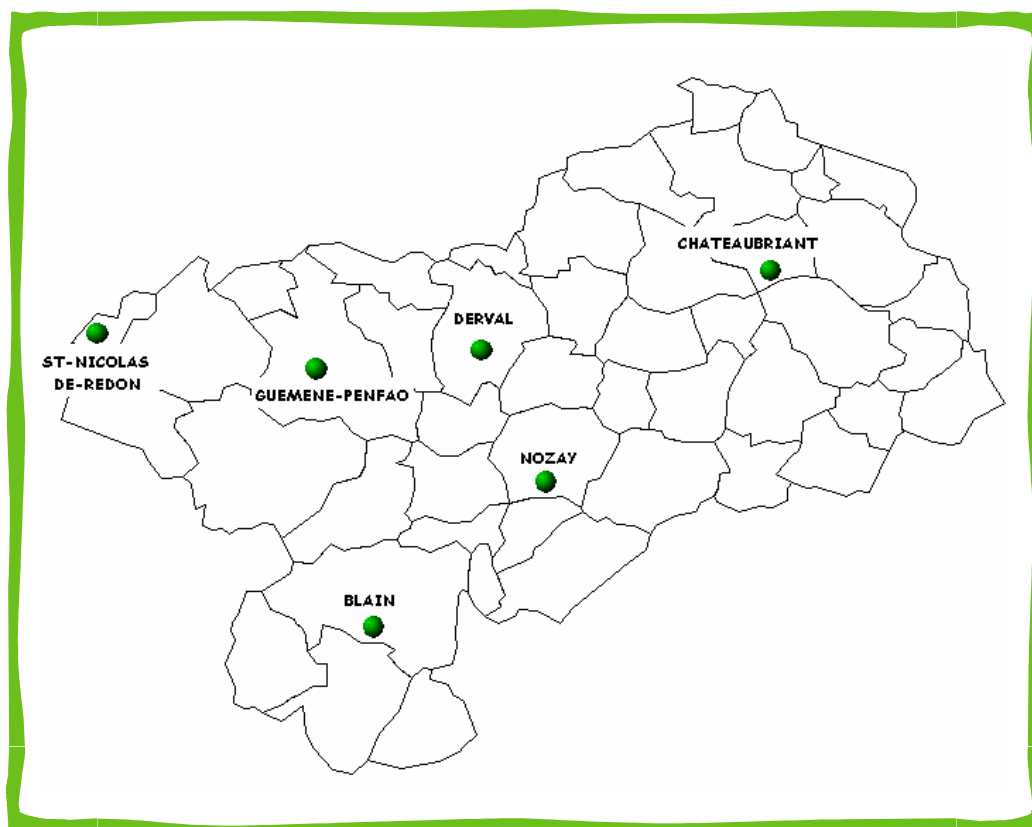


# Diagnostic territorial emploi-formation

→ 2010



## ZONE D'EMPLOI DE CHÂTEAUBRIANT

JANVIER 2011

## La démarche de diagnostic territorial

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 élaborent chaque année un diagnostic commun sur les enjeux emploi-formation de la zone.

L'objectif de l'équipe locale pour le diagnostic 2010 :

→ Définir les enjeux emploi-formation de la zone d'emploi sur les 3 à 5 ans à venir

**Les animateurs de la démarche** : Patrick GUIGNARD et Loeva BOUDIGOU, UT44-DIRECCTE ; Cécile JEANNE, Maison de l'Emploi du Pays de Châteaubriant

### L'équipe locale de diagnostic :

Stéphane LOIZEAU, Chambre d'Agriculture ; Virginie CASSAIGNE et David BATARD, Chambre de Métiers ; Céline MESLIF, Chambre de Commerce et d'Industrie ; Armelle LAMPRIERE et Patricia MORINIERE, CIO de Châteaubriant ; Martine LESOUEF, Communauté de Communes de la Région de Blain ; Maryse GAUTIER, Conseil Général de Loire Atlantique ; Olivia MESNY, Conseil Régional – Antenne de St-Nazaire ; Stéphanie LECOMTE, Fongecif ; Christine GALISSON, Maison De l'Emploi du Pays de Châteaubriant ; Magalie BEBIN, MEDEFI de Redon ; Jean-Louis DORNIER et Naïg BAUDRY, Mission Locale Nord Atlantique ; Marie-Aude LEHAGRE, Pôle Emploi de Blain ; Jean-Luc LEMEUNIER, Pôle Emploi de Châteaubriant

Au cours de cette démarche, différents acteurs locaux se sont mobilisés pour nous apporter leur avis sur les premiers résultats de ce travail de diagnostic, merci à eux pour leur participation !

## Le territoire étudié : la zone d'emploi de Châteaubriant

47 communes sur 1900 km<sup>2</sup>, 5 territoires intercommunaux

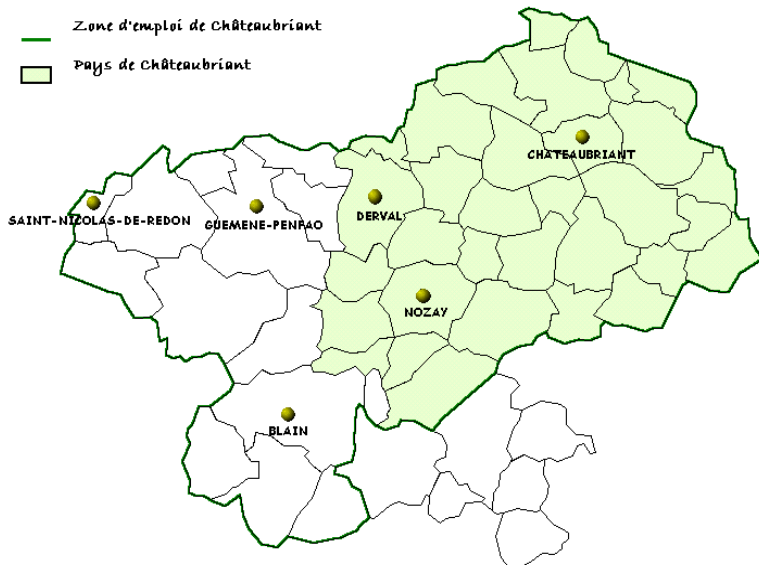
92 788 habitants en 2007 soit une densité de population de 49 hab au km<sup>2</sup>

