



LES TECHNICO-COMMERCIAUX

En Région Centre-Val de Loire



GIP ALFA CENTRE-VAL DE LOIRE – ORFE : Septembre 2022



AVANT-PROPOS

Afin d'apporter des éléments d'analyse et d'aide à la décision pour l'anticipation des mutations économiques, l'Observatoire régional de la formation et de l'emploi (ORFE) est amené à réaliser des enquêtes « Compétences ». Une enquête peut être réalisée soit parce qu'un métier pose à l'heure actuelle un certain nombre de questions quant à l'absence de compétences disponibles ou à l'évolution des pratiques, soit parce qu'il s'agit d'un métier susceptible d'être fortement impacté par les transitions écologique, énergétique ou numérique dans un futur proche.

Ce focus qualitatif vise ainsi à mieux repérer les évolutions à l'œuvre et identifier les facteurs expliquant les fortes difficultés de recrutement sur le métier de technico-commercial. L'enjeu technologique pour les personnels commerciaux qualifiés est devenu prépondérant : les technico-commerciaux doivent réaliser une veille permanente et disposer d'une culture générale adaptée. Grâce à des outils évolutifs et nombreux, l'écoute, l'anticipation des besoins client se base de plus en plus sur l'étude des comportements et le pilotage des outils de communication.

Cette enquête compétences s'intéresse plus particulièrement aux métiers de représentants auprès des particuliers, d'attachés commerciaux et des ingénieurs et technico-commerciaux.

SOMMAIRE

Qu'est-ce qu'un technico-commercial ? (pages 04 à 08)

>> *Ses missions (page 04)*

>> *Ses savoir-faire (page 05)*

>> *Ses qualités (page 05)*

>> *Ses compétences (pages 06 et 07)*

>> *Son environnement de travail (page 08)*

Technico-commercial, un métier en évolution (pages 09 à 10)

>> *De vendeur à conseiller (page 09)*

>> *Vers une version augmentée du métier de commercial (page 09)*

>> *Vers un accroissement de la dimension humaine (page 10)*

Les technico-commerciaux en région (pages 11 à 15)

>> *Les attachés commerciaux et représentants en région (pages 12 et 13)*

>> *Les ingénieurs et cadres technico-commerciaux en région (pages 14 et 15)*

Quelles formations pour devenir technico-commercial ? (pages 16 à 19)

>> *Quelle offre de formation initiale pour devenir technico-commercial (pages 17 et 18)*

>> *Quelle offre de formation continue pour devenir technico-commercial (page 19)*

Les difficultés de recrutement (pages 20 à 24)

Un risque de désajustement à venir (page 25)

Qu'est-ce qu'un technico-commercial ?

Le métier de technico-commercial se situe à la croisée des chemins entre celui de commercial et d'expert technique. Il a une connaissance approfondie des techniques commerciales ; ainsi que du produit / service qu'il offre à ses clients pour lequel il comprend toutes les fonctionnalités et les éléments techniques.

Sa tâche principale est de **fournir des solutions sur-mesure et adaptées aux besoins des clients en prenant en compte leurs problématiques et leurs enjeux business**. Il a la capacité d'effectuer la vente et le service après-vente.

❖ Ses missions :

- Prospection, vente
- Renforcer son expertise technique à tous les niveaux de la chaîne commerciale
- Accroître la visibilité de l'entreprise et développer son chiffre d'affaires

Prospection, vente et développement de son portefeuille client

- Identifier les besoins des clients et des débouchés nouveaux pour les produits / services de l'entreprise
- Suivre, animer et faire grandir son portefeuille clients dans le périmètre qui lui est attribué (démarchage, rencontres...)
- Utiliser son expérience technique pour répondre aux questions des clients, tout en leur assurant une qualité de service optimale
- Réaliser des appels d'offres, propositions commerciales, devis, maquettes, plans, ...

Suivre des procédures d'achat et du service après-vente

- Participer au suivi des projets, services, produits une fois qu'ils ont été vendus, en répondant aux questions ou en formant ses clients
- Conseiller ses clients
- Assurer le lien entre ses clients et les fonctions support de l'entreprise
- Négocier les tarifs des prestations, les conditions contractuelles ainsi que les délais de livraison, tout en veillant à la gestion des stocks
- Superviser la relation avec les partenaires et fournisseurs

Application de la politique commerciale de l'entreprise

- Assurer le suivi des chiffres de vente et réaliser le reporting associé
- Appliquer la politique commerciale de l'entreprise et en être le garant
- Proposer des évolutions concernant la politique commerciale
- Assurer une veille active du secteur, marché et de ses concurrents
- Organiser et participer à des événements en lien avec l'activité de l'entreprise afin d'en augmenter la notoriété et le chiffre d'affaires

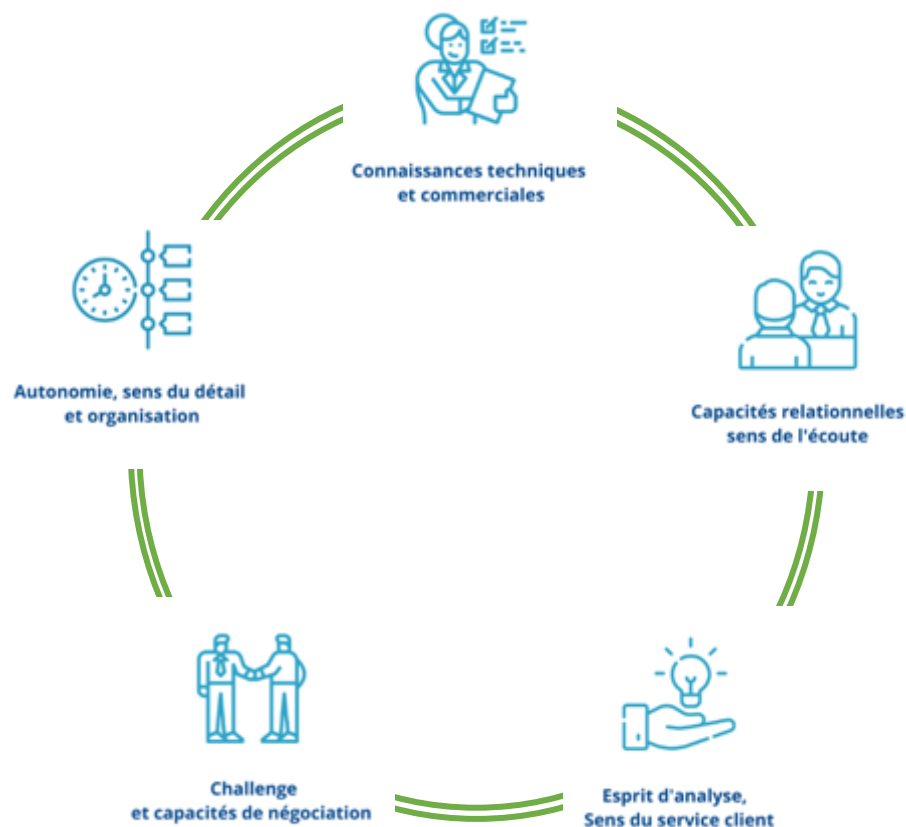
Qu'est-ce qu'un technico-commercial ?

❖ Ses savoir-faire

- La maîtrise technique spécifique au secteur dans lequel il travaille et aux produits qu'il vend
- Les techniques commerciales (démarchage, négociation, vente, devis, facturation,...)
- L'utilisation de logiciels de bureautique
- Les notions de gestion administrative et comptable
- Une connaissance de l'anglais et/ou autre langue

❖ Ses qualités

- Un excellent sens relationnel
- Une très bonne écoute
- Une grande capacité d'adaptation
- Une forte capacité de persuasion et d'éloquence
- Avoir le goût de la compétition et de la performance
- Autonome, organisé et déterminé
- Aimer travailler en équipe



Quelle différence entre le « commercial » et le « technico-commercial » ?

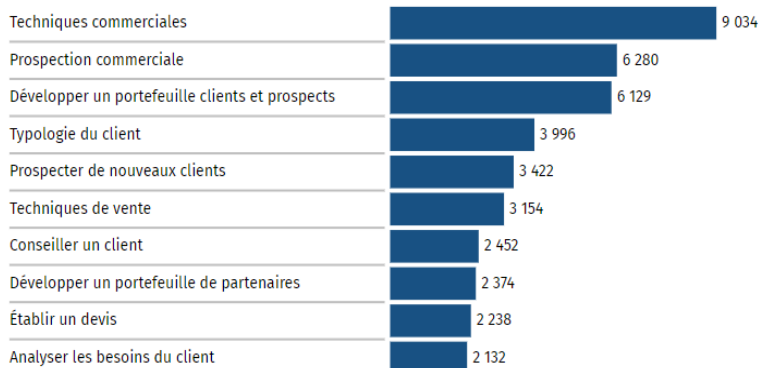
- Le commercial met en avant les avantages produits aux clients. Son objectif : convaincre les clients d'acheter.
- Le technico-commercial définit la solution la mieux adaptée à ses clients. Il dispose de connaissances techniques du produit, compétences qui lui permettent d'expliquer aux clients son fonctionnement et les avantages techniques liés à son utilisation.

