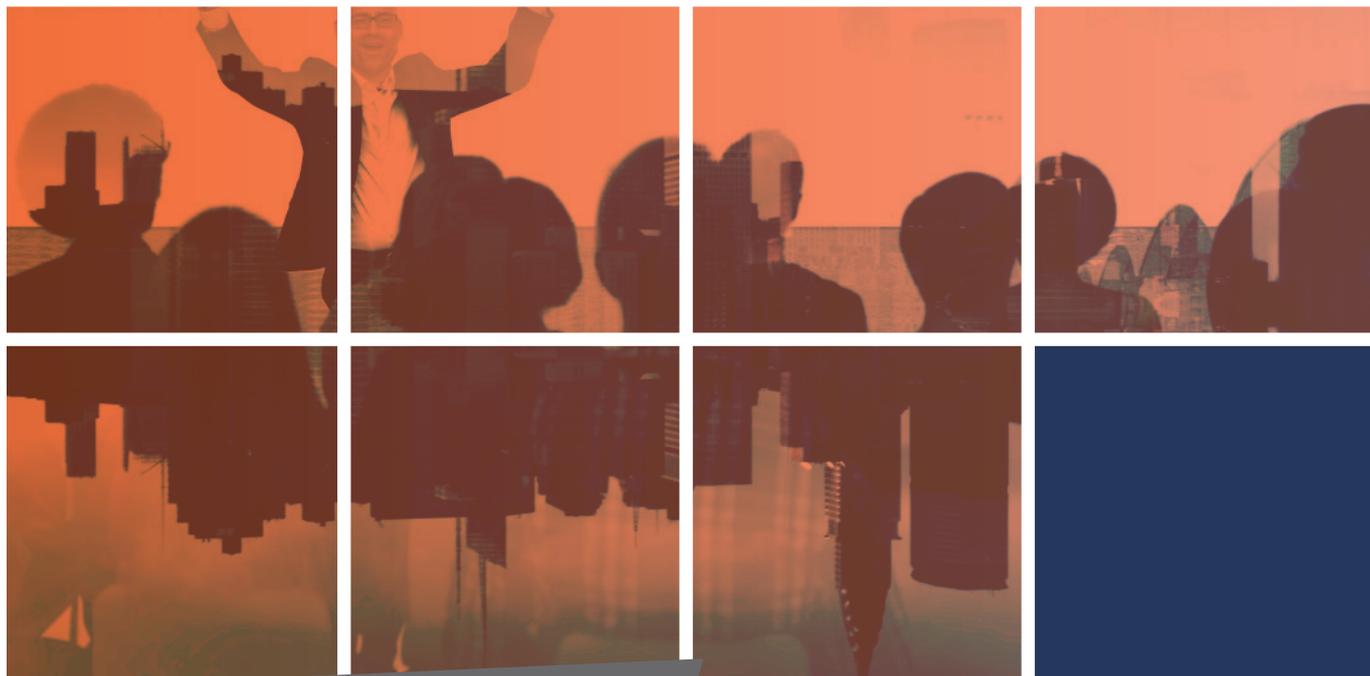


Diagnostic régional Emploi-Compétences partagé

Cahier 4

ACTIFS EN EMPLOI



Document réalisé
dans le cadre du Chantier 1 du CPRDFOP
« Assurer la construction d'un diagnostic partagé »

SOMMAIRE

La collection se compose de 5 cahiers :

Cahier 1 Population

Cahier 2 Contexte économique

Cahier 3 Marché du travail

Cahier 4 Actifs en emploi

Cahier 5 Formation tout au long de la vie

Sommaire cahier 4 :

Cahier 4 Actifs en emploi

La population active et les actifs en emploi	3
Les qualifications	6
La mobilité professionnelle	8
Les conditions d'emploi (contrats, temps de travail)	10
Les métiers exercés (domaines et familles professionnelles)	11
Zoom sur les métiers transversaux	17
La prospective des besoins en emplois et qualifications à l'horizon 2022	19
Glossaire	20

La population active et les actifs en emploi

Des actifs davantage diplômés en Bretagne

Part des actifs ayant un niveau de formation bac+2 ou plus (2015)

36,6%	34,5%	37,3%	36,9%
Bretagne	Province	France métrop.	France entière

Part des actifs non diplômés (infra V) en 2015	12,7%	17,4%
	Bretagne	France métrop.

1 Population active par niveau de diplôme (2015)

	Bretagne			France entière
	Actifs ayant un emploi	Chômeurs	Ensemble des actifs	Ensemble des actifs
Niveau III ou plus	38,2%	24,5%	36,6%	36,9%
Niveau IV	22,3%	23,5%	22,4%	20,1%
Niveau V	27,0%	30,7%	28,3%	25,1%
Niv Infra V	11,6%	21,2%	12,7%	17,9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Source : INSEE – RP 2015

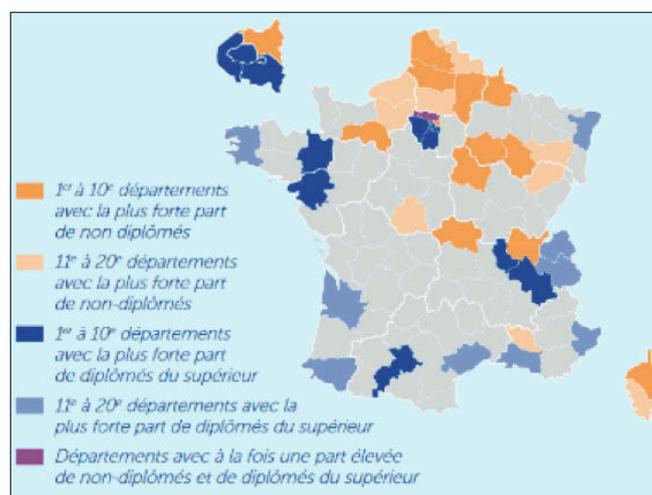
En France métropolitaine, la Bretagne est la **seconde région comptant la proportion la plus élevée d'actifs (en emploi ou non) ayant au moins un niveau bac** (59%). Seule l'Île-de-France compte une proportion plus élevée (66%). La part de diplômés de l'enseignement supérieur (36,9% de niveau bac +2 ou plus) figure également parmi les plus élevées (5^e région sur 13), la Bretagne n'étant devancée sur ce critère que par l'Île-de-France (48%) et de très peu par les régions Auvergne Rhône-Alpes (38,2%), Occitanie (38,0%) et PACA (36,9%).

Surtout, la Bretagne est la **région qui comptabilise la plus faible proportion d'actifs non diplômés**: 12,7% de niveau infra V. Les autres régions comptent entre 15,5% (Pays de la Loire) et 22,7% (Corse) de non diplômés, l'Île-de-France 18,0%. Cela résulte d'un fort taux de scolarisation jusqu'à 24 ans et de taux de réussite aux examens relativement élevés en Bretagne. Ces constats valent aussi, globalement, pour les actifs en emploi. La Bretagne se distingue par la **proportion particulièrement élevée de diplômés parmi les demandeurs d'emploi**. Ainsi, près d'un demandeur d'emploi sur 4 avait en 2015 un niveau de formation supérieur à bac + 2 (seule l'Île-de-France en compte proportionnellement davantage, 32%), et près d'un sur deux avait au moins le bac (second rang derrière l'Île-de-France, 53%).

Cependant, **si seulement 12% des actifs en emploi ont un niveau infra V, ils sont 21% parmi les demandeurs d'emploi. Il y a donc un enjeu majeur de formation et de montée en qualification des personnes les plus exposées au chômage.** **Tableau 1**

En tendance, la part de non-diplômés ne cesse de diminuer (en 2010, 15% des actifs en emploi et 25% des chômeurs étaient de niveau infra V). Les données plus récentes de Pôle

2 Part des actifs non diplômés et des actifs diplômés du supérieur par département (2014)



Source : Ministère de l'Emploi – RDV de Grenelle (13 mars 2018)

emploi montrent que l'élévation des niveaux de formation des demandeurs d'emploi s'est poursuivie depuis 2015 : en 2017, un demandeur d'emploi breton de catégorie A, B, C sur deux avait au moins le bac (49,7% contre 48,7% en 2015 selon cette source), et 26,1% avaient un niveau bac +2 ou plus (contre 25,1% en 2015).

Au niveau départemental, l'**Ille-et-Vilaine** est l'un des 10 départements français comptant la **plus forte part de diplômés du supérieur dans la population active**, et le Finistère est l'un des 20 premiers départements sur ce critère. **Carte 2**

Une part élevée de diplômés (bac et plus) parmi les actifs en emploi et les demandeurs d'emploi, avec des disparités territoriales

Proportion de diplômés de niveau bac ou plus en Bretagne (2015)

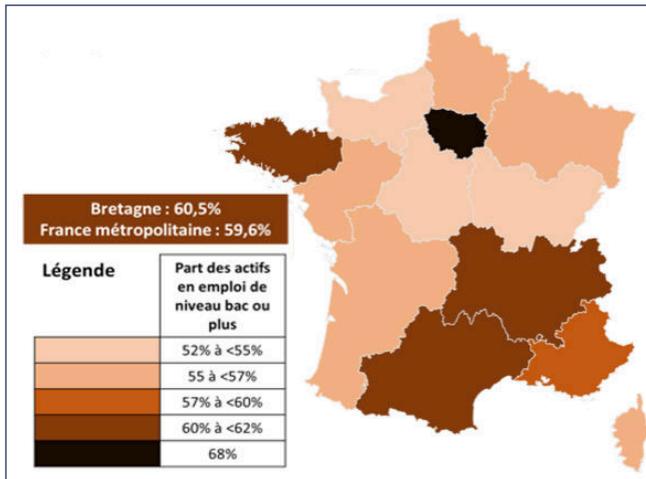
60%

Actifs ayant un emploi (y.c. apprentissage)