29 210 emplois en 2007 dont 80,2 % d'emplois salariés

4 560 établissements au 31 décembre 2007



Les différents zonages sur l'arrondissement de Châteaubriant



### Sommaire :

- La démarche et le territoire (Page 2)
- Les caractéristiques du territoire (Pages 3 à 6)
- L'évolution des secteurs d'activité (Pages 7 à 11)
- Les publics en insertion (Pages 12 et 13)

# Les caractéristiques du territoire

## Une croissance démographique importante

### Une forte attractivité du territoire sur les communes en proximité de l'axe Nantes-Rennes

Située entre Rennes et Nantes, la zone d'emploi de Châteaubriant connaît des évolutions démographiques importantes depuis quelques années. Ainsi, entre 1999 et 2007, alors que la Région des Pays de la Loire voyait sa population augmenter de 1 % par an, celle de la zone augmentait sur la même période de 1,5 % par an.

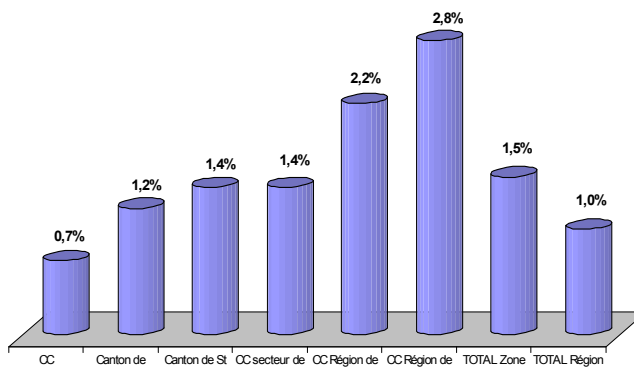
Les communes en proximité de l'axe Nantes-Rennes sont les plus concernées par cette arrivée de nouvelles populations.

C'est particulièrement le cas pour la Communauté de Communes de la Région de Nozay dont la population a augmenté de +2,8 % par an entre 1999 et 2007. En revanche, la population sur la Communauté de Communes du Castelbriantais augmente plus faiblement qu'en Région (+0,7 %).

### Des nouveaux arrivants plutôt jeunes avec enfants

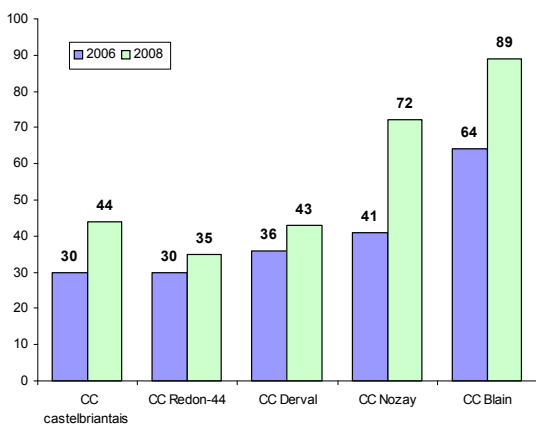
La population rajeunit avec une part des moins de 26 ans qui augmente fortement (+1,6 % par an contre +0,8 % pour la Région).

Variation annuelle moyenne de la population entre 1999 et 2007



Source : INSEE / RGP

Evolution de la moyenne des prix des terrains à bâtir par m<sup>2</sup>



Source : DREAL/ Enquêtes EPTB 2006 et 2008

Par ailleurs, sur les Communautés de Communes des Régions de Blain et de Nozay, les classes d'âge 0-14 ans et 30-44 ans sont surreprésentées par rapport à la zone d'emploi. Cette analyse statistique conforte les résultats d'une étude qualitative réalisée par l'Université de Nantes en 2007 (*étude téléchargeable sur [www.paysdechateaubriant.com](http://www.paysdechateaubriant.com)*) qui caractérisait les nouveaux habitants comme étant en majorité des jeunes couples avec enfants souhaitant accéder à la propriété individuelle.

Avec cette croissance de la demande, le prix de l'immobilier augmente sur ces communes, ce qui pose la question de l'accès au logement pour tous. A titre d'exemple, le coût moyen des terrains varie selon les communautés de communes (de 35 euros le m<sup>2</sup> sur le territoire de Redon à 89 euros sur Blain) avec de fortes évolutions depuis quelques années.