Qu'est-ce qu'un technico-commercial ?

❖ Ses compétences

Au niveau national, les compétences les plus recherchées pour le métier de technico-commercial, que ce soit pour les attachés commerciaux ou les ingénieurs et cadres technico-commerciaux sont celles portant sur la relation commerciale (techniques, prospection, portefeuille clients...).

Compétences les plus demandées par les entreprises au niveau national



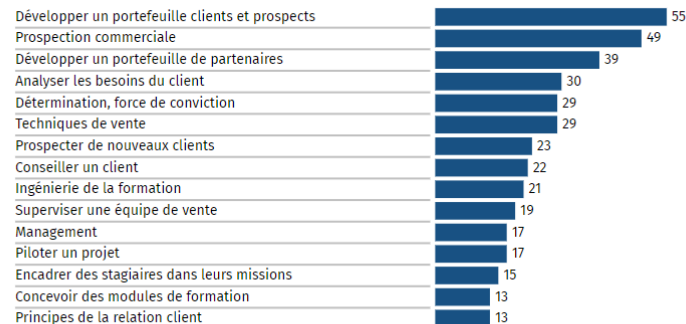
Seuls les 10 premiers résultats sont affichés
Données issues des Offres d'Emploi Nationales Pôle Emploi.
(Nombre d'apparition des compétences dans les offres d'emploi)
Données à l'échelle de la fiche ROME

Source : GIP ALFA CENTRE – Plateforme IBC

Concernant les compétences hors référentiel, il existe des disparités territoriales dans ce qui est attendu par les employeurs.

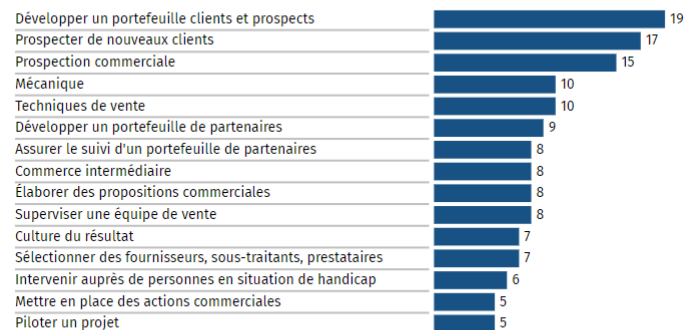
Compétences les plus demandées au travers des offres d'emploi (hors référentiel)

Zone d'emploi de Tours



Compétences les plus demandées au travers des offres d'emploi (hors référentiel)

Zone d'emploi de Châteauroux



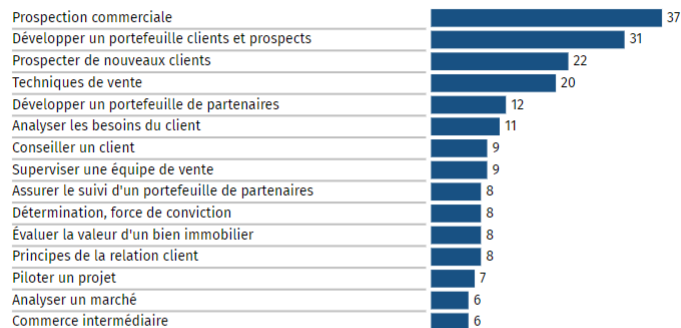
Seuls les 15 premiers résultats sont affichés
Données issues des OEE Pôle emploi
(Nombre d'apparition des compétences dans les offres d'emploi)
Données à l'échelle de la fiche ROME

Source : GIP ALFA CENTRE – Plateforme IBC

Qu'est-ce qu'un technico-commercial ?

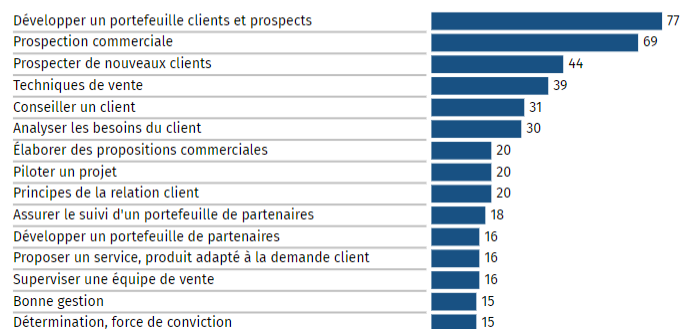
Compétences les plus demandées au travers des offres d'emploi (hors référentiel)

Zone d'emploi de Chartres



Compétences les plus demandées au travers des offres d'emploi (hors référentiel)

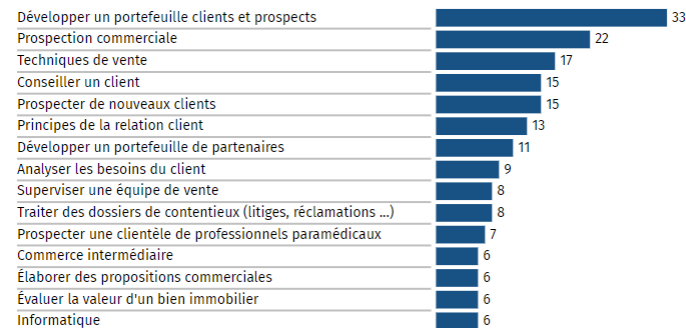
Zone d'emploi d'Orléans



Seuls les 15 premiers résultats sont affichés
Données issues des OEE Pôle emploi
(Nombre d'apparition des compétences dans les offres d'emploi)
Données à l'échelle de la fiche ROME

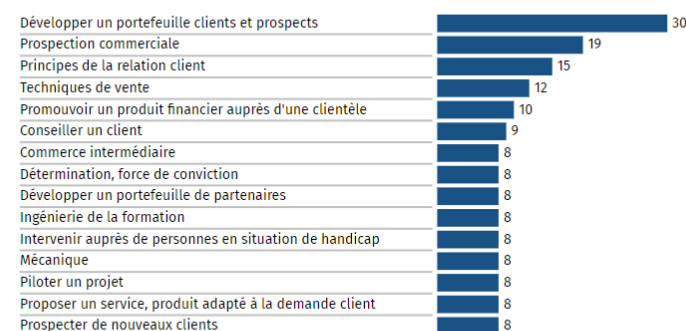
Compétences les plus demandées au travers des offres d'emploi (hors référentiel)

Zone d'emploi de Bourges



Compétences les plus demandées au travers des offres d'emploi (hors référentiel)

Zone d'emploi de Blois

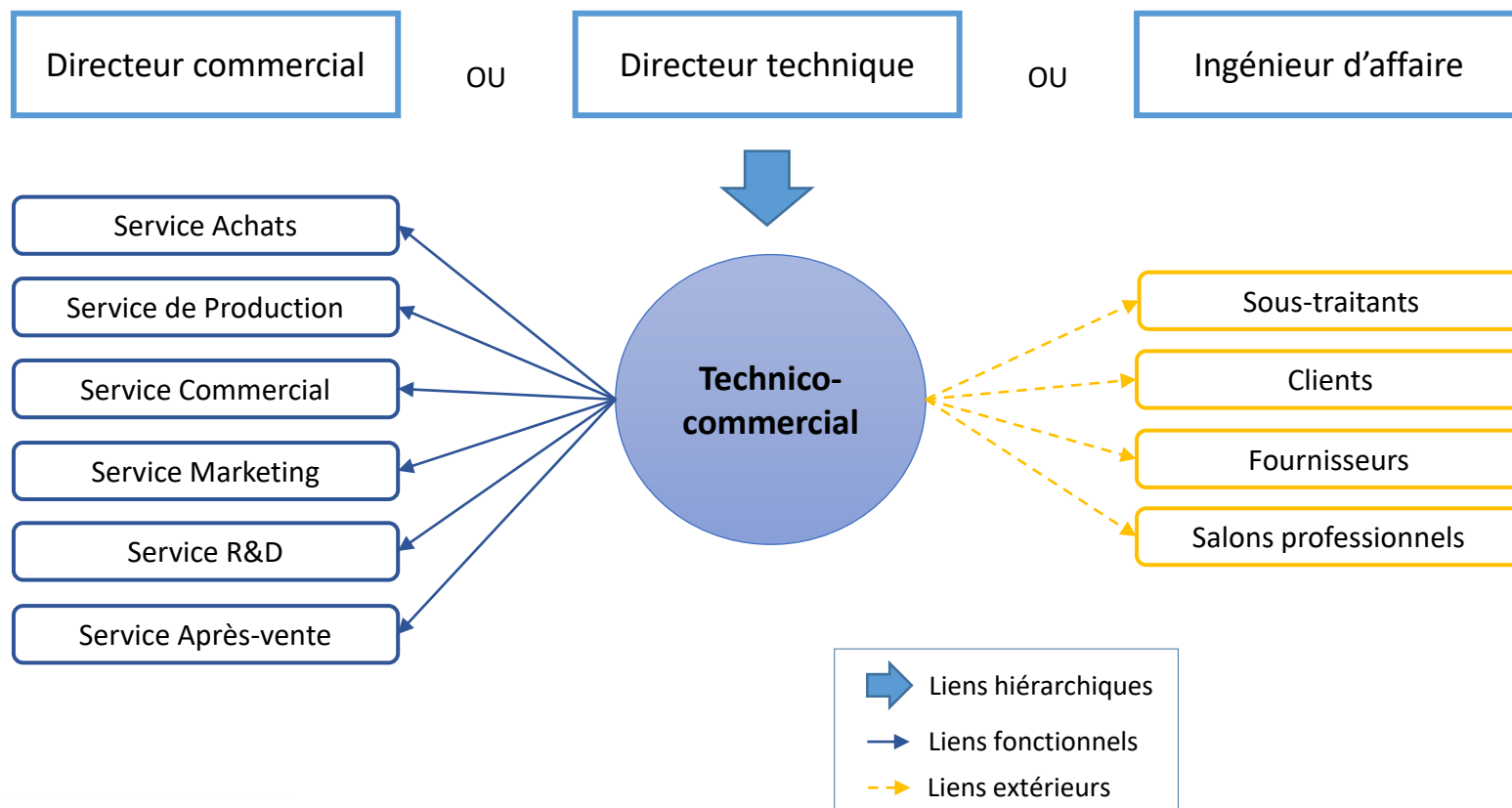


Seuls les 15 premiers résultats sont affichés
Données issues des OEE Pôle emploi
(Nombre d'apparition des compétences dans les offres d'emploi)
Données à l'échelle de la fiche ROME

Qu'est-ce qu'un technico-commercial ?

