

# AUDITION CESER

---

## Enseignement supérieur et emploi en Centre-Val de Loire

Comprendre les liens  
entre formation,  
compétences et  
attractivité  
territoriale



17 octobre 2025

# Sommaire

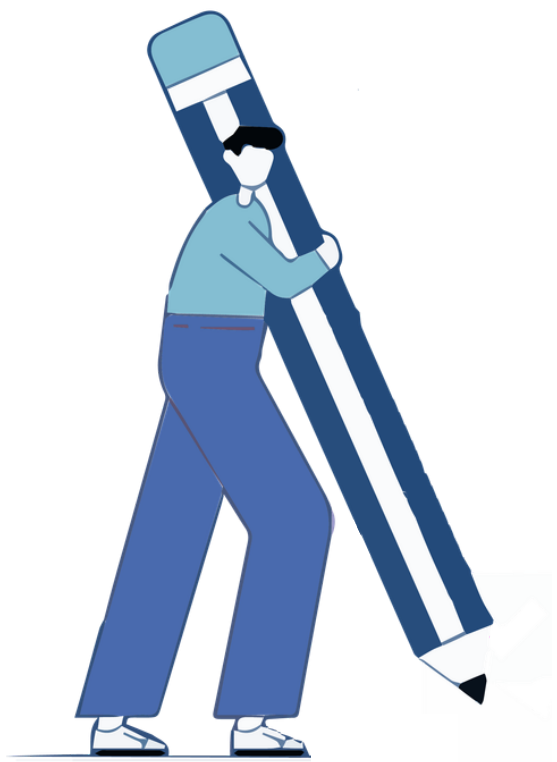
|    |                                                                                                             |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3  | Éléments introductifs                                                                                       |
| 4  | Identification des métiers qui présentent des difficultés de recrutement (techniciens et cadres)            |
| 8  | Panorama de l'offre de formation supérieure en région                                                       |
| 11 | Dynamiques migratoires et insertion professionnelle des diplômés du supérieur en région Centre-Val de Loire |
| 13 | Mobilité et attractivité de l'offre de formation supérieure régionale : principales forces et faiblesses    |
| 15 | Conclusion                                                                                                  |



# Éléments introductifs

## Panorama de l'offre de formation supérieure et des besoins économiques régionaux

La région Centre-Val de Loire fait face à un certain déséquilibre : malgré un tissu économique dynamique et une offre de formation supérieure substantielle, elle rencontre des difficultés persistantes à pourvoir les emplois de techniciens et de cadres. Cette situation, particulièrement marquée dans les secteurs techniques, industriels et numériques, interroge le lien entre les parcours de formation post-bac et les besoins réels des entreprises locales.



Ce document de travail, élaboré pour une audition du CESER le 17 octobre 2025, se fixe pour objectif de proposer des éléments d'analyse exploratoires.

Il propose une lecture des potentiels déséquilibres, en croisant plusieurs angles :

- **L'identification des métiers en tension,**
- **Un panorama de l'offre régionale de formation supérieure,**
- **Une approche sur les trajectoires d'insertion et de mobilité des jeunes diplômés.**

L'enjeu est de mieux appréhender les freins qui impactent à la fois l'accès à une formation adaptée aux besoins économiques et la capacité à maintenir des compétences sur le territoire. Cette approche tient compte du contexte régional caractérisé par un poids industriel historique, une prédominance de PME et d'ETI, et une attractivité qui peine à rivaliser avec celle des grandes métropoles françaises.

# Identification des métiers qui présentent des difficultés de recrutement

(techniciens et cadres)

## Panorama synthétique des difficultés de recrutement en Centre-Val de Loire

Selon l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) 2025 conduite par France Travail, la région Centre-Val de Loire anticipe 22 030 projets de recrutement pour des postes de techniciens et cadres, soit **un quart environ des intentions de recrutement régionales tous métiers confondus**.

Parmi ces projets, **un sur deux (50 %) est jugé difficile à pourvoir par les employeurs** — un taux équivalent à la moyenne régionale globale (50,1 %), mais **légèrement supérieur à la moyenne nationale** observée pour ces niveaux de qualification (autour de 49 %).

