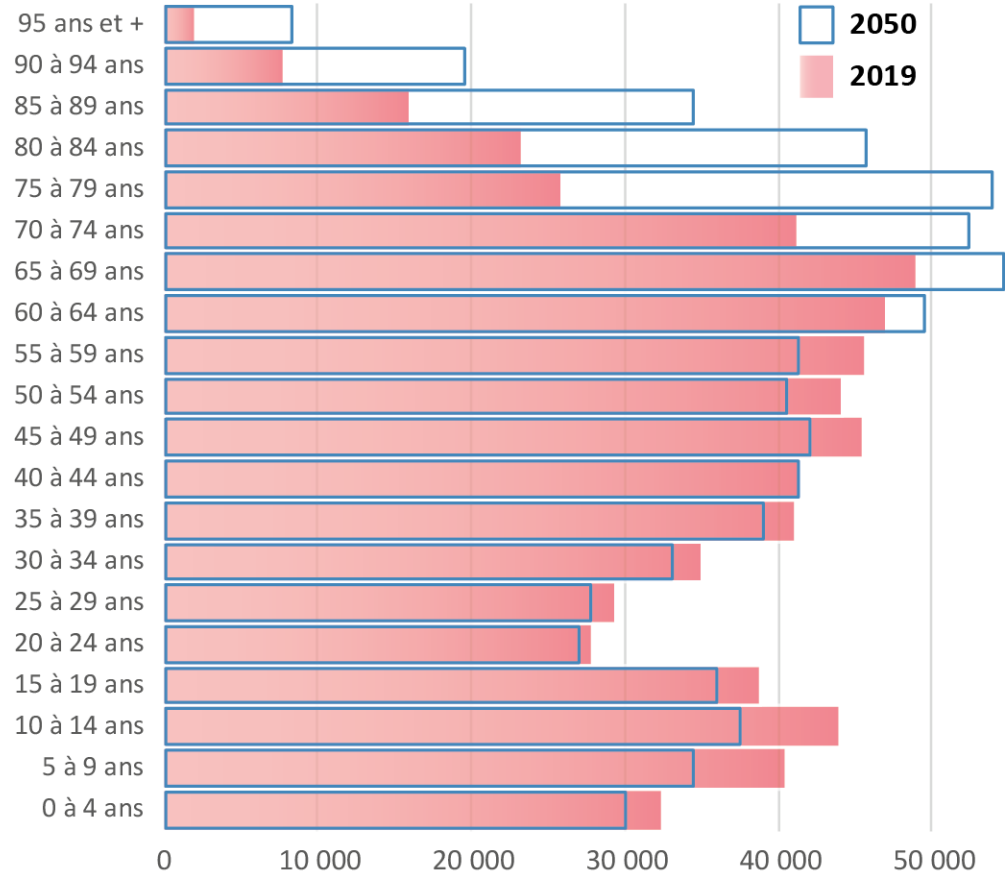


Pyramide des âges en Vendée 2019 et 2050 (scénario population basse)

15-64 ans

396 000 personnes en 2019

375 000 projection 2050



Des viviers de main d'œuvre à mobiliser ?

- Demandeurs d'emploi : taux de chômage « naturel » à 3 ou 4 % ? (aujourd'hui 6,5%)
- Le taux d'activité (des femmes, des seniors notamment) ?
- Développer l'offre d'enseignement supérieur en Vendée pour garder plus de jeunes ?
- Attirer une main d'œuvre en provenance d'autres départements (« la Vendée recrute »)
- Immigration économique (... toute l'Europe est toutefois concernée par le vieillissement des actifs, donc les pays sont en concurrence pour attirer la main d'œuvre).
- Délocalisations (pour rappel toutefois, 1 emploi industrie = 1,5 emploi indirect et 2/3 emplois induits).

Des marges de manœuvre dans « l'organisation » du travail ?

- Report de l'âge de départ à la retraite (... ce sera toutefois très progressif)
- S'organiser pour avoir moins de postes à temps partiel ? (19,5% en Vendée)
- Mieux et davantage mutualiser les compétences ?
- Modularité du temps de travail tout au long de la vie professionnelle ?

Progrès technologiques : quels impacts sur l'emploi ? Une réponse à la problématique de disponibilité de la main d'œuvre ?