❖ Son environnement de travail

L'activité de technico-commercial s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles ou de sociétés de services. Si elle varie selon le secteur (fabrication et distribution de produits industriels, d'équipements, etc.) et la taille de l'entreprise (PME/PMI, groupe industriel, etc.), les interactions sont bien souvent les mêmes et sont schématisées ci-dessous :



L'environnement professionnel des technico-commerciaux, comme l'ensemble de la société, a connu, ces dernières années des évolutions importantes :

- Les périmètres d'action sont devenus plus larges
- Les niveaux de chiffre d'affaires réalisés sont devenus plus importants
- La vente est devenue multicanal
- Les réseaux sociaux ont fait leur apparition imposant avec eux le digital
- Le niveau d'exigence des clients a cru et, par la même occasion, celui des responsables hiérarchiques
- Les clients veulent comprendre l'usage de votre offre et les bénéfices pour lui et son entreprise...
- Le commerce n'est plus de la seule responsabilité du technico-commercial mais aussi celle des acteurs de l'entreprise, de partenaires, d'influenceurs

Cela a, de facto, des répercussions sur leurs activités et ces derniers voient leur métier évoluer.

❖ De vendeur à conseiller

Si auparavant, le produit était situé au cœur des activités du technico-commercial, c'est aujourd'hui le client qui est placé au centre de leurs préoccupations. L'objectif n'est donc plus seulement de vendre mais plutôt d'être en mesure de proposer une solution plus globale au travers de services personnalisés.

Les clients veulent désormais des experts du secteur avec des connaissances très pointues d'un produit ou d'un service pour les conseiller au plus juste en fonction de leurs besoins.

Ainsi, les technico-commerciaux doivent être en mesure de **traiter des affaires de plus en plus complexes.**

❖ Vers une version augmentée du métier de commercial

L'avènement du digital contribue actuellement à professionnaliser et transmuter le métier de commercial avec la mise en place de processus pertinents et efficaces. On assiste à l'apparition de nombreux outils qui facilitent le quotidien du commercial et le rendent plus productif. Ce nouvel environnement de travail demande, de la part des équipes commerciales, de réelles qualités d'adaptation et d'organisation car il requiert des compétences en cloud et big data. La digitalisation des processus et des stratégies offre un accès à davantage de missions à fortes valeurs ajoutées en diminuant les tâches les plus chronophages du métier. En quelques clics, l'organisation des équipes, des objectifs, la synchronisation de l'information, le partage de compétences en interne ou encore l'analyse des résultats sont assurés. Par le biais de ces divers changements, il peut maintenant accorder davantage de temps à de nouvelles missions avec plus de sens telles que la stratégie et l'optimisation des résultats.

Avec un accès croissant à l'information, le commercial se doit désormais de remplir ses rôles de vente mais également développer sa crédibilité et son expertise au travers d'actions marketing (influenceurs réseaux sociaux, scraping) tout en s'assurant de la satisfaction client. Ces mouvances technologiques attribuent au métier de commercial une portée résolument novatrice et impose des montées en compétences (CRM, Big data, digital).

Ces innovations digitales pourraient une nouvelle fois accentuer la professionnalisation et l'approche scientifique des métiers de la vente ainsi que les expertises qui en découlent.

❖ Vers un accroissement de la dimension humaine

Mais ce n'est pas tout, aujourd'hui, **un autre regard et une autre dimension est portée à la profession**, la dimension comportementale prenant une place essentielle au sein des organisations et en dehors.

Ainsi, continuer à parfaire les savoir-faire est essentiel mais les savoir-faire seuls, ce n'est plus assez. Un commercial est fondamentalement individualiste or, il s'inscrit aujourd'hui dans un environnement professionnel qui tend à se tourner de plus en plus vers le management bienveillant, la qualité de vie ou le bien-être au travail. Il est donc devenu fondamental d'identifier les savoir-être et de les développer afin de mieux comprendre les situations et les impacts des différents comportements sur les relations avec les collègues, les clients et les performances commerciales.

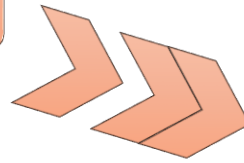
La relation humaine devient donc importante et c'est ce qui pourra faire la différence entre un commercial et un très bon commercial.

Le technico-commercial tend donc à **gagner en autonomie et en responsabilisation**.

10 584 Technico-commerciaux

67% d'attachés commerciaux et représentants (non cadres)

33% d'ingénieurs et cadres



Répartition des emplois par PCS

	Poids de la PCS
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers (hors banque, assurance, informatique)	32%
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens d'équipement, en biens intermédiaires, commerce interindustriel (hors informatique)	14%
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises	10%
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	10%
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)	8%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en bâtiment, travaux publics	7%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel mécanique professionnel	6%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations (biens intermédiaires)	5%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel électrique ou électronique professionnel	3%
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en informatique	3%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications	2%

Source : Insee, DADS2018

Les attachés commerciaux et représentants en région

7 092
emplois salariés

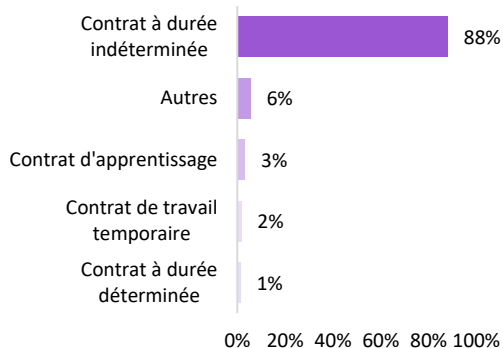
Source : Insee, DADS 2018



66% **34%**



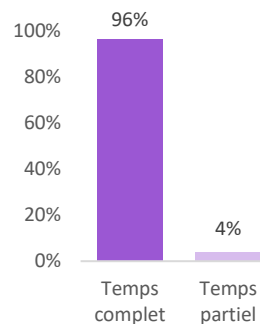
Contrat de travail



Source : Insee, DADS 2018



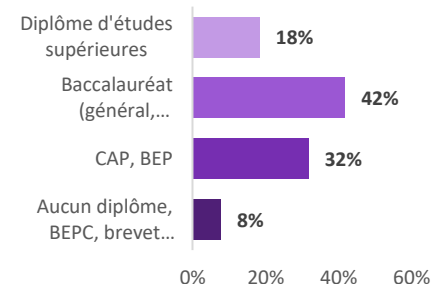
Temps de travail



Source : Insee, DADS 2018



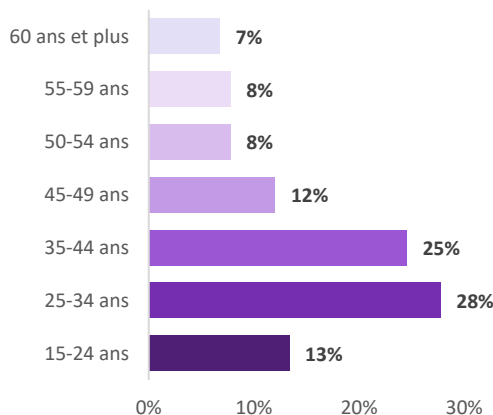
Niveau d'études



Source : Insee, RP2018



Tranche d'âge



Source : Insee, DADS 2018

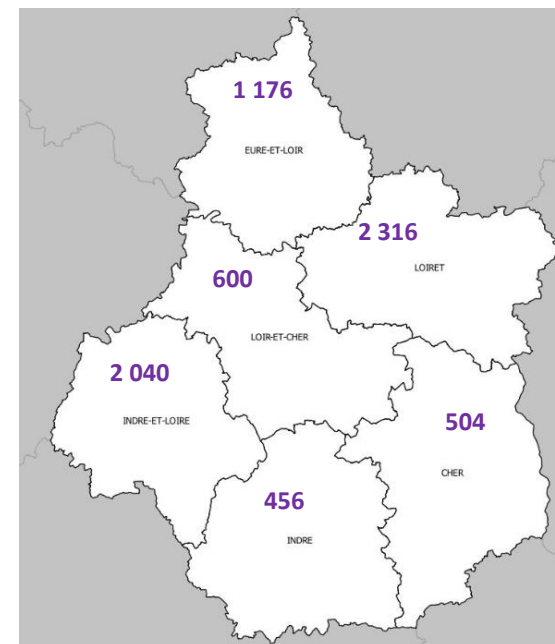


Principaux secteurs d'emploi

Secteur	Poids du secteur
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	24%
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	10%
Activités immobilières	9%
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	8%
Travaux de construction spécialisés	5%