48%

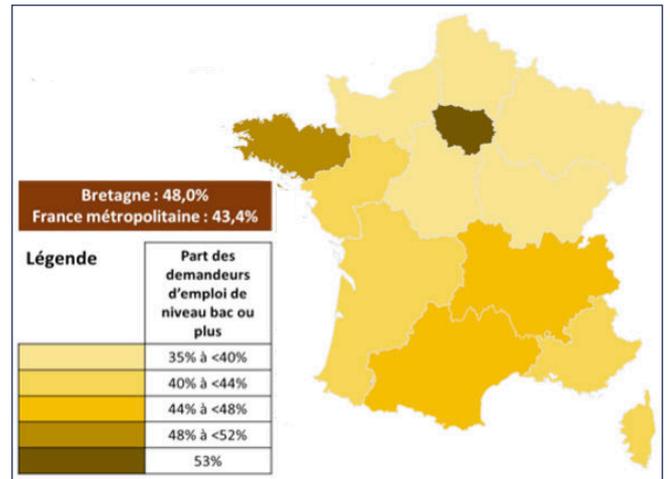
Demandeurs d'emploi

1 Part des actifs ayant un emploi de niveau bac ou +



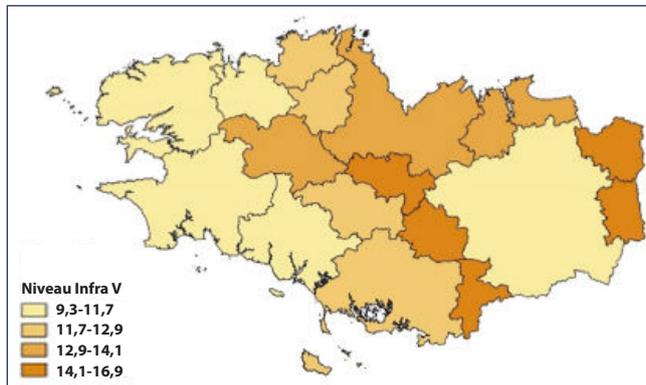
Source : INSEE – RP 2015 – Traitement GREF Bretagne

2 Part des demandeurs d'emploi ayant un niveau bac ou +



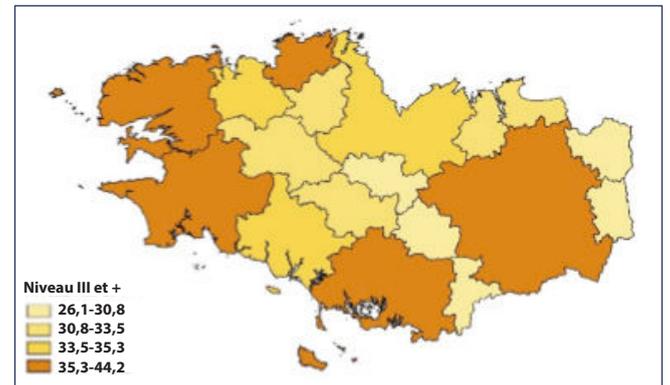
Source : INSEE – RP 2015 – Traitement GREF Bretagne

3 Part des actifs ayant un emploi de niveau infra V



Source : INSEE – RP 2015 – Traitement GREF Bretagne

4 Part des actifs ayant un emploi de niveau III ou +



Source : INSEE – RP 2015 – Traitement GREF Bretagne

Que ce soit pour les actifs en emploi ou – plus encore – demandeurs d'emploi, la Bretagne est l'une des régions françaises comptant le plus de diplômés. Cartes 1 et 2.

Au niveau local, les zones d'emploi correspondant aux principales villes et métropoles de la région (**Rennes, Vannes, Quimper, Brest**) ainsi que celle de **Lannion** comptent proportionnellement davantage d'actifs en emploi **diplômés de l'enseignement supérieur**. Cela correspond aussi aux territoires les mieux pourvus en offre de formation de ce niveau,

ou dans le cas de Lannion à la présence d'un important pôle d'activités et de recherche dans le domaine des télécommunications. À l'opposé, certains bassins plus industriels (à l'instar des zones d'emploi de Vitré, voire Fougères) ainsi que les zones d'emploi de Redon, Ploërmel et Loudéac comptent les plus fortes proportions d'actifs en emploi de niveaux infra V. Ces mêmes zones, auxquelles s'ajoutent celles de Pontivy ou Carhaix-Plouguer, comptent également proportionnellement plus d'actifs de niveau CAP jusqu'au bac. Cartes 3 et 4.

Des actifs en emploi
de plus en plus diplômés...

... mais plus souvent
en emplois précaires

Plus de **8** jeunes actifs sur **10**

âgés de moins de 30 ans sont issus
de l'enseignement supérieur
dans 5 domaines professionnels

1 Niveau de formation des actifs en emploi de moins de 30 ans par domaine professionnel

	Niveau III ou plus	Niveau IV	Niveau V	Niv Infra V	Total 2015
Études et recherche	94%	4%	2%	1%	100%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	92%	5%	2%	1%	100%
Banque et assurances	88%	9%	2%	1%	100%
Enseignement, formation	85%	10%	3%	2%	100%
Informatique et télécommunications	84%	12%	3%	2%	100%
Communication, information, art et spectacle	72%	20%	4%	3%	100%
Gestion, administration des entreprises	69%	21%	6%	3%	100%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	62%	27%	8%	3%	100%
Administration publique, professions juridiques, armée et police	43%	38%	12%	7%	100%
Commerce	42%	35%	14%	8%	100%
Électricité, électronique	41%	39%	14%	6%	100%
Maintenance	37%	37%	20%	6%	100%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	14%	43%	30%	13%	100%
Services aux particuliers et aux collectivités	14%	39%	33%	13%	100%
Agriculture, marine, pêche	24%	36%	25%	15%	100%
Transports, logistique et tourisme	23%	35%	29%	13%	100%
Hôtellerie, restauration, alimentation	14%	34%	32%	20%	100%
Mécanique, travail des métaux	23%	33%	29%	15%	100%
Industries de process *	25%	32%	29%	15%	100%
Bâtiment, travaux publics	17%	28%	40%	15%	100%
Total général	39%	31%	21%	10%	100%

Source : INSEE – RP 2015 – Traitement GREF Bretagne

Une **élévation continue des niveaux de formation** des salariés s'observe dans la plupart des domaines professionnels. Cela vaut notamment pour les jeunes actifs de **moins de 30 ans**, davantage diplômés que leurs aînés d'une manière générale.

Ainsi, **8 domaines professionnels** recrutent majoritairement des jeunes issus de **l'enseignement supérieur**.

Les domaines professionnels de la production, de l'artisanat recrutent des jeunes de niveaux Bac et CAP/BEP.

Combinée avec la montée des formes précaires d'emploi (cf. infra) qui, elle, n'est pas spécifique à la Bretagne, mais semble plus marquée qu'au niveau national. Cette tendance pourrait entraîner un **risque accru d'éviction du marché du travail pour les jeunes de niveau infra V**.

Les qualifications

Des niveaux de qualification structurellement plus faibles en Bretagne, mais une évolution favorable aux professions intermédiaires et aux cadres

+7%

de cadres et professions supérieures en Bretagne entre 2010 et 2015

1 Actifs en emploi selon la catégorie socio-professionnelle (Bretagne)...

	2015	2015 (%)	2010 (%)	Évol. 2010-2015 en volume	Taux d'évol. 2010-2015
Agriculteurs exploitants	36 800	2,8%	3,2%	-5 400	-13%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	88 900	7,0%	6,5%	3 500	4%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	186 900	14,0%	13,0%	12 700	7%
Professions Intermédiaires	334 700	25,0%	24,0%	15 700	5%
Employés	360 700	27,0%	28,0%	-4 400	-1%
Ouvriers	306 100	23,0%	25,0%	-20 400	-6%
Total général	1 314 000	100%	100%	1 700	0,1%

2 ... et le niveau de formation

Part des actifs en emploi de niveaux III et plus

	BRETAGNE		France métrop.	France de province (hors IDF)
	2010	2015	2015	2015
Cadres et professions intellectuelles supérieures	80,1%	83,4%	82,9%	82,0%
Professions Intermédiaires	55,3%	60,0%	57,1%	57,1%
Toutes CSP	33,3%	38,2%	39,6%	36,8%

Part des actifs en emploi de niveaux IV ou V

Agriculteurs exploitants	65,6%	66,4%	61,9%	62,0%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	62,4%	60,4%	54,8%	57,8%
Employés	60,7%	62,2%	57,1%	59,0%
Ouvriers	67,3%	69,7%	61,8%	63,9%
Toutes CSP	51,2%	50,2%	44,7%	47,8%

Source : INSEE – RP 2010 et 2015 – Traitement GREF Bretagne

La région Bretagne compte **1,3 million d'actifs ayant un emploi**, dont :

- 48% de femmes
- 31% de personnes âgées de 50 ans et plus.

Les catégories socioprofessionnelles les plus présentes en Bretagne sont les **employés** (27% du total), les **professions intermédiaires** et les **ouvriers** (respectivement 25% et 23%). Les **ouvriers et les agriculteurs sont surreprésentés** dans la région alors qu'à contrario, les **cadres sont proportionnellement moins présents** (14% des actifs en emploi, contre 18% en France métropolitaine). Les emplois de cadres tendent à se concentrer de plus en plus au sein des métropoles. Depuis 2010, les agriculteurs et, à un degré moindre, les ouvriers sont en net repli. Les professions intermédiaires et les cadres, mais aussi les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, voient leur part augmenter parmi l'ensemble des actifs. **Tableau 1**

La part de cadres et professions intermédiaires ayant un diplôme de niveau III et plus est cependant plus élevée en Bretagne. **Tableau 2**

Il faut souligner enfin un « **paradoxe breton** » : la région, bien que figurant parmi celles comptant une part relativement élevée de diplômés dans la population active, compte proportionnellement moins de « CSP+ » comparativement à la moyenne nationale et à d'autres régions. Cela peut s'expliquer par une proportion encore élevée d'emplois peu qualifiés liée à la présence d'activités agricoles, industrielles, des IAA ou encore de la construction, implantées depuis longtemps en Bretagne, malgré la progression du tertiaire. Cela reflète peut-être aussi pour partie un départ de jeunes diplômés vers des emplois qualifiés situés dans d'autres régions (Ile-de-France en particulier) et inversement, pour une partie de ceux qui restent dans la région, un accès à des emplois éventuellement de moindre niveau de qualification en regard de leur niveau de formation.