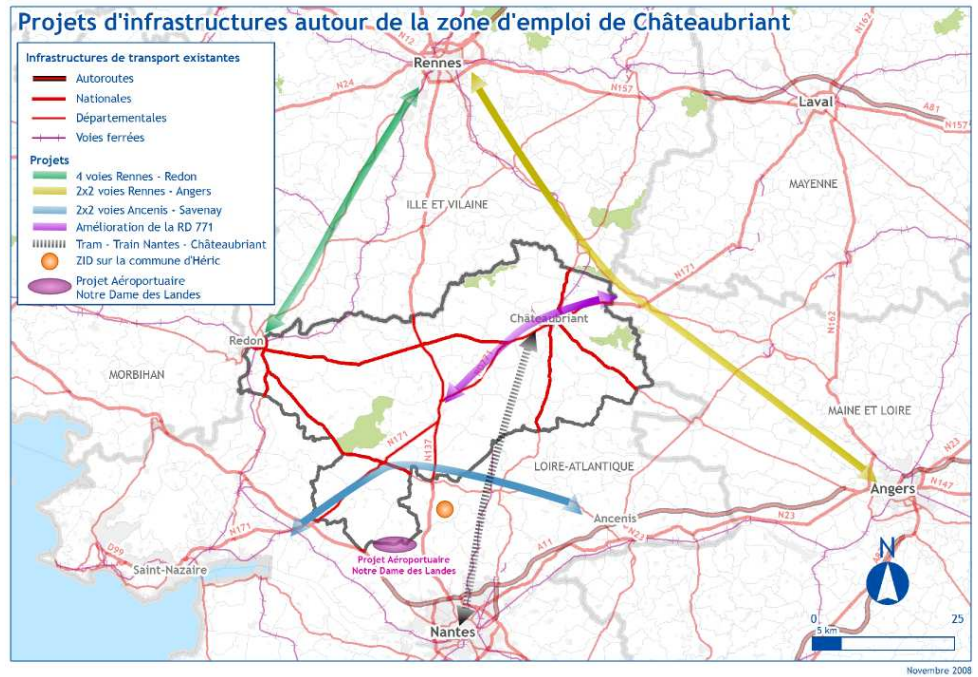
## De nouvelles infrastructures qui impacteront le territoire

### Des évolutions démographiques prévisibles sur les communes traversées par le tram-train Nantes-Châteaubriant

Le tracé du tram-train, dont la mise en service est prévue au 1er semestre 2013, compte 3 arrêts sur la zone d'emploi. Sont concernées Châteaubriant, Abbaretz et Issé. Bien qu'il soit difficile d'évaluer l'impact de cette infrastructure sur le territoire, tous les partenaires s'accordent sur le fait que ces 3 communes auront forcément des retombées en termes démographiques.

## Les infrastructures en projet :

- tram-train Nantes Châteaubriant (2013)
- Aéroport Notre Dame des Landes (2017)
- Amélioration de la RD 771 Laval St Nazaire qui traverse le territoire
- Amélioration des dessertes routières à proximité du territoire (Rennes-Angers, Rennes-Redon)



Cartographie : Codela

## Les risques :

- Une attractivité démographique à 2 vitesses selon la proximité de Nantes, la proximité du tram train, les axes routiers structurants
- Une difficulté d'accès au logement sur les communes les plus attractives, accentuée par le faible niveau de revenu de la population locale

## Les enjeux emploi-formation :

- Être en veille sur les projets structurants (tram-train, aéroport) et leurs retombées sur le territoire en termes démographiques et économiques

## Les composantes de la population active

### Un fort taux d'activité des jeunes

Sur la zone d'emploi, en 2006, 74 % des 15-64 ans sont en emploi ou en recherche d'emploi, soit un point de plus qu'en Région (73 %).

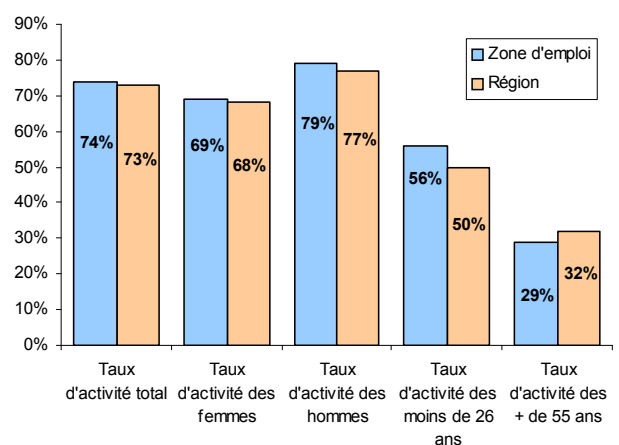
La différence marquante avec la région concerne la classe d'âge des 15-25 ans puisque 56 % d'entre eux sont actifs contre 50 % en Région. Cet indicateur traduit bien la moindre population étudiante sur le territoire.

### Un taux d'activité des seniors plus faible qu'en région

Contrairement aux autres classes d'âges, les + de 55 ans sont moins actifs sur la zone (29 %) qu'en région (32 %).

En effet, dans une zone d'emploi caractérisée par un fort poids de l'industrie et de l'agriculture, la typologie des emplois rend plus difficile le déroulement de carrières longues. Outre la notion de pénibilité des emplois, sur du travail posté dans l'industrie en particulier, la taille des entreprises (tissu très important de très petites entreprises) et la part moindre d'emplois dans le tertiaire ne facilitent pas une éventuelle reconversion de seniors sur des postes plus adaptés.

Taux d'activité par sexe et âge (source INSEE RGP06)



Ce faible taux d'activité met donc en évidence deux problématiques : l'une côté entreprises avec un risque de perte des compétences des salariés plus anciens si elles n'anticipent pas les mouvements de personnels et l'autre côté salariés, avec des difficultés de reconversion accrues dans un contexte de crise économique.

### Les risques :

- Une perte de compétences pour le territoire, du fait du non maintien en emploi des seniors
- Un accroissement de la problématique de maintien en emploi des seniors avec la réforme des retraites

### Les enjeux emploi-formation :

- Inciter les entreprises à développer une politique de GPEC pour maintenir les seniors en emploi, voire leur permettre de transmettre leurs compétences

## Niveau de formation

### Des niveaux de formation plus faibles qu'au niveau régional et hétérogènes entre communautés de communes

En 2006, 29 % des habitants de la zone d'emploi de Châteaubriant de 15 ans et plus sortis du système scolaire ont un niveau Bac minimum contre 35 % en Région. Ce constat d'un plus faible niveau de formation qu'en Région se retrouve sur l'ensemble des classes d'âge.

Au sein de la zone, des disparités sont notables. Alors que sur les territoires de Châteaubriant et de Derval les niveaux de formation sont plus faibles, la part des bac+2 et plus est plus importante sur Nozay et Blain.

Ces différences s'expliquent notamment par la distance des écoles et universités majoritairement concentrées sur la région nantaise.