Source : Insee, RP2018

Effectifs par département

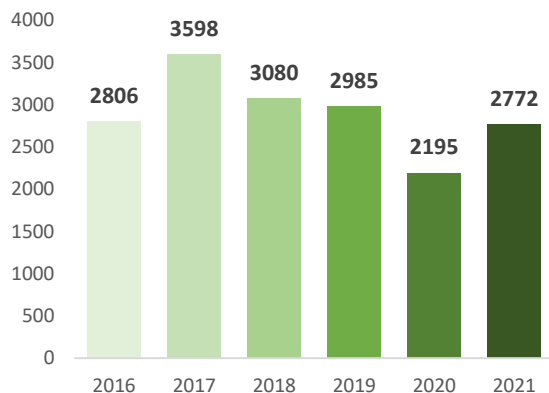


Source : Insee, DADS 2018

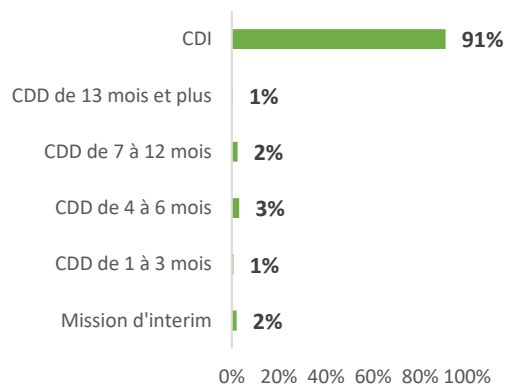
Les attachés commerciaux et représentants en région



Evolution des offres d'emploi enregistrées



Type de contrat proposé



Principaux secteurs recruteurs

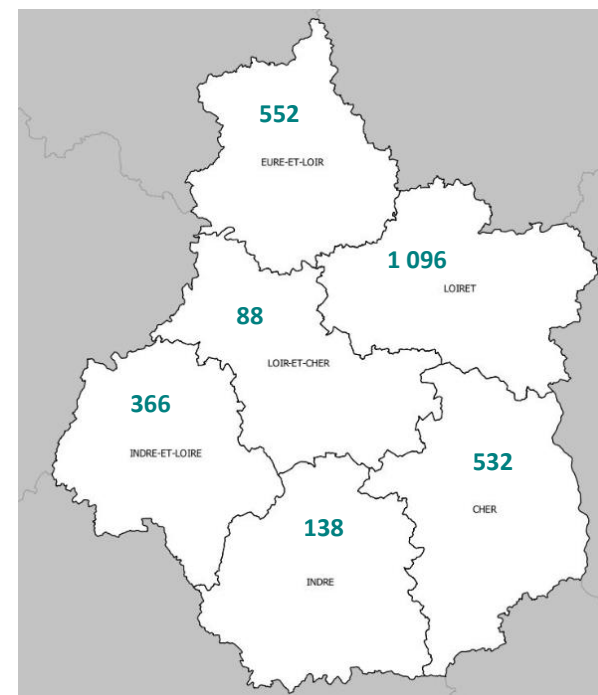
Secteur	Poids du secteur
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motos	23%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	17%
Édition	16%
Travaux de construction spécialisés	12%



Projets de recrutements 2022

- 1 530 projets de recrutement
 - Dont 74% d'attachés commerciaux
 - Et 26% de représentants auprès des particuliers
- 80% des projets jugés difficiles à recruter
- 3% d'emplois saisonniers

Offres d'emploi enregistrées (OEE) par département



Les ingénieurs et cadres technico-commerciaux en région

3 504
emplois salariés

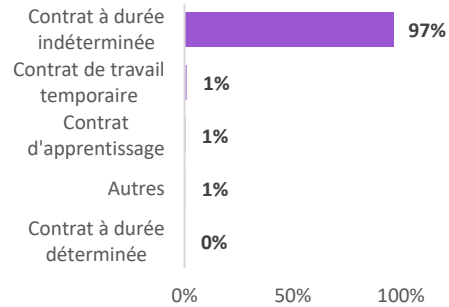
Source : Insee, DADS 2018



80% **20%**



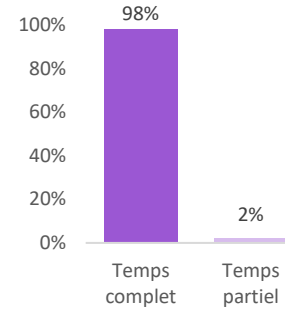
Contrat de travail



Source : Insee, DADS 2018



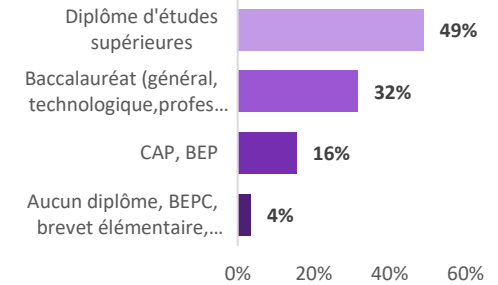
Temps de travail



Source : Insee, DADS 2018



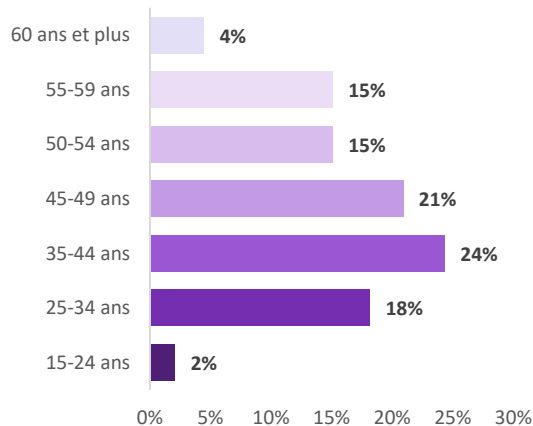
Niveau d'études



Source : Insee, RP2018



Tranche d'âge



Source : Insee, DADS 2018

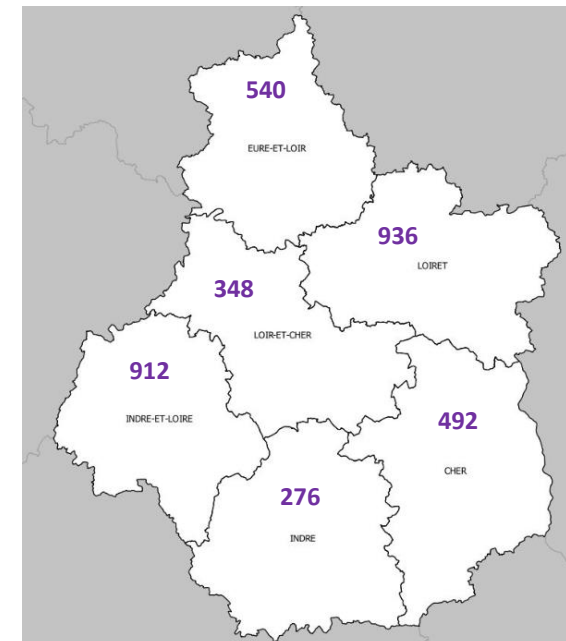


Principaux secteurs d'emploi

Secteur	Poids du secteur
Travaux de construction spécialisés	14%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	13%
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	9%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	7%
Programmation, conseil et autres activités informatiques	6%

