

Département de l'Allier

La «synthèse emploi-formation» présente, au travers d'une batterie d'indicateurs synthétiques, la situation du territoire, ses principales forces et faiblesses ainsi que les actions des partenaires mises en œuvre sur le terrain.

Elle s'inscrit dans le cadre de la refonte des portraits de territoire. Cette collection s'appuie désormais sur trois publications complémentaires :

- ✓ cette «synthèse emploi-formation»
- ✓ le «portrait emploi-formation» qui aborde plus en détail les thématiques de l'économie, de l'emploi local, du marché du travail, de la formation initiale et de la formation continue à destination des demandeurs d'emploi
- ✓ la «mise en perspective des territoires auvergnats», document essentiellement graphique qui positionne les territoires auvergnats les uns par rapport aux autres et permet de visualiser leurs spécificités.





DES FORCES

En comparaison avec la région, le département de l'Allier se distingue par :

- ✓ une **capacité supérieure** à offrir un emploi à ses résidents (près de 9 actifs sur 10 travaillent sur le territoire),
- ✓ une **exposition légèrement inférieure aux aléas économiques** avec la moindre concentration de l'emploi (22% des salariés dans les établissements employant plus de 200 personnes),

- ✓ un **nombre de DE formés en augmentation** contre un recul significatif au niveau régional,
- ✓ des **tensions sur le marché du travail inférieures** à la moyenne régionale (21 offres d'emploi pour 100 demandes contre 23 en région),
- ✓ un **appareil de formation continue davantage mobilisé** qu'en moyenne régionale (taux d'accès des DE à la FPC et taux de recours à l'alternance plus élevés).

DES FAIBLESSES

En comparaison avec la région, le département de l'Allier se distingue par :

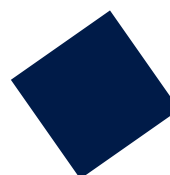
- ✓ une **population totale vieillissante**, avec 140 personnes de 60 ans et plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans dans la population totale (118 en Auvergne),
- ✓ une **moindre adaptabilité potentielle des actifs aux changements** liée à leur niveau de diplôme (90 actifs titulaires d'un niveau supérieur ou égal au bac +2 pour 100 non diplômés) et à leur âge (119 DE seniors pour 100 DE jeunes),

- ✓ une **population plus précaire** (9,9% de la population allocataire de minima sociaux *versus* 7,5% en région),
- ✓ une **moindre attractivité de l'offre de formation initiale** (-18 points par rapport à la région) qui contribue au **déficit important du solde migratoire des jeunes, des stagiaires moins tournés vers la recherche de certification** (un quart des stagiaires de la FPC augmente ses chances d'insertion *via* une formation diplômante ou certifiante).

DES OPPORTUNITÉS/MENACES POTENTIELLES ?

- ✓ Dans l'Allier, 2 emplois sur 5 relèvent de la **sphère présente***. Selon l'état de la conjoncture, leur forte présence sur le territoire constitue une opportunité ou un facteur de menace. Il en est de même de la sphère du **domaine public** (près de trois emplois sur dix).

- ✓ Avec une part de 53% des élèves ou apprentis, les inscrits en **formation initiale** sont **plus présents** dans les domaines technico-professionnels des **services**. Par contre, la proportion des **sortants de FPC** dans ces mêmes domaines est **faible** (1 stagiaire sur 6 environ). Cette situation vaut dans le territoire comme dans le département.



* : La sphère présente regroupe les activités majoritairement tournées vers la satisfaction des ménages présents dans la zone, qu'ils soient résidents ou touristes.