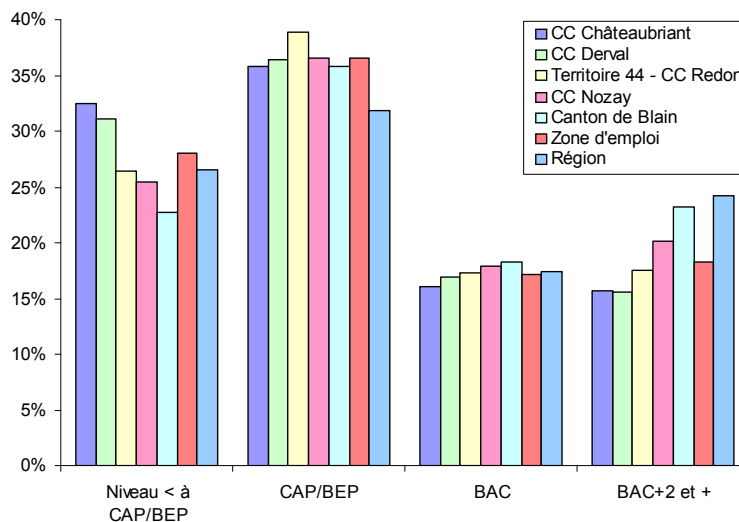
### Une difficulté pour les entreprises à recruter une main d'œuvre diplômée à Bac+2 et +

La faible part de formations à niveau bac + 2 et plus sur la zone entraîne des difficultés pour certaines entreprises à recruter des salariés très qualifiés.

Le castelbriantais est peu connu et souffre d'une image négative auprès des jeunes diplômés. Des actions de promotion du territoire et de ses entreprises sont nécessaires pour attirer de nouvelles compétences.

Par ailleurs, afin de faciliter l'installation de nouveaux salariés sur la zone, des actions sont en cours pour faciliter leurs démarches.

Diplôme le plus élevé des 15-64 ans sortis du système scolaire  
(Source : Insee/RP06)



### Les enjeux emploi-formation :

- Promouvoir le territoire auprès des écoles et universités
- Proposer aux entreprises des outils pour faciliter l'accueil et la fidélisation de leurs salariés



## L'offre de formation

### 5 groupes de métiers concentrent 84 % des formés

L'effectif en dernière année de formation sur le territoire était de 1017 élèves en 2009 (formation initiale et continue).

Sur la zone d'emploi, 5 groupes de métiers regroupent 84 % des formés en formation initiale et continue contre 57 % au niveau régional. En effet, certaines formations présentes localement ont un bassin de recrutement régional (en agriculture, paramédical, cuisine et transport) ce qui accroît cette concentration.

Contrairement à d'autres territoires voisins, la zone d'emploi a réussi à maintenir un appareil de formation en mécanique-métallurgie, avec le soutien d'un groupe d'entreprises, et ce même si les effectifs restent faibles sur certains sections (usinage plus particulièrement).

### Peu de formations en niveau Bac + 2 et plus

La zone d'emploi forme majoritairement des niveaux V (Cap / Bep) ou IV (Bac / Bac pro).

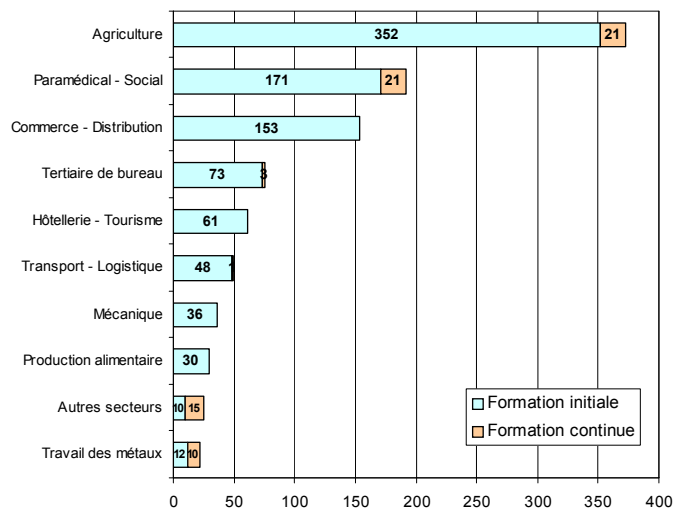
Seulement 11 % des formés sur la zone sont de niveau III (bac +2) contre 17 % en région. En effet, le territoire compte peu de formations à Bac + 2 : 4 BTS et un diplôme d'état d'infirmier.

### Une faible utilisation des outils de formation continue au sein des entreprises

Les partenaires locaux font le même constat qu'au niveau national, à savoir une faible utilisation des outils de formation au sein des entreprises (DIF notamment).

Par ailleurs, la multitude des outils de formation disponibles est peu lisible. Un recensement de l'ensemble des dispositifs existants serait un plus pour conseiller les demandeurs d'emploi notamment. Concernant les salariés, des documents recensant les actions locales de formations sont régulièrement mis à jour.