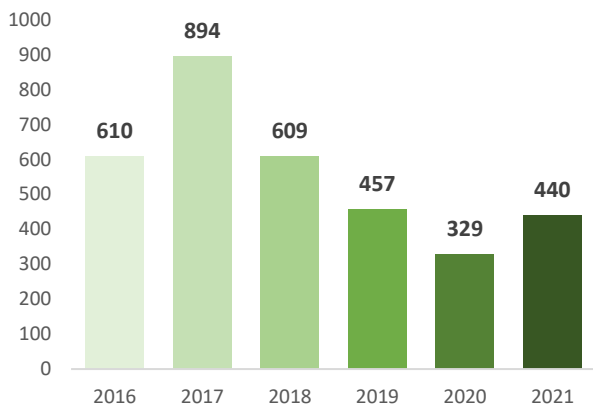
Source : Insee, RP2018

Effectifs par zone d'emploi

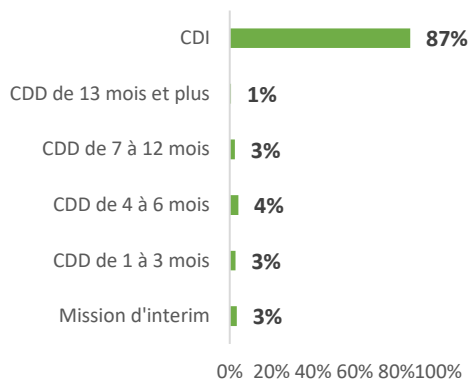




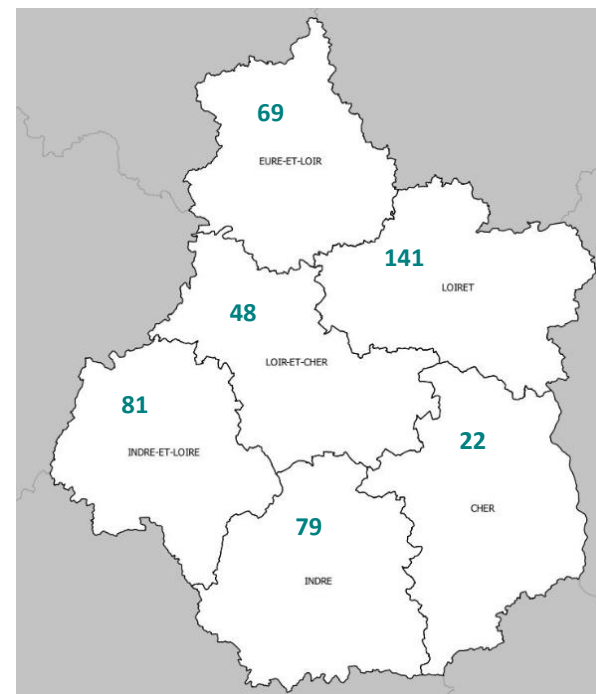
Evolution des offres d'emploi enregistrées



Type de contrat proposé



Offres d'emploi enregistrées (OEE) par département



Principaux secteurs recruteurs

Secteur	Poids du secteur
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	23%
Activités liées à l'emploi	22%
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	16%
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	6%



Projets de recrutements 2022

- 280 projets de recrutement
- 75% des projets jugés difficiles à recruter
- 0% d'emplois saisonniers

Quelles formations pour devenir technico-commercial ?

Ce métier est accessible à partir de nombreux diplômes présents en région Centre-Val de Loire, accessibles par voie scolaire (initiale ou apprentissage) ou par formation continue :

- **BAC PRO Métiers du commerce et de la vente option B** Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale : formation accessible via la voie scolaire initiale, l'apprentissage et la formation continue
- **BTSA Génie des équipements agricoles** : formation accessible via la voie scolaire initiale
- **BTSA Technico-commercial option vins, bières et spiritueux** : formation accessible via la voie scolaire initiale et l'apprentissage
- **BTSA Technico-commercial option alimentation et boissons** : formation accessible via l'apprentissage
- **BTSA Technico-commercial option univers jardins et animaux de compagnie** : formation accessible via l'apprentissage
- **BTSA Technico-commercial option biens et services pour l'agriculture** : formation accessible via l'apprentissage
- **BTSA Technico-commercial option produits de la filière forêt bois** : formation accessible via l'apprentissage
- **BTS Commerce international** : formation accessible via la voie scolaire initiale et l'apprentissage
- **BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques** : formation accessible via la voie scolaire initiale et l'apprentissage

- **BTS Fluides-énergie-domotique option A, Génie climatique et fluide** : formation accessible via la voie scolaire initiale
- **BTS Fluides-énergie-domotique option B, Froid et conditionnement d'air** : formation accessible via la voie scolaire initiale
- **BTS Négociation et digitalisation de la relation client** : formation accessible via la voie scolaire initiale, l'apprentissage et la formation continue
- **BTS Agronomie – productions végétales** : formation accessible via l'apprentissage
- **Attaché commercial** : formation accessible via l'apprentissage
- **DUT Techniques de commercialisation** : formation accessible via l'apprentissage et la formation continue
- **Responsable de développement commercial** (banque-assurances) : formation accessible via l'apprentissage
- **TP négociateur technico-commercial** : formation accessible via l'apprentissage et la formation continue
- **TP Conseiller commercial** : formation accessible via la formation continue
- **Licence Pro Assurances, banque, finance : chargée de clientèle** : formation accessible via la formation continue

Quelle offre de formation initiale pour devenir technico-commercial ?

Voie scolaire

BAC PRO Métiers du commerce et de la vente option B

- LP Val de Cher, Lycée privé La Providence, LP Sonia Delaunay (Blois)
- LP Vauvert, Lycée privé St. JB de la Salle (Bourges)
- LP Elsa Triolet, LPO Sylvia Monfort, Lycée privé Françoise D'Aubigné (Chartres)
- LP Châteauneuf, LP les Charmilles (Châteauroux)
- LP Maurice Violette, Lycée privé Couasnon (Dreux)
- Lycée privé St François De Sales, LP Margueritte Audoux (Gien)
- LP Jeannette Verdier (Montargis)
- LP P. Gauguin, LP J. Lurcat, Lycée privé Ste Croix St Euverte (Orléans)
- Lycée privé B. De Castille (Pithiviers)
- LP J. Guehenno (Saint Amand Montrond)
- LP Beauregrad, LP F. Clouet, LP V. Laloux, Lycée privé St Vincent de Paul (Tours)
- LPO E. Vaillant (Vierzon)

BTS Commerce international

- Lycée privé La Providence (Blois)
- Lycée privé Ste Marie St Dominique (Bourges)
- LPO Sylvia Monfort (Chartres)
- Lycée privé Ste Croix St Euverte, LP J. Zay (Orléans)
- LGT Choiseul, Lycée privé Ste Marguerite (Tours)

BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques

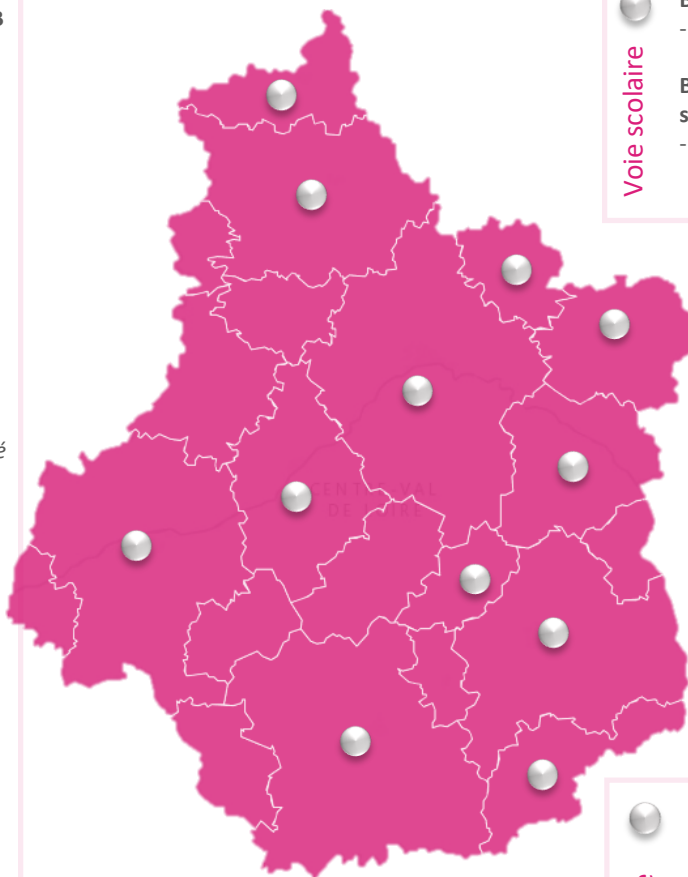
- LP Auguste Thierry (Blois)
- LP Blaise Pascal (Châteauroux)
- Lycée privé Ste Croix St Euverte (Orléans)
- LGT Grandmont (Tours)

BTS Fluides-Energies-Domotique, option A

- LP Gaudier Brzaska (Orléans)

BTS Fluides-Energies-Domotique, option B

- LP Martin Nadaud (Tours)



Voie scolaire

BTSA Génie des équipements agricoles

- LGTA Le Chesnoy (Montargis)

BTSA Technico-commercial, option vins, bière et spiritueux

- LPA Amboise (Tours)

4 864 élèves en formation initiale voie scolaire à la rentrée 2021

Voie scolaire

BTS Négociation et digitalisation de la relation client

- LGT FP Dessaignes (Blois)
- LGT J. Cœur (Bourges)
- LGT Fulbert (Chartres)
- LGT en Forêt (Montargis)
- LGT Voltaire, Lycée privé St PBB (Orléans)
- Lycée privé St François De Sales, LP Margueritte Audoux (Gien)
- LP Jeannette Verdier (Montargis)
- LP P. Gauguin, LP J. Lurcat, Lycée privé Ste Croix St Euverte (Orléans)
- LGT Grandmont, Lycée privé Ste Marguerite (Tours)
- LPO E. Vaillant (Vierzon)

Quelle offre de formation initiale pour devenir technico-commercial ?