POPULATION, ACTIFS

	Département		Région		Une mesure de ...
	Val.	Evol.	Val.	Evol.	
Indice de vieillissement	140	-	118	-	<i>Dynamique démographique</i>
Potentiel de départs à la retraite des actifs	27 %	-	26 %	-	<i>Besoin de renouvellement des actifs</i>
Tx de migration nette	+ 1,1 %	-	+ 2,3 %	-	<i>Attractivité du territoire</i>
Tx de migration nette des jeunes	- 8,0 %	-	+ 1,3 %	-	<i>Attractivité du territoire</i>
Part des minima sociaux	9,9 %	→	7,5 %	→	<i>Précarité de la population</i>
Taux d'activité des séniors	53 %	-	55 %	-	<i>Réservoir de main d'oeuvre</i>
Indice de qualification	90	-	115	-	<i>Adaptabilité de la population active</i>



ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

	Département		Auvergne		Une mesure de ...
	Val.	Evol.	Val.	Evol.	
Taux de rotation des entreprises	0,05	↗	0,05	↗	<i>Dynamique du tissu économique</i>
Part entreprises défaillantes de 4 ans ou +	59 %	↗	59 %	↗	<i>Solidité du tissu économique</i>
Evolution emploi salarié	- 2,3 %	-	- 1,6 %	-	<i>Dynamique de l'activité économique</i>
Part sphère présentielle (hors dom. pub.)	40 %	→	41 %	→	<i>Exposition aux aléas économiques</i>
Part domaine public	28 %	→	27 %	→	<i>Exposition aux aléas économiques</i>
Part emploi dans secteurs fragiles	21 %	→	21 %	→	<i>Fragilité de l'emploi</i>
Part emploi industriel	27 %	→	26 %	→	<i>Fragilité de l'emploi</i>
Part emploi dans les services	33 %	→	35 %	→	<i>Fragilité de l'emploi</i>
Indice de concentration de l'emploi	22 %	→	24 %	→	<i>Exposition aux aléas économiques</i>
Part résidents travaillant sur le territoire	88 %	→	83 %	→	<i>Capacité du territoire à occuper ses résidents</i>



MARCHÉ DU TRAVAIL

	Département		Auvergne		Une mesure de ...
	Val.	Evol.	Val.	Evol.	
Evolution DEFM	+ 8%	-	+ 7%	-	<i>Dynamique du marché du travail</i>
Taux de rotation DE	1,4	↘	1,4	↘	<i>Dynamique du marché du travail</i>
Indice de vieillissement DE	119	↗↗	106	↗↗	<i>Difficultés d'insertion</i>
Part des DELD	43 %	↗	41 %	↗↗	<i>Difficultés d'insertion</i>
Part des DE non qualifiés	34 %	→	33 %	→	<i>Difficultés d'insertion</i>
Evolution offre	+ 2%	-	+ 2%	-	<i>Dynamique du marché du travail</i>
Part des offres durables	38 %	↗	41 %	→	<i>Qualité de l'emploi offert</i>
Part des offres non qualifiées	35 %	↘↘	37 %	↘	<i>Qualité de l'emploi offert</i>
Taux de tension	21	→	23	→	<i>Difficultés de recrutement</i>

LÉGENDE

Comparaison au territoire de référence

xx : situation plus favorable

xx : situation moins favorable

xx : notion favorable/défavorable ambiguë

Evolution N - N-1

- : non disponible

→ : stabilité

↗ : progression limitée (+5 à +10%)

↗↗ : progression importante (+10% et plus)

↘ : recul limité (de -5 à -10%)

↘↘ : recul important (-10% et moins)

Sources dans l'encadré en page 5

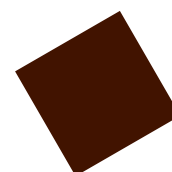
FORMATION INITIALE

	Département		Région		Une mesure de...
	Val.	Evol.	Val.	Evol.	
Evolution (hors enseignement supérieur)	-0,5 %	-	0,0 %	-	<i>Dynamique de la démographie scolaire</i>
Taux d'attractivité	114 %	→	132 %	→	<i>Adéquation demandes / offre de formation</i>
Part résidents formés sur le territoire	70 %	-	65 %	-	<i>Capacité du territoire à former ses résidents</i>
Part du domaine technico-pro. des services (hors enseignement supérieur)	53 %	→	51 %	→	<i>Nature des besoins en formation</i>



FPC DES DEMANDEURS D'EMPLOI

	Département		Région		Une mesure de ...
	Val.	Evol.	Val.	Evol.	
Evolution	1 %	-	-9 %	-	<i>Dynamique de la formation continue</i>
Taux d'accès à la FPC des DE	7,5 %	→	6,7 %	↘↘	<i>Mobilisation de l'outil formation</i>
Part résidents formés sur le territoire	64 %	-	66 %	-	<i>Capacité du territoire à former ses résidents</i>
Part du domaine technico-pro. des services	17 %	↘↘	23 %	↘↘	<i>Nature des besoins en formation</i>
Part du domaine du dev. personnel	62 %	→	55 %	→	<i>Besoins en formation d'aide à l'insertion</i>
Part des formations certifiantes	25 %	↘↘	29 %	→	<i>Accès à la qualification</i>
Taux de recours à l'alternance	2,5 %	→	2,4 %	→	<i>Mobilisation de l'alternance</i>

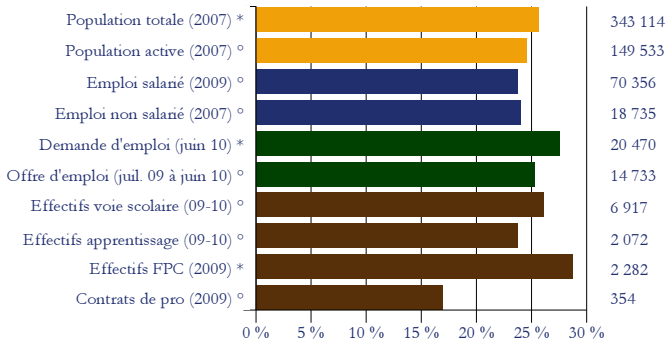




Avec plus de 343 000 habitants au 1^{er} janvier 2007, l'**Allier** est le **2^{ème} département auvergnat** le plus peuplé et pèse 26% du total régional.

Le poids est du même ordre pour la population active (près de 150 000 personnes), les offres d'emploi déposées à Pôle Emploi (14 733 offres) et les effectifs inscrits en voie scolaire professionnelle ou technologique (6 917 élèves).

Le poids du territoire dans la région

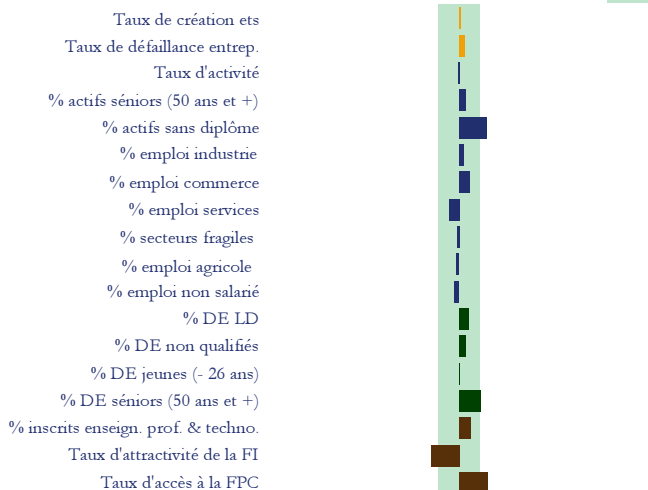


* : au lieu de résidence ; ° au lieu de travail ou de formation Sources dans l'encadré en page 5

Le département présente, par contre, quelques **spécificités** comme les sous-représentations de l'emploi non salarié (18 735 personnes ; 24% du total régional), des effectifs inscrits en apprentissage (2 072 apprentis ; 23,8%), de l'emploi salarié (70 356 salariés ; 23,7%) et, plus encore, des stagiaires en contrat de professionnalisation (354 stagiaires ; 17%). A l'inverse, l'Allier excède son poids moyen pour la demande d'emploi (20 470 DE ; 27,5% du total régional) et pour les effectifs des sortants de FPC (2 282 stagiaires ; 28,7%).

A ces différences s'ajoutent quelques **spécificités qualitatives** qui restent, cependant, limitées. Les premières concernent l'appareil de formation départemental, moins attractif en formation initiale que la moyenne régionale et significativement plus accessible en formation professionnelle continue.

Les principales spécificités du territoire



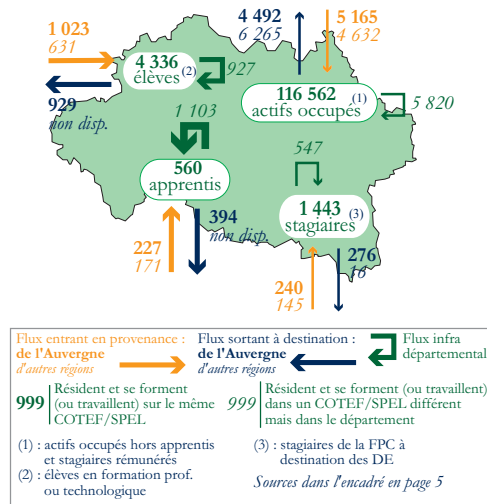
- / + : sous/sur représentation du territoire par rapport à la moyenne régionale.

Pas de spécificité du territoire Sources dans l'encadré en page 5

Les secondes portent sur le profil des actifs et soulignent des éléments de fragilité particulière : une sur-représentation des sans diplôme et des DE séniors.

A noter, toutefois, que le département ne s'écarte pas de la moyenne régionale sur de nombreux autres indicateurs relatifs au public (part des actifs séniors, des DELD, des DE non qualifiés...) ou au tissu économique (part de l'emploi industriel, agricole, non salarié...).

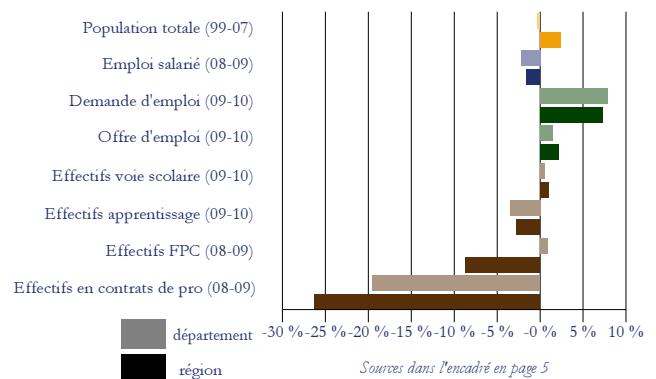
Les mobilités sur le territoire



L'analyse des **mobilités géographiques** avec les autres territoires auvergnats montre des soldes qui peuvent être positifs (élèves et actifs occupés) ou négatifs (stagiaires de la FPC et apprentis). Le volume des flux souligne que l'Allier est le siège de mobilités modérées et qui restent, pour l'essentiel, infra-départementales.

Les principales **évolutions récentes** font état d'un bilan moyen moins favorable que celui enregistré au régional. C'est le cas notamment pour ce qui concerne la population totale, l'emploi salarié, les indicateurs du marché du travail (offre et demande d'emploi) et les effectifs en formation initiale. Elles sont plus favorables ou moins défavorables pour les effectifs en formation professionnelle continue et pour la signature des contrats de professionnalisation.

Les principales évolutions sur le territoire



Sources dans l'encadré en page 5

SYNTHÈSE EMPLOI-FORMATION

DÉFINITIONS

Indice de vieillissement : rapport entre la part des plus âgés et celle des plus jeunes (pour la population totale : 60 ans et plus et moins de 20 ans, pour les demandeurs d'emploi : 50 ans et plus et moins de 25 ans). Si l'indice dépasse 100, il indique un niveau de vieillissement important, la part des personnes âgées dépassant celle des jeunes.

Potentiel de départs à la retraite : calculé à partir de la part des actifs de 50 ans et plus dans la population active occupée. Il indique le poids des départs à la retraite à horizon 10 ans par territoire.

Taux de migration nette : évalué en rapportant le solde migratoire (différence entre les entrées et les sorties sur le territoire) à la population moyenne du territoire sur la période. Cette dernière se calcule comme le nombre de résidents stables sur la période plus la moitié des entrées et des sorties.

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante (calculée ici pour les tranches d'âge 15-64 ans).

Indice de qualification : rapport entre le nombre d'actifs possédant au moins un diplôme universitaire de 1^{er} cycle et les actifs sans qualification (inférieure au CAP ou au BEP). Plus l'indice est élevé et supérieur à 100, plus le rapport est favorable aux personnes qualifiées. Plus il est faible, plus le poids des personnes sans qualification est important.

Taux de rotation des entreprises : nombre de créations dans l'année additionné du nombre de défaillances dans l'année rapporté au stock d'entreprises au 1^{er} janvier, divisé par 2.

Sphère présentielle : regroupe les activités majoritairement tournées vers la satisfaction des ménages présents dans la zone, qu'ils soient résidents ou touristes.

Domaine public : regroupe les emplois de la fonction publique.

Part de l'emploi dans les secteurs fragiles : sont considérés comme « fragiles » les trois secteurs importants (plus de 1% de l'emploi salarié) dont l'évolution nationale des effectifs a été la plus faible sur les cinq dernières années.

Ces 3 secteurs sont la fabrication d'autres produits industriels, les activités immobilières et la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.

Indice de concentration : part de l'emploi dans les entreprises de 200 salariés et plus.

Taux de rotation de la demande d'emploi : somme des demandes d'emploi enregistrées pour l'année n et des demandes d'emploi sorties pour l'année n, rapportée au stock des DEFM au 31/12 de l'année n-1 divisé par 2.

Part des DE non qualifiés : part des demandeurs d'emploi ayant déclaré une qualification de manœuvre, d'ouvrier spécialisé ou d'employé non qualifié.

Part des offres durables : rapport entre les offres de catégorie A c'est-à-dire les CDD de plus de 6 mois ou les CDI et l'offre d'emploi enregistrée.

Part des offres non qualifiées : rapport entre les offres portant sur les qualifications de manœuvre, ouvrier spécialisé ou employé non qualifié et l'offre d'emploi enregistrée.

Taux de tension : nombre d'offres d'emploi de catégorie A collectées dans l'année rapporté au nombre de demandes d'emploi de catégories A, B ou C enregistrées sur la même période.

Taux d'attractivité : rapport entre le nombre de candidats (1^{ers} vœux) et la capacité d'accueil d'une section de formation.

Un taux inférieur à 100 signifie qu'il y a moins de demandes en vœu 1 que de places, et par conséquent une attractivité réduite. A l'inverse, une section présentant un taux supérieur à 100 est dite attractive.

Taux d'accès à la FPC : rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi en stage de formation (entrées en formation) et la population des chômeurs (DE entrés dans l'année, catégories 1 à 4).

Taux de recours à l'alternance : rapport entre le nombre d'entrées en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) et le nombre de salariés d'un territoire ou d'un secteur.

SOURCES

Population totale : sources INSEE, RP 1999 et EAR

Population active : source INSEE EAR

Minima sociaux : source INSEE TDB social, BDSL

Stock et créations d'établissements : source INSEE SIRENE

Stock et défaillances d'entreprises : sources INSEE SIRENE et BODACC

Emploi salarié : sources Pôle Emploi-UNISTATIS, INSEE CLAP

Demande d'emploi : sources DIRECCTE-NOSTRA, DEFM, DEE et DES

Offre d'emploi : source DIRECCTE-NOSTRA, OEE

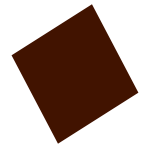
Effectifs en voie scolaire ou en apprentissage : sources Conseil Régional, DRAAF, Rectorat, effectifs inscrits en formation professionnelle ou technologique,

Attractivité des formations : source SAIO, Etablissements Publics

Effectifs en FPC : sources AFPA, ASP, Conseil Régional

Contrats en alternance : source DARES-DIRECCTE

NB : toutes les sources font l'objet d'un retraitement par le CARIF-OREF Auvergne. Le champ détaillé des sources est précisé dans le "Portrait Emploi-Formation".



Contact : CARIF OREF Auvergne

16b rue Fontgèze - 63 000 Clermont-Ferrand

Tél. : 04 73 19 01 40 / Fax : 04 73 37 31 63

Portail : <http://www.formationauvergne.com/>

Mail : oref@cariforef-auvergne.org