Effectifs en dernière année de formation sur la zone d'emploi



### Les risques :

Une disparition de la formation usinage, faute d'un nombre suffisant d'élèves

### Les enjeux emploi-formation :

- Densifier le partenariat avec les entreprises pour mieux identifier les besoins de formation initiale et continue
- Continuer les actions de promotion des métiers de l'industrie et de l'agriculture
- Recenser et faire connaître l'ensemble de l'offre de formation et les dispositifs à destination des demandeurs d'emploi
- Maintenir les actions de formation existantes

# L'évolution des secteurs d'activité

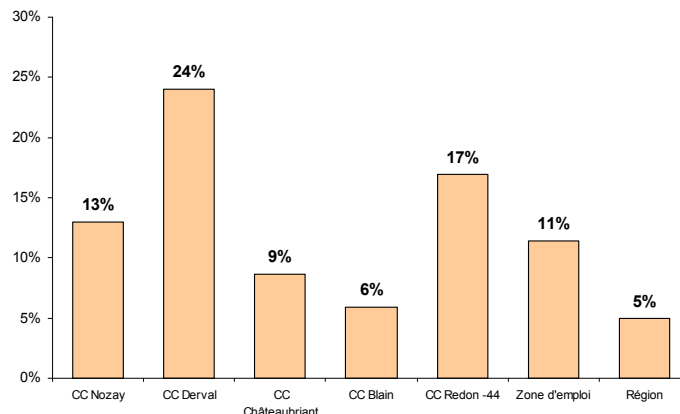
## Agriculture

### L'agriculture reste un secteur majeur en termes d'emplois

Les métiers agricoles représentent 12% des emplois de la zone, contre 5% en région. Malgré les crises successives, le territoire arrive à maintenir une forte activité d'élevage.

Néanmoins, la pression foncière exercée sur les communes en 3<sup>ème</sup> ou 4<sup>ème</sup> couronne de l'agglomération nantaise laissent craindre une diminution des terres agricoles exploitables.

Part du secteur agricole dans les emplois au RP06



### Un secteur qui connaît de fortes évolutions sur les compétences recherchées

Depuis plusieurs années, le nombre de salariés agricoles augmente et les besoins en compétences se diversifient.

3 profils complémentaires de salariés agricoles seront recherchés : des salariés avec des compétences techniques très pointues, un 2<sup>nd</sup> profil de salariés de remplacement, polyvalents et autonomes et un 3<sup>ème</sup> type de salariés, plutôt exécutants sur des tâches bien définies.

Ces différents types de salariés seront amenés à travailler en exploitation, en réseau (en CUMA et ETA par exemple) ou encore en prolongement de l'activité de production agricole (transformation des produits, vente directe).

Il est donc nécessaire d'être en veille sur ces probables évolutions des métiers.

Par ailleurs, la Chambre d'Agriculture constate une évolution des profils des exploitants avec une part croissante de nouveaux exploitants plus âgés, pas forcément issus du milieu agricole.

En parallèle, de plus en plus d'agriculteurs souhaitent se convertir au bio ce qui nécessite d'avoir assez de terres exploitables pour ce type d'activités.

### Les risques :

Une disparition de terres agricoles au profit de l'urbanisation

### Les enjeux emploi-formation :

- Promouvoir les métiers agricoles
- Accompagner les évolutions en termes d'emploi et de formation liées aux nouvelles activités et à l'évolution des métiers

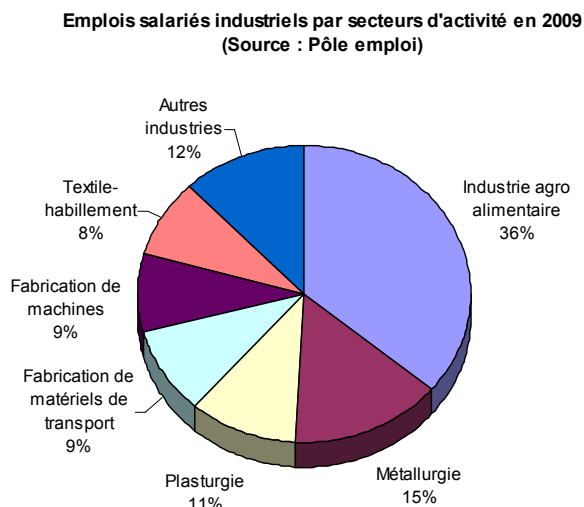
## Industrie

### Un secteur industriel porté par la métallurgie-mécanique, l'industrie agroalimentaire et la plasturgie

Les métiers industriels représentent 18 % des emplois de la zone, un poids identique à la région. La particularité de l'industrie de la zone d'emploi de Châteaubriant réside en sa concentration sur trois activités principales : la métallurgie-mécanique, l'industrie agroalimentaire et la plasturgie. Ces 3 secteurs concentrent 80 % des emplois.

Géographiquement, ces industries sont très majoritairement localisées sur Châteaubriant et sa périphérie. Ainsi, lorsque la Communauté de Communes du Castelbriantais représente 45 % du total des emplois, elle concentre 56 % des emplois industriels (Insee / RP07).

Une particularité de ce secteur reste son fort recours à l'intérim puisque l'industrie représente 71 % des missions exercées sur le Pays (Assedic 2007), soit 380 équivalents temps plein.



### L'industrie, secteur touché par la crise économique

La crise économique a fortement touché l'industrie (150 licenciements économiques sur la zone d'emploi en 2009 dans l'industrie). Le territoire a, de plus, connu un arrêt massif des missions d'intérim.

Ainsi, sur des métiers habituellement tendus comme celui de soudeur, des salariés se sont retrouvés au chômage, en particulier des intérimaires habitués à enchaîner les missions. Certains ont préféré quitter le territoire pour trouver un emploi ailleurs ou se réorienter ce qui pourrait poser problème aux entreprises locales dans un contexte de reprise d'activité.

Par ailleurs, conséquence de la crise ou comportement plus structurel, les entreprises industrielles ont de plus en plus recours à des contrats ponctuels (CCD courts ou missions intérim) pour répondre à des commandes à très court terme (peu de visibilité sur les carnets de commande).

*A noter : l'équipementier automobile FAURECIA fermera son usine de Saint Nicolas de Redon en juin 2011, l'entreprise comptait 260 salariés en 2008.*

### Vers un développement des réseaux d'entreprises ?

Les chambres consulaires constatent un développement des réseaux de petites entreprises industrielles pour pouvoir répondre à des marchés plus importants et diversifier leur clientèle. Ces initiatives méritent d'être accompagnées pour améliorer la compétitivité des entreprises locales.

