

Etude

Agir sur les freins au développement des entreprises du Pays d'Ancenis

Caractérisation et propositions d'améliorations

Perspectives d'emplois à 5 ans

Janvier 2019

SOMMAIRE

<u>Introduction</u>	4
<u>Lettre de saisine</u>	6
<u>Chapitre 1 : Caractéristiques des entreprises enquêtées</u>	7
1.1 Constitution de l'échantillon d'entreprises enquêtées	7
1.2 Caractérisation des entreprises enquêtées	9
<u>Chapitre 2 : Position des entreprises du Pays d'Ancenis par rapport au développement</u>	11
2.1 La volonté de développement	11
2.2 Le développement par l'innovation	12
<u>Chapitre 3 : Freins au développement perçus par les entreprises du Pays d'Ancenis</u>	13
3.1 Méthodologie d'enquête	13
3.2 Approche globale, toutes entreprises confondues	13
3.3 Hiérarchisation des freins selon le CA annuel des entreprises	17
3.4 Hiérarchisation des freins selon les effectifs salariés des entreprises	18
3.5 Hiérarchisation des freins selon les secteurs d'activité des entreprises	19
3.6 Hiérarchisation des freins selon la localisation des entreprises	23
3.7 Conclusion des ressentis par nature de frein	23
<u>Chapitre 4 : Les offres d'emploi potentielles à 5 ans des entreprises du Pays d'Ancenis</u>	26
4.1 Potentiel d'offres d'emploi toutes entreprises confondues pour assurer le remplacement des départs de salariés et la croissance	26
4.2 Potentiel de création d'emploi selon les classes d'effectif.....	27
4.3 Potentiel de création d'emploi selon les secteurs d'activité.....	27
4.4 Potentiel de création d'emploi selon la localisation.....	28
4.5 Potentiel création d'emplois par qualification.....	28

Chapitre 5 : Les modalités de recrutement..... 29

5.1 Le niveau de difficulté ressenti selon les qualifications. Les niveaux de tension offre-demande ..	29
5.2 L’horizon géographique envisagé pour le recrutement	30
5.3 L’appel aux apprentis	31
5.4 L’appel à des formations internes ou externes	32

Chapitre 6 : Propositions d’actions susceptibles de faciliter le développement des entreprises du Pays d’Ancenis 33

Axe 1 – Mieux appréhender la situation de l’emploi sur le Pays d’Ancenis et mieux communiquer sur cette situation pour partager la réalité du territoire.....	34
Axe 2 – Promouvoir les métiers du territoire, notamment les métiers en tension.....	35
Axe 3 – Développer l’attractivité du territoire	37
Axe 4 – Faciliter l’embauche	38
Axe 5 – Développer des formations adaptées aux besoins des entreprises.....	41
Axe 6 – Développer des infrastructures facilitant l’échange et les déplacements.....	46
Axe 7 – Stabiliser les règlements, les normes et simplifier les démarches administratives	48
Axe 8 – Autres demandes à caractère national exprimées par certaines entreprises.....	49

Conclusion 50

Annexes 52

Annexe 1 : Bibliographie et webographie	53
Annexe 2 : Questionnaire d’enquête	55
Annexe 3 : Liste des établissements ayant répondu à l’enquête.....	62
Annexe 4 : Diagnostic territorial pour l’emploi et la formation – Pays d’Ancenis - 2016	70
Annexe 5 : Pôle emploi : Chiffres clés du bassin d’Ancenis au 30-09-2018.....	78
Annexe 6 : Pôle emploi : Marché du travail : Synthèse bassin d’Ancenis au 30-06-2018	79
Annexe 7 : Exemple de Fiche métier Pôle emploi.....	83
Annexe 8 : Habitat jeunes du Pays d’Ancenis.....	86
Annexe 9 : Quelques expériences en dehors du Pays d’Ancenis	88
Annexe 10 : Prévision du déploiement très haut débit sur le Pays d’Ancenis	92
Annexe 11 : Présentation synthétique du plan d’investissement dans les compétences.....	93
Annexe 12 : Feuille de route du CREFOP Pays de la Loire	103
Annexe 13 : Liste des structures rencontrées.....	108
Annexe 14 : Les membres de la commission Développement économique du Conseil de développement ayant participé à l’étude.....	109