Apprentissage

BAC PRO Métiers du commerce et de la vente option B

- CFA de la CMA et CCI du cher (Bourges)
- CFC Ste Croix St Euverte (Orléans)
- CFA Orléans métropole (Orléans)
- CFA de la CMA et CCI du Loir-et-Cher (Blois)
- CFA interprofessionnel (Chartres)
- CFA CMA 36 (Châteauroux)
- CFA Est Loiret (Montargis)
- Campus des métiers 37 (Tours)
- CFA Tours Alternance formation (Tours)

BTS Négociation et digitalisation de la relation client

- ALGA, CFA de la CMA, La Providence (Blois)
- CFA de la CMA (Bourges)
- CCI (Chartres, Châteauroux)
- Formaflow (Dreux)
- IF PRO (Montargis)
- ALGA, C3 CVL, Lycée Voltaire, AFTEC (Orléans)
- Pigier, CFA, ISCB, ETS, Alternance Touraine, CMA 37, AFTEC (Tours)

BTS Agronomie : productions végétales

- Lycée de Nermont (Châteaudun)
- CFA Agricole 36 (Châteauroux)
- CFA Agricole 45 (Montargis)

BTSA technico-commercial univers jardins et animaux de compagnie

- CFA Agricole 36 (Châteauroux)
- MFR Azay le Rideau et Neuvy le Roi (Tours)

BTSA TC option alimentation et boissons

- MFR Azay le Rideau et Neuvy le Roi (Tours)

BTSA TC vins, bières et spiritueux

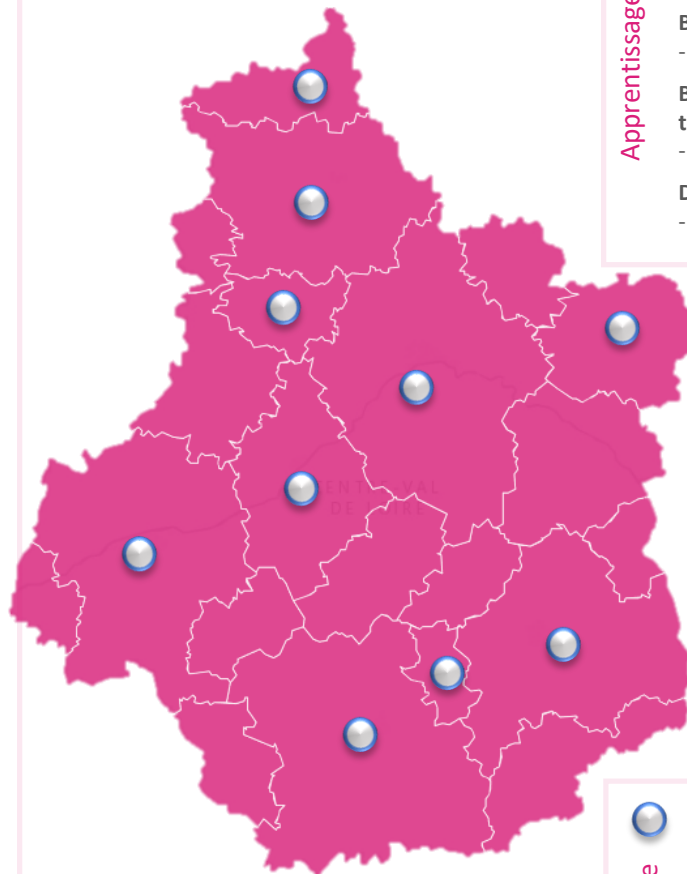
- MFR Rougemont (Tours)

BTS TC option commercialisation de biens et services industriels

- CFA de la métallurgie (Orléans)

BTS TC produits de la filière forêt – bois

- CFA Agricole (Orléans)



Apprentissage

Attaché commercial

- CFA de la CMA et CCI du cher (Bourges)

BTS Commerce international

- Campus de la CCI 28 (Chartres)

BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques

- CFA Est Loiret (Montargis)

DUT Techniques de commercialisation (2^è année)

- IUT 36 (Issoudun)

Apprentissage

Responsable de développement commercial (banque-assurances)

- CCI 41 (Blois)
- CFA de la CMA et de la CCI (Bourges)
- CCI 28 (Dreux, Chartres)
- CCI 36 (Châteauroux)
- CFA Orléans Métropole (Orléans)
- CMA 37 (Tours)

TP négociateur technico-commercial

- Antée Formation (Tours)

Quelle offre de formation continue pour devenir technico-commercial ?

35 sessions de formation continue en 2021

FC

BAC PRO Métiers du commerce et de la vente option B

- IF PRO (Montargis)

BTS Négociation et digitalisation de la relation client

- Lycée privé La Providence (Blois)
- IF PRO (Montargis)
- Alternance Touraine (Tours)
- Pigier (Tours)
- Greta Val de Loire (Tours)

TP Conseiller commercial

- Via Formation (Blois, Chartres, Orléans)
- CMA 37 (Tours)

TP Négociateur technico-commercial

- Via Formation (Blois, Tours)
- AFPA (Orléans)

Licence Pro Assurances, banque, finance : chargée de clientèle

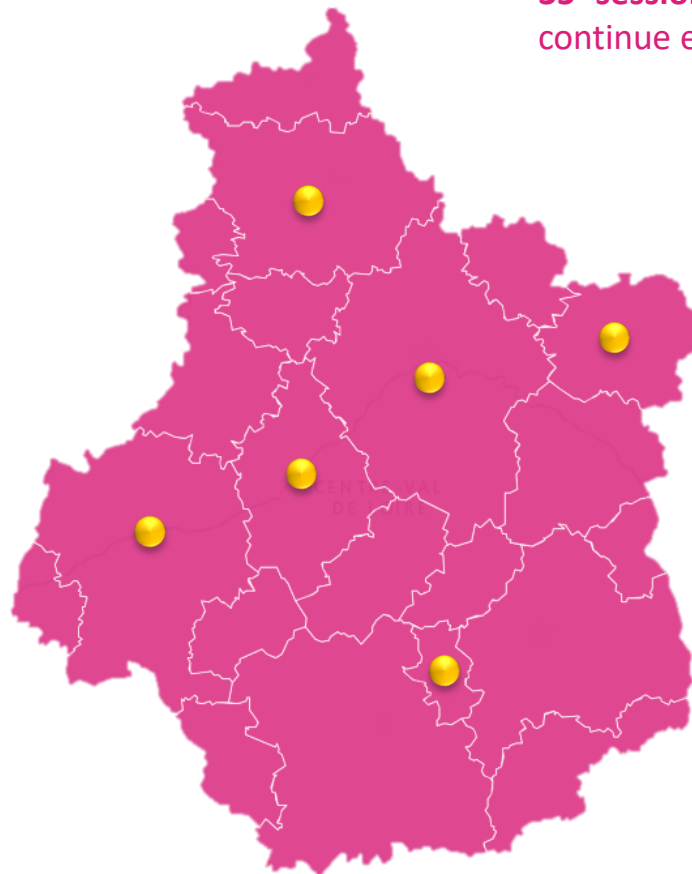
- Université de Tours (Tours)

BTS TC option produits alimentaires et boissons

- MFR Rougemont (Tours)

DUT Techniques de commercialisation (2^e année)

- SEFCO (Issoudun)



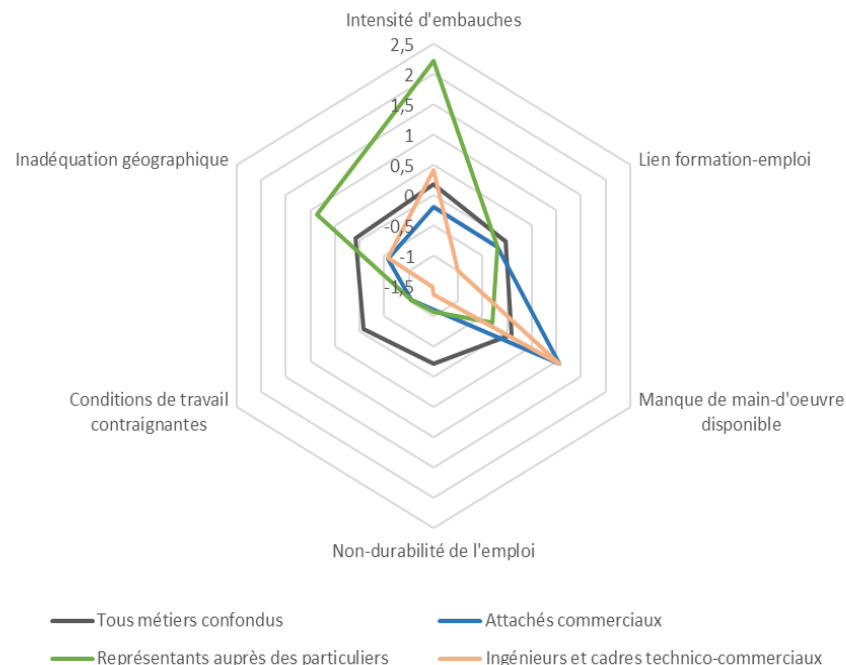
Les difficultés de recrutement

En septembre 2020, la Dares et Pôle emploi ont rénové la grille d'analyse des tensions sur le marché du travail, en diffusant d'une part :

- Un indicateur principal qui permet de classer les métiers en fonction de leur degré de tension
- Des indicateurs dits complémentaires, visant à comprendre les facteurs à l'origine d'une éventuelle tension détectée sur un métier donné :
 - Intensité d'embauches : Plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions.
 - Conditions de travail contraignantes : Lorsqu'elles sont contraignantes, les conditions de travail peuvent accroître les difficultés qu'éprouvent les employeurs à attirer des candidats.
 - Non-durabilité de l'emploi : Le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur son attractivité et donc sur l'apparition de tension.
 - Main d'œuvre disponible : une main d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions.
 - Lien formation – emploi : Un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi, peut être une des causes de tension. En d'autres termes, plus le lien est fort, plus il est difficile de recruter une personne ne possédant pas la formation requise.