#### Les risques :

De probables difficultés de recrutement sur les métiers de la soudure et de la transformation des produits en IAA

#### Les enjeux emploi-formation :

- Continuer les actions de promotion des métiers de l'industrie
- Accompagner la mise en réseau des entreprises, développer les liens avec les universités pour accroître les capacités à l'innovation



## Construction

### De probables gisements d'emplois pour les années à venir

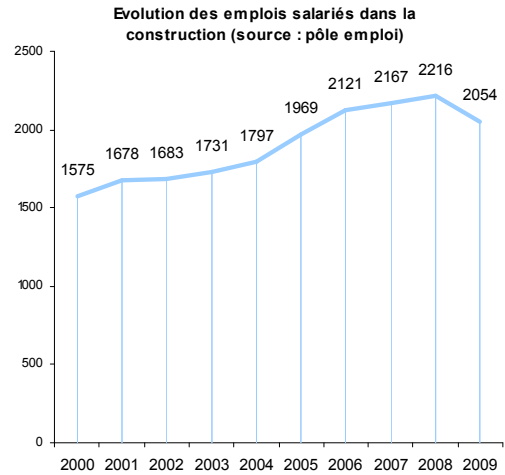
Le nombre d'emplois salariés a fortement évolué dans la construction depuis plusieurs années (+40% entre 2000 et 2008). En 2009, le secteur a été fragilisé par la crise puisqu'il a connu 70 licenciements économiques.

Néanmoins, étant données les demandes de constructions neuves sur les communes autour de l'axe Nantes-Rennes et l'arrivée du tram-train qui devrait entraîner une augmentation des constructions de logements et d'infrastructures locales sur les communes desservies, le secteur du bâtiment semble porteur d'emplois.

### Un changement de réglementation à prendre en compte

La mise en œuvre de l'objectif du Grenelle Environnement de généraliser les « bâtiments basse consommation » à compter de 2012 se traduit par l'adoption d'une nouvelle réglementation thermique, dite « RT Grenelle Environnement 2012 ». Elle remplacera la réglementation actuelle à partir du 1er juillet 2011 pour le secteur tertiaire et les bâtiments publics et à partir du 1er janvier 2013 pour le secteur résidentiel. Le but est de réduire la consommation globale d'énergie grâce à une meilleure conception des bâtiments et à la généralisation des techniques les plus performantes.

La petite taille des entreprises du bâtiment de la zone (seulement 7% ont au moins 10 salariés, 10% sur la région) risque de ne pas faciliter cette adaptation. Les partenaires locaux souhaitent donc rester vigilants sur cette question.



### Les risques :

Une perte de marché si les entreprises ne s'adaptent pas rapidement aux nouvelles réglementations

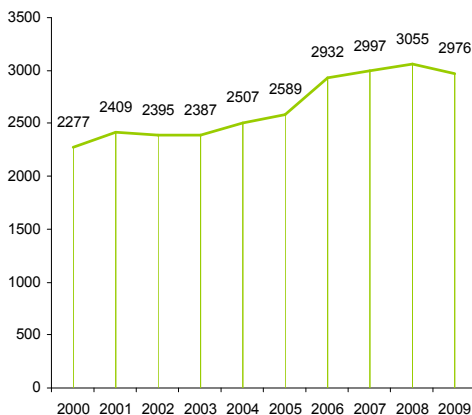
### Les enjeux emploi-formation :

- Faciliter l'adaptation des entreprises à la norme BBC



## Commerce

Evolution des emplois salariés dans le commerce (Source : Pôle emploi)



### Un secteur en croissance et une typologie des commerces qui évolue

A l'instar du secteur de la construction, le commerce a lui aussi connu de fortes évolutions d'emplois (+ 30% en 10 ans).

Dans le même temps, l'appareil commercial a évolué vers une diminution des commerces en centre bourg au profit des zones en périphérie des villes.

Néanmoins, on peut penser que les modes de consommation vont évoluer vers davantage de commerces de proximité d'où la nécessité de conserver les commerces locaux.

### Des départs à la retraite à anticiper dans les commerces de bouche

De nombreux départs à la retraite sont prévus dans les métiers de bouche dans les années à venir. Ils concernent plus particulièrement les petits commerces. Il sera nécessaire d'organiser le passage de témoin avec une autre génération.

Beaucoup de jeunes sont formés aux métiers du commerce sur la zone d'emploi (168 sortants en formation initiale en 2009). Néanmoins, l'attente des jeunes formés (souvent motivés par les métiers de la vente en habillement, sport) ne correspondent pas forcément aux réalités des emplois proposés, d'où la nécessité de travailler sur les représentations de ces métiers.

### Les risques :

La disparition des petits commerces de bouche et de proximité faute de repreneurs.

#### Les enjeux emploi-formation :

- Promouvoir les métiers de bouche
- Maintenir et développer les commerces de proximité

## Santé

### Un secteur de la santé fortement représenté

En 2007, le secteur santé-action sociale représente 3968 emplois soit 19 % des emplois salariés de la zone (13 % en Région). En effet, les principaux employeurs de la zone d'emploi relèvent du champ de la santé : Pôle santé de Châteaubriant (800 emplois), CHS de Blain (700 emplois).

### Des tensions importantes sur les métiers d'aide soignant, infirmier

Alors qu'en 2009, le rapport entre le nombre d'offres et de demandes enregistrées était de 0,2 sur la zone (2 offres enregistrées pour 10 demandeurs), ce taux était de 0,7 pour les aides-soignants et infirmiers. Par ailleurs, l'enquête de pôle emploi sur les intentions d'embauche en 2010 faisait ressortir ces 2 métiers parmi les 5 les plus recherchés avec des difficultés de recrutement envisagées à 75 % pour les aides soignants et à 90% pour les infirmiers. Ces tensions sont récurrentes sur ces 2 métiers.