### Des tensions concentrées sur les profils techniques, d'ingénierie et de management intermédiaire

L'analyse croisée des données DARES (tableau de bord des tensions 2023), France Travail – BMO 2025 et APEC (baromètre régional 2024) met en évidence **une forte concentration des tensions sur les métiers de niveau technicien et cadre technique en région** Centre-Val de Loire. Ces difficultés se traduisent à la fois par des difficultés de recrutement immédiates et par des risques de pénurie durable de compétences, particulièrement dans les domaines à forte technicité ou à évolution rapide.



**Les cadres techniques et ingénieurs de l'industrie, de la maintenance, de la R&D ou encore des méthodes**

Ils constituent l'un des premiers foyers de tension. Les besoins se concentrent sur des **profils expérimentés** disposant de compétences précises en **automatisme, process industriels ou qualité**, domaines où la montée en complexité technologique et la spécialisation des procédés accroissent la rareté des candidats. Ces difficultés se retrouvent également au niveau national, mais leur intensité est renforcée en Centre-Val de Loire par le **poids structurel de l'industrie régionale**, plus marqué que la moyenne française.



**Les techniciens supérieurs et de maintenance**

Ils connaissent, eux aussi, des tensions persistantes. Les viviers de main-d'œuvre sont jugés **insuffisants pour assurer les remplacements liés aux départs en retraite** ou pour accompagner les mutations numériques et l'automatisation des lignes de production. Cette situation traduit un déséquilibre entre une demande soutenue et un volume de sortants de formation qui semble limité dans certaines spécialités techniques (électrotechnique, maintenance industrielle, automatisme).



### Les cadres et techniciens de l'informatique

Les développeurs, architectes logiciels, chefs de projet SI figurent également parmi les métiers les plus recherchés. Si la dynamique nationale reste contrastée selon les spécialités, la région enregistre **une tension notable sur les compétences techniques pointues**, notamment celles liées à la cybersécurité, au développement embarqué et à la gestion des infrastructures numériques. L'attractivité relativement « limitée » du territoire face aux grands pôles technologiques nationaux (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie) accentue la difficulté à retenir ces profils.



### Le secteur du Bâtiments et Travaux Publics (BTP)

Il est confronté à **des tensions durables** sur les postes d'encadrement de chantier (chefs de chantier, conducteurs de travaux, ingénieurs bâtiment). Ces métiers cumulent des exigences fortes en matière de mobilité, de responsabilité et d'expérience terrain, tandis que les ressources locales de techniciens spécialisés restent contraintes.



### Le secteur de la santé et du médico-social

Enfin, les tensions touchent également le secteur de la santé et du médico-social, particulièrement pour certains **cadres de proximité, manipulateurs radio et profils paramédicaux**. Ces métiers souffrent de conditions de travail exigeantes (horaires décalés, charge émotionnelle), d'un manque de reconnaissance et d'une attractivité insuffisante, en particulier dans les zones rurales et périurbaines.



### Le secteur de la logistique et le transport

Dans la logistique et le transport, la région Centre-Val de Loire enregistre un volume important de projets de recrutement — en lien avec sa position géographique stratégique — mais également **un taux de difficulté élevé**, notamment pour les cadres logistiques, responsables d'entrepôt et techniciens de flux.

(source : France Travail – BMO 2025).

## Des tensions amplifiées par les spécificités structurelles de la région

Plusieurs facteurs régionaux expliquent la persistance et l'intensité de ces tensions par rapport au constat national.

1

### Le poids industriel du Centre-Val de Loire

renforce mécaniquement la pression sur les métiers techniques et d'ingénierie. La part des recrutements dans l'industrie y est supérieure à la moyenne nationale, selon l'APEC, du fait d'une forte présence de PME industrielles dans les filières pharmaceutiques, mécaniques, agroalimentaires et de transformation des matériaux. Or, ces filières sont historiquement en tension pour les fonctions d'encadrement technique, de production et de maintenance, ce qui accentue la concurrence locale entre employeurs.

2

### La répartition territoriale et le niveau d'attractivité de la région

constituent un facteur différenciant. Si la région offre un cadre de vie favorable, elle demeure moins attractive pour les cadres et techniciens qualifiés que les grandes métropoles telles que Paris, Lyon ou Nantes, qui proposent davantage d'opportunités professionnelles, une densité d'entreprises innovantes plus forte et des rémunérations supérieures. Cette mobilité géographique sélective pèse sur la capacité des entreprises locales à fidéliser ces profils.