- Inadéquation géographique : mesure l'écart de distribution géographique entre l'offre et la demande d'emploi.

Les facteurs potentiels à l'origine des tensions en région Centre-Val de Loire



Les difficultés de recrutement

Plusieurs facteurs viennent expliquer les difficultés de recrutement en région Centre-Val de Loire, facteurs qui varient en fonction du métier. Ainsi, pour les représentants auprès des particuliers, la forte intensité d'embauches et l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande contribuent potentiellement aux tensions.

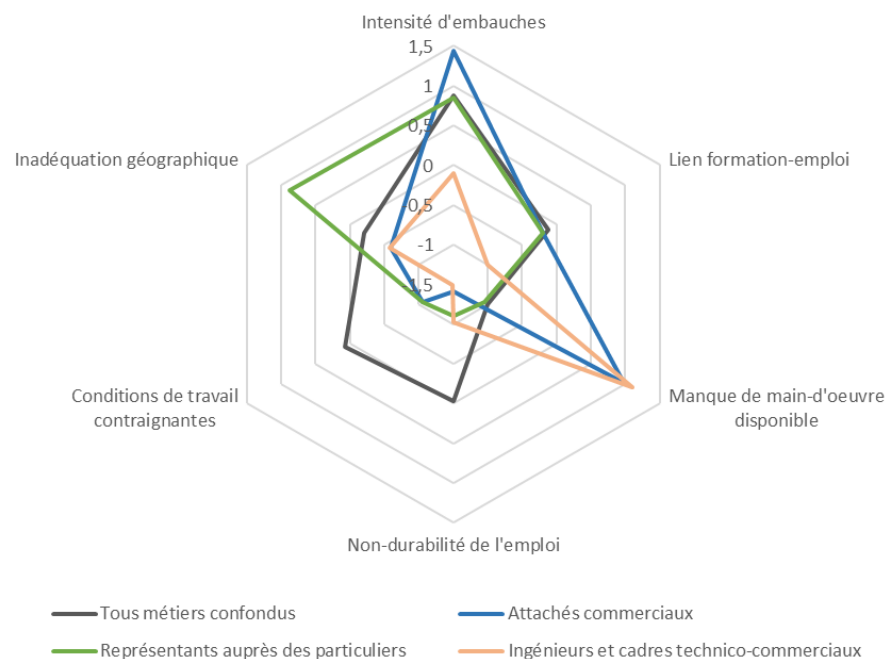
Concernant les ingénieurs et les technico-commerciaux, la forte intensité d'embauche contribue aux problématiques de recrutement mais c'est surtout le manque de main d'œuvre disponible qui constitue le facteur le plus important.

Enfin, pour les attachés commerciaux, les tensions s'expliquent essentiellement par une main d'œuvre disponible trop réduite.

En outre, il existe également quelques disparités territoriales. Dans les départements de l'Indre et du Loir-et-Cher, seules les données pour le métier d'attaché commercial sont disponibles, faute d'effectifs suffisants. Les facteurs explicatifs des difficultés de recrutement sont, de surcroît similaires à ceux observés au niveau régional. C'est le cas également pour le Loiret, l'Indre-et-Loire et le Cher, et ce, pour les trois familles d'activités professionnelles : attachés commerciaux, représentants auprès des particuliers et ingénieurs et cadres technico-commerciaux.

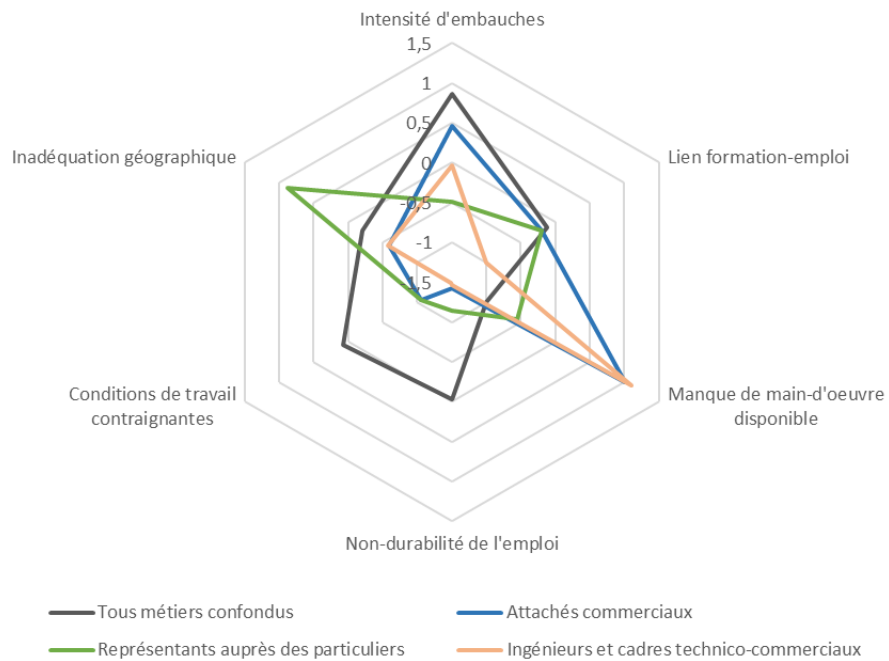
En revanche, en Eure-et-Loir, les difficultés de recrutement pour les représentants auprès des particuliers s'expliqueraient par l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande et une main d'œuvre disponible insuffisante, l'intensité d'embauche n'étant pas une source de tension.