Par ailleurs, la récente réforme des retraites qui supprime la possibilité de départ à la retraite d'agents ayant 3 enfants et 15 ans de service public après le 1<sup>er</sup> juillet 2011 risque d'accroître à très court terme les besoins de recrutement dans la fonction publique hospitalière.

Considérant que 25 % des salariés de la zone d'emploi ayant plus de 50 ans travaillent dans le secteur de la santé, une réflexion sur le renouvellement des salariés dans ce secteur semble essentielle. Les partenaires locaux souhaitent donc analyser plus précisément les besoins en salariat dans le secteur de la santé en renforçant le partenariat avec les employeurs publics et privés.

Les difficultés de recrutement étant bien moins importantes sur des métiers moins qualifiés (du type Agent de Service Hospitalier), des actions de montée en compétences de ces salariés seraient à envisager.

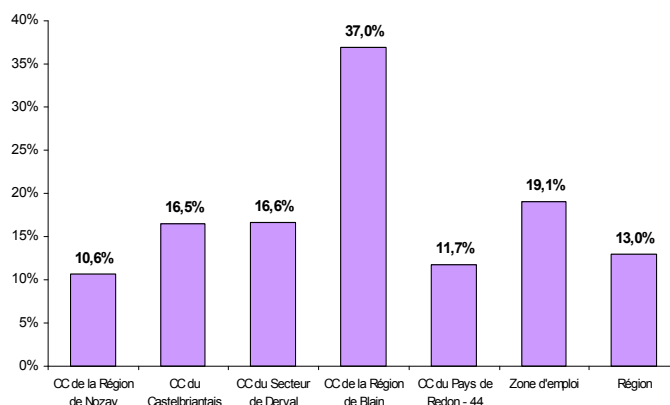
### Les risques :

Une pyramide des âges qui risque d'intensifier les difficultés de recrutement

#### Les enjeux emploi-formation :

- Développer les liens avec les employeurs publics et privés pour rendre plus lisibles les besoins dans le secteur santé
- Favoriser la montée en compétences des salariés par la formation continue et la VAE

Part du secteur santé, action sociale dans les emplois salariés (insee - clap07)

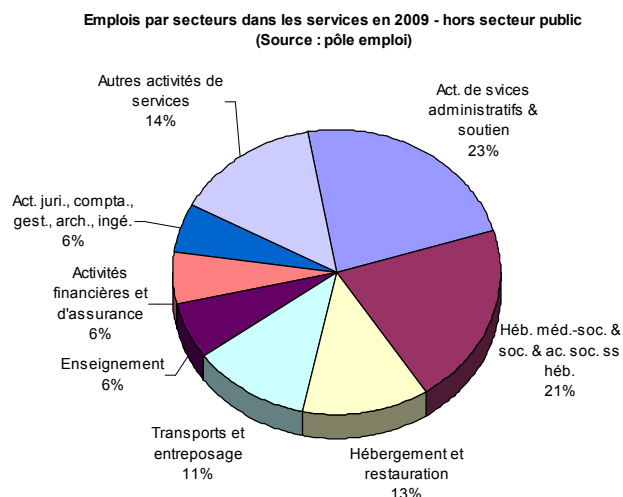


## Services

### 5 secteurs concentrent l'emploi salarié privé dans les services

Le secteur des services est un secteur d'activité très diversifié. Néanmoins, 5 activités concentrent 71% des emplois salariés privés de la zone : l'intérim (21%), l'action sociale (18%), l'hôtellerie-restauration (11%), le transport (10%), et la santé -secteur privé- (10%).

Entre 2000 et 2008, l'emploi salarié privé a augmenté de 31 % dans les services, essentiellement dopés par l'intérim. En 2009, la zone a perdu plus de 350 emplois dans ce secteur (baisse des missions intérim).



### Des difficultés de recrutement à prévoir dans le transport scolaire

La fédération des transports de voyageurs (FNTV) s'attend à de nouvelles difficultés de recrutement de conducteur de car scolaire en sortie de crise. En effet, la crise économique dans le secteur des transports de marchandises a incité des chauffeurs routiers à s'orienter temporairement vers le métier de conducteur scolaire. L'activité de transport de marchandises reprenant, les entreprises du transport scolaire vont donc probablement à nouveau rencontrer des difficultés de recrutement, en partie liées aux conditions d'emploi du secteur qui ne permettent pas d'exercer un emploi à temps plein.

Des réflexions, auxquelles sont associées les transporteurs, sont en cours actuellement pour favoriser une pluriactivité.

### De nouveaux besoins qui semblent émerger dans les métiers de la comptabilité

Les acteurs du secteur agricole constatent que les exploitants sont de plus en plus en recherche de profils de comptables, à temps très partiel. Ce même besoin semble se faire sentir dans des entreprises artisanales. Après une analyse plus approfondie des besoins (nombre d'employeurs concernés, profils recherchés), une réflexion sur le multi-employeurs dans ces métiers serait intéressante.

### Un tissu associatif important sur le territoire qui peine à recruter

La zone d'emploi compte un tissu important d'associations. En 2004, 16 % des entreprises de la zone d'emploi relevaient du champ de l'économie sociale et solidaire (soit 282 entreprises) – source : CRES

Une grande majorité de ces associations a peu ou pas de salariés. Certaines sont démunies face au recrutement de nouveaux salariés alors qu'elles ne peuvent offrir que des emplois à temps partiel. Une mutualisation des besoins serait à envisager pour développer l'emploi dans ce secteur.

#### Les enjeux emploi-formation :

- Fidéliser les salariés dans le transport scolaire en facilitant la pluriactivité
- Développer le multi-employeurs pour les métiers de la comptabilité dans les très petites entreprises (secteurs de l'artisanat ou de l'agriculture notamment)
- Développer les emplois salariés dans le secteur associatif en mutualisant les besoins

# Les publics en insertion

## Les demandeurs d'emploi

### Une forte concentration des demandeurs d'emploi, en particulier les femmes, sur quelques métiers

Les principaux métiers recherchés sur la zone (au 31/12/09)

Sur la zone d'emploi, 20 métiers concentrent 41 % des demandeurs d'emploi contre 33 % en Région.