Les actifs en emploi et demandeurs d'emploi de bas niveau de formation (V et infra-V), de faible niveau de qualification, seniors... davantage exposés au risque de chômage

Les actifs en emploi de niveau V et infra V représentent

45%
du total en 2010

40%
du total en 2015

Avec les mutations économiques, une accentuation du risque de déqualification de certains actifs ?

Dans une vingtaine de familles professionnelles (sur 87) les actifs de bas niveau de formation apparaissent très exposés...

- 1 Les familles professionnelles les plus exposées au risque de déqualification pour les actifs en emploi (forte diminution des niveaux 5 et infra)

	Actifs en emploi 2015	Variation 2010-2015 du nombre d'actifs en emploi de niveau V et infra V (%)	Variation 2010-2015 de la part des niveaux V et infra V dans l'emploi de la FAP
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	2 000	-31%	-10%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	2 500	-26%	-9%
Ouvriers qualifiés de la mécanique	3 500	-26%	-9%
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	9 700	-15%	-7%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	1 000	-31%	-8%
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	2 400	-14%	-11%
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	1 900	-27%	-10%
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	4 500	-19%	-8%
Ouvriers des industries graphiques	2 700	-27%	-7%
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	10 000	-10%	-9%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	16 300	-8%	-8%
Ouvriers qualifiés de la manutention	19 200	-15%	-7%
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	38 300	-29%	-8%
Armée, police, pompiers	23 900	-22%	-7%
Employés de la banque et des assurances	12 000	-29%	-8%
Techniciens de la banque et des assurances	10 200	-43%	-8%
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	18 800	-17%	-8%
Assistantes maternelles	23 000	-13%	-8%
Agents d'entretien	62 200	1%	-7%
Total	264 200		

Source : INSEE – RP 2010 et 2015 – Traitement GREF Bretagne

Et pour autant une demande d'emploi de niveau V et infra qui reste élevée pour certains de ces métiers, induisant un risque d'exposition au chômage de longue durée.

- 2 Les familles professionnelles comptabilisant une part élevée de demandeurs d'emploi de faible niveau de formation

Les familles professionnelles dans la DEFM	Nombre DEFM moyenne annuelle 2013-2017	Part des niveaux V et infra V dans l'ensemble des DEFM	Évol 2013-2017 des niveaux V et infra
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	360	66%	-4%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	660	65%	-4%
Ouvriers qualifiés de la mécanique	950	73%	-25%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	270	73%	35%
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	640	65%	23%
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	110	70%	0%
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	450	60%	23%
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	1 700	71%	-3%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	4 000	73%	11%
Ouvriers qualifiés de la manutention	6 270	72%	17%
Assistantes maternelles	13 750	67%	26%
Agents d'entretien	12 870	76%	9%
Total	52 330		

Ces familles professionnelles représentent ensemble 264000 actifs en emploi (20% de l'emploi régional) dont un peu plus de la moitié de niveau de formation V et infra V. Elles ont perdu en moyenne 14% de leurs salariés faiblement diplômés entre 2010 et 2015, et pour certaines beaucoup plus (-30%). Au sein de ces mêmes familles professionnelles, les moins diplômés voient leur part relative dans l'emploi total reculer.

Tableau 1

Dans le même temps, les demandeurs d'emploi de niveau V et infra V restent largement majoritaires dans une partie de ces familles professionnelles, en particulier dans les métiers industriels d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés (mécanique et travail des métaux, réparation automobile, textile et cuir, bois, manutention), les assistantes maternelles, les agents d'entretien.

Ces demandeurs d'emploi pourraient être pénalisés, accédant plus difficilement à des emplois pour lesquels les recruteurs privilégient aujourd'hui l'embauche de personnes davantage diplômées.

Tableau 2

La mobilité professionnelle

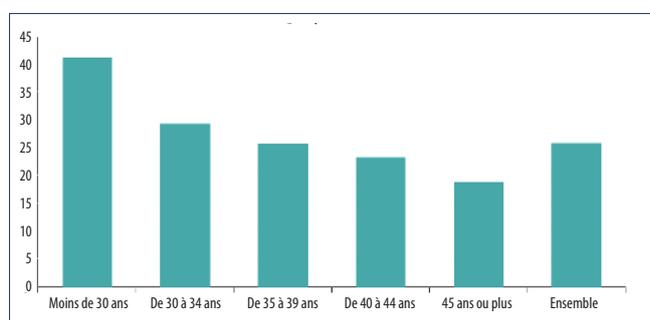
Les jeunes et les salariés en contrats courts changent plus fréquemment d'emploi que l'ensemble des salariés.
Les femmes changent moins souvent d'emploi que les hommes.

+d'1/4

des salariés bretons ont changé d'emploi entre 2014 et 2015

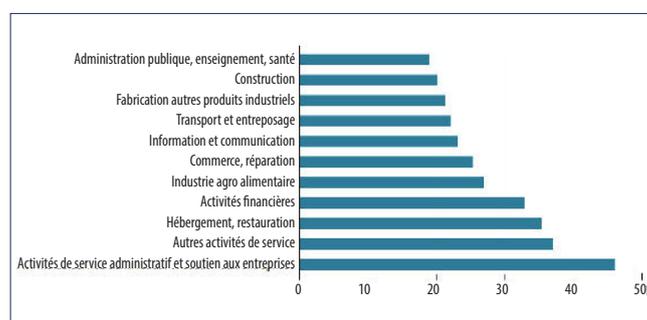


1 Taux de mobilité professionnelle en Bretagne par tranche d'âge entre 2014 et 2015 (en %)



Source : INSEE – DADS 2015

2 Taux de mobilité dans les principaux secteurs d'activité en 2015 en Bretagne (en %)



Source : INSEE – DADS 2015

La mobilité professionnelle mesurée ici par l'INSEE se définit comme « l'exercice d'un nouveau métier ou un changement d'établissement, ou les deux simultanément » pour les 1,1 millions de Bretons ayant occupé un poste salarié entre 2014 et 2015. Toutes les mobilités professionnelles sont prises en compte, qu'elles s'accompagnent, ou non, d'un changement de métier, d'un changement de catégorie socio-professionnelle, d'un changement d'employeur, qu'elle soit choisie ou subie.

Premier constat : les opportunités de mobilité professionnelle sont plus élevées pour les moins de 30 ans, et ne cessent de décroître ensuite avec l'âge. Les jeunes occupent aussi plus souvent des contrats précaires, ce qui accentue cette tendance. **Graphique 1**
Les **femmes changent moins souvent** de métier ou d'établissement que les hommes.

Second constat : l'impact d'une mobilité professionnelle sur la variation du salaire est contrasté. Ainsi, 36% des personnes ayant connu une mobilité ont obtenu une augmentation de leur rémunération de plus de 5% (contre 28% parmi les salariés qui n'ont pas changé d'emploi) mais 27% ont vu leur rémunération diminuer (contre 11% des salariés sans mobilité sur la même période). Globalement, plus le niveau de rémunération initial est élevé (supérieur par exemple à 1,6 SMIC), plus l'espérance de gain (d'au moins 5% par rapport à la rémunération

antérieure) liée à une mobilité professionnelle apparaît importante. Les salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC sont proportionnellement moins nombreux à tirer un profit financier suite à une mobilité, et sont même plus nombreux en proportion à risquer au contraire une perte de salaire. Cela est en partie lié à des mobilités professionnelles davantage subies, et aussi à la nature du contrat de travail (plus précaire).

Troisième constat : les effets de la mobilité professionnelle sur le type de contrat de travail (intérim/CDD/CDI, temps partiel/temps plein) **montrent que l'accès au contrat durable reste difficile** : seulement 1/4 des personnes en CDD qui ont connu une mobilité professionnelle ont accédé à un CDI. Environ la moitié des personnes qui étaient à temps partiel et ont changé d'emploi ont obtenu un poste à temps complet. Dans l'autre sens (passage du temps complet au temps partiel) il y a proportionnellement davantage de femmes, afin de concilier vie professionnelle et personnelle, ou de façon subie.

Par secteurs d'activité, la mobilité apparaît plus importante dans les activités de service administratif et de soutien aux entreprises (dont l'intérim), dans les « autres activités de service », l'hébergement et la restauration, les activités financières ou les IAA. Elle est plus faible dans l'administration, l'enseignement et la santé, la construction ou encore le transport.