3

### Les caractéristiques démographiques et économiques des employeurs

jouent un rôle déterminant. La région se distingue par une forte proportion de PME et d'ETI qui recrutent principalement sur le bassin local mais rencontrent des difficultés à offrir les mêmes perspectives de carrière, de formation et de rémunération que les grandes entreprises ou les sièges implantés en Île-de-France. Ces structures sont donc particulièrement exposées aux tensions sur les profils rares, notamment dans l'ingénierie, la maintenance et l'informatique.

# Industrie et vieillissement des effectifs

## Enjeux pour le renouvellement des métiers techniques



En région Centre-Val de Loire, certains secteurs structurants, et plus particulièrement **l'industrie manufacturière** — comme l'agroalimentaire, la métallurgie ou la fabrication d'équipements — connaissent **des difficultés importantes de renouvellement de leurs effectifs**. La pyramide des âges y est fortement marquée, avec une proportion significative de techniciens et de cadres techniques approchant l'âge de la retraite.

Ces tensions trouvent leur origine dans plusieurs facteurs complémentaires. D'une part, **le départ massif des générations nées dans les années 1960–1970 crée un pic simultané** de besoins de remplacement. Cette concentration des départs accentue la pression sur le marché du travail local et rend le renouvellement des compétences particulièrement complexe. D'autre part, il existe un **décalage notable entre les compétences disponibles chez les jeunes diplômés et celles requises par les postes à pourvoir**. Les jeunes sortants de formation de niveau Bac+2/+3 ne possèdent pas toujours les compétences techniques spécifiques attendues — telles que la maîtrise des machines automatisées, l'usinage numérique, la maintenance prédictive ou la qualification process. L'offre de formation post-bac en région Centre-Val de Loire demeure parfois peu adaptée à ces besoins industriels pointus, ce qui limite le vivier de candidats qualifiés (DARES, 2023).

**L'attractivité des postes constitue un troisième facteur aggravant.** Les conditions de travail — horaires décalés, perspectives de carrière limitées ou rémunérations jugées modestes — ainsi que la faible notoriété de certaines entreprises régionales jouent un rôle déterminant dans les choix des jeunes entrants et dans le maintien des salariés intermédiaires. Ces éléments contribuent à une difficulté accrue à stabiliser les équipes techniques et à fidéliser les talents (toutpourl'emploi.fr, 2023).

Face à l'insuffisance de candidats locaux qualifiés, de **nombreuses entreprises recourent à l'intérim ou à des recrutements externes**, ce qui engendre des coûts supplémentaires et complique l'intégration de nouveaux salariés (Prism'emploi, 2023). Dans les principaux bassins industriels de la région — tels que Tours, Orléans ou Châteauroux — ces difficultés se cumulent et renforcent la concurrence entre entreprises pour attirer les jeunes diplômés, accentuant les tensions sur le marché de l'emploi technique.

Sources complémentaires :

- DARES, Les tensions sur le marché du travail en 2023
- toutpourl'emploi.fr, 2023, Attractivité des métiers techniques
- Prism'emploi, 2023, Pratiques de recrutement et recours à l'intérim dans l'industrie en Centre-Val de Loire

# Profils intermédiaires

## Difficultés de recrutement et impacts sur les entreprises régionales



En région, les profils intermédiaires, titulaires de diplômes de niveau Bac+2 ou Bac+3 (BTS, DUT/BTSA), représentent une part croissante de la population diplômée. Selon le recensement 2022, la proportion de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est passée à 22,8 %, en hausse par rapport à 2011, ce qui reflète une progression notable de ces niveaux de qualification.

Cependant, cette augmentation n'a pas suffi à répondre pleinement aux besoins des entreprises locales, qui rencontrent toujours des difficultés de recrutement pour ces profils dans plusieurs départements de la région. L'enquête BMO 2025 indique que **le taux de difficultés de recrutement** pour les postes intermédiaires varie entre 44 % et 58 % selon les territoires, notamment dans **l'industrie, le BTP et la logistique** (France Travail, 2025). Ces constats sont corroborés par les données nationales de la DARES sur les métiers en tension, qui soulignent la forte demande pour ces qualifications intermédiaires (DARES, 2023).