Les 3 premiers métiers recherchés sont quasi-exclusivement féminins, la problématique de la diversification des choix professionnels concerne donc tout particulièrement ce public.

Métier	Demandeurs d'emplois de cat A	Dont femmes
Assistance auprès d'enfants	127	99%
Nettoyage de locaux	109	82%
Services domestiques	95	96%
Maçonnerie	94	0%
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	77	79%
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	77	0%
Secrétariat	68	99%
Personnel polyvalent des services hospitaliers	61	95%
Manutention manuelle de charges	55	0%
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	55	0%

### Une part des chômeurs de longue durée plus importante qu'en région et qui augmente

Au 30 novembre 2010, 43 % des demandeurs d'emploi de catégorie ABC (demandeurs d'emploi immédiatement disponibles ayant ou pas travaillé le mois précédent) sont inscrits depuis plus d'un an à pôle Emploi, contre 39 % au niveau régional. Leur nombre a évolué de 63 % en un an (32 % pour la Région).

Part des demandeurs d'emploi de longue durée sur l'ensemble des demandeurs d'emploi catégories A, B et C

	Novembre 2009	Novembre 2010
Zone d'emploi de Châteaubriant	33,8 %	43,4 %
Région Pays de la Loire	31,9 %	38,7 %

La zone d'emploi de Châteaubriant est en novembre 2010 la seconde zone des Pays de la Loire (derrière Sarthe Sud) à avoir la plus forte part de demandeurs d'emploi de longue durée. Ce sont plus particulièrement les femmes et les seniors qui sont concernés par cette durée importante d'inscription.

En parallèle, la reprise économique étant modérée sur la zone, le risque d'une inscription durable au chômage d'un nombre conséquent de demandeurs est réel.

En 2008, dans un contexte de difficultés de recrutement pour les entreprises, l'équipe locale de diagnostic avait imaginé développer un réseau d'employeurs sensibilisés ou incités à accueillir ces publics. Malgré un contexte moins favorable, il nous semble néanmoins important de réfléchir à nouveau à des moyens de développer l'accueil des publics les plus éloignés de l'emploi dans les entreprises locales.

#### Les risques :

Une inscription durable au chômage d'un nombre important de demandeurs

#### Les enjeux emploi-formation :

- Mettre en place des actions sur la diversification des choix professionnels à destination de tous publics (femmes, jeunes, seniors, etc)
- Développer un réseau d'employeurs accueillant des publics éloignés de l'emploi



## Les publics précaires

### Une augmentation des publics bénéficiaires de minima sociaux un peu plus importante qu'au niveau régional entre 2003 et 2008

Entre 2003 et 2008, le nombre d'allocataires du Revenu Minimum d'Insertion (RMI) a augmenté de 3% sur la zone d'emploi (région : + 2%), les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) de 14 % (Région : +11%) et les allocataires de l'allocation parent isolé (API) de 13 % (région +1%).

### Une montée en charge du dispositif RSA

La mise en place du dispositif RSA (en remplacement des dispositifs RMI et API) en juin 2009 ne permet pas d'avoir une continuité de données statistiques sur les publics bénéficiaires de minima sociaux. Néanmoins, une comparaison du nombre d'allocataires du RSA entre décembre 2009 et octobre 2010 indique une évolution de plus de 5 % du nombre d'allocataires sur l'arrondissement de Châteaubriant.

Étant donné l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée en 2010, un basculement de chômeurs en fin de droit vers le dispositif RSA est à craindre en 2011-2012.

### Un Fonds d'Aide aux Jeunes fortement sollicité en 2009

En 2009, la Mission Locale a accordé 182 dossiers de fonds d'aide aux jeunes (FAJ), soit 23 % de bénéficiaires de plus qu'en 2008. Sur ces 182 dossiers, 74 concernaient une aide à la subsistance (50 en 2008). Au 2 décembre 2010, la Mission Locale comptabilisait 164 dossiers FAJ. Malgré cette baisse globale, le nombre de dossiers concernant une aide à la subsistance reste élevé (69 dossiers en 2010).

### Une augmentation des difficultés d'insertion

Ces quelques éléments statistiques corroborent le ressenti des partenaires locaux sur un accroissement des publics en difficulté d'insertion depuis la crise économique de 2009. Or, dans un contexte de raréfaction des aides à l'insertion sociale, et des subventions aux structures d'accompagnement, il devient de plus en plus difficile de lever les freins sociaux à l'emploi.

Afin d'inciter les entreprises à employer des salariés en insertion, les partenaires locaux ont la volonté de développer la mise en place de clauses d'insertion dans les marchés publics.

### Un manque de diversité des structures d'insertion par l'activité économique

5 associations intermédiaires interviennent sur la zone d'emploi. Le territoire compte également 2 chantiers d'insertion dont les activités sont concentrées uniquement sur les espaces verts et le bâtiment d'où l'enjeu de réfléchir à une diversification de ces activités. Par ailleurs, une seule entreprise d'insertion est localisée sur la zone (sur le secteur de Nicolas de Redon). Une 2nde entreprise de ce type serait souhaitable.

#### Les risques :

- Un accroissement du public précaire, très éloigné de l'emploi

#### Les enjeux emploi-formation :

- Développer des actions nouvelles en faveur de l'insertion sociale
- Diversifier et développer l'offre dans l'insertion par l'activité économique
- Favoriser la mise en place de clauses d'insertion dans les marchés publics

CE DOCUMENT EST TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[WWW.MDE-PAYSDECHATEAUBRIANT.FR](http://WWW.MDE-PAYSDECHATEAUBRIANT.FR)