Graphique 2

Si près de la moitié des salariés changent d'établissement en gardant le même métier, les ONQ* et les employés de services (hôtels, restauration...) changent plus souvent, à la fois d'établissement et de métier

* ONQ : Ouvriers non qualifiés

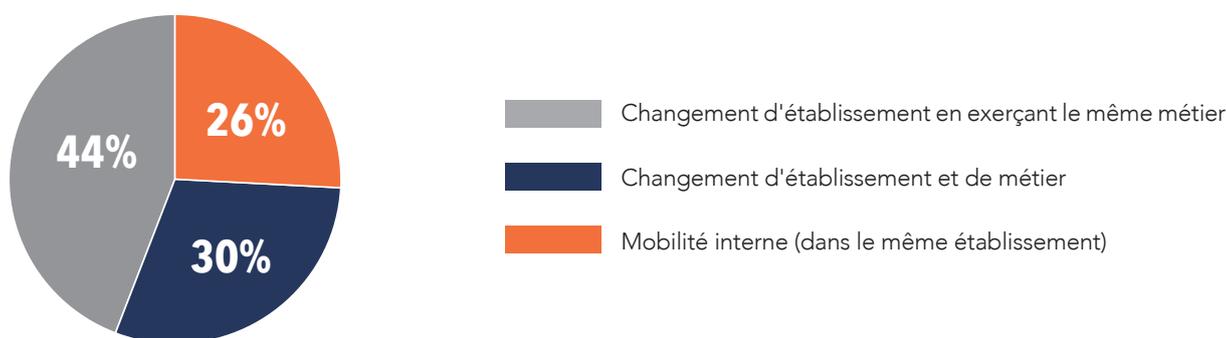
38%

des ONQ bretons ont changé d'emploi dans l'année

15%

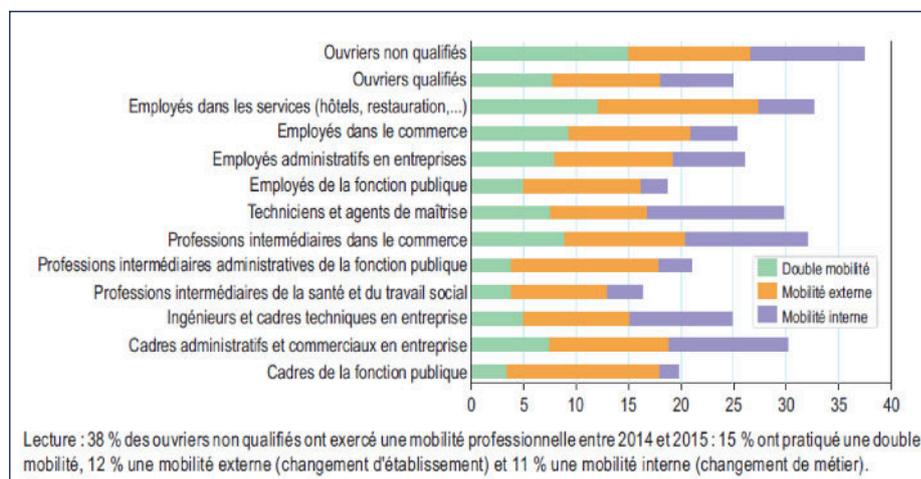
des ONQ bretons ont changé à la fois d'établissement et d'emploi

1 3 types de mobilités (salariés Bretons) entre 2014 et 2015



Source : « Entre 2014 et 2015, la mobilité professionnelle a concerné un quart des salariés bretons ». INSEE Analyses Bretagne n°77, novembre 2018.

2 Les types de mobilité par profession



Source : INSEE – DADS 2015

Parmi les salariés bretons qui ont connu une mobilité entre 2014 et 2015, il s'agissait pour 44% d'entre eux d'une mobilité externe (changement d'établissement) en conservant le même métier ; pour 30% d'un changement à la fois d'établissement et de métier ; et pour 26% d'une mobilité interne (changement de métier dans le même établissement). **Graphique 1**

Les ouvriers non qualifiés sont ceux qui changent le plus de poste (38% ont connu une mobilité professionnelle entre 2014 et 2015). Surtout, ils sont les plus nombreux à changer à la fois d'établissement et de métier (15% d'entre eux). Les employés

de services (hôtels, restauration...) sont 32% à avoir changé de poste, et pratiquent davantage la mobilité externe (15%), de même que les professions intermédiaires et cadres de la fonction publique. La mobilité interne est la plus élevée parmi les techniciens et agents de maîtrise, les professions intermédiaires du commerce ou les cadres administratifs et commerciaux en entreprise. **Graphique 2**

Pour aller plus loin voir l'étude complète de l'INSEE : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3647073>

Les conditions d'emploi (contrats, temps de travail)

Davantage de salariés en contrat court, intérim, et temps partiel par rapport à la moyenne nationale

Part des actifs en emploi en contrat à durée déterminée ou intérim (2015)

11%

Bretagne

10%

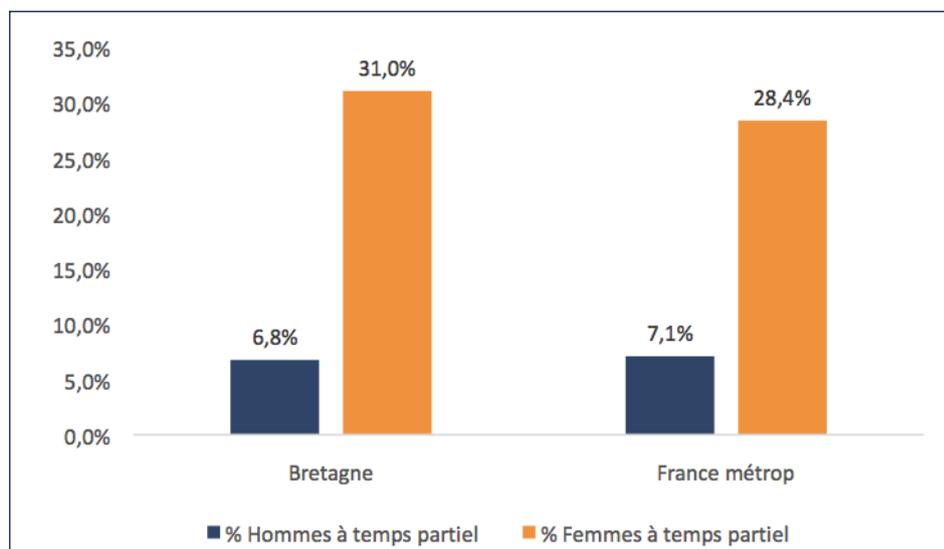
France

1 Statut et conditions d'emploi

		2015	
		Bretagne	France
Salariés	Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	73,0%	75,0%
	Contrats à durée déterminée	9,3%	8,4%
	Intérim	1,9%	1,6%
	Emplois aidés	0,9%	0,9%
	Apprentissage - Stage	2,2%	2,3%
Non-salariés	Indépendants	7,4%	6,9%
	Employeurs	5,4%	4,7%
	Aides familiaux	0,1%	0,1%

Source : INSEE – RP 2015 – Traitement GREF Bretagne

2 Part des salariés à temps partiel par sexe en 2015



Source : INSEE – RP 2015 – Traitement GREF Bretagne

La région compte une proportion de salariés en **contrats à durée déterminée et intérim** et de salariés à **temps partiel** un peu **plus élevée**, particulièrement pour les femmes.

Une **précarisation des formes d'emploi** s'observe, en Bretagne comme partout en France. Ainsi, la part des salariés en contrats à durée déterminée est en progression, et près

de 9 embauches sur 10 sont aujourd'hui en CDD (cf. « Marché du travail »).

Cela induit davantage de trajectoires professionnelles marquées par l'alternance entre les situations d'emploi et de chômage, avec, pour les personnes au chômage qui retrouvent un emploi, une reprise de poste en CDD ou en mission d'intérim pour 68% d'entre elles, contre 32% en CDI.

Les métiers exercés (domaines et familles professionnelles)

Une concentration de l'emploi dans certains domaines professionnels

6 domaines professionnels regroupent chacun

+ de 100 000 actifs

L'emploi par grand domaine professionnel

	2015	Part dans l'emploi	Évol. 2010-2015 en volume.	Évol. 2010-2015 (%)
Santé, action sociale, culturelle et sportive	149 000	11%	14 330	11%
Services aux particuliers et aux collectivités	140 000	11%	6 480	5%
Commerce	134 000	10%	-680	-1%
Administration publique, professions juridiques, armée et police	117 000	9%	-2 660	-2%
Gestion, administration des entreprises	113 000	9%	-790	-1%
Bâtiment, travaux publics	104 000	8%	-6 250	-6%
Transports, logistique et tourisme	92 000	7%	-780	-1%
Agriculture, marine, pêche	72 000	5%	-3 770	-5%
Hôtellerie, restauration, alimentation	69 000	5%	-460	-1%
Enseignement, formation	62 000	5%	-530	-1%
Industries de process	54 000	4%	-1 360	-2%
Maintenance	46 000	3%	190	0%
Mécanique, travail des métaux	34 000	3%	-3 700	-10%
Banque et assurances	31 000	2%	490	2%
Informatique et télécommunications	22 000	2%	2 370	12%
Communication, information, art et spectacle	21 000	2%	1 310	7%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	14 000	1%	-1 900	-12%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	12 000	1%	1 030	9%
Études et recherche	12 000	1%	490	4%
Électricité, Électronique	9 000	1%	-960	-9%
Artisanat*	7 000	1%	-1 290	-16%
Politique, religion	1 000	0%	140	14%
Total général	1 314 000	100%	1 690	0,10%

* L'artisanat est diffus dans de nombreux domaines professionnels (environ 90 000 actifs sont dans la catégorie socioprofessionnelle « artisan, commerçant ou chef d'entreprise »).

Source : INSEE – RP 2010 et 2015 – Traitement GREF Bretagne

En Bretagne, 6 domaines professionnels représentent près de 60% de l'emploi total, ils recouvrent majoritairement des emplois de services, mais aussi du BTP, et des métiers transversaux (gestion, administration des entreprises). D'autres domaines, bien qu'ils représentent moins d'emplois, sont plus spécifiques en Bretagne (graphique suivant p. 28).