Plusieurs facteurs expliquent ces tensions. Tout d'abord, **l'orientation scolaire privilégie souvent les filières généralistes** ou perçues comme plus valorisantes, telles que les écoles de commerce ou les licences universitaires, limitant l'afflux vers les BTS et DUT techniques (Le Monde.fr, 2023). Ensuite, certaines compétences techniques, nécessaires aux entreprises, ne sont **accessibles que sur certains bassins**, ce qui peut constituer un frein pour les étudiants en raison des coûts ou de la mobilité requise (France Travail, 2025). Enfin, la **perception des conditions d'emploi**, notamment les salaires de départ et les perspectives de carrière, peut dissuader certains candidats d'entrer dans ces parcours (Le Monde.fr, 2023).

Ces tensions ont des conséquences directes sur les entreprises régionales. Pour pallier le manque de profils intermédiaires disponibles immédiatement, les employeurs sont parfois contraints d'**augmenter le niveau de qualification demandé**, en exigeant un Bac+3 assorti d'expérience, ou de recourir à la formation interne, plus coûteuse. Par ailleurs, l'allongement des délais de recrutement pour ces postes impacte l'activité quotidienne des entreprises, entraînant une baisse de capacité productive et une surcharge pour les équipes en place (France Travail, 2025).

#### Sources complémentaires :

- France Travail, BMO 2025 – Centre-Val de Loire, données sur les projets de recrutement et taux de difficulté départementaux.
- DARES, Rapport tensions sur le marché du travail, 2023.
- Le Monde.fr, 2023, Orientation scolaire et attractivité des filières techniques.

# Panorama de l'offre de formation supérieure en région

## Les principaux pôles et réseaux d'enseignement : une offre dense mais concentrée

La région compte environ 73 000 étudiants, ce qui la place dans la moyenne des régions françaises de taille comparable, mais elle pèse moins lourd que les grandes métropoles universitaires.

### Les pôles universitaires d'Orléans et Tours

À eux deux, ces pôles concentrent effectivement plus de 60% des effectifs étudiants régionaux, confirmant leur rôle dominant.



**TOURS**

est le pôle universitaire historique et le plus important, avec près de 30 000 étudiants. Son université, pluridisciplinaire, couvre la santé (médecine, pharmacie), les sciences, les lettres, les langues et les sciences humaines.



**ORLÉANS**

représente environ 17 000 à 18 000 étudiants. Son université se caractérise notamment en droit, économie, gestion et sciences (STAPS inclus). Elle héberge également une part significative des formations d'ingénieurs et du numérique de la région.

## Réseaux de formation et effectifs formés post-bac

L'offre se décompose en plusieurs réseaux qui forment des profils et des volumes d'étudiants distincts.



### Les universités de la région Centre-Val de Loire, à Orléans et Tours,

forment la grande majorité des étudiants de la région, soit environ 50 000 tous cycles confondus (Licence, Master, Doctorat). Le nombre d'étudiants a connu une croissance modérée mais régulière, principalement portée par l'augmentation du nombre de bacheliers. Cette progression est particulièrement marquée dans les filières en tension telles que la santé (PACES, désormais PASS/LAS) et le numérique.

La répartition des effectifs par grands domaines reflète la diversité de l'offre : le Droit, l'Économie et la Gestion (DEG) représentent environ 25 à 30 % des étudiants et constituent un pilier de l'offre, notamment à Orléans. Les Sciences, Technologies et Santé (STS) regroupent 30 à 35 % des étudiants, avec une forte présence à Tours dans le domaine de la santé et sur les deux sites pour les sciences fondamentales. Enfin, les Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines et Sociales (ALLSHS) accueillent 35 à 40 % des étudiants, avec une offre particulièrement diversifiée à Tours.



### Les sept IUT de la région (Blois, Bourges, Châteauroux, Chartres, Issoudun, Orléans et Tours)

forment environ 7 000 étudiants en formation initiale. Ils jouent un rôle clé dans l'ancrage territorial et la professionnalisation des jeunes. L'offre des IUT est stable et très attractive, la demande étant souvent supérieure à l'offre, notamment pour les BUT (Bachelor Universitaire de Technologie) dans les domaines industriels et des services.