- automatisation / robotisation dans l'industrie particulièrement, mais aussi dans le transport, la logistique, ...
- quid de l'emploi des cols blancs ? quelles limites à l'IA ?
- robots pour personnes âgées : prêts ? utiles ? acceptables (ultramoderne solitude) ?
- usages de l'Internet pour le commerce, les démarches en lignes, ...
- ...

Vers une économie à périmètre restreint, une autre économie ?

- moins de croissance dans les sociétés vieillissantes.
- quel modèle économique ? Fin de la croissance à tout prix ?
- économie circulaire, limitation de l'obsolescence programmée, ...
- déficit climatique & transition énergétique
- salariat / entrepreneuriat : quelles évolutions à venir ?
- quel impact sur la forme de l'emploi actuel de l'économie du partage, de l'économie collaborative, de l'ubérisation de l'économie ?
- ...

Mise en place un groupe de réflexion « Prospective emploi Vendée »

- rassemble les acteurs / forces vives du département
- se réunit 1 à 2 fois par an
- fait le point régulièrement sur les tendances démographiques
- identifie les problématiques principales
- établit des scénariis
- ...

Merci de votre attention

Partenaires financeurs de l'OESTV



—Crédit  Mutuel—



Objectifs

- Informer, promouvoir, professionnaliser les décideurs sur les ressources humaines prioritairement pour les entreprises de – de 50 salariés
- Avoir un interlocuteur départemental de l'offre RH/emploi disponible
- Créer et développer des synergies entre les acteurs (partenariats, projets communs...)
- Promouvoir le territoire vendéen et les métiers pour faciliter l'offre et la demande d'emploi et contribuer au développement économique



Quelles solutions pour recruter ?



Quelques étapes incontournables...



1. Se faire connaître en tant qu'employeur

Sur mon territoire

- Créer un réseau écoles : accueil de stagiaires, portes ouvertes et visites d'entreprises
- Faire de la promotion des métiers sur des forums, sur des actions organisées par les partenaires de l'emploi
- S'appuyer sur des partenaires

Sur le web

- Parler de vous sur le @, les réseaux sociaux **sur le plan RH**

Des exemples :

[Site internet marque employeur Michel et Augustin](#)
[Mecapack](#)

2. Recruter autrement...

DESCRIPTIF DE POSTE

(missions, compétences techniques et managériales, connaissances théoriques...)



PROFIL IDEAL



3. Travailler son offre d'emploi : outil de communication numéro 1 !



Hôte de Caisse Principal - Parly 2 (h/f)



Réf. : HDCPP/4253.2

Fonction : Responsable caisse

Ville : Le Chesnay

Contrat : CDI

Date de prise poste : 16/04/2018

Mission:

On aime tous acheter, on aime moins dépenser !

Votre rôle ? Rendre ce moment plus fun !

Et pour faire ça, comment on fait? On sourit, on accueille, on oriente, on encaisse, on fidélise, on met à jour le fichier clients, on compte (et on recompte), on tisse du lien avec les clients...

Tout ça, ça ne tourne pas tout seul, on a besoin d'un manager pour suivre les process (et on aime ça chez nous !).

Mais c'est pas fini (ça serait trop facile !) : vous accueillez les p'tits nouveaux et vous les faites grandir.

Profil:

Rigoureux(euse) c'est votre deuxième prénom ? (ça tombe bien, on recherche un manager maniaque des process qui adooooore la discipline).

Relation clients, organisation, réactivité, animation d'équipe... Ces qualités n'ont plus de secret pour vous ?

Rejoignez-nous vite, avec tous ces atouts, on sera sur la même longueur d'ondes !

Postulez

Rechercher parmi 1 000 000 images...

Cliquez ou faites glisser pour ajouter du texte :

Ajouter un titre

Ajouter un sous-titre

Ajouter quelques lignes dans le corps du ...

YOU'RE INVITED TO AN
Ice Cream Party
[br(eakfast) + [lunch]
www.brunch [GRATUIT]

Our family is growing
We are having
a baby girl!