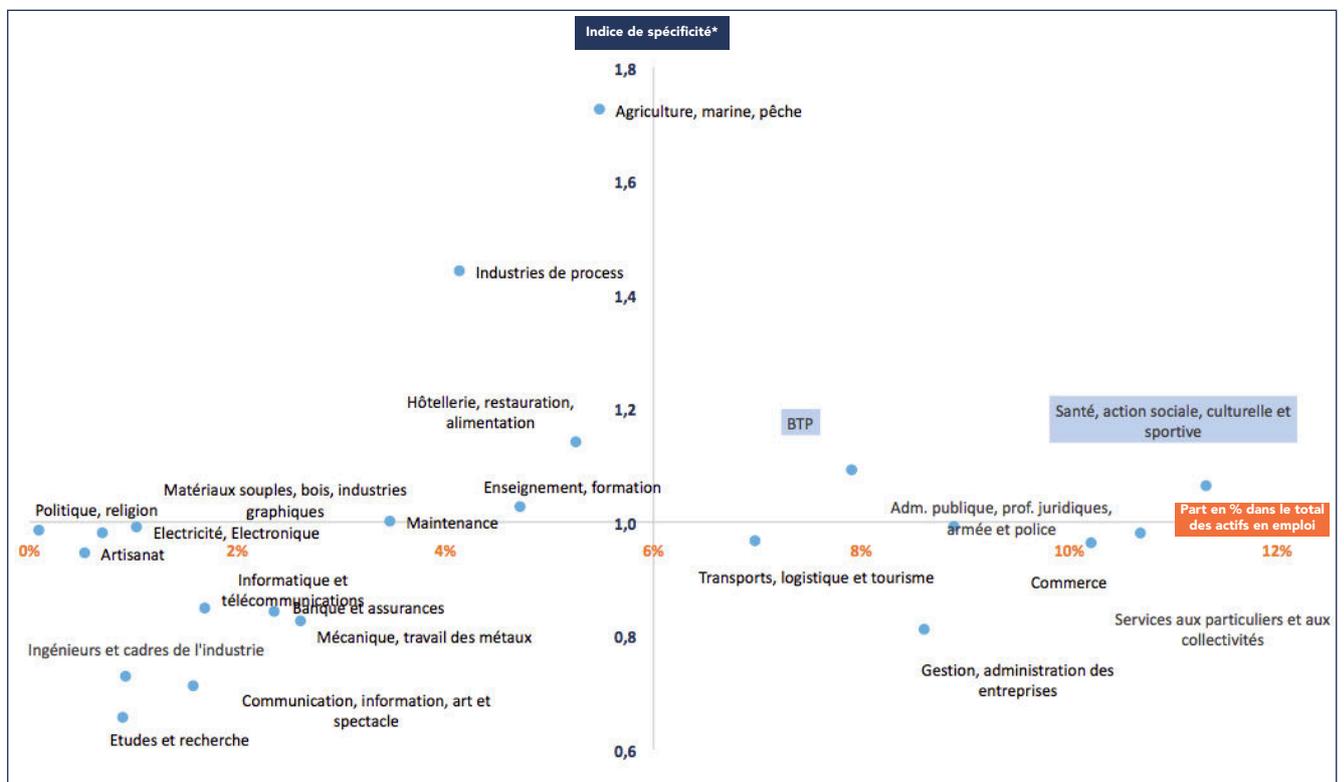
En évolution, le nombre de créations nettes d'emplois a été très faible entre 2010 et 2015 (moins de 2 000 au niveau régional, pour 1,3 millions d'emplois), mais avec des varia-

tions selon les domaines professionnels. Certains domaines sont en fort développement (+9% à +10% entre 2010 et 2015) : **Informatique et télécommunications, santé et action sociale, ingénieurs et cadres de l'industrie.**

D'autres voient leurs effectifs se contracter (**BTP, mécanique et travail des métaux, administration publique, industries de process**) mais le retournement de conjoncture récent dans certains secteurs (bâtiment) relativise ces tendances.

Les métiers de l'agriculture et de la pêche, des industries de process, de l'hôtellerie-restauration ou du BTP, très présents en Bretagne

Les domaines professionnels les plus représentés et les plus spécifiques en Bretagne en 2015



* Indice de spécificité : part du domaine dans l'emploi régional / part du domaine dans l'emploi national (France métropolitaine).
 Guide de lecture : l'indice de spécificité du domaine Agriculture, marine pêche est égal à 1,7. La part de ce domaine est 1,7 fois plus importante en Bretagne qu'en France métropolitaine.

Source : INSEE – RP 2015 – Traitement GREF Bretagne

Certains domaines professionnels sont relativement spécifiques en Bretagne (agriculture, pêche), industries de process (en lien avec les IAA notamment), mais ils ne représentent chacun que 4 à 5% des actifs en emploi aujourd'hui. Dans les métiers qui représentent un poids plus élevé des effectifs, les

métiers de la santé et l'action sociale, ainsi que le BTP, sont un peu plus représentés en Bretagne. Les services aux particuliers et aux collectivités, ainsi que le commerce, ou encore l'administration publique, s'ils représentent une part significative des emplois, ne sont pas spécifiques à la Bretagne.

Des évolutions d'emplois contrastées selon les métiers et niveaux de qualification

	2010-2015
Aides-soignants et assimilés*	+5 000 actifs +15%
Agents d'entretien	+6 500 actifs +12%
Agriculteurs, éleveurs	-3 700 actifs -8%
Employés adm. de la fonction pub.	-5 800 actifs -13%

* Cette famille recouvre aussi les auxiliaires de puériculture, les aides médico-psychologiques et les assistants dentaires, médicaux ou vétérinaires.

Les principaux métiers exercés en Bretagne (parmi 87 familles professionnelles)

	Bretagne			France métrop.
	2015	Évol. 2010-2015 en volume	Évol. 2010-2015 en %	Évol. 2010-2015 en %
Agents d'entretien	62 200	6 500	12%	11%
Enseignants	53 300	-1 800	-3%	-3%
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	43 900	-3 700	-8%	-7%
Conducteurs de véhicules	43 900	-300	-1%	0%
Vendeurs	41 500	-1 300	-3%	-2%
Aides-soignants	38 400	5 000	15%	13%
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	38 300	-5 800	-13%	-11%
Infirmiers, sages-femmes	34 500	3 100	10%	10%
Attachés commerciaux et représentants	31 700	700	2%	0%
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	28 900	-1 700	-5%	-4%
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	28 800	500	2%	0%
Aides à domicile et aides ménagères	27 700	2 000	8%	4%
Ouvriers non qualifiés des industries de process	27 100	-3 700	-12%	-13%
Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	26 100	1 500	6%	9%
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	24 800	1 900	8%	5%
Armée, police, pompiers	23 900	-1 000	-4%	-6%
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	23 400	2 200	10%	11%
Assistantes maternelles	23 000	-600	-2%	1%
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	22 400	2 200	11%	4%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	22 300	2 500	13%	8%
Total général (y c autres familles prof.)	1 314 000	1 700	0,1%	0%

Source : INSEE – RP 2010 et 2015 – Traitement GREF Bretagne

20 métiers sur 87 (familles professionnelles ou FAP) représentent environ la moitié des effectifs en emploi.

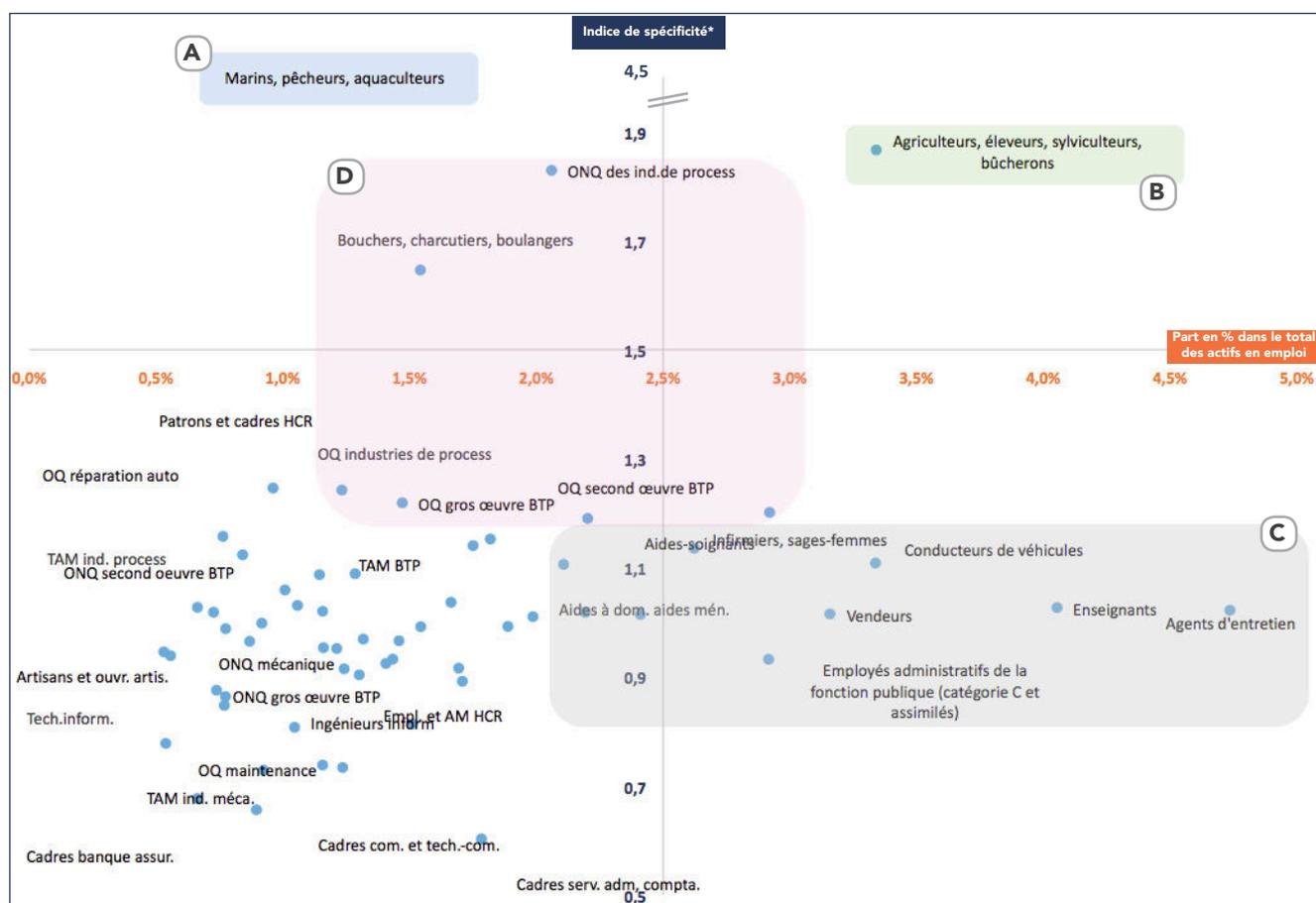
Au sein d'une tendance générale à l'élévation des emplois qualifiés au détriment des emplois peu qualifiés, des évolutions divergentes sont observées :

- un **dynamisme de certains métiers faiblement qualifiés** en lien avec **l'aide à la personne, l'entretien (propreté)** ;
- une croissance soutenue des emplois de **personnels soignants (aides soignants, infirmiers)** ;
- un **repli de professions intermédiaires du tertiaire non-marchand** (enseignants) et **d'employés faiblement**

qualifiés de la fonction publique (partiellement compensé par la progression des emplois de catégories A et B) ;

- une **diminution des effectifs de vendeurs, au profit des attachés commerciaux** et représentants ;
- le **recul des ONQ des industries de process**, du fait des restructurations dans l'industrie automobile et les IAA notamment ;
- un relatif **dynamisme de professions intermédiaires ou supérieures** (professions intermédiaires et cadres de la fonction publique ; cadres des services administratifs, comptables et financiers, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance).

Les familles professionnelles (87 postes) les plus représentées et les plus spécifiques en Bretagne en 2015



* Indice de spécificité : part de la famille professionnelle (FAP) dans l'emploi régional / part de la famille professionnelle dans l'emploi national (France métropolitaine).

Guide de lecture : l'indice de spécificité de la famille professionnelle marins, pêcheurs, aquaculteurs est égal à 4,5. La part de cette FAP est 4,5 fois plus importante en Bretagne qu'en France métropolitaine.

Source : INSEE – RP 2015 – Traitement GREF Bretagne

La famille des marins pêcheurs (A), de loin la plus spécifique en Bretagne, représente seulement 0,6% de l'emploi régional en 2015. Parmi les familles qui représentent une part plus élevée (> 3%) de l'emploi total en Bretagne, seule celle des agriculteurs (B) apparaît relativement spécifique. Les autres FAP importantes (C) telles que les agents d'entretien, les

enseignants, les vendeurs, etc., représentent à peu près la même part de l'emploi en Bretagne et en France métropolitaine. D'autres professions (D) représentent des volumes d'emploi plus faibles (entre 1,5 et 2,5% de l'emploi régional) mais sont plus spécifiques. Ce sont notamment des métiers liés aux IAA ou au BTP.

Un vieillissement relatif des actifs de certains domaines professionnels : enseignement, administration publique, gestion administrative, banque et assurance.

Hôtellerie, restauration, alimentation

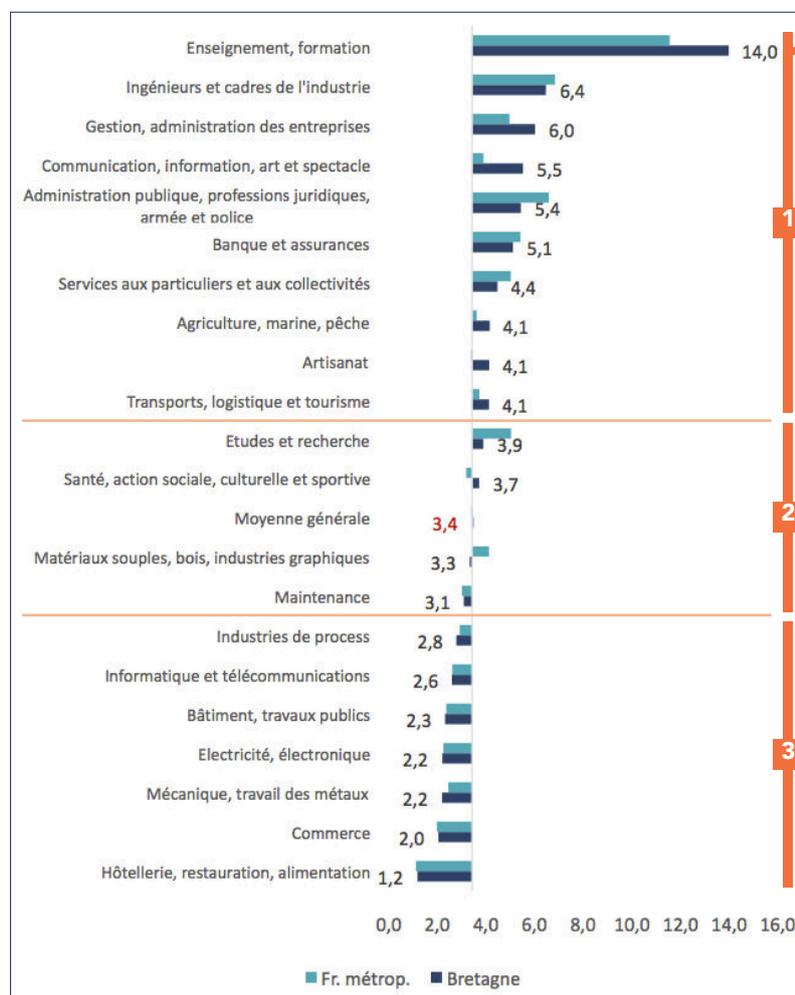
1 Actif en emploi de 50 ans ou plus pour **1** Actif en emploi de moins de 25 ans

Enseignement, formation

14 Actif en emploi de 50 ans ou plus pour **1** Actif en emploi de moins de 25 ans

Nombre d'actifs en emploi âgés de 50 ans ou plus pour 1 actif en emploi âgé de moins de 25 ans (par domaine professionnel) en 2015

3 groupes de domaines professionnels se distinguent dans les rapports intergénérationnels :



1. Domaines comptant proportionnellement beaucoup de seniors dans leurs effectifs. Y figurent des familles professionnelles dans lesquelles les volumes de recrutement ont eu tendance à diminuer, avec moins de renouvellement de la main-d'œuvre (administration publique, enseignement, certains métiers administratifs et de gestion, ceux de la banque et de l'assurance). Certains métiers seront confrontés à des enjeux spécifiques, de renouvellement des actifs, d'usure professionnelle liée à la pénibilité de certaines activités (par exemple dans les services aux particuliers ou encore les IAA) et d'aménagement des secondes parties de carrière. S'y ajoute, dans l'agriculture, la pêche et l'artisanat, des enjeux forts en termes de transmission et reprise d'entreprises.

2. Domaines se rapprochant de la moyenne générale.

3. Domaines comptabilisant une part relativement élevée de jeunes par rapport aux « seniors ». Il s'agit notamment des métiers où l'alternance est une voie d'entrée (hôtellerie-restauration, commerce, bâtiment), de certains métiers industriels accessibles en début de carrière dans lesquels la part des ONQ est importante (mécanique, industries de process...), ou bien des métiers qui comptent traditionnellement moins d'actifs de plus de 50 ans et génèrent davantage de renouvellements de leurs effectifs (informatique) avec l'embauche notamment de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Dans ces métiers, les enjeux d'accueil, d'intégration et de fidélisation des primo entrants sont importants.

Source : INSEE – RP 2010 et 2015 – Traitement GREF Bretagne

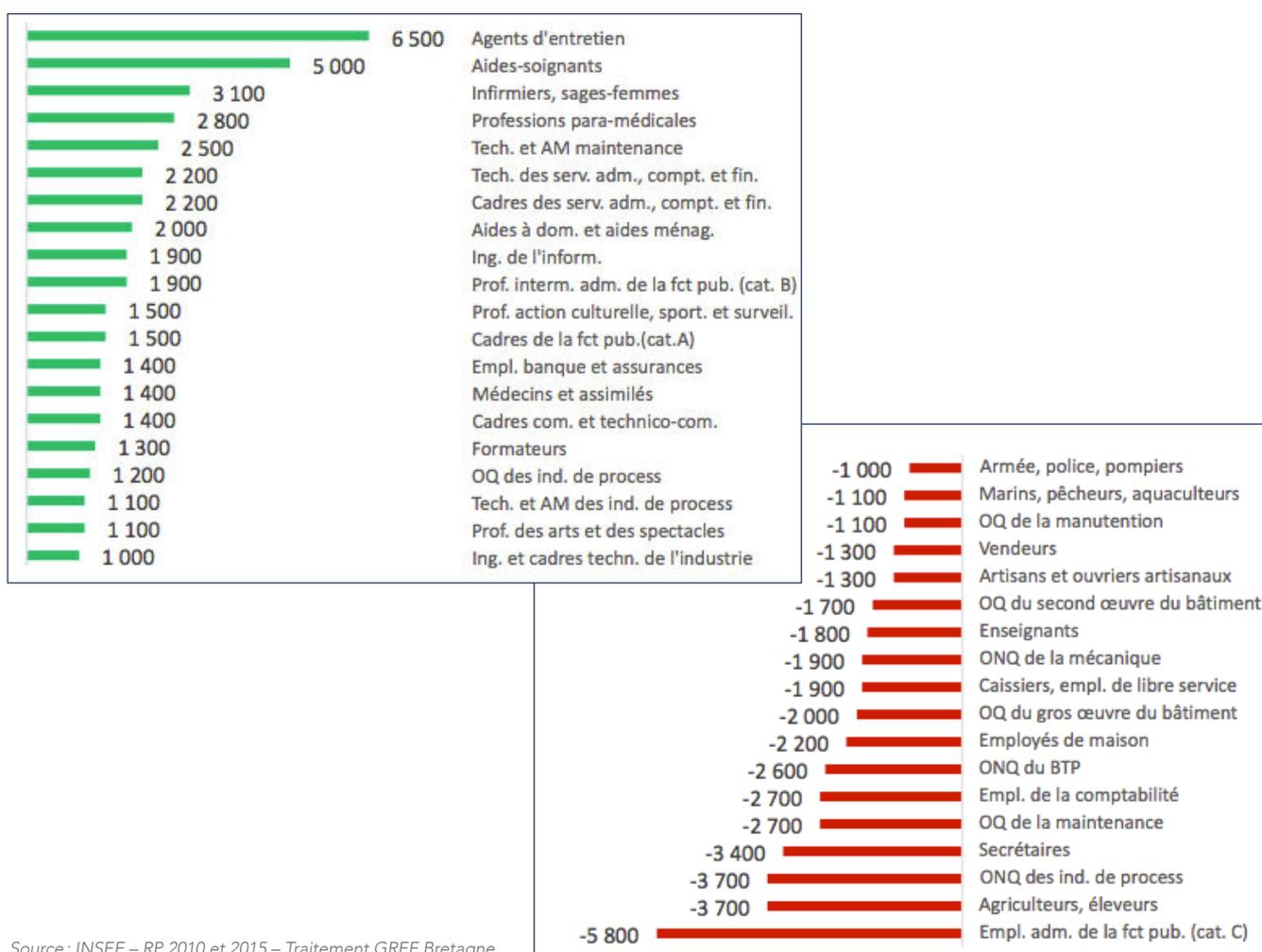
Pour en savoir plus :

Une étude réalisée en 2015 par l'INSEE et le GREF Bretagne identifiait une dizaine de professions (FAP) avec un enjeu fort de renouvellement et sept autres avec un enjeu de reconversion. Lien : http://bretagne.directe.gouv.fr/sites/bretagne.directe.gouv.fr/IMG/pdf/renouvellement_ou_reconversion.pdf

Des créations nettes d'emplois plus nombreuses dans les professions soignantes, paramédicales, de l'aide à la personne, de la propreté.

Les employés administratifs de la fonction publique, les agriculteurs, et certains métiers industriels ou administratifs faiblement qualifiés confrontés aux plus fortes baisses.

Les créations et suppressions d'emplois en volume (2010-2015) dans les principales familles professionnelles



Source : INSEE – RP 2010 et 2015 – Traitement GREF Bretagne

Les emplois en forte progression, en Bretagne comme en France, sont d'abord des emplois faiblement qualifiés dans la **propreté** ou **l'aide à la personne** ; des emplois de personnels **soignants** ou **paramédicaux** ; des professions intermédiaires de **techniciens, agents de maîtrise (administratifs, maintenance)**, et des emplois d'**ingénieurs (informatique) et cadres**.

La Bretagne se trouve confrontée à la **baisse tendancielle des emplois de l'agriculture** (- 4700 agriculteurs ou éleveurs indépendants, alors que les emplois salariés sont eux

en légère progression), et à des restructurations industrielles qui touchent d'abord les **ONQ des industries de process** (notamment une perte de -2500 emplois d'ONQ des IAA), ainsi que certains **OQ de la maintenance** (notamment - 1 100 OQ en mécanique, - 1 000 OQ polyvalents d'entretien du bâtiment).

Dans la **construction**, la période 2010-2015 a été marquée par des **pertes d'emplois importantes d'ONQ** et à un degré moindre d'OQ. Cette évolution est cependant à relativiser au regard de la reprise conjoncturelle constatée fin 2017.

Zoom sur les métiers transversaux

Une première approche
des métiers transversaux :
35 familles professionnelles
couvrant des fonctions support
dans les entreprises

20%

Des actifs en emploi occupent
des métiers transversaux
en Bretagne (2014)

Actifs en emploi dans les familles professionnelles de métiers transversaux (225 postes) en 2014

Familles professionnelles (classée selon la valeur de l'indice IHH ⁽¹⁾ par ordre croissant)	Nombre d'actifs en emploi (2014)	Nombre de secteurs dans lesquels la FAP est présente (sur 88)	Poids du secteur dominant
Secrétaires de direction	5 800	77	6%
Cadres des ressources humaines et du recrutement	3 300	67	9%
Agents administratifs divers	16 200	79	8%
Assistants de communication	1 400	60	11%
Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	2 400	69	12%
Employés des services divers	7 300	67	13%
Techniciens des services administratifs	14 100	75	12%
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	18 600	80	11%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	12 100	77	11%
Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	3 500	64	17%
Dirigeants de petites et moyennes entreprises	8 300	70	17%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	5 900	72	15%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	5 500	65	15%
Autres ouvriers qualifiés de type industriel	1 300	54	19%
Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de com. visuelle	3 500	61	17%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	8 100	70	13%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	3 800	54	17%
Secrétaires bureautiques et assimilés	17 800	79	19%
Techniciens en mécanique et travail des métaux	4 500	57	12%
Employés de la comptabilité	15 600	78	20%
Techniciens des services comptables et financiers	7 400	73	23%
Professions intermédiaires commerciales	3 900	67	20%
Techniciens d'étude et de développement en informatique	2 700	60	26%
Techniciens en électricité et en électronique	4 300	63	18%
Artisans et ouvriers qualifiés divers de type artisanal	2 600	58	20%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	10 600	66	24%
Techniciens experts	8 200	71	25%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	16 100	73	21%
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	15 800	69	23%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	11 300	66	22%
Agents d'accueil et d'information	3 500	64	29%
Responsables logistiques (non-cadres)	2 900	58	27%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	4 200	64	29%
Techniciens de prod., d'expl., d'inst., de maint., support et services aux utilisateurs en informatique	4 600	63	29%
Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	7 200	71	31%
Total des 35 « métiers transversaux » : 264 100 (20% du total des actifs en emploi)			

Source : INSEE – RP 2014 – Traitement GREF Bretagne

(1) IHH : Indice d'Herfindal-Hirschman. Plus l'indice est faible, plus la FAP est transversale.

Définitions et méthodologie

Les métiers transversaux sont des métiers (au sens ici des familles professionnelles en 225 postes) qui s'exercent au sein d'un grand nombre de secteurs. Certains métiers sont transversaux du fait de leur appartenance à des fonctions support dans les entreprises, par opposition à des fonctions « cœur » de métier. Mais certains métiers relevant des fonctions « cœur de métier » s'exercent également dans un grand nombre de secteurs d'activité.

Une liste de 35 métiers a été obtenue en appliquant certains seuils statistiques : IHH ⁽¹⁾ inférieur au 1^{er} quartile (<0,09) et nombre de secteurs > au 3^e quartile de la distribution (présence de la FAP dans plus de 53 secteurs).

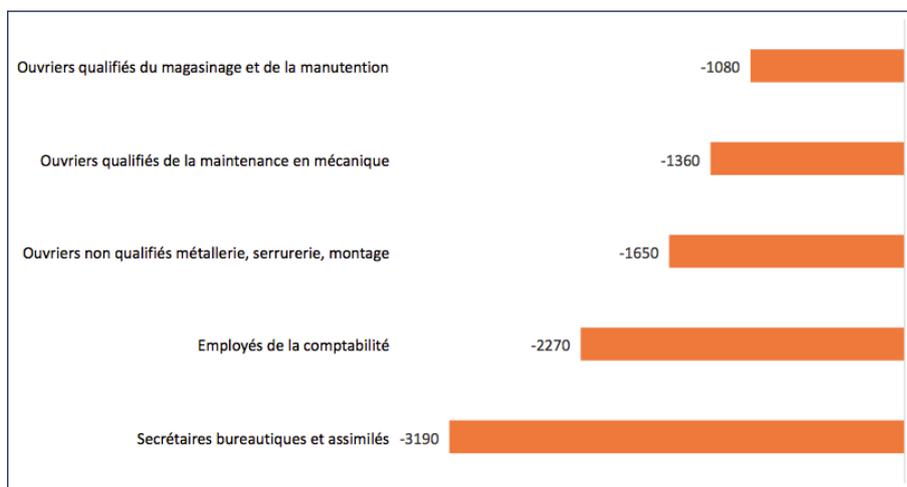
Globalement, les métiers transversaux sont, soit des métiers de type administratif ou de gestion qui sont présents dans la plupart des secteurs d'activité à différents niveaux de qualification (employés, techniciens et AM, cadres), soit des métiers plus typiques d'activités industrielles, du transport ou de la logistique, ou enfin des fonctions « support ». Les fonctions d'ingénieurs et cadres (9 métiers sur 35) sont relativement présentes. Parmi les métiers les plus transversaux, les secrétaires de direction sont présentes dans 77 secteurs (sur 88). Le 1^{er} secteur employeur ne représente que 6% de l'emploi total dans ce métier. D'autres métiers sont présents dans un nombre de secteurs un peu moins important (50 à 60), le premier secteur employeur pouvant représenter jusqu'à près du tiers de l'emploi total du métier (à l'instar des cadres commerciaux).

Des effectifs en croissance dans la majorité des métiers transversaux

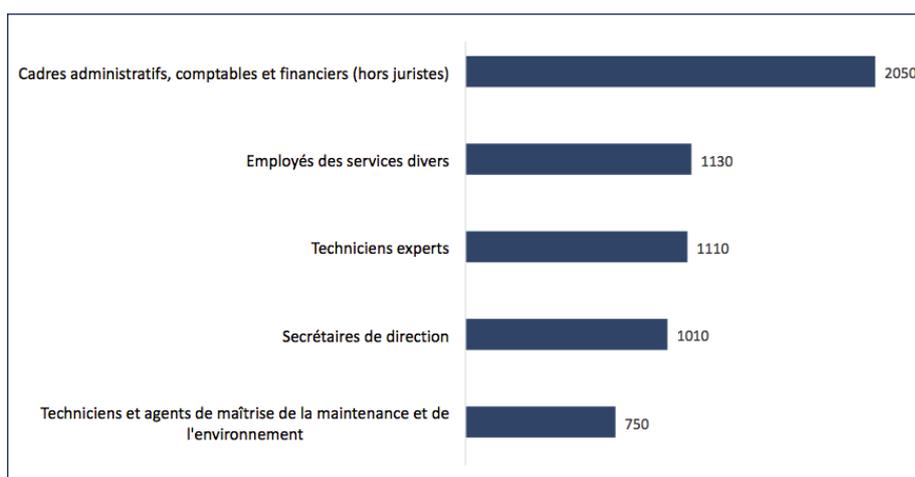
"Top 5" des créations nettes d'emplois dans les métiers transversaux (2009-2014)

1. Cadres adm., compt., fin.	+ 2 000
2. Employés des services divers	+ 1 100
3. Techniciens experts	+ 1 100
4. Secrétaires de direction	+ 1 000
5. Tech. et AM maintenance	+ 750

1 Métiers transversaux : les 5 plus fortes baisses du nombre d'actifs (2009-2014)



2 Métiers transversaux : les 5 plus fortes hausses du nombre d'actifs (2009-2014)



Source : INSEE – RP 2010 et 2015 – Traitement GREF Bretagne

Certains métiers transversaux voient leurs effectifs fortement progresser, notamment parmi les **cadres** et les **professions intermédiaires** ou **techniciens**.

D'autres subissent des pertes nettes d'effectifs. Ce sont surtout des emplois de faibles niveaux de qualification, notamment des emplois industriels (**OQ magasinage et manutention**, **QQ de la maintenance en mécanique**,

ONQ métallurgie) mais aussi des emplois tertiaires (**employés de la comptabilité**, **secrétaires**).

Les métiers faiblement qualifiés confrontés à des restructurations industrielles, à la concurrence liée à l'automatisation ou à la robotisation, au développement des progrès de la digitalisation, du numérique, voire demain à l'intelligence artificielle, apparaissent comme les plus exposés.

Prospective des besoins en emplois et qualifications à l'horizon 2022

Pour la plupart des métiers, l'essentiel des postes à pourvoir à l'horizon 2022 proviendra du remplacement des départs en fin de carrière

Pour les 5 métiers qui généreront le plus fort volume de postes à pourvoir d'ici 2022 :

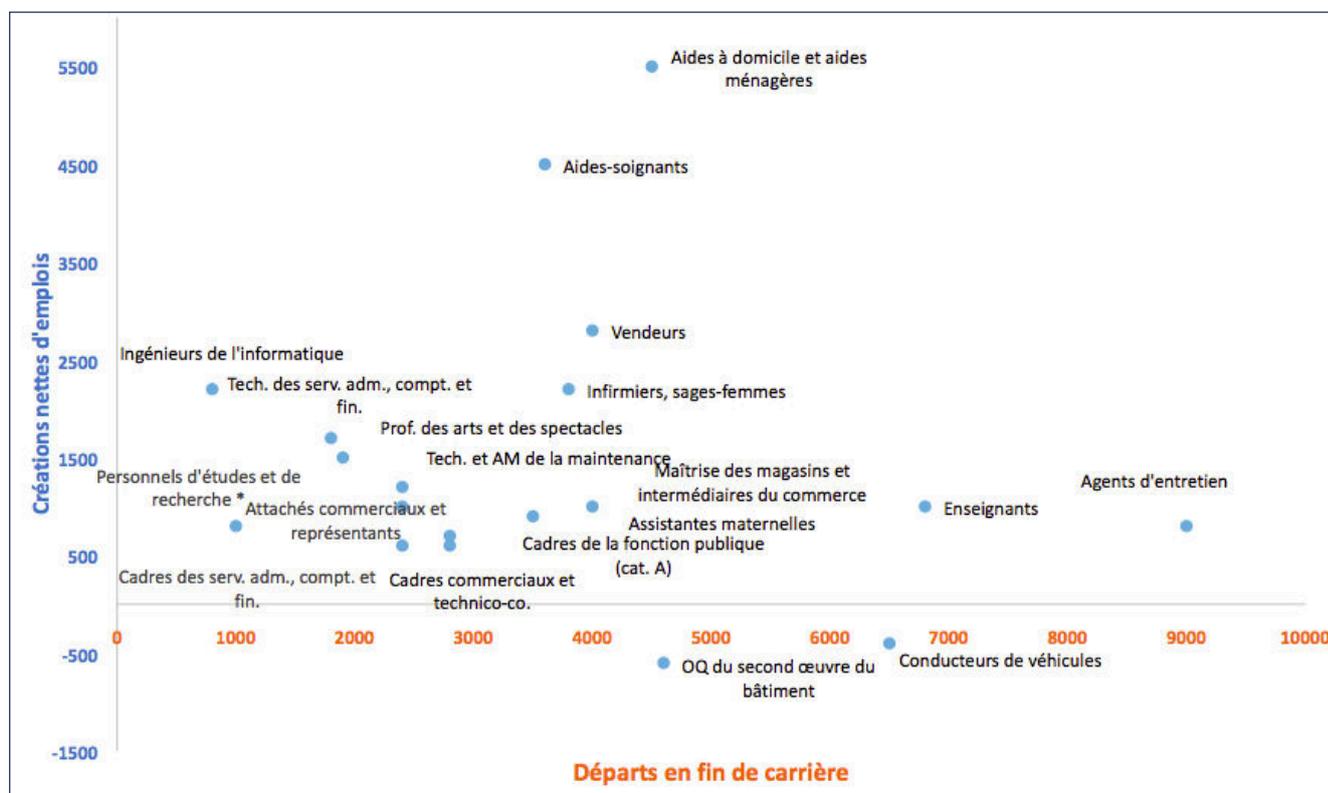
2/3
des besoins

Proviendront des remplacements des départs en retraite

1/3
des besoins

Proviendront des créations nettes de postes

Projection de postes à pourvoir : départs en fin de carrière et créations nettes d'emploi (2018-2022) des principaux métiers en volume en Bretagne



Note de lecture : pour les aides soignants, environ 8100 postes à pourvoir entre 2018 et 2022, dont 3600 liés aux départs en retraites et 4500 liés aux créations nettes de postes, sous réserve du remplacement intégral des départs à la retraite.

Source : DARES – Traitement GREF Bretagne

Tous métiers confondus, la part des besoins liés aux remplacements des départs est plus importante (**environ 75% du total**).

Concernant la répartition des postes à pourvoir, il y a **de forts écarts selon les métiers** :

- Certains métiers (vendeurs, aides-soignants, aides à domicile...) ont des structures d'âge relativement **jeunes** et auront une part plus élevée de créations nettes d'emplois (entre **40 et 60% du total des postes à pourvoir**).

- D'autres se caractérisent par une part plus importante de « **seniors** » dans leurs effectifs (enseignants, agents d'entretien) : dans ces métiers près de **90% des postes à pourvoir seront le fait des départs en fin de carrière**. Une partie de ces postes pourrait cependant ne pas être intégralement remplacée (enseignants dans la fonction publique).

Des travaux nationaux qui se déclineront au niveau régional, en concertation notamment avec les représentants des branches.

Glossaire

DADS

La déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la Sécurité sociale (Décret du 24 mars 1972) et des articles 87.240 et 241 de la loi 51-711 du 7 juin 1951 du code Général des Impôts.

Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, y compris les administrations et les établissements publics, fournissent annuellement et pour chaque établissement, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun, le montant des rémunérations salariales perçues.

Le champ des DADS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques (division 97-98 de la NAF rév. 2) et des activités extra-territoriales (division 99 de la NAF rév. 2).

Domaines professionnels et familles professionnelles

Les statistiques sur les métiers et les qualifications reposent sur la nomenclature des familles professionnelles (FAP), structurée en 3 niveaux emboîtés : 22 domaines professionnels, 87 familles professionnelles agrégées, 225 familles professionnelles détaillées. Cette nomenclature permet de comparer les données produites par Pôle emploi sur les métiers (offre/demande de travail), à partir du Répertoire opérationnel des métiers (ROME) et les données produites par la statistique publique à partir de la nomenclature des Professions et catégories socio-professionnelles (PCS). La nomenclature FAP est élaborée et entretenue par la Dares, en lien avec de nombreuses institutions (Afpas, Céreq, DGEFP, Direccte, Insee, MEN, Oref, Pôle emploi).

Emploi (au sens du recensement)

Les personnes employées au sens du recensement de la population sont celles ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement. Cet emploi est comptabilisé soit dans la commune de lieu de travail, soit dans la commune de résidence.

Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du BIT qui concerne toutes les personnes ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine donnée (appelée semaine de référence).

La notion d'emploi au sens du recensement est donc plutôt restrictive par rapport à celle au sens du BIT. Certaines personnes peuvent, en effet, ne pas considérer que des emplois occasionnels méritent déclaration au recensement. Néanmoins, certaines activités, principalement bénévoles, peuvent être déclarées au recensement de la population.

Niveaux de formation (Education Nationale)

- Niveau VI : sorties du premier cycle du second degré (6^e, 5^e, 4^e) et des formations préprofessionnelles en un an (CEP, CPPN, et CPA).
- Niveau Vbis : sorties de 3^e générale, de 4^e et 3^e technologiques et des classes du second cycle court avant l'année terminale.
- Niveau V : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.
- Niveau IV : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.
- Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.)
- Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

Population active

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

Population active en emploi

La population active ayant un emploi (ou occupée) regroupe l'ensemble des personnes qui ont un emploi.

Taux de chômage Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs).

On peut calculer un taux de chômage par âge en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge. De la même manière se calculent des taux de chômage par sexe, par PCS, par région, par nationalité, par niveau de diplôme...

Remarque : le taux de chômage diffère de la part du chômage qui, elle, mesure la proportion de chômeurs dans l'ensemble de la population.

DIRECTRICE DE PUBLICATION

Magalie BIBARD

RESPONSABLE DE PUBLICATION

Christine LEVESQUE

RÉDACTION

Philippe PASSEMARD

CHARGÉE DE PUBLICATION

Audrey BÉNIS

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES

Freepik

PUBLICATION

Mai 2019

GREF Bretagne



Technopole Atalante Champeaux
91, rue de Saint-Brieuc
35043 RENNES CEDEX

Tél. 02 99 54 79 00 - Fax 02 99 54 00 00
www.gref-bretagne.com



Contrat de plan
Etat-Région