La répartition par domaine reflète l'adaptation aux besoins économiques locaux : les formations en Génie Industriel, Génie Civil et Mesures Physiques représentent environ 40 % de l'offre, avec une forte implantation dans les sites industriels de Bourges, Blois et Châteauroux. Les domaines de la Gestion, du Commerce et de la Communication constituent environ 35 % de l'offre et sont développés sur l'ensemble des sites. Enfin, les formations en Informatique et Réseaux représentent 15 à 20 % de l'offre et sont en croissance pour répondre aux besoins du marché.



### Les écoles d'ingénieurs de la région

parmi lesquelles Polytech Orléans et l'INSA Centre-Val de Loire (Blois/Bourges), forment un vivier d'environ 3 000 à 4 000 futurs ingénieurs. Le nombre de places a augmenté au fil des années, notamment avec le développement de l'INSA, répondant ainsi aux besoins industriels croissants. La répartition des spécialités est très ciblée : Polytech Orléans se concentre sur le Génie des Procédés et l'Énergie, tandis que l'INSA CVL propose des formations en Génie Mécanique, Informatique Industrielle, Génie Civil et Risques.



### Le réseau des BTS

constitue le maillage le plus fin de la région, avec plus de 100 lycées publics et privés qui préparent environ 13 000 étudiants. Les effectifs sont globalement stables, avec une légère baisse dans certains secteurs industriels et une progression dans les services et le numérique. La répartition par domaine reflète la structure économique locale : les formations dans les services (commerce, gestion, comptabilité, tourisme) représentent environ 50 % de l'offre, la production (industrie, BTP) environ 35 %, et le numérique et l'informatique environ 15 %.

# Spécificités régionales et principaux enjeux

## Des disparités territoriales persistantes

En région Centre-Val de Loire, la répartition des formations supérieures reste fortement concentrée sur l'axe Orléans-Tours. Ces deux pôles concentrent près de 70 % des effectifs étudiants, notamment dans les filières universitaires et les écoles d'ingénieurs. Cette concentration crée une forme de **déséquilibre territorial**, laissant des départements comme le Cher, l'Indre et le Loir-et-Cher moins dotés en formations de niveau Bac+3 et au-delà.

Si les IUT et les BTS assurent un maillage territorial plus fin et participent à l'ancrage des jeunes dans leur territoire, la poursuite d'études supérieures reste souvent conditionnée à **une mobilité vers les grands pôles urbains** (source : données rectorat Centre-Val de Loire, 2023).

Cette disparité a des conséquences sur l'attractivité du territoire et sur la capacité des zones périphériques à retenir leurs jeunes diplômés. Les étudiants issus des départements moins dotés doivent souvent se déplacer pour accéder aux filières stratégiques, ce qui peut entraîner une fuite des talents vers Orléans, Tours ou même vers d'autres régions.

## Une moindre représentation de certaines spécialités

Malgré une offre globale relativement dense en Centre-Val de Loire, certains domaines clés semblent moins développés, ce qui peut constituer un frein au développement économique et à l'adaptation aux besoins du marché du travail. Les domaines identifiés peuvent être les suivants :



**Numérique avancé,  
intelligence artificielle et cybersécurité**

Les formations sont majoritairement concentrées à Orléans, limitant l'accès pour les étudiants des autres territoires. Cette situation peut restreindre la formation d'une main-d'œuvre qualifiée pour accompagner la transformation numérique des entreprises locales.

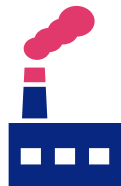
(source : Rectorat Centre-Val de Loire, 2023).



**Sciences sociales appliquées  
et politiques publiques**

L'absence d'un Institut d'Études Politiques (IEP) en région réduit les possibilités de formation dans ce domaine, alors même que les collectivités territoriales et les administrations publiques locales expriment des besoins croissants en cadres formés à la gestion publique et à l'analyse sociale.

(source : CESER Centre-Val de Loire, 2022).



**Certaines filières  
techniques et industrielles**

Certaines filières techniques et industrielles restent moins représentées, notamment dans la robotique industrielle, l'automatisme ou la maintenance prédictive. Ces formations sont considérées comme importantes pour répondre aux besoins des entreprises locales, en particulier dans les secteurs industriels présents sur le territoire.