Hilary and Chris Delaney
are expecting their third [GRATUIT]

The good is announced by
JAMES LOUIS
K. STEVENSON

For generating 800 hours in health insurance
[GRATUIT]

KATHLEEN JOHNSON
[GRATUIT]

brunch
[br(eakfast) + [lunch]
www.brunch [GRATUIT]

DATE October 25, 2019
SUBJECT Employees [GRATUIT]

BARE ORGANICS
Natural Body Scrub
150ml | 5.07 [GRATUIT]

DAZZLE
eau de p [GRATUIT]

MARIELLE PRICE
Acting Director [GRATUIT]



01 Choisir son histoire



On ne choisit plus un template esthétique mais un template narratif. Et ça change tout !

02 Faire ses images

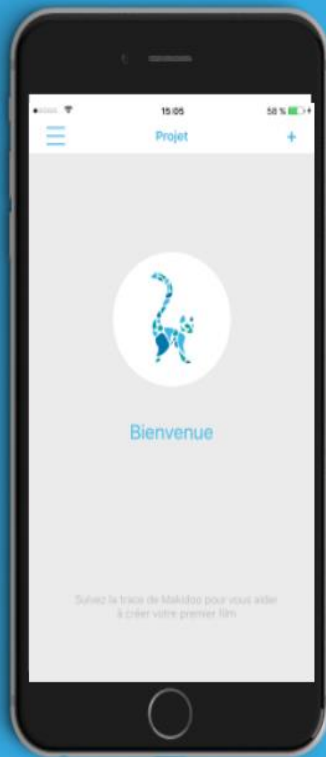


L'assistant réalisateur suggère des actions de tournage et un minutage précis pour les réaliser

03 Montage automatique



Produisez de la matière vidéo riche de sens, prête à monter, sans rien jeter !



04 Collaborativité



Invitez des collaborateurs à faire des plans qui s'ajouteront automatiquement à la vidéo

05 Règles de cinéma



Utilisez simplement les règles ciné les plus essentielles pour réaliser des images au top !

06 Partager



Diffusez vos instants vidéos directement sur le web



4. Rendre visible son offre

...Quels canaux utilisez-vous pour recruter ?

Sites Internet d'offres d'emploi

Pôle emploi APEC

Réseaux sociaux

Site entreprise

Candidatures spontanées / réseaux

Cabinets de recrutement

Réseau /Cooptation

Presse

Elargissement du
panel d'outils utilisés
pour dénicher les
candidats

5. Intégrer ses salariés

- > Je prépare l'arrivée
- > J'organise un parcours d'intégration
- > Je réalise des points réguliers y compris après la période d'essai



6. Fidéliser...quelques clés

Pour vous, quelle est la durée satisfaisante de fidélité ?

1. Permettre la **promotion interne et externe** si c'est possible
2. Réaliser des **entretiens réguliers** (formels et informels)
3. Accompagner l'adaptation au poste et faire évoluer les compétences (formation interne, externe...)
4. Travaillez sur les **conditions de travail**. Un environnement de travail propice ?
5. Prendre en compte **l'équilibre vie pro et perso**
6. Penser à un système de **rémunération attractif**
7. Impliquer vos **chefs d'équipe (intégration, formation...)**
8. Entretenez la **culture de l'entreprise**, faites la exister !
9. Donner du **sens**, et impliquer aux projets de l'entreprise
10. Un départ, soignez le !

Plateforme Départementale RH

Responsable de pôle RH

Laurie BOURSERAU
02 51 44 26 83 06 31 81 57 01

Chargé de mission RH Secteur Est

Vincent LIMOUSIN
02 51 62 56 74 06 11 82 16 62

Chargée de mission RH Secteur Centre

Angélique SORIN
02 51 44 26 82 06 11 82 12 91



Chargée de mission RH Secteur Ouest

Aurélie BAZIREAU -> Emilie DURANTEAU
02 51 44 26 82 06 11 82 16 93




Chargée de mission RH Secteur Sud

Guilaine HOAREAU
02 51 62 56 74 06 85 13 77 21

Contactez la MDEDE :

 02 51 44 26 85
 mdede.contact@vendee.fr

Retrouvez-nous sur :

 www.emploi.vendee.fr
 MDEDE85




mdede

Maison Départementale de l'Emploi
et du Développement Economique



VOS QUESTIONS ?



Proximité



Services
sur-mesure



Vision
partagée



Ressources