Les facteurs potentiels à l'origine des tensions dans le Cher

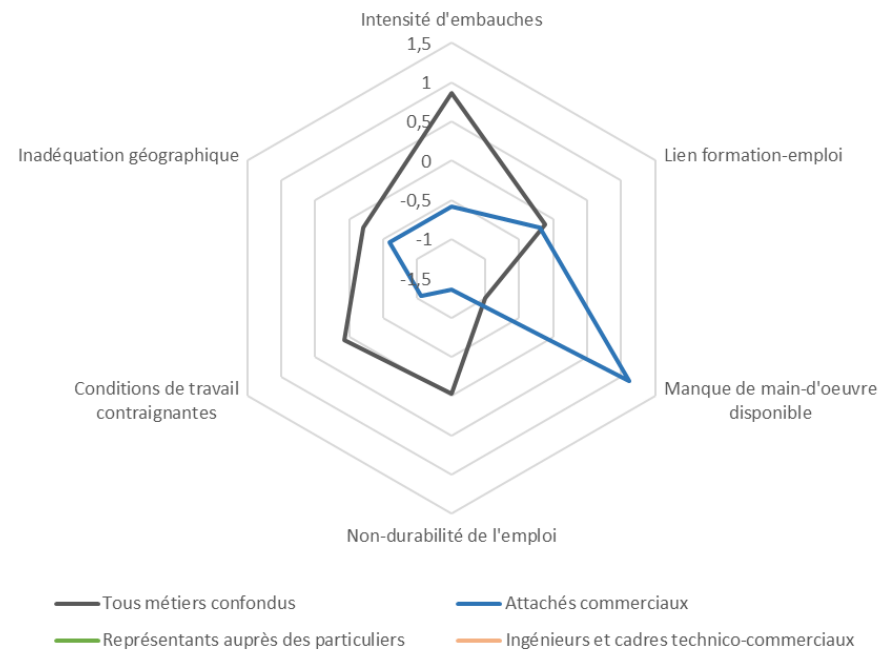


Les difficultés de recrutement

Les facteurs potentiels à l'origine des tensions en Eure-et-Loir

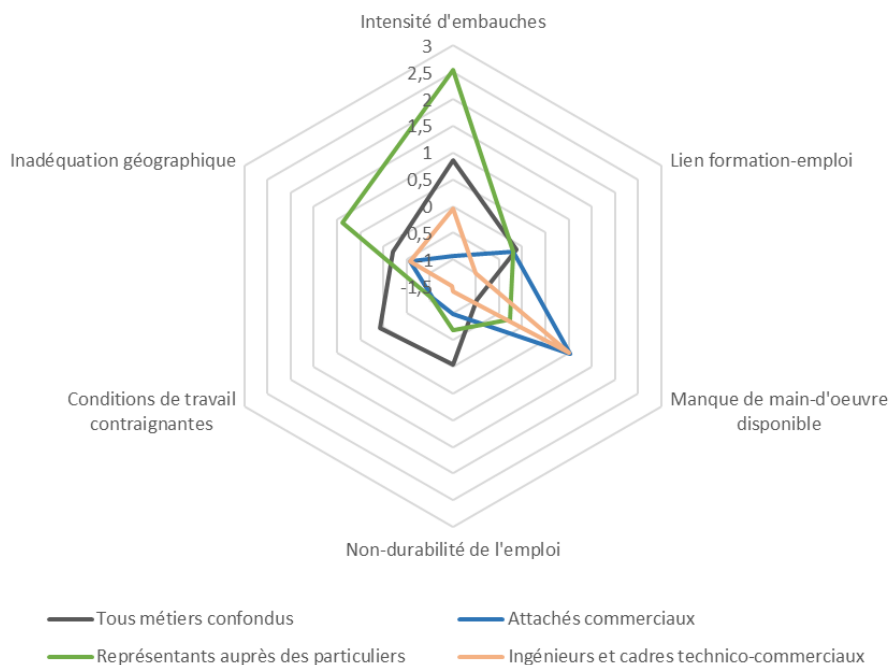


Les facteurs potentiels à l'origine des tensions dans l'Indre

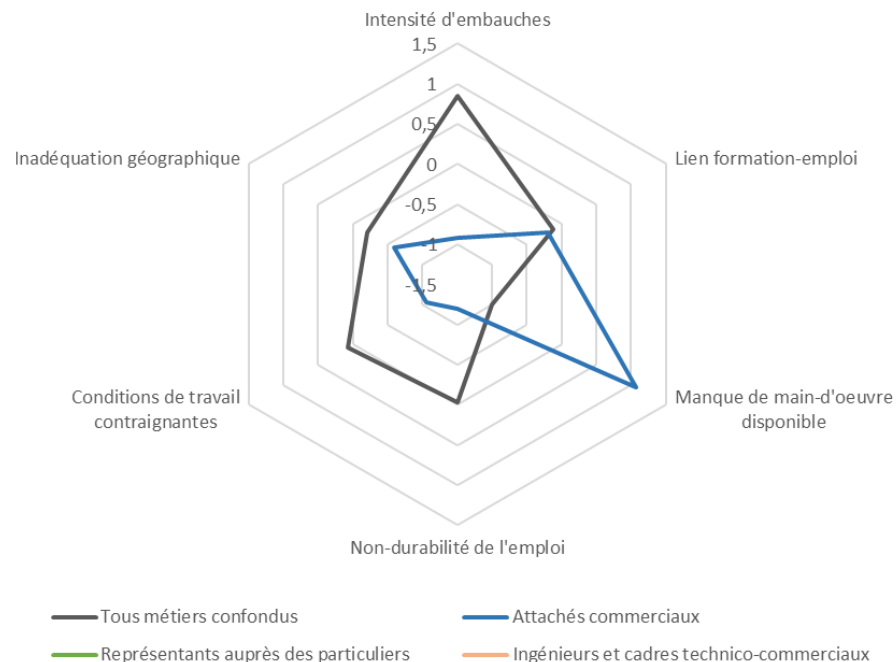


Les difficultés de recrutement

Les facteurs potentiels à l'origine des tensions en Indre-et-Loire

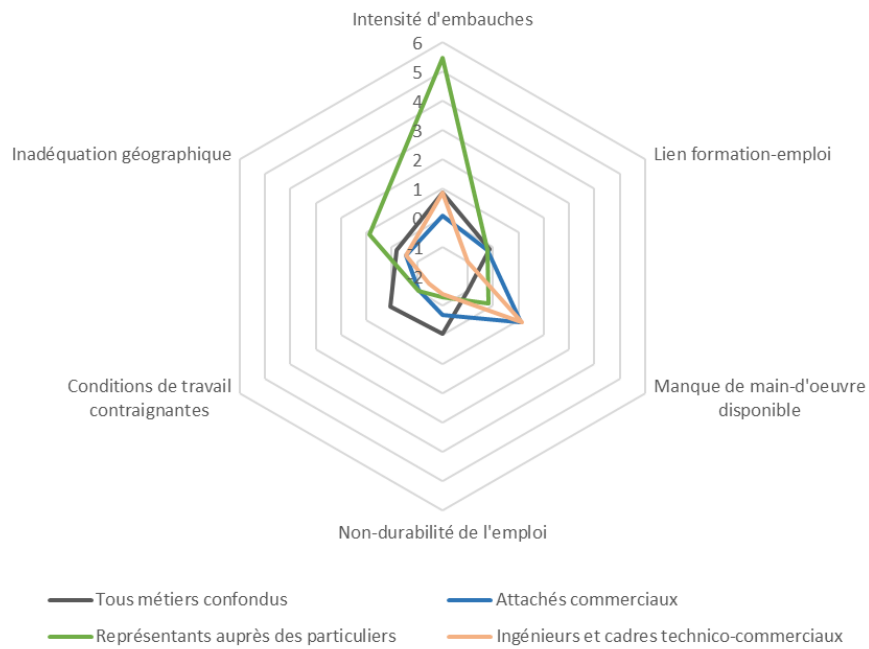


Les facteurs potentiels à l'origine des tensions dans le Loir-et-Cher



Les difficultés de recrutement

Les facteurs potentiels à l'origine des tensions dans le Loiret



Un risque de désajustement à venir

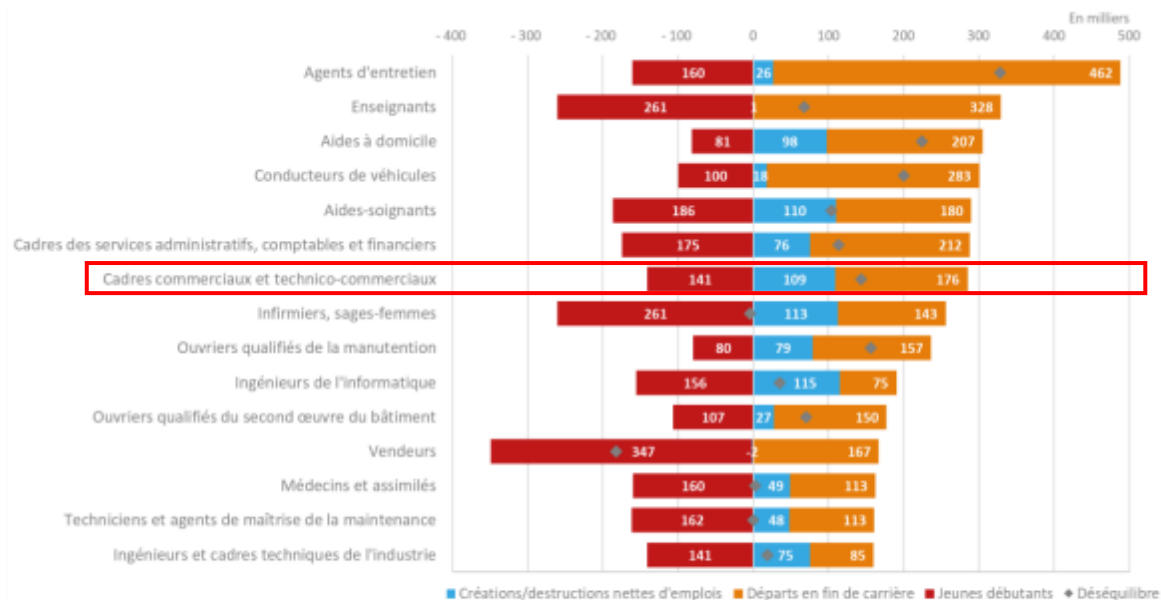
Selon le rapport du groupe Prospective des métiers et des qualifications, « Les métiers en 2030 », publié par France Stratégie et la Dares, chaque année sur la période 2019-2030, sur l'ensemble des métiers, en France, le déséquilibre potentiel entre les besoins de recrutement et le nombre de jeunes débutants seraient de 120 000 postes : ceux-ci seraient comblés par les flux en provenance des mobilités entre métiers, du chômage et de l'inactivité, ainsi que par le solde migratoire.

Les cadres et technico-commerciaux font partie des métiers parmi lesquels les plus forts besoins de recrutement sont anticipés d'ici 2030. Les créations d'emplois contribueraient pour au moins un quart aux postes à pourvoir.

En outre, ces besoins de recrutement ne seraient qu'en partie pourvus par des jeunes débutants. Ces jeunes ne représenteraient que la moitié des postes.

Ainsi, les cadres et technico-commerciaux présentent, au niveau national, des déséquilibres potentiels élevés.

Les déséquilibres potentiels des métiers ayant les besoins de recrutement les plus élevés dans le scénario de référence entre 2019 et 2030, en milliers



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, chez les agents d'entretien, le déséquilibre potentiel entre les 488 000 besoins de recrutement (soit 462 000 départs en fin de carrière plus 26 000 créations nettes d'emploi) et le nombre de jeunes débutants (160 000) serait de 328 000. Plus de la moitié des recrutements (67 % = 328 000 / 488 000) pourraient être difficiles, les besoins n'étant que partiellement couverts par les jeunes débutant en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi en personnes physiques, projections France Stratégie / Dares, Psar Emploi-population (Insee), recensement de population 2015 – exploitation complémentaire, enquêtes emploi en continu 2003-2016, modèle Destinie 2 ; projections de métiers France Stratégie / Dares. Enquêtes génération du Cereq 2013 et 2016 et projections de sortants du système éducatif entre 2016 et 2027 (Depp)