**La répartition des  
formations supérieures reste  
fortement concentrée sur  
l'axe Orléans-Tours.**

# Dynamiques migratoires et insertion professionnelle des diplômés du supérieur en région Centre-Val de Loire

## Une mobilité géographique marquée des jeunes diplômés

**La région Centre-Val de Loire présente un solde migratoire négatif pour les jeunes diplômés de 22 à 30 ans, particulièrement pour ceux accédant à des postes de cadres.**

Selon les données de l'INSEE, environ **un quart des jeunes résidant dans la région** entre 22 et 29 ans détient un diplôme de niveau licence ou supérieur, contre **29 % en moyenne pour la France de province**. Cependant, parmi les jeunes ayant quitté la région, un sur deux possède un tel diplôme, tandis que seulement un sur cinq des jeunes restant ou revenant en Centre-Val de Loire est diplômé de niveau licence ou supérieur. Ces chiffres mettent en évidence **une perte nette de profils qualifiés**, avec des conséquences directes sur l'attractivité économique et la capacité des entreprises locales à recruter des cadres et des jeunes talents hautement qualifiés.

Cette mobilité est en partie motivée par la poursuite d'études supérieures. Les jeunes quittent la région **pour accéder à des formations spécifiques qui ne sont pas proposées localement**, telles que les **Instituts d'Études Politiques (IEP)**, certaines **écoles d'ingénieurs ou des masters spécialisés**. La concentration de l'offre sur l'axe Orléans-Tours ne suffit pas à couvrir tous les besoins, ce qui impose **une mobilité vers d'autres régions ou grandes métropoles**.

Outre la poursuite d'études, cette « fuite » de jeunes diplômés reflète également une **attractivité économique plus limitée** pour ces derniers. Les entreprises régionales, majoritairement constituées de PME et d'ETI, proposent proportionnellement moins de postes de cadres débutants ou de postes très spécialisés, notamment dans les secteurs en tension tels que le numérique, l'ingénierie avancée, la cybersécurité ou la santé. Cette situation accentue la **concentration des jeunes diplômés sur les grandes agglomérations**, tandis que les zones périphériques du Cher, de l'Indre et du Loir-et-Cher peinent à retenir leurs jeunes diplômés.

## Insertion professionnelle des jeunes diplômés

**L'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur en Centre-Val de Loire présente des spécificités liées à la structure économique régionale et à la répartition des offres d'emploi.**

Selon le recensement de population de l'INSEE 2022, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur varie de **7 % pour les Bac+2 à 5,6 % pour les Bac+5**, alors que le taux de chômage global régional est de 11 % (Taux de chômage calculé au sens du recensement).

Par ailleurs, seulement **35 % des jeunes actifs de 15 à 29 ans** sont titulaires d'un diplôme supérieur dans la région, contre **56,2 % en moyenne nationale**. Ce constat révèle une moindre capacité du territoire à retenir les profils qualifiés, qui sont souvent contraints de chercher des opportunités professionnelles ailleurs. Cette situation s'explique en partie par un décalage entre l'offre d'emploi locale et les compétences des diplômés, notamment dans les secteurs à forte valeur ajoutée tels que le numérique, la cybersécurité, l'ingénierie industrielle ou la recherche scientifique.

## L'insertion professionnelle varie également selon le type de formation :



### Formations professionnalisantes (BTS, IUT/BUT, licences professionnelles)

Les formations orientées vers la professionnalisation assurent une insertion rapide et durable des jeunes diplômés. Par exemple, les taux d'emploi à 6 mois pour les diplômés de Bac+2 sont souvent supérieurs à la moyenne nationale, atteignant parfois 82 %, selon les données disponibles via InserJeunes. Ces formations sont particulièrement adaptées aux besoins du tissu économique local, notamment dans les secteurs industriels, du bâtiment, de la santé et des services.



### Formations en ingénierie

Les diplômés des écoles d'ingénieurs, telles que l'INSA Centre-Val de Loire, bénéficient d'une insertion professionnelle particulièrement favorable. Selon une enquête menée par l'INSA en 2025, **77 % des diplômés de la promotion 2024** étaient en activité professionnelle, un taux supérieur à la moyenne nationale de 69,6 %. Cette réussite s'explique par la forte demande dans des secteurs tels que l'industrie, l'énergie et les technologies.