Introduction

1) Contexte et finalités

Dans le cadre de sa compétence en matière de développement économique, la Communauté de Communes du Pays d'Ancenis a été sensibilisée par des remontées d'information récurrentes concernant les difficultés rencontrées par des entreprises du Pays d'Ancenis pour assumer leur développement.

Un travail d'identification et de caractérisation des principaux freins actuels au développement de ces entreprises est un préalable incontournable à toute action d'amélioration. En effet, seul ce travail de recensement et d'analyse peut permettre de définir les leviers majeurs sur lesquels la collectivité pourrait s'appuyer pour renforcer l'attractivité et la compétitivité de son territoire.

Prenant en compte, d'une part, le rôle du Conseil de Développement dans l'accompagnement des élus au service d'une réflexion sur l'avenir du territoire, d'autre part, les contributions positives apportées lors des précédentes études, la Compa a de nouveau saisi le Conseil de Développement pour apporter un éclairage sur les questions évoquées ci-dessus.

L'étude a été confiée à la Commission Développement Economique du Conseil de Développement, qui a défini le livrable en accord avec le service Développement Economique de la Compa :

Situer la position des entreprises du Pays d'Ancenis au regard de leur développement et de ses modalités.

- ↳ Etablir un état des lieux des freins au développement ressentis par les entreprises du Pays d'Ancenis, en nuancant cette approche selon les situations d'entreprise (Niveau de chiffre d'affaire annuel, taille de l'effectif salarié, domaine d'activité, situation géographique).
- ↳ Réaliser une approche du potentiel de création d'emplois des entreprises du Pays d'Ancenis à 5 ans, en identifiant les compétences majeures concernées ainsi que le niveau de difficulté de recrutement associé. Cette partie a été ajoutée à l'étude sur proposition de la commission économique du conseil de développement.
- ↳ Etablir une synthèse du diagnostic de situation.
- ↳ Identifier et proposer des actions thématiques ciblées susceptibles d'améliorer la situation et de renforcer le dynamisme des entreprises du Pays d'Ancenis face au développement.

2) Méthodologie utilisée pour la conduite de l'étude

Après avoir délimité l'objet et le champ de l'étude, nous nous sommes interrogés sur la conduite du projet et la méthodologie à utiliser. Il est apparu que la pertinence d'un diagnostic et de propositions d'actions ne pouvait reposer que sur un recueil important d'informations auprès des intervenants concernés par la problématique, les entreprises du Pays d'Ancenis.

Il a donc été convenu de lancer une enquête lourde (objectif 200 entreprises) sur le Pays d'Ancenis. Le préalable était naturellement l'établissement d'un questionnaire permettant

d'apporter des réponses crédibles et représentatives aux trois premières parties du livrable. S'appuyant sur de la bibliographie et des ressentis déjà exprimés, ce questionnaire a été construit puis amendé et validé avec le concours des organisations d'entreprises locales (CCI, CMA, Adira, Apaje) et du délégué économique de la région. Le plus laborieux restait à faire : Obtenir un maximum de réponses d'entreprises, tâche à laquelle se sont attelés avec ténacité les membres de la commission économique du Conseil de développement.

Après ce lourd recueil d'informations, il a été procédé à un traitement statistique permettant de mettre en évidence et de caractériser la volonté de développement, les freins rencontrés et les perspectives d'offre d'emplois des entreprises du Pays d'Ancenis.

