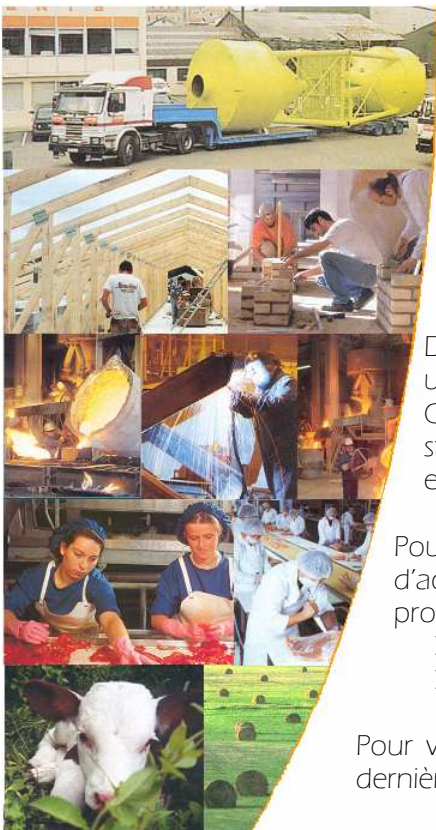


Diagnostic Territorial 2008 pour l'emploi et la formation

Zone d'emploi de Châteaubriant



Depuis 2006, les territoires des Pays de la Loire se sont organisés pour réaliser un diagnostic territorial sur l'emploi et la formation. Sur la zone d'emploi de Châteaubriant, ce sont ainsi une quinzaine de techniciens de différentes structures impliquées localement qui ont élaboré un diagnostic commun sur les enjeux des principaux groupes de métiers de la zone.

Pour 2008, au-delà d'une analyse globale du territoire et des enjeux par secteurs d'activité (pages 1 à 10), le groupe a souhaité approfondir son analyse sur deux problématiques :

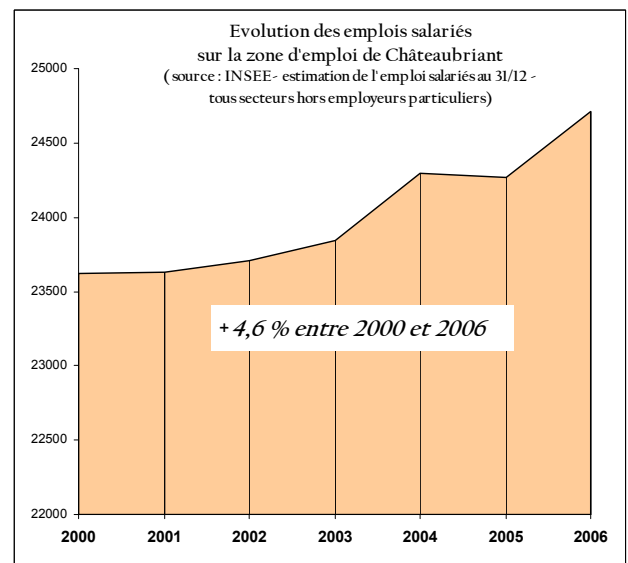
- l'adéquation entre emploi et formation dans le secteur agricole (page x)
- les freins à l'employabilité des publics les plus en difficulté (page x).

Pour vous aider dans votre lecture, n'hésitez pas à vous reporter au glossaire en dernière page.

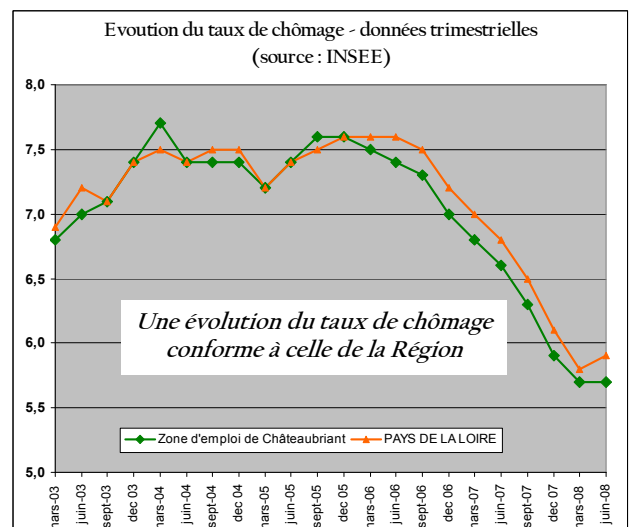
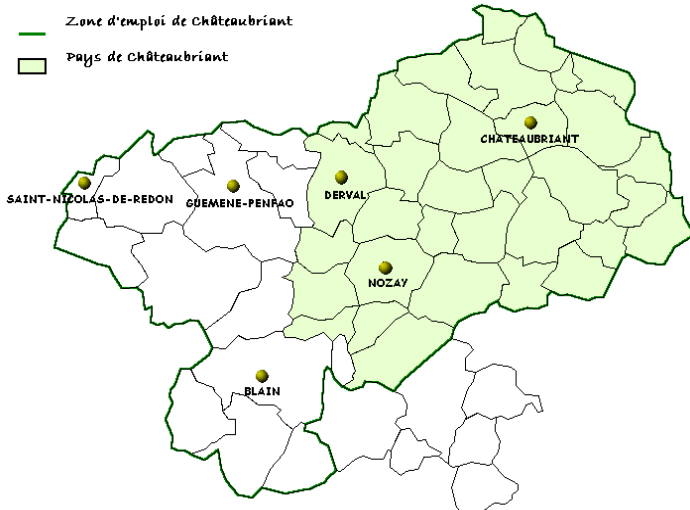
L'équipe locale de diagnostic

La zone d'emploi de Châteaubriant :

- 83 499 habitants (soit 2,59 % du territoire régional)
- source : INSEE / RGP 99 -
Remarque : population estimée en 2008 : 92 000 habitants
- 24 711 emplois salariés (soit 1,91 % des emplois de la région) - source : INSEE 2006 -
- 1 829 entreprises dont 84 % ont moins de 10 salariés
- source : ASSEDIC 2007 -
- 2 843 demandeurs d'emploi inscrits à fin juin 2008 en catégorie 1 et 6 (soit 2,5 % des demandeurs de la région) - source : DRTEFP -
- Un taux de chômage de 5,7 % à fin juin 2008 (5,9 % pour la région) contre 6,6 % à fin juin 2007 - source : INSEE -



Les différents zonages sur l'arrondissement de Châteaubriant



Les principaux secteurs d'activité du territoire et leur évolution

Secteur d'activité	Nombre d'actifs en emploi sur la zone d'emploi en 1999	Part du secteur dans le nombre d'actifs en emploi de la zone d'emploi	Part du secteur dans le nombre d'actifs en emploi de la région
Agriculture	3 928	16,5 %	8,1 %
Industrie	5 295	22,2 %	23,3 %
Construction	1 991	8,3 %	7,4 %
Tertiaire	12 633	53 %	61,1 %
TOTAL	23 847	100 %	100 %

La zone d'emploi de Châteaubriant se caractérise par un poids encore important du secteur agricole (16 % des actifs) alors que le tertiaire est moins représenté que sur l'ensemble de la Région.

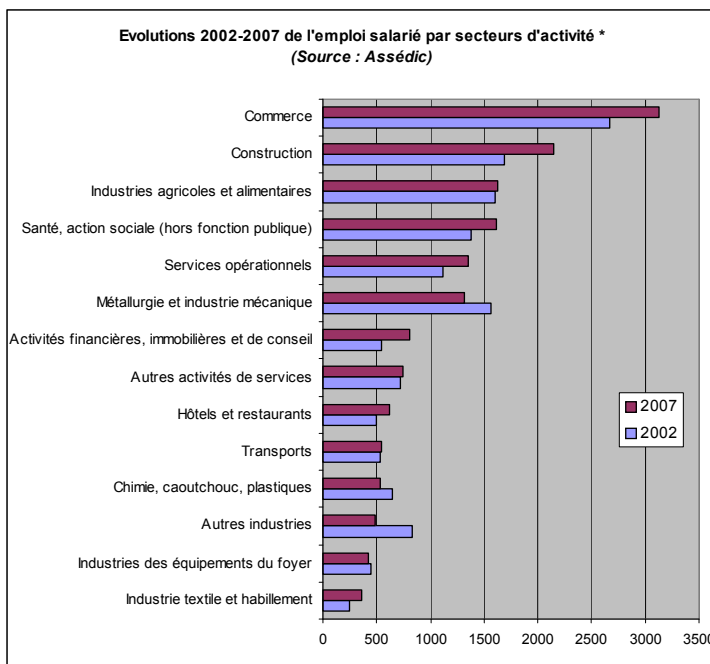
L'industrie locale est elle surtout concentrée sur l'agro-alimentaire et la métallurgie.

source : INSEE / RGP99 / actifs en emploi par NES4

Sur les 5 dernières années, l'emploi salarié hors agriculture et hors fonction publique est en hausse de 9 %. Cette croissance est surtout tirée par la construction (+27 %), le commerce de gros (+39 %) et de détail (+15 %) mais aussi l'intérim (+22 % dans les services opérationnels). **Pour l'agriculture, sur la même période, l'évolution du nombre d'emplois salariés est de x % (en attente de données).**

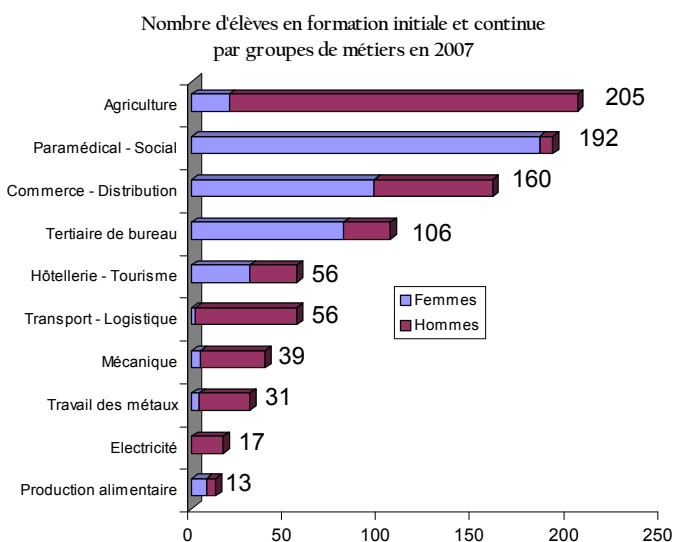
Le nombre d'emplois dans l'industrie a quant à lui baissé en 5 ans. Cette analyse est à nuancer puisque l'industrie est fortement utilisatrice de l'intérim. Par ailleurs, par rapport à 2006, le nombre de salariés dans l'industrie augmente en 2007 (+1 %), mis à part dans le domaine du textile/bijouterie.

Entre 2006 et 2007, plus globalement, l'emploi salarié a augmenté de 6 %, dont 3 % sur le seul secteur de l'intérim. Alors que le 1er semestre 2008 semblait rester dans la même tendance, le 2nd semestre laisse présager un ralentissement, voire un retournement de la situation économique.



* Emplois salariés hors fonction publique, hors agriculture et hors employeurs particuliers - les chiffres 2007 restent provisoires

L'appareil local de formation



Sources : RECTORAT, REGION, DRAF, DRAM, DRASS, AFPA, ASSEDIC, FONGECIF, hors CNASEA - Données par GFE

Le nombre d'élèves sortant de formation initiale sur la zone d'emploi est en baisse en 2007 (770 élèves contre 819 en 2006) alors que le nombre de demandeurs ayant bénéficié d'une formation continue est en hausse (105 formés en 2007 contre 43 en 2006).

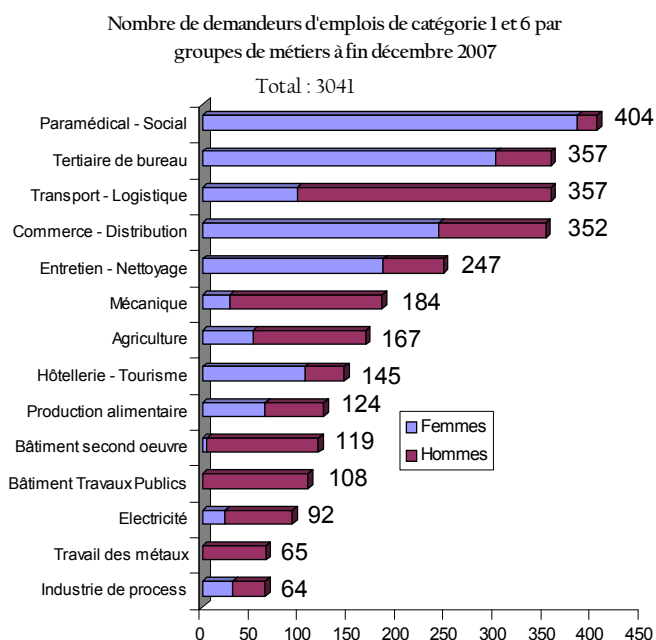
Les métiers de la Mécanique et du Travail des métaux devraient voir leurs effectifs augmenter dans les années à venir étant donnée d'une part la mise en place de contrats de professionnalisation à la rentrée 2007, et d'autre part l'amélioration de l'attractivité de certaines sections qui ont mieux recruté en juin 2008 que les années précédentes.

A noter l'absence de formation (tant initiale que continue) dans les métiers du bâtiment et des travaux publics. Cependant, suite aux conclusions du diagnostic 2007, des formations qualifiantes ont été mises en place en 2008 dans le secteur du bâtiment (chantier école de carreleur-maçon) et des travaux publics (conduite d'engins).

Formation initiale : Effectifs en dernière année de formation professionnelle et technologique (scolaire et apprentissage)

Formation continue de demandeurs d'emploi : Effectifs dans les stages ouverts au cours de l'année disponible, d'une durée > à 140 heures

Caractéristiques de la demande d'emploi



Source : ANPE (DRTEFP) - Données par GFE

Remarque : Sont uniquement pris en compte les groupes de métiers d'au moins 50 demandeurs d'emploi

Les évolutions récentes de population

Alors que l'INSEE prévoyait une baisse de population à horizon 2015, conformément aux mouvements de population constatés entre 1990 et 1999, les recensements récents (2004 à 2007) montrent que le territoire n'est actuellement plus dans la même dynamique.

En effet, ces premiers éléments montrent de fortes progressions de population au Sud du territoire (certaines communes ont plus que doublé leur nombre d'habitants depuis 1999). Le Nord quant à lui connaît des évolutions plus faibles, mais globalement positives.

En se basant sur ces recensements provisoires de l'INSEE, on peut estimer que la zone d'emploi compte a minima 92 000 habitants (contre 83 500 en 1999)

Pour en savoir plus : www.insee.fr, rubrique recensement

Le nombre de demandeurs d'emploi catégorie 1 et 6 sur la zone a diminué de 9,8 % entre décembre 2006 et décembre 2007 et de 1,7 % entre juin 2007 et juin 2008.

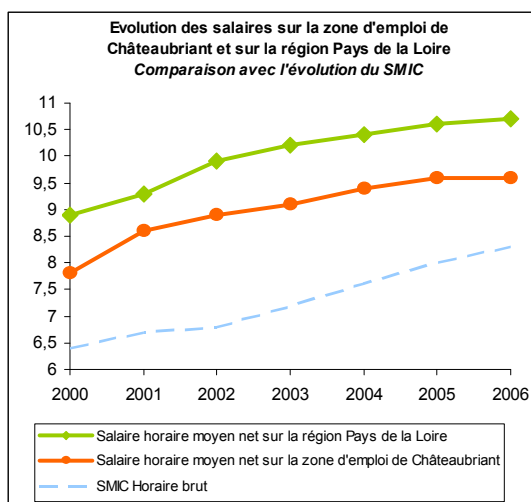
Les femmes représentent 54 % des demandeurs à fin décembre 2007. Mis à part pour le transport-logistique, les femmes sont très majoritaires dans les groupes de métiers comptant le plus de demandeurs d'emploi, ce qui traduit des difficultés d'insertion professionnelle plus importantes pour les femmes que pour les hommes sur la zone d'emploi.

Malgré un nombre certain de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 1 et 6 sur ces groupes de métiers, la mécanique/travail des métaux, le bâtiment/travaux publics ainsi que la cuisine/production alimentaire connaissent des difficultés de recrutement sur les métiers qualifiés. (sources : projets de recrutement - enquête BMO Assédic et taux de tension ANPE).

Les niveaux de salaire sur la zone d'emploi

Avec un taux horaire moyen net de 9,6 € en 2006, la zone d'emploi de Châteaubriant se situe très en deçà de la moyenne régionale (10,7 €).

Ces niveaux de salaires moindre localement se retrouvent dans la quasi-totalité des secteurs d'activité, y compris dans ceux qui connaissent de fortes difficultés de recrutement.



Source : INSEE/DADS

Positionnement de la zone d'emploi de Châteaubriant par rapport à la Région Pays de la Loire sur quelques indicateurs comparatifs

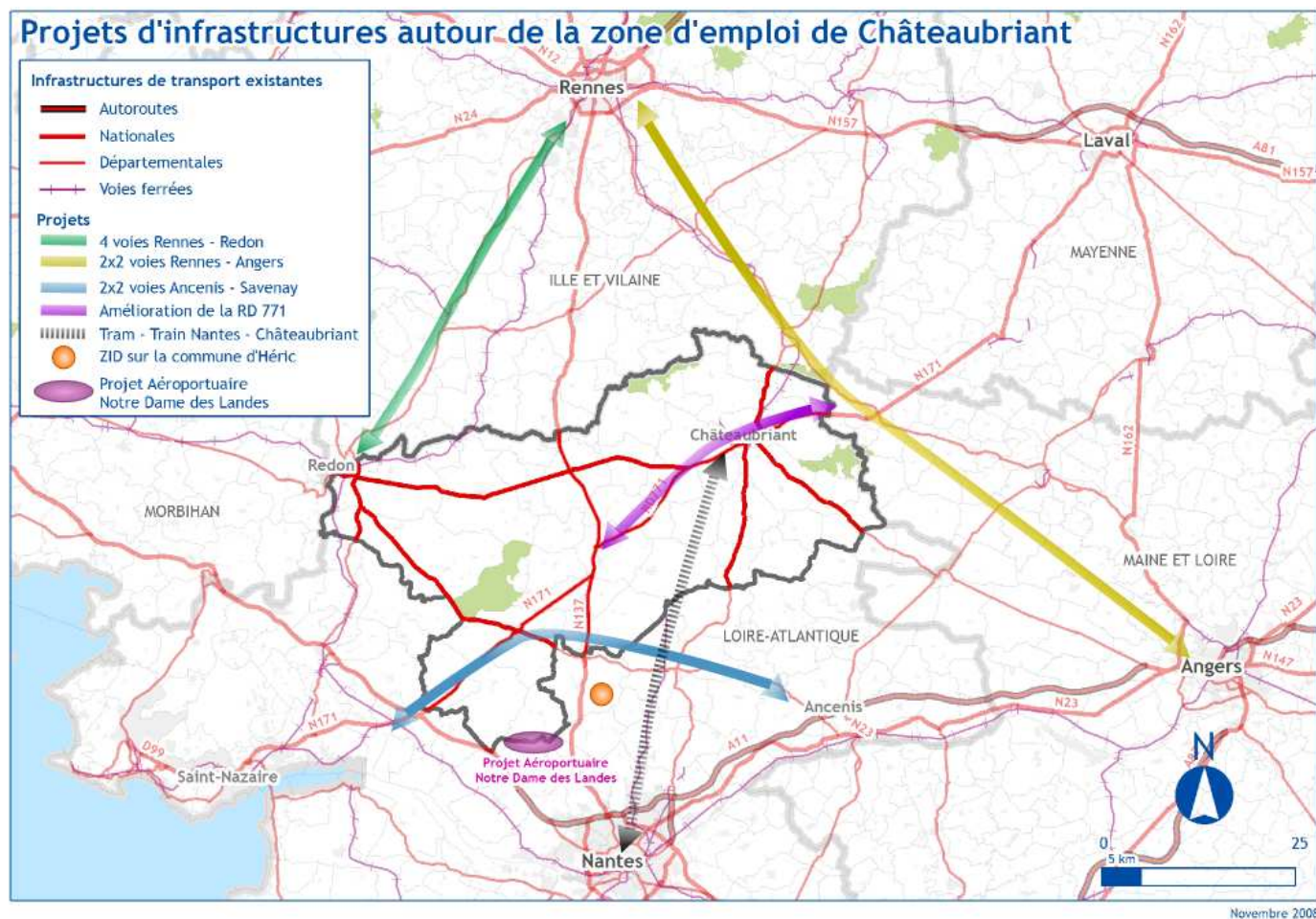
	<	Données régionales	>	
Taux d'activité en 1999	54 %	56 %		
Taux de tension offres sur demandes en 2007	0,5	0,7		
Taux de demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation continue en 2007	4 %	13 %		
Évolution de l'emploi salarié 2006/2007		+ 3 %	+ 6 %	
Salaires horaires moyens nets 2006	9,60 €	10,70 €		
Part des femmes parmi les demandeurs d'emploi cat 1 (déc 2007)		51,7 %	52,8 %	
Part des jeunes (- de 25 ans) parmi les demandeurs d'emploi cat 1 (déc 2007)		21,9 %	22 %	
Taux de bénéficiaires de minima sociaux en 2006		7,8 %	8 %	

 Zone d'emploi de Châteaubriant
 Région

Les projets structurants sur la zone

Les différents projets d'amélioration de la desserte de la zone d'emploi de Châteaubriant auront très probablement des conséquences importantes en matière d'afflux démographiques sur la zone.

Des retombées économiques sont elles-aussi à envisager même si l'impact de ces projets est très difficile à mesurer au jour d'aujourd'hui



Cartographie : Codela

Les Métiers à
« dominante
féminine » :

Analyse des
enjeux

COMMERCE—DISTRIBUTION

Données utilisées plus spécifiquement pour l'analyse (source Assedic) :

- Le secteur comprend le commerce de gros, de détail, et réparation automobile,
- En 2007, il représentait **3126 salariés**, dont 53 % de femmes, pour 391 établissements,
- Part des Seniors : 20 % (commerce de gros) et 10 % (commerce de détail).
- Le **commerce de détail** représentait à lui seul **59 % des salariés** (71 % de femmes) et 54 % des établissements
Évolution du nombre d'établissements : +3 % en 2005/06 et -3 % en 2006/07,
Évolution du nombre de salariés: +6 % en 2005/06 et +2 % en 2006/07

➤ Atouts :

- Le sous-secteur « Commerce de détail » représente 12% du total des emplois salariés du territoire, pour 9,4% au niveau régional,
- L'évolution en termes d'emplois a été moins forte en 2006/07 qu'en 2005/06, mais a plus profité aux femmes (+5% contre -5% pour les hommes entre 2006 et 2007)
- De même, cette évolution a été moins forte sur le territoire qu'au niveau régional en 2006/07 : +4% au niveau régional pour +2% au niveau local.

Remarques :

Dans les prochaines années, le commerce de détail devrait continuer à augmenter surtout sur Nozay, Derval et Blain.

C'est un secteur très demandé qui ne devrait pas poser de difficultés majeures de recrutement

↘ Faiblesses :

- Secteur qui attire et qui forme beaucoup (148 personnes en formation initiale sur le GFE Commerce - Distribution et 12 en formation continue) mais dont une partie est sans emploi à la sortie
- Un certain nombre de jeunes quittent leur formation initiale après la 1^{ère} année (inadéquation entre l'attente des jeunes et les opportunités du secteur)
- Une baisse du nombre d'offres d'emploi (sur le commerce de détail) de 4,4 % entre 2006 et 2007
- 352 personnes inscrites à l'ANPE au 31/12/07 (dont 69 % de femmes) dans le GFE Commerce - Distribution, malgré une baisse sur un an de 12 % des demandeurs d'emploi.

Commentaire :

Le secteur du commerce de détail (type, répartition géographique, évolution) nécessiterait une étude plus approfondie sur la zone d'emploi, sur le modèle de l'étude réalisée par l'Observatoire du Commerce en Maine et Loire, en 2004.

ENJEUX

- Nécessité de travailler sur la connaissance des métiers par les publics en amont de leur formation (initiale ou continue)

Les Métiers à
« dominante
féminine » :

Analyse des
enjeux

SERVICES A LA PERSONNE

Composante du secteur SANTE ET ACTION SOCIALE

Données utilisées plus spécifiquement pour l'analyse (source Assedic) :

- En 2007, le secteur « Santé et action sociale » représentait 1619 salariés (hors « emplois publics »), dont 82,5 % de femmes, pour 162 établissements,
- Évolution du nombre d'établissements : - 1 % en 2005/06 et +5 % en 2006/07,
- Évolution du nombre de salariés : +2 % en 2005/06 et +6 % en 2006/07,
- Part des Seniors : 20 % (source INSEE 2006, hors fonction publique et employeur de particuliers)
- Les services à la personne (SAP) sont une des composantes du secteur. Ils comprennent principalement les métiers d'employé de ménage à domicile, d'intervenant à domicile et d'intervenant auprès d'enfants).

↗ Atouts :

- Le sous-secteur « Services à la personne » devrait se développer avec l'évolution croissante de population âgée mais aussi de jeunes enfants
- Une offre de formation continue diversifiée en termes de certifications et en croissance : 12 places en 2007, et 15 places en 2008 (auxquelles s'ajoutent 14 places prévues entre novembre 2008 et avril 2009)
- Un réseau d'employeurs important qui permet d'offrir en particulier des lieux de stage.
- Une action de promotion de la VAE dans ce secteur a été menée en 2008 auprès des DE et salariés sur le Pays de Châteaubriant, et sur les Communautés de communes CCRB et CCEG.
- Le secteur des SAP bénéficie d'un plan d'action départemental :
 - 24 organismes agréés sur la zone d'emploi (mandataires, prestataires),
 - Le nombre de salariés a progressé de 11 % entre janvier et juin 2008 (326 salariés),
 - Le nombre d'heures a progressé de 5,6 % sur la même période, et représente 79.071 heures pour le 1^{er} semestre 2008,
 - La zone d'emploi représente 2,3 % du département en terme d'heures travaillées (calculées en fonction du lieu du siège de l'organisme),
 - Un Kit de professionnalisation sera disponible fin 2008 (emplois, formations, VAE...).

↘ Faiblesses :

- Difficulté à évaluer ce secteur car il ne correspond pas à un GFE (Groupe de Formation Emploi) ou une NES (Nomenclature Économique de Synthèse) en tant que telle.
- Manque de lisibilité sur les offres d'emploi même si elles sont plus nombreuses dans le cadre du CESU (Chèque Emploi Service Universel).
- Demande d'emploi au 31/12/07 : 404 personnes inscrites (dont 95 % de femmes) dans le GFE « Paramédical - Travail social - Soins aux personnes », dont environ 80 % concernent les Services à la personne.

Remarque :

Il est nécessaire de vérifier si les formations mises en place permettent d'accéder à l'emploi durable, voire même si la qualification est véritablement un facteur d'insertion professionnelle dans ce secteur.

ENJEUX

- Continuer à diversifier les types de certification, et à augmenter le nombre de places en formation qualifiante.
- Mieux cerner les besoins en recrutement et le profil des demandeurs d'emploi inscrits (en lien avec la branche professionnelle FEPPEM) afin d'avoir une meilleure adéquation entre l'offre et la demande.
- Travailler avec les professionnels de l'insertion sur l'accompagnement et les contraintes liées aux métiers, ainsi qu'avec les employeurs sur les besoins en termes de qualification et de nombre d'heures d'activité (dans l'objectif d'aller vers des temps pleins).

Les Métiers
« à potentiel
d'emplois » :

Analyse des
enjeux

METALLURGIE ET TRANSFORMATION DES METAUX

Données utilisées plus spécifiquement pour l'analyse (source Assedic) :

- En 2007, ce secteur représentait **669 salariés**, dont 13 % de femmes, pour 25 établissements,
- Évolution du nombre d'établissements : - 7 % en 2005/06 et - 11 % en 2006/07,
- Évolution du nombre de salariés : + 1 % en 2005/06 et - 1 % en 2006/07,
- Part des Seniors : 12 % (source INSEE 2006),
- Ce secteur correspond au GFE « Travail des métaux » et comprend les métiers tels que chaudronnier, tôlier, soudeur, tuyauteur, ajusteur, métalliers, serrurier et carrossier d'automobiles.

➤ *Atouts :*

- 13 sortants de formation en 2007 contre 14 en 2006,
- 18 places en formation continue en 2007 contre 5 en 2006,
- Le travail partenarial avec la Chambre de métiers (« semaine metalogik ») et la communication sur ce secteur ont permis d'améliorer l'attractivité du secteur sur l'année 2008
- La rencontre d'entreprises du secteur ayant des besoins de main d'œuvre importants (métallurgie, fonderie), avec les partenaires, a permis d'apporter une réponse rapide en termes de formation et de recrutement.

↘ *Faiblesses :*

- Secteur majeur du territoire pour lequel il est nécessaire de continuer à travailler sur l'attractivité des métiers, afin d'anticiper :
 - les besoins nouveaux,
 - les futurs départs à la retraite,
 - l'attractivité de territoires voisins comme St Nazaire (projet « 6000 compétences »)
- Des taux de tension élevés observés en 2007, pour les soudeurs (1,2 contre 0,8 en 2006) et pour les chaudronniers (1,1 contre 13 en 2006), en cohérence avec les résultats de l'enquête Besoin de main d'œuvre de l'Assedic (besoin confirmé en 2008)
- Le salaire horaire moyen net de 9,70 euros, inférieur au niveau régional (10,70 euros) et légèrement supérieur au salaire moyen sur le territoire (9,60 euros), demeure un handicap.

Commentaire :

L'espace Schengen élargi à 9 nouveaux pays (21/12/07) pourrait être une réponse à court terme, par rapport aux besoins de main d'œuvre.

ENJEUX

- Continuer à améliorer l'attractivité du secteur de la métallurgie, notamment par le biais d'actions de communication,
- Poursuivre l'incitation des entreprises de la métallurgie à utiliser l'alternance.
- Inciter les entreprises à valoriser l'expérience des salariés « seniors », par exemple à travers le rôle de tuteur, lors de formation en alternance, ou « d'accueillant » pour les nouveaux salariés.

Les Métiers
« à potentiels
d'emplois » :

Analyse
des enjeux

TRANSPORT—LOGISTIQUE

Données utilisées plus spécifiquement pour l'analyse (source Assedic) :

- En 2007, ce secteur représentait **547 salariés**, dont 22 % de femmes, pour 52 établissements,
- Évolution du nombre d'établissements : - 6 % en 2005/06 et + 6 % en 2006/07,
- Évolution du nombre de salariés : **stable** en 2005/06 et + 1 % en 2006/07,
- Part des Seniors : 22 % (source INSEE 2006),
- Ce secteur correspond au GFE « Transport - Logistique » et comprend les métiers tels que taxi, conducteur routier, cariste, magasinier, livreur, manutentionnaire

➤ *Atouts :*

- Ce secteur semble en développement du fait de la mise en place d'infrastructures (aéroport, liaison tram/train) qui va impacter sur le transport routier de marchandises et la logistique
- L'enquête « Besoin de main d'œuvre » de l'Assedic, réalisée fin décembre 2007, faisait apparaître un nombre important de projets de recrutement de conducteurs routiers (35). Dans cette même enquête, à la question « Avez-vous des difficultés à recruter pour ces postes » le taux de réponses était de 85% .
- Bonne lisibilité du secteur « transport de voyageurs » du fait de l'organisation annuelle et départementale des recrutements avec les professionnels, la branche (FNTV), l'ANPE, le Département et la Région.

➤ *Faiblesses :*

- Manque de lisibilité du secteur « transport de marchandises » en termes d'offres d'emploi
- Pas de possibilité d'évaluer, au sein du secteur d'activité, la part liée à l'activité « transport » par rapport à celle liée à la « logistique »

ENJEUX

- Un des secteurs porteurs d'emplois pour lequel des publics peuvent être formés, et notamment des femmes.
- Améliorer la lisibilité du marché du travail sur le transport de marchandises et la logistique, avec les professionnels du secteur.

Les Métiers

« peu attractifs » :

Analyse des enjeux

AGRO-ALIMENTAIRE

Données utilisées plus spécifiquement pour l'analyse (source Assedic) :

- En 2007, ce secteur représentait **1628 salariés**, dont 37 % de femmes, pour 84 établissements,
- Évolution du nombre d'établissements : - 2 % en 2005/06 et - 1 % en 2006/07,
- Évolution du nombre de salariés : + 1 % en 2005/06 et + 5 % en 2006/07,
- Part des Seniors : 14 % (source INSEE 2006),
- Le secteur « Industries Agricoles et Alimentaires » (IAA - NES 36) comprend des métiers tels que boulanger, boucher, charcutier, ouvrier des industries agroalimentaires.

➤ Atouts :

- La formation existe en entreprise : nécessité de la maintenir (mixage formations initiale et continue à étudier)
- Ce secteur est ouvert à l'emploi féminin et constitue une possibilité d'insertion pour ce public,
- L'intérim est un des moyens de recrutement pour les entreprises de l'IAA, avec une spécificité en termes de public (58 % des intérimaires dans l'agro-alimentaire sur le Pays de Châteaubriant sont des femmes – Données Assedic 2007)

↘ Faiblesses :

- Le nombre de projets de recrutement et la difficulté à recruter augmentent (source Assedic - BMO), mais reste dans la moyenne en ce qui concerne le taux de difficulté. (56% pour des postes d'ouvriers qualifiés, pour 55% sur l'ensemble des métiers).
- Pas de formation locale en IAA mais les formations existantes, ou en projet sur les territoires voisins, n'attirent pas.
- Salaire horaire moyen net de 9,20 euros, inférieur au niveau régional (9,50 euros).

Commentaires :

- Des formations en IAA sont probablement plus à développer en tant que formation continue qu'initiale
- Certains aspects complémentaires seront vus dans le cadre de l'étude thématique « Agriculture ».

ENJEUX

- Améliorer l'attractivité et l'insertion durable
- Développer le tutorat senior, dans le cadre des formations internes de l'entreprise

Analyse particulière sur LES METIERS DE BOUCHE

- Les métiers de bouche comprennent des métiers tels que boulanger, boucher, charcutier
- Les besoins sur ces métiers concernent principalement l'IAA et la grande distribution

➤ Atouts :

- Dans l'enquête BMO (Assedic), les métiers de bouche sont cités dans les 5 premiers en termes de projets de recrutement prévus en 2008, avec un nombre de 62 embauches ; alors qu'ils n'apparaissent pas parmi les vingt métiers les plus tendus en 2007 (source ANPE)
- Peu d'effet de saisonnalité : 7 % seulement d'emplois saisonniers déclarés dans l'enquête BMO

↘ Faiblesses :

- Pour ces métiers, les employeurs déclarent un **taux de difficulté à recruter de 93%**. (pour un taux moyen de 55 %, tous métiers confondus)

ENJEUX

- Être en veille sur l'évolution des besoins dans ces métiers.

Les Métiers « en veille » :

Analyse des
enjeux

CONSTRUCTION (BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS)

Données utilisées plus spécifiquement pour l'analyse (source Assedic) :

- En 2007, ce secteur représentait **2142 salariés**, dont 12 % de femmes, pour 378 établissements,
- Évolution du nombre d'établissements : + 5 % en 2005/06 et + 3 % en 2006/07,
- Évolution du nombre de salariés : + 10 % en 2005/06 et + 4 % en 2006/07,
- Part des Seniors : 14 % (source INSEE 2006),
- Le secteur « Construction » (NES 36) comprend des métiers tels que *métreur, géomètre, maçon, ouvrier des TP et béton, conducteur d'engins de chantier du BTP, ainsi que couvreur, peintre, plombier, chauffagiste, ouvrier d'entretien du bâtiment.*

➤ *Atouts :*

- Le secteur « Construction » est très représenté au niveau local : **13,6 %** des emplois salariés (10 % au niveau régional), et a progressé de **4 %** en termes d'emplois entre 2006 et 2007 (+5 % au niveau régional), et de **3 %** en termes de nombre d'établissements (+2 % au niveau régional) :
- **Mise en place de formations continues** au niveau local dans le bâtiment, suite à l'étude thématique 2007 et au plan d'action 2008, sous la forme d'un chantier école : pré qualification (maçonnerie et carrelage) en octobre 2008 et qualification en janvier 2009.
- Projet en cours de formation « plaquiste » en contrat de professionnalisation avec des Entreprises de travail temporaire et des artisans,
- Mise en place d'une formation de conduite d'engins de chantier au 2nd semestre 2008

↘ *Faiblesses :*

- Une action sur l'attractivité des métiers est à poursuivre en particulier en direction des jeunes et des femmes.
- **Prudence** : l'activité se ralentit en 2008 et des inquiétudes sont prévisibles au second semestre : ce ralentissement se confirme en particulier par des prévisions d'activités à 3 mois au lieu de 6.
 - Des maçons reviennent sur le marché du travail,
 - Des entreprises nouvellement créées pourraient avoir des difficultés
- **Tension forte** sur le métier de conducteur d'engins de chantier (1,7), parmi les taux les plus élevés (le taux moyen sur l'ensemble des métiers est de 0,5).
- Le **salaire horaire moyen net** a progressé entre 2005 et 2006 (de 8,90 à 9,1 euros), mais reste inférieur au salaire moyen « tous secteurs confondus » (9,6 euros) sur le territoire, ainsi qu'au salaire « Construction » au niveau régional (10 euros).

Commentaires :

Si une certaine prudence est à retenir quant au secteur de la construction, une veille dynamique est à mettre en œuvre quant au secteur des travaux publics, notamment avec l'aboutissement du projet d'aéroport sur Notre Dame des Landes, et le lancement des premiers travaux (2009 ?)

ENJEUX

- **Constituer un groupe de veille sur les Travaux Publics (notamment avec les entreprises de travail temporaire et les OPCA)**

L'adéquation emploi-formation dans le secteur agricole

Quelle évolution du secteur en termes d'activités, d'exploitations, d'entreprises, de salariat, de métiers, de formations et de besoins de recrutement ?

Suite au diagnostic territorial réalisé en 2007, le groupe local a décidé d'aller plus loin dans la connaissance du secteur, des besoins de recrutement et des attentes des professionnels. En conséquence, le groupe local a mené en 2008 cette réflexion, et poursuivra ce travail en 2009 afin de mieux prendre en compte les évolutions (en attente de données MSA sur 2002 / 2007).

LES CONSTATS :

Données relatives au secteur (source RGP 99 et INSEE) :

- Le GFE «Agriculture » correspond à 3.875 actifs en emploi (RGP99), soit 16% des actifs en emploi du territoire (8% au niveau régional),
- Le secteur « Agriculture » (NES 36) représentait 992 salariés en 2006, selon l'estimation INSEE.(4% des emplois salariés du territoire pour 2,4% au niveau régional),
- Evolution du nombre de salariés : + 1,4% entre 2005 et 2006,
- En 2007, le nombre de places en formation initiale (196) représentait 22% du total des places sur le territoire.

Données 2007 par canton (source MSA)

TERRITOIRE Canton	Nombre de Chefs d'exploitation	Nombre d'exploitations	Nombre d'éta- blissements (*)	Nombre de travailleurs em- ployés dans l'année	Nombre d'ETP (équivalent temps plein)	Nombre d'installa- tions aidées (hors aide CG)	Dont Installation Femme
Châteaubriant	178	129	43	231	85	4	1
Moisdon la rivière	252	166	41	129	58	6	2
Rougé	171	120	34	120	41	3	0
St Julien de Vouantes	236	166	30	172	74	2	1
Derval	351	233	88	350	151	8	1
Nozay	402	272	74	379	175	12	2
Pays de Châteaubriant	1590	1086	310	1381	584	35	7
Blain	347	260	57	295	153	2	0
Guémené Penfao	355	216	65	229	82	6	2
St Nicolas de Redon	325	213	55	277	100	4	1
ZONE D'EMPLOI	2617	1775	487	2182	919	47	10

* Etablissements = Cultures et élevages spécialisés, Cultures et élevages non spécialisés, Entreprises de travaux agricoles, Entreprises de jardins et paysagistes

● Forces et faiblesses au niveau international et national :

↗ FORCES	↘ FAIBLESSES
<u>Au niveau International :</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • La croissance mondiale fait apparaître dans les pays émergents (Chine, Inde...) une nouvelle demande, pérenne et solvable (en céréales et lait, produits laitiers...) • La consommation dans les pays comme la Chine ou Amérique Latine se rapproche de celle présente dans les pays occidentaux, • Marchés européens : 450 millions de consommateurs avec les mêmes habitudes, la même politique agricole et qui assurent la majorité des débouchés (lait : 100%, VB : 100%, volailles : 100%, porc : 95%) 	<p>Soumise aux aléas conjoncturels de l'économie mondiale, mais des régulateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du prix des matières premières 2006 / 2008, • Vers une crise économique double : crise financière (rareté du crédit) et crise des matières premières, • Incertitudes liées à l'absence de véritable politique européenne et à la menace d'une ouverture aux produits extérieurs avec la suppression des droits de douanes (OMC)
<u>Au niveau National :</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Avec les départs à la retraite plus nombreux, parmi les choix possibles : recherche d'associés, sous-traitance (ETA, CUMA), emploi d'un salarié ð des besoins nouveaux • Dynamisme et mécanisation (robotisation en production laitière), • Proximité entre les centres de production et les centres de transformation : particulièrement vrai en Pays de la Loire (exemple : Lactalis à Laval) • Malgré la libéralisation croissante, l'agriculture reste une activité assez acyclique, qui lui permet d'être moins sensible aux aléas de l'économie dans son ensemble 	<ul style="list-style-type: none"> • PAC : nouvelle U.E. à 27 pays, • PAC 2014 - 2020 : incertitudes quant aux changements de réglementation en 2013 (libéralisation) : <ul style="list-style-type: none"> - Nouvelles orientations politiques, - Nouveau règlement, - Nouveau financement, • Lait : vers de nouveaux modes de fixation des prix ? • Difficultés de dialogue entre producteurs et aval (notamment en ce qui concerne la détermination du prix) • Dépendance par rapport aux intrants importés (soja, engrais, pétrole)] soumis aux augmentations du prix des matières premières • En 2008, ciseau avec augmentation des coûts et baisse des prix des produits vendus (en 2007, baisse des coûts et augmentation des produits)

● Forces et faiblesses au niveau départemental :

↗ FORCES	↘ FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Une force économique : un milliard d'euros de C.A. en 2005 • Une agriculture diversifiée : Lait (4500 exploitations en 2007) Viande bovine (1500 expl.), Viticulture (1000), Aviculture (600), Maraîchage (400), Porcs (250), Saliculture (180), Ovins -caprins (150)... • Des filières émergentes : énergie... • Des outils et des entreprises d'amont et d'aval performantes • Des usines de transformation : volailles Gastronomes, porc Pigalis, Cooperl, lait Terrena, Bongrain, Eurial, Saint Père, viande Soviba, aliments du bétail Terrena, Evalidis, Glon, diester Montoir • Des services très développés en lait, par exemple : organismes spécialisés dans le conseil, la génétique, l'équipement, la R et D. <p>⇒ amont très fort et aval très présent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pression de l'urbanisme forte sur les terres agricoles du fait de la demande (coût moindre des terrains en périphérie des grandes agglomérations) : Chaque année, plus de 2.000 ha de terres cultivables disparaissent de l'activité agricole. • Concentration progressive des exploitations qui conduit à des difficultés de transmission • Nécessité de conforter des exploitations avec des droits modestes • Eloignement progressif des centres de décision • Baisse du nombre d'agriculteurs et d'enfants d'agriculteurs ⇒ attirer de nouveaux publics qui méconnaissent le milieu <p>350 départs par an pour 150 à 200 installations,</p>

En conclusion :

- Des exploitations plus grandes (avec plus de sociétés),
- 19.000 emplois directs,
- Des salariés permanents plus nombreux (+29% entre 2000 et 2005)
- Des salariés saisonniers plus nombreux (+11% entre 2000 / 2005)
- Les nouveaux agriculteurs sont plus diplômés, plus « mixtes », et moins issus du milieu agricole,
- Un « Tourisme vert » dynamique du fait d'un espace côtier et d'un patrimoine naturel et bâti important,

● Forces et faiblesses au niveau local :

↗ FORCES	↘ FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> ● Organisation de la gestion de l'espace et du développement économique à l'échelon intercommunal , ● Conditions pédoclimatiques favorables, ● Des espaces ruraux et agricoles ● Potentiel d'exploitations transmissibles, ● Poids de l'installation par rapport au reste du département (47 sur un total de 129), ● Des demandes d'installation hors cadre familial ou non issu du milieu agricole, ● Dynamisme de l'élevage, attractivité du lait / consommateur, ● Des ETA et des CUMA très présentes, ● Le circuit courts « production /consommation » est une force, ● Accompagnement fort des agriculteurs dans l'installation et la reprise d'exploitation (parcours clairement balisé), ● Innovation et dynamisme dans le domaine des techniques agricoles et industrielles, développement durable et bio-énergie Technopôle de l'environnement labellisée PER : encourageant car nouveaux métiers, dialogue agriculteurs / industriels sur des projets de valorisation de bio-ressources, ● Des outils de collecte et de transformation avec des équipements d'aval régulièrement modernisés (abattoirs, foirail) et des ateliers de découpe (Erbray, Puceul), ● Epicentre de la production et de la transformation laitière (35), ● Mécanisation et robotisation ⇒ valorisation des compétences, ● Les astreintes et contraintes pour l'exploitant sont compensées par l'existence d'associations de remplacement (FAR), des CUMA (coopérative d'utilisation de matériel agricole) et des ETA (entreprises de travaux agricoles), ● L'augmentation du salariat dans les secteurs « polyculture et élevage », s'accompagne d'une élévation du niveau de qualification et de compétences en terme de métiers, ● Possibilités multiples d'entrer dans le secteur (salariat, installation seul ou à plusieurs, FAR, ETA, CUMA,...), ● Efficacité économique et travail en commun (plus en lait que dans d'autres productions) ● Formation des exploitants à la fonction « accueil des salariés » avec RH+, ● Taux d'insertion élevé ● 22% des offres d'emploi de la bourse d'emploi (contre 15% en 2006) <p>La formation sur la zone d'emploi:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Organismes = 5 en formation initiale et 2 en f. continue → Niveaux : V (59%), IV (24%) et III (17%) → Hausse des effectifs totaux entre 2006 (856) et 2008 (947), → Effectifs en année terminale de formation = 358 en 2007 → Effectifs nettement masculins (61%) alors qu'en Loire Atlantique le rapport est plus équilibré (46%) → Apprentissage peu représenté (30 apprentis) et de niveau V en production agricole, → Secteurs de la production = 29% des effectifs en année terminale de formation, <ul style="list-style-type: none"> ● Globalement, les sortants de formation trouvent un emploi sans vraiment de difficultés. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pression forte de l'urbanisme sur les terres agricoles du fait de la demande individuelle, et de projets structurants tels que ZAC, aéroport, liaisons routières... ● Concentration progressive des exploitations qui conduit à des difficultés de transmission, ● Nécessité de conforter des exploitations avec des droits modestes, ● Eloignement progressif des centres de décision, ● Baisse du nombre d'agriculteurs et d'enfants d'agriculteurs ⇒ attirer de nouveaux publics qui méconnaissent le milieu, ● Des capacités non développées en porcs et volailles, ● Faiblesses environnementales ● Problèmes d'infrastructures qui ont pu faire fuir certains projets en agroalimentaire <ul style="list-style-type: none"> ● Manque de lisibilité des offres d'emploi : 118 OEE entre 07/2007 et 06/2008, en Agriculture, viticulture, maraîchage, ... FAP22), dont 75 en Agriculture, élevage et 41 en Viticulture, maraîchage. ● DEE Cat. 1, 2, 3 entre 07/2007 et 06/2008 en Agriculture, viticulture, maraîchage,... (FAP 22) : 375, dont 139 en Agriculture, élevage et 188 en Viticulture, maraîchage. ● Atomisation des circuits de connaissance et de traitement des offres d'emploi : une partie des offres se font « de bouche à oreilles »

BESOINS / ENJEUX

Pistes de réflexion proposées par le groupe :

ATTRACTIVITE :

- Accueillir et motiver de nouveaux entrants qui ne sont pas du milieu agricole,
- Renouveler l'image des métiers en particulier celui d'agriculteur (qualité de vie, gestionnaire et lien au territoire) ou de salarié (approfondissement des compétences nécessaires)

Ex : salarié en polyculture -élevage : robot ; salarié ETA/CUMA : TP , -bois -énergie ; agriculteur : agri -tourisme, bio, commercialisation

- Les accompagner pour acquérir un niveau de formation supérieur, voire de nouveaux métiers,

OFFRES D'EMPLOI :

- Développer une meilleure lisibilité en terme d'offres d'emploi et de circuit des offres : par exemple, en mettant en place un correspondant unique (Chambre d'agriculture ?)

FORMATION :

- Mise en place de Prestation découverte des métiers et des emplois (PDME) si besoin,
- Mise en place d'une Pré Qualification Multisecteurs « Agricole », pour aller vers les formations qualifiantes de l'OFT et du PRFO en « élevage », « agro -équipement », « conduite de machines agricoles »...

Ou : pour aller vers le Certificat de Spécialisation « tracteurs et machines, Utilisation et Maintenance (C.S.U.M.) : qui existe déjà, mais à adapter « DANS LE CONTENU » seulement après acceptation dérogation expérience et diplôme de la part de la DRAF (?)

- Mise en place de Certificat de Qualification Professionnelle (COP) « Agent de maintenance du matériel » sur le territoire (à étudier)
- Idem COP « Métallerie, soudure » ?

Remarque :

Pays de Châteaubriant :

- en 2006, : 1 460 exploitations,
dont 820 dans le Castelbriantais, 336 sur le secteur de Derval, et 310 sur le secteur de Nozay,
- Période 2000-2006 : 167 installations,
dont 82 sur le Castelbriantais, 39 sur le secteur de Derval, 46 sur le secteur de Nozay,
- 80000 ha (moyenne de 80 ha par exploitation à temps plein,
- 4 productions principales :
 - lait : 180 millions de litres par an
 - viande bovines : 13500 vaches allaitantes, et 10000 bovins mâles
 - céréales et oléo -protéagineux : 39000 ha de SCOP
 - porcs et volailles : 61 ateliers
- 45 exploitations assurent de la vente directe,
- 15 exploitations proposent de l'hébergement

Les freins à l'emploi des publics les plus en difficultés : Comment proposer des réponses adaptées?



La zone d'emploi de Châteaubriant, avec un taux de chômage de 5,7 % à fin juin 2008 semble moins concernée par les difficultés d'insertion professionnelle qu'au niveau régional. Néanmoins, l'analyse des publics les plus en difficulté indique que globalement la part de ces publics est proportionnellement plus importante sur la zone que sur la Région. Partant de ce constat, le groupe local a souhaité réaliser une étude spécifique pour définir de manière exhaustive les freins de ces publics vis-à-vis de leur recherche d'emploi dans l'objectif de proposer des solutions adaptées pour les lever.

Les publics concernés : l'analyse statistique

● Les demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi sur la zone de Châteaubriant représentent 2,4 % des demandeurs de la Région (DEFM 1 au 31/12/07). L'évolution de ce nombre de demandeurs sur un an est assez proche de l'évolution constatée au niveau régional.

Les femmes, les seniors et les travailleurs handicapés sont surreprésentés par rapport à la région alors

que la part des jeunes et des chômeurs de longue durée est équivalente à celle constatée au niveau régional. Enfin, les bénéficiaires du RMI sont eux moins nombreux parmi les demandeurs d'emplois qu'en Région.

Source : ANPE (DRTEFP)

	Structure de la demande d'emploi au 31/12/07		Évolution de la demande d'emploi entre déc 06 et déc 07	
	Zone d'emploi de Châteaubriant	Région Pays de la Loire	Zone d'emploi de Châteaubriant	Région Pays de la Loire
Total des demandeurs d'emploi de catégorie 1	2 220	91 468	-11,1 %	-10,7 %
Dont les femmes	52,8 %	51,7 %	-10,9 %	-10,7 %
Dont les travailleurs handicapés	8 %	6,5 %	-5 %	-11,6 %
Dont les seniors (50 ans et +)	13,6 %	12,8 %	-12,7 %	-9 %
Dont les jeunes (- de 25 ans)	22 %	21,9 %	-10,5 %	-1,6 %
Dont les inscrits depuis plus d'un an	24 %	23,8 %	-24,9 %	-20,1 %
Dont les bénéficiaires du RMI	8,2 %	11,6 %	+5,2 %	-2,3 %

Alors que la diminution de la demande d'emploi a été plus favorable aux seniors, aux jeunes et aux inscrits depuis plus d'un an, le nombre de travailleurs handicapés a lui moins fortement diminué tandis que le nombre de bénéficiaires du RMI inscrits à l'ANPE a lui augmenté de 5,2 % alors que dans le même temps il diminuait de 2,3 % au niveau régional.

● Les bénéficiaires de minima sociaux

Avec 8 % des bénéficiaires de minima sociaux en 2006, la zone d'emploi de Châteaubriant se situe légèrement au-delà de la moyenne régionale (7,8 %). Néanmoins, le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté entre 2005 et 2006 comparativement à la Région.

Des données plus récentes sur l'évolution des allocataires du RMI (source : CG44) nous indique que leur nombre, après avoir augmenté de manière importante et continue jusqu'en 2006 s'est stabilisé en 2007 et a eu plutôt tendance à légèrement diminuer sur les 8 premiers mois de l'année 2008. A noter cependant que de plus en plus de personnes entrent dans le dispositif.

Public	Zone d'emploi de Châteaubriant		Région
	2006	Évolution 2005/2006	Évolution 2005/2006
Allocataires du RMI	1138	+23,7 %	+6,7 %
Bénéficiaires de l'ASS	431	+4,6 %	-1,5 %
Bénéficiaires de l'AAH	1643	+30,6 %	+13 %
Bénéficiaires de l'API	209	+6 %	+7,3 %

Source : BDSL

● Les jeunes suivis par la mission locale

803 jeunes ont été suivis par la Mission Locale en 2007 (en stabilité par rapport à 2006). Parmi eux, 287 (soit 36 %) sont sans qualification (de niveau V bis et VI).

Sur le territoire de la Mission Locale Nord Atlantique (Zone d'emploi + communauté de communes de Nort sur Erdre - cantons de Guémené-Penfao et St Nicolas de Redon), 236 jeunes sont entrés dans le dispositif CIVIS en 2007. 71 % sont des femmes et 75 % sont de niveau V ou plus. 83 % sont en recherche d'emploi dès leur entrée dans le dispositif.



Cette analyse statistique, bien qu'ayant l'intérêt de quantifier les différents publics en difficulté de recherche d'emploi sur la zone ne permet pas d'identifier les freins de ces publics. Le groupe local s'est donc attaché à la compléter par une vision plus qualitative à partir notamment du ressenti des structures locales d'accompagnement de ces publics.

Les freins des publics : définition d'une typologie

La méthodologie adoptée:

Afin d'aborder cette question, le groupe d'étude s'est basé sur :

- une analyse fine du profil des allocataires du RMI à fin mai 2008 (source : CG44)
- Une étude qualitative des freins à l'emploi d'un échantillon de demandeurs d'emploi parmi les plus en difficulté (250 à 300 profils analysés par les conseillers de l'ANPE de Châteaubriant)
- Le témoignage de structures d'accompagnement (Mission locale, Cap Emploi, Association ACPM, médiateur emploi) au-delà de celui des membres du groupe.

Même s'ils sont d'importance différente selon les publics, il ressort de ce travail une classification des principaux freins en trois catégories : les freins sociaux, l'inadéquation entre projet professionnel et marché du travail local et les freins culturels et psychologiques.

● Les problématiques sociales

➤ Situation et contraintes familiales

209 personnes bénéficient de l'API en 2006 sur la zone d'emploi. Par ailleurs, 23 % des allocataires du RMI (mai 2008), soit 270 personnes, sont seules avec enfants. Pour ces personnes en particulier, les contraintes financières mais aussi la garde d'enfants sont un frein à leur recherche d'emploi.

Remarque : Une enquête réalisée en 2008 sur le Pays de Châteaubriant par le Conseil de Développement indique que 71 % des familles dont au moins un des deux parents est en recherche d'emploi estiment que la garde des enfants est un frein à la recherche d'un emploi, tant pour des questions de coût que par l'absence de solutions de garde d'urgence.

➤ Problèmes de santé

171 demandeurs d'emploi sont reconnus travailleurs handicapés (données ANPE - DEFM 1 au 31/12/07). Néanmoins, les problématiques de santé concernent un public plus large puisque, dans l'enquête réalisée par l'ANPE, 19 % de l'échantillon (hors personnes ayant une reconnaissance travailleurs handicapés) estiment qu'ils ont des soucis de santé.

Les problèmes de santé concernent plus particulièrement un public de seniors, cassés physiquement par leurs anciens emplois (ex : port de charges lourdes). Les emplois proposés localement pour ce public majoritairement peu qualifié nécessitant de bonnes capacités physiques, le handicap est un réel frein à l'emploi.

➤ Mobilité

La mobilité est souvent citée en milieu rural comme un frein à l'insertion des publics. Sur la zone d'emploi, c'est un enjeu récurrent. Parmi les allocataires du RMI, 43 % des personnes n'ont pas le permis et plus d'un allocataire sur cinq n'a pas de moyen de locomotion. De plus, parmi l'échantillon de demandeurs d'emploi, la question de la mobilité se pose pour 14 % des personnes. Cette difficulté ressort aussi de façon importante chez les jeunes.

Ce constat, partagé depuis plusieurs années par les acteurs locaux, les a amenés à définir une réflexion globale sur cette question. Cette réflexion, pilotée par le Conseil Général de Loire Atlantique, a abouti en 2008 à la mise en place de 3 actions : la mise à disposition de véhicules, la création d'une plateforme mobilité et la création d'outils pour lever les freins psychologiques à la mobilité.

● L'inadéquation entre projet professionnel et marché du travail

23 % des demandeurs d'emploi de l'échantillon ont un projet professionnel peu cohérent par rapport au marché du travail local, voire pas de projet du tout. Une partie de ces personnes sont des femmes, anciennement bénéficiaires de l'API qui ont peu ou pas travaillé et cumulent la difficulté d'être sur des métiers pour lesquels le marché du travail local ne permet pas d'accéder à des temps pleins mais uniquement à des temps partiels, ou pour lesquels l'emploi passe par des contrats aidés. Ce public se retrouve en particulier chez les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 3 ans à l'ANPE.

A noter aussi la problématique spécifique des artistes et demandeurs d'emploi ayant des projets très marginaux ne permettant pas une autonomie financière (5 % de l'échantillon).

La mauvaise maîtrise de la langue française, voire l'illettrisme, sont des freins importants à l'insertion pour les quelques demandeurs d'emploi concernés.

Le projet professionnel est plus un problème en soi que la formation. A noter même qu'une proportion non négligeable d'allocataires du RMI (19 %) ont un niveau BAC minimum, mais pas forcément dans une filière ayant localement des débouchés.

Le public Mission Locale quant à lui rencontre la difficulté particulière d'accès au 1er emploi alors que les entreprises demandent souvent une expérience professionnelle.

● Les freins culturels et psychologiques

➤ Identité communautaire

Deux communautés particulières ressortent parmi les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de Châteaubriant : les femmes d'origine turques et les gens du voyage. Une analyse de ces profils fait ressortir que les codes de ces communautés ne sont pas forcément compatibles avec ceux du marché du travail. Ainsi, pour les unes, le poids social et religieux de la communauté peut être un frein, tandis que pour les gens du voyage, leur mode de vie, nomade et collectif, rend difficile l'accompagnement individuel à la recherche d'emploi.

➤ Savoir-être

Les questions de savoir être, de passivité ou de rébellion ressortent chez 6 % de l'échantillon de l'ANPE. Chez les jeunes suivis par la Mission Locale, une étude des profils montrerait probablement un taux plus important puisque le savoir être professionnel n'est pas toujours acquis.

➤ Confiance en soi et marché du travail

Au-delà de l'adéquation entre projet professionnel et débouchés locaux apparaît, plus particulièrement pour les bénéficiaires de l'ASS (18 % de l'échantillon), la notion de perte de contact avec la réalité du marché du travail.

Par ailleurs, sur l'échantillon total, 15 % des personnes semblent avoir perdu confiance en eux et ont peur de se réinsérer dans une entreprise. Ce frein psychologique, qui concerne tous les publics, est d'autant plus important chez les travailleurs handicapés

Le positionnement des entreprises face à ces publics

Les expériences des acteurs locaux en matière d'intégration de ces publics dans l'entreprise mettent en lumière plusieurs points à travailler pour réussir cette intégration :

- Le « public en insertion » étant connoté très négativement par les entreprises, le discours des personnes en recherche d'emploi (voire des structures d'accompagnement) doit très clairement se porter sur les compétences plutôt que sur le statut (plus de 50 ans, travailleur handicapé, etc.) même si celui-ci peut être une incitation financière pour l'entreprise qui embauche.
- Un accompagnement est nécessaire pour permettre une insertion durable en entreprise. L'existence d'un référent tout au long de la démarche d'insertion semble être une condition de réussite. L'entreprise est ainsi rassurée parce qu'accompagnée dans les différentes étapes du parcours.

Lever les freins à l'insertion des publics les plus en difficulté : la démarche proposée

1- Apporter une information complète aux professionnels de l'insertion sur les structures intervenant dans le champ social

Un certain nombre de freins recensés, en particulier les freins sociaux, font l'objet d'actions spécifiques déjà menées localement. Un recensement de l'ensemble des intervenants sur ces champs permettrait à tous les acteurs de l'insertion d'apporter une information complète aux publics qu'ils suivent dès qu'ils identifient un frein particulier.

L'objectif dans un second temps serait de développer les collaborations entre acteurs sociaux et acteurs de l'insertion.

2- Définir une démarche « passerelle » : rapprochement étape par étape de l'entreprise avec le public

Les personnes rencontrant des difficultés liées à leur projet, leur positionnement vis-à-vis du marché du travail ou encore ayant des freins psychologiques doivent être accompagnées vers l'entreprise étape par étape.

La démarche reste à définir mais le groupe souhaite se baser sur des méthodes d'accompagnement innovantes menées par des partenaires dans l'idée de les généraliser et de les transférer vers les publics visés. Afin d'éviter les ruptures dans l'accompagnement, la présence d'un référent unique (expérimentée par certaines structures) qui accompagne conjointement la personne en insertion et l'entreprise semble intéressante.

Même si des actions semblent d'ores et déjà se dessiner, le groupe de diagnostic estime important de définir une démarche globale avec ses différentes étapes, en collaboration entre acteurs économiques et acteurs de l'insertion. Une première action pourrait voir le jour en 2009 avec le souhait d'une mise en place de périodes de découverte au sein des entreprises locales pour permettre au public de lever les freins liés au manque de confiance en soi et à la méconnaissance des réalités du monde de l'entreprise.

Sigles et concepts utilisés dans cette publication

- ❑ DEFM : Demandeurs d'Emplois inscrits en Fin de Mois
- ❑ Catégorie 1 : Catégorie regroupant les demandeurs d'emploi immédiatement disponibles à la recherche active d'un emploi en contrat à durée indéterminée et à temps plein.
- ❑ Catégorie 6 : Catégorie regroupant les demandeurs d'emploi ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois (ex : intérimaires) à la recherche active d'un emploi en contrat à durée indéterminée et à temps plein.
- ❑ Taux de chômage : Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). Il est produit par l'INSEE sur la base d'enquêtes trimestrielles.
- ❑ Indicateur de chômage : rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois (DEFM) et la population active en emploi au recensement + le nombre de DEFM de la dernière année disponible
- ❑ GFE : Groupe formation Emploi. Cette nomenclature regroupe les métiers en 20 classes.
- ❑ NES : Nomenclature Économique de Synthèse. Cette nomenclature regroupe les activités économiques en différentes classes : NES4= classement en 4 classes, NES36 = classement en 36 classes.
- ❑ Taux d'activité : Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population totale correspondante.
- ❑ Taux de tension : Rapport entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés sur une année. Un métier est considéré comme tendu si ce rapport est supérieur à 0,6.
- ❑ RMI : Revenu Minimum d'Insertion
- ❑ ASS : Allocation Spécifique de Solidarité
- ❑ AAH : Allocation Adulte Handicapé
- ❑ API : Allocation Parent Isolé
- ❑ BMO : Enquête Besoins de Main d'Œuvre réalisée par les Assédic. Cette enquête, qui se déroule en fin d'année, a pour but d'identifier les besoins et les difficultés de recrutement des entreprises pour l'année suivante
- ❑ VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Le comité de rédaction :

Sandrine AIMON, Maison De l'Emploi du Pays de Châteaubriant ; Stéphanie AIMON, Mission Locale Nord Atlantique ; Violaine ASSELIN, ANPE de Châteaubriant ; Régine ASSERAY, ANPE de Châteaubriant ; Magalie BEBIN, MEDEFI de Redon ; Virginie CASSAIGNE, Chambre de Métiers ; Christine GALISSON, Maison De l'Emploi du Pays de Châteaubriant ; Véronique GASCOIN, AFPA de St-Nazaire ; Maryse GAUTIER, Conseil Général de Loire Atlantique - Délégation de la Solidarité de Blain à Châteaubriant ; Patrick GUIGNARD, DDTEFP ; Cécile JEANNE, Maison De l'Emploi du Pays de Châteaubriant ; Florence JOULAIN, Mission Locale Nord Atlantique ; Anne HUMEAU, Prisme ; Armelle LAMPRIERE, CIO de Châteaubriant ; Marie-Aude LEHAGRE, ANPE de Châteaubriant ; Romuald LEMOINE, Prisme ; Jean-Luc LEMEUNIER, Assedic de Châteaubriant ; Martine LESOUF, Communauté de Communes de la région de Blain ; Stéphane LOIZEAU, Chambre d'Agriculture ; Maryse LORET, Maison De l'Emploi du Pays de Châteaubriant ; Olivia MESNY, Conseil Régional - Antenne de St-Nazaire ; Roger RAUTUREAU, Chambre de Commerce et d'Industrie.