### Secteur agricole et agroalimentaire

Selon les données de la DRAAF l'enseignement agricole en Centre-Val de Loire offre également de bonnes perspectives d'emploi. Selon une enquête menée en 2024, les diplômés de l'enseignement agricole initial ont un taux d'insertion professionnelle à court terme supérieur à la moyenne régionale, avec des taux variant selon les spécialités.



### Formations généralistes ou théoriques

Elles connaissent une insertion plus difficile, obligeant souvent les jeunes diplômés à quitter la région pour trouver un emploi correspondant à leur niveau ou pour poursuivre des études spécialisées. Les métiers de cadres dans l'administration publique, la gestion de projets complexes ou la recherche scientifique sont particulièrement concernés.

# Mobilité et attractivité de l'offre de formation supérieure régionale

## Principaux points forts de l'offre de formation supérieure en Centre-Val de Loire

### DIVERSITÉ ET PROFESSIONNALISATION DE L'OFFRE

La région Centre-Val de Loire dispose d'une offre de formation supérieure relativement diversifiée, avec une forte orientation vers la professionnalisation. Le développement des formations en alternance, notamment via le CFA des Universités Centre-Val de Loire, permet aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle tout en poursuivant leurs études. En 2022, ce CFA a formé près de 23000 apprentis, avec un taux de réussite au diplôme de 97 % et un taux d'insertion professionnelle de 87,4 % dans les six mois suivant l'obtention du diplôme.

source : CFA université Centre-Val de Loire

### ALIGNEMENT AVEC LES BESOINS ÉCONOMIQUES LOCAUX

L'offre de formation est bien alignée avec les secteurs économiques porteurs de la région, tels que la cosmétique, le biomédicament, l'aéronautique et l'agroalimentaire. La labellisation de pôles d'innovation, tels que Loire Valley Health ou Loire Valley Innov, renforce ce lien entre formation, recherche et entreprises.

source : CESER Centre-Val de Loire

### CONDITIONS DE VIE ÉTUDIANTES JUGÉES FAVORABLES

Les conditions de vie des étudiants en Centre-Val de Loire sont globalement satisfaisantes. La tension sur le logement est modérée, ce qui facilite l'accès au logement pour les étudiants. De plus, le taux d'accès en master est relativement favorable, avec un taux d'admission plus élevé et moins de saturation des filières sélectives par rapport à d'autres régions.

source : Open data Ministère de l'enseignement supérieur



# Points faibles de l'offre de formation supérieure en Centre-Val de Loire

## FAIBLE NOTORIÉTÉ ACADÉMIQUE NATIONALE

La région est encore peu reconnue comme un pôle d'excellence académique au niveau national. Cette faible visibilité limite son attractivité, tant pour les étudiants issus d'autres régions françaises que pour les étudiants internationaux. En conséquence, la région peine à attirer des profils diversifiés et à renforcer son rayonnement scientifique et académique, ce qui pourrait avoir un impact sur la qualité des partenariats de recherche et sur le développement des pôles d'innovation locaux.

Source : CESER CVL, 2023

## ABSENCE DE CERTAINES SPÉCIALISATIONS STRATÉGIQUES

Certaines filières à fort potentiel économique et technologique restent peu développées ou absentes en Centre-Val de Loire, notamment dans le numérique, l'intelligence artificielle, la cybersécurité et les sciences politiques. Cette lacune limite l'adéquation entre l'offre de formation régionale et les besoins émergents du marché du travail, créant un déficit de compétences dans des secteurs stratégiques et freinant la capacité des entreprises locales à innover et à se développer.