Ce diagnostic établi, un travail de créativité enrichi de l'avis des acteurs concernés et d'expériences conduites hors du territoire du PA ont permis d'identifier des pistes de progrès et de faire des propositions d'actions susceptibles de favoriser le développement des entreprises du Pays d'Ancenis.

Lettre de saisine



Ancenis, le 23 JUIN 2017

Président		
1ère Vice		
2ème Vice		
Secrétaire		
COMPA	26 JUIN 2017	Arrivée courrier
Aménagement du territoire		
Équipement		
Animation territoriale		

Monsieur Roger CLASSINE
Président du Conseil de Développement du
Pays d'Ancenis
Centre administratif les Ursulines
CS 50201
44156 ANCENIS Cedex

Pôle Développement Economique

Dossier suivi par Philippe AUREGAN
☎ : 02.40.96.44.32 – Fax : 02.40.98.82.90

Nos réf. : PA/JA/17/06-128

Objet : Saisine du Conseil de développement du Pays d'Ancenis

Monsieur le Président,

Depuis 2005 le Conseil de développement accompagne les élus du Pays d'Ancenis en mettant les compétences, les engagements et l'expérience de ses membres au service d'une réflexion sur l'avenir du Territoire.

En matière de développement économique, nous avons eu l'occasion de vous saisir sur deux thématiques : les circuits courts alimentaires et les dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises. Les rendus de ces deux saisines ont été particulièrement appréciés pour la qualité des analyses et la pertinence des propositions.

La COMPA souhaite continuer ce partenariat enrichissant en vous confiant un nouveau champ d'investigation : l'identification et la caractérisation des principaux freins actuels au développement des entreprises du Pays d'Ancenis.

Vous trouverez plus en détail l'objet de notre saisine en pièce jointe.

Je vous invite à vous rapprocher de Monsieur Gérard BARRIER Vice-président de la COMPA en charge du développement économique, afin d'échanger sur le sujet et convenir de la méthodologie et du calendrier de travail.

Restant à votre disposition, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Et cordialement

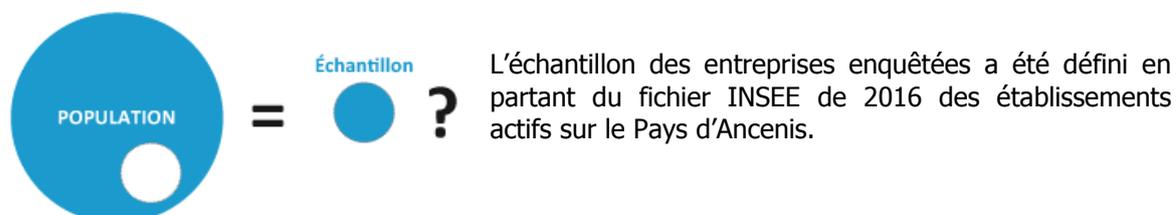
Le Président


Jean-Michel TOBIE

Chapitre 1

Caractérisation des entreprises enquêtées

1.1 Constitution de l'échantillon d'entreprises enquêtées



De ce fichier ont été retirées :

- ↪ Les entreprises unipersonnelles (établissements sans salarié)
- ↪ Certaines activités¹

Au final, l'échantillonnage s'est fait au sein d'une **base de données de 1208 établissements**.

La définition de l'échantillon s'est attachée à cibler un nombre important d'entreprises afin de traduire la diversité des situations au regard des classes suivantes que nous avons prédéfinies :

➤ Classes de Chiffre d'affaire annuel :



<500 K€
500 - 2000 K€
2000 - 20000K€
20000 K€ et plus

¹ Liste des activités non retenues dans l'échantillon (à partir de la classification APE) :

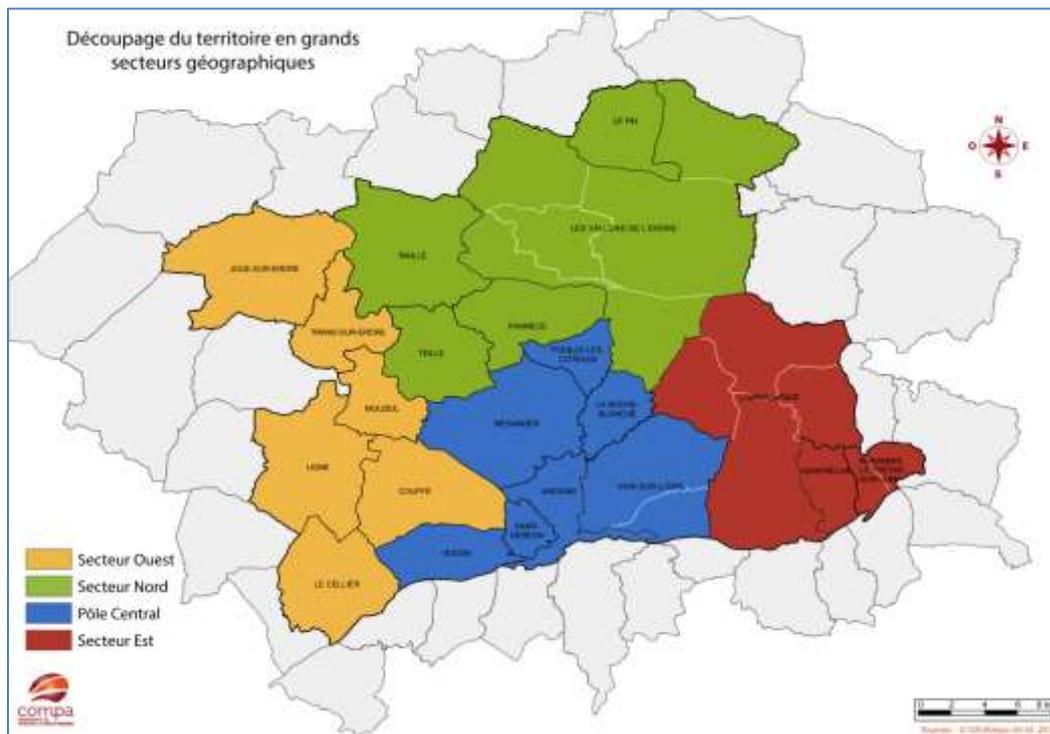
- Agriculture, sylviculture et pêche (A)
- Activités financières et assurances (K)
- Administration publique (O)
- Enseignement (P)
- Activités vétérinaires (M75)
- Une partie des activités liées aux Arts, spectacles et activités récréatives (R 91, R 92, R 93)
- Les activités des organisations associatives (S 94)

➤ **Classes d'effectif de salariés**



0-9 salariés
10-19 salariés
20-49 salariés
50 salariés et plus

➤ **Classes de localisation géographique**



➤ **Classes d'activité**



Industrie agro-alimentaire
Industries métallurgique et mécanique
Industries autres
Construction
Transports
Commerce
Hébergement et restauration
Artisans de bouche
Santé humaine et action sociale
Divers

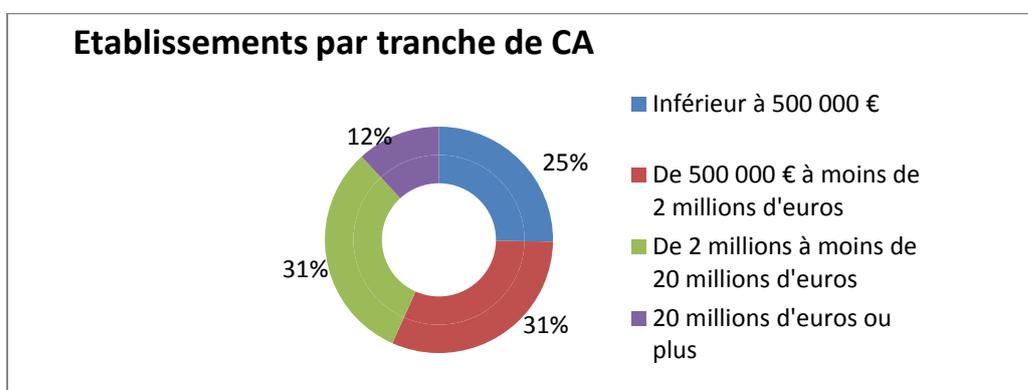
1.2 Caractérisation des entreprises enquêtées

Plus de 200 établissements ou sociétés du Pays d'Ancenis ont été pris en compte dans notre enquête (cf annexe 3). Après quelques regroupements de sociétés de quelques structures importantes (Manitou, Terrena, hôpital d'Ancenis, Laita...), 195 fiches réponses ont été établies qui se répartissent selon les classes d'effectif de la manière suivante :



A noter que notre échantillon couvre environ 83% des entreprises de plus de 50 salariés et 60% des entreprises de plus de 10 salariés du Pays d'Ancenis

La répartition par classe de CA est également équilibrée :



L'échantillon est représentatif de la variété des activités présentes sur le Pays d'Ancenis, activités regroupées selon les 10 classes définies au § 1.1 :

Activités d'entreprise	Nombre d'entreprises
Commerce	45
Construction (artisans, génie civil et TP)	37
Industrie métallurgique, mécanique	22
Autre industrie	21
Santé humaine et action sociale	18
Divers	16
Transport	12
Industrie agroalimentaire	9
Hébergement et restauration	7
Artisans de bouche	7
Total général	194

La forte concentration d'entreprises sur le pôle Central du Pays d'Ancenis se retrouve au sein de notre échantillon : Même s'il couvre tout le territoire, une part importante se situe dans le pôle Central (142) contre 20 sur le pôle Nord, 18 sur le pôle Est et 14 sur le pôle Ouest.

A noter enfin que les entreprises enquêtées totalisent 12 215 emplois sur le Pays d'Ancenis :

- ↵ dont 8356 emplois sur les entreprises de plus de 20 millions de CA (68%)
- ↵ dont 9739 emplois sur le pôle central (80%)
- ↵ répartis par catégorie d'activité de la manière suivante :

Activités d'entreprise	Nombre de salariés
Artisans de bouche	69
Autre industrie	1367
Commerce	818
Construction (artisans, génie civil et TP, conseil)	1324
Divers	172
Hébergement et restauration	173
Industrie agroalimentaire	2984
Industrie métallurgique, mécanique	3055
Santé humaine et action sociale	1495
Transport	758
Total général	12215

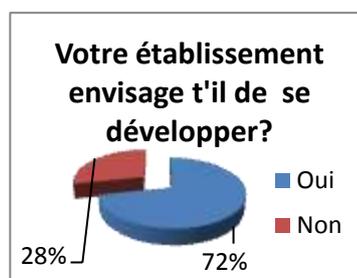
Chapitre 2

Position des entreprises du Pays d'Ancenis par rapport au développement

2.1 La volonté de développement

Globalement **72%** des entreprises interrogées envisagent de se développer dans les prochaines années alors que 28% ne pensent pas aller plus loin dans leur développement.

Cette valeur toutes entreprises confondues peut être nuancée selon les catégories d'entreprises :



- Au regard de la dimension de l'entreprise :

Tranche de CA annuel	Taux envisageant la croissance
Inférieur à 500 K€	59 %
500 à 2000 K€	66 %
2000 à 20000 K€	80 %
Plus de 20000 K€	91 %
Toutes entreprises	72 %

Le taux d'entreprises exprimant une volonté ou une capacité de développement est croissant avec le CA ou avec l'effectif, pour notre échantillon de 59 % des entreprises pour les plus petites à 90% pour les plus grosses. Ceci recoupe des constats réalisés dans d'autres enquêtes.

- Au regard des secteurs d'activité d'entreprise :

Activité de l'entreprise	Taux envisageant la croissance
Commerce	64 %
Construction (artisans, génie civil et TP, conseil)	60 %
Industrie métallurgique, mécanique	82 %
Autre industrie	81 %
Santé humaine et action sociale	78 %
Divers	88 %
Transport	92 %
Industrie agroalimentaire	78 %
Hébergement et restauration	43 %
Artisans de bouche	57 %
Toutes entreprises	72 %

C'est dans le **secteur des transports** que la volonté de croissance est la plus répandue (92% des entreprises). La concurrence particulièrement forte dans ce secteur peut expliquer cette volonté de développement à la recherche d'économies d'échelle. Les **secteurs de l'industrie** connaissent également un taux élevé alors que les taux sont plus faibles dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration et des artisans de bouche : de 40 à 60%.

L'absence de volonté de croissance peut être associée notamment au sentiment d'avoir atteint une taille suffisante, à l'insuffisance de perspectives offertes par le marché, à des contraintes d'ordre réglementaire, juridique et administratives.

2.2 Le développement par l'innovation

Parmi les entreprises qui souhaitent se développer :

↳ 60% pensent le faire avec leurs seuls produits actuels alors que **40% pensent faire appel à de nouveaux produits**

↳ 44% pensent le faire sur leurs seuls marchés actuels alors que **56% pensent le faire en allant sur de nouveaux marchés**

Ces taux traduisent un **bon dynamisme**, tant dans le domaine de l'**innovation produit** que dans la **conquête de nouveaux clients**.

La capacité à innover sur les processus, sur les produits et les marchés est un levier important pour la création d'avantages concurrentiels, sources de croissance. Ce sont également les relations étroites avec les clients qui nourrissent les stratégies de différenciation.

Chapitre 3

Freins au développement perçus par les entreprises du Pays d'Ancenis

3.1 Méthodologie d'enquête

33 freins potentiels au développement, regroupés en 5 rubriques, ont été proposés dans le questionnaire :

- ↵ Freins liés à l'environnement du métier,
- ↵ Freins liés aux ressources humaines,
- ↵ Freins liés à l'immobilier et à la logistique,
- ↵ Freins liés à des aspects financiers,
- ↵ Freins divers.

Nous avons demandé à chaque entreprise de noter de 0 (pas de frein ou non concerné) à 5 (frein très fort) **la force avec laquelle elle ressentait personnellement chacun de ces freins.**

Ces informations saisies, nous avons pu procéder au traitement statistique des réponses apportées par les 194 entreprises ou groupes d'entreprises.

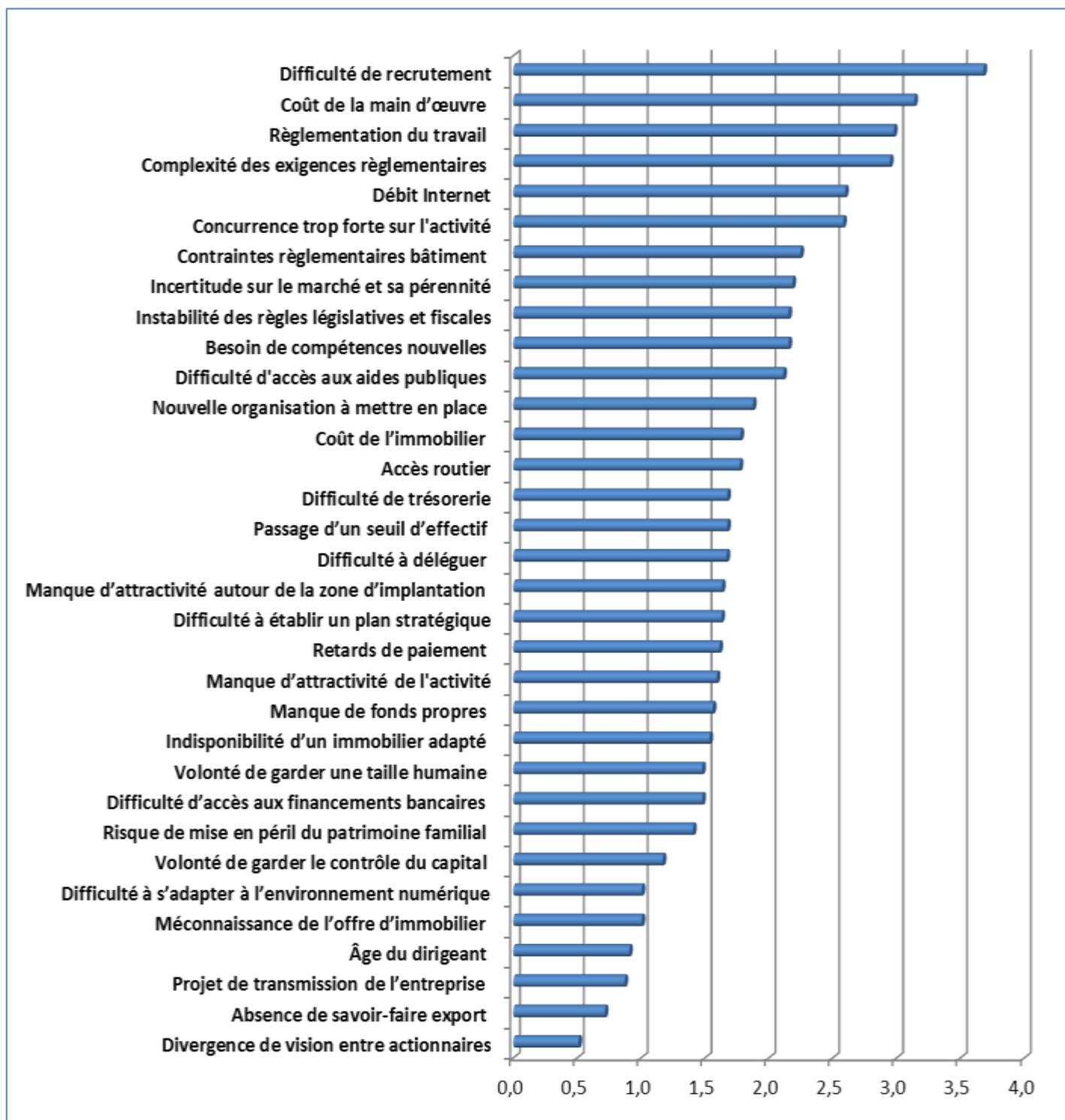
3.2 Approche globale, toutes entreprises confondues

Au regard des 33 items proposés, la note moyenne obtenue par chacun d'entre eux fournit une première approche de la force des freins ressentis.

Cette approche en « note moyenne » peut masquer des situations contrastées selon les entreprises qui se trouvent ainsi « moyennisées ». Nous l'avons donc complétée par une approche du pourcentage des entreprises qui ressentaient chaque frein comme fort ou très fort (note 4 et 5). C'est ce pourcentage qui figure dans la deuxième colonne du tableau de la page suivante.

Freins potentiels	Force moyenne du frein	% entreprises ressentant le frein comme fort
Incertitude sur le marché et sa pérennité	2,2	19 %
Concurrence trop forte sur l'activité	2,6	25 %
Difficulté à établir un plan stratégique	1,6	9 %
Complexité des exigences règlementaires	2,9	46 %
Absence de savoir-faire export	0,7	5 %
Manque d'attractivité autour de la zone d'implantation	1,6	16 %
Difficulté de recrutement	3,7	70 %
Besoin de compétences nouvelles	2,2	21 %
Règlementation du travail	3,0	46 %
Passage d'un seuil d'effectif	1,7	20 %
Coût de la main d'œuvre	3,1	52 %
Nouvelle organisation à mettre en place	1,9	14 %
Difficulté