Source : CESER CVL, 2023

## CONCENTRATION GÉOGRAPHIQUE DE L'OFFRE

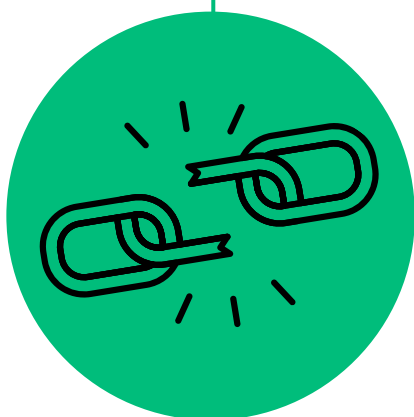
Deux tiers des étudiants de la région sont concentrés sur les métropoles de Tours et Orléans, ce qui peut engendrer certains déséquilibres régionaux. Cette forte concentration limite l'accès aux formations pour les étudiants résidant dans les zones périphériques ou rurales, réduisant ainsi l'attractivité globale de l'enseignement supérieur dans l'ensemble du territoire régional. Elle contribue également à une pression accrue sur les infrastructures et le logement étudiant dans ces deux villes.

Source : CESER CVL, 2023

## DIFFICULTÉS À RETENIR LES JEUNES DIPLÔMÉS

La région rencontre des difficultés significatives pour retenir ses jeunes diplômés, qui quittent souvent le territoire pour des métropoles comme Paris, Nantes ou Lyon afin d'accéder à des opportunités professionnelles correspondant à leur niveau de qualification. Ce phénomène de "fuite des talents" limite le développement économique local et l'ancrage territorial des compétences, réduisant le potentiel de croissance des secteurs stratégiques régionaux et fragilisant le tissu économique.

Source : CESER CVL, 2023



## Conclusion



Les éléments proposés dans ce document de travail font apparaître une situation contrastée en région Centre-Val de Loire, caractérisée par certains défis structurels. D'un côté, **les employeurs font face à des difficultés de recrutement persistantes et concentrées sur les métiers techniques et cadres, particulièrement dans l'industrie, le numérique et le BTP.** Ces tensions, amplifiées par le poids industriel régional, le vieillissement des effectifs et la prédominance des PME-ETI, révèlent un certain déficit de compétences spécifiques sur le territoire.

De l'autre, **l'offre de formation supérieure, bien que diversifiée et développant une orientation professionnalisante marquée, présente des limites dans sa capacité à répondre pleinement à ces enjeux.** La concentration géographique sur l'axe Tours-Orléans, la sous-représentation de certaines filières stratégiques et la faible notoriété académique à l'échelle nationale constituent autant de freins à la formation et à la rétention des talents.

Enfin, **la mobilité sortante des jeunes diplômés qualifiés et les difficultés d'insertion professionnelle pour certaines filières généralistes** viennent compléter ce tableau, dessinant un cycle où les déséquilibres entre formation, emploi et attractivité territoriale tendent à se renforcer mutuellement. L'ensemble de ces éléments confirme la nécessité d'une réflexion approfondie sur les mécanismes qui régissent la relation entre le système de formation et le développement économique régional.

## Sources mobilisées

---

### Données statistiques et études quantitatives :

---

- Enquête \*Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) 2025\* – France Travail
- Données de la DARES (Tableau de bord des tensions sur le marché du travail, 2023)
- APEC (Baromètre régional des recrutements de cadres, 2024)
- INSEE (Recensements de la population, données sur les mobilités résidentielles et l'emploi)
- InserJeunes (Taux d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur)
- DRAAF (Enquête sur l'insertion des diplômés de l'enseignement agricole, 2024)

### Sources institutionnelles et académiques :

---

- Rectorat de la région Centre-Val de Loire (Données sur l'offre de formation et les effectifs étudiants)
- CFA Université Centre-Val de Loire (Chiffres sur l'apprentissage et l'insertion)
- INSA Centre-Val de Loire (Enquête insertion des diplômés, 2025)
- Ministère de l'Enseignement supérieur (Open data sur les admissions et les parcours)

### Études et rapports thématiques :

---

- CESER Centre-Val de Loire (Publications sur l'enseignement supérieur, l'innovation et les besoins en compétences)
- Prism'emploi (Étude sur les pratiques de recrutement dans l'industrie régionale, 2023)
- [Toutpourlemploi.fr](https://toutpourlemploi.fr) (Analyse de l'attractivité des métiers techniques, 2023)
- Le [Monde.fr](https://monde.fr) (Articles de référence sur l'orientation et les filières techniques, 2023)

### Sources complémentaires :

---

- Données sectorielles issues des pôles de compétitivité (Loire Valley Health, Loire Valley Innov)
- Analyses économiques territorialisées issues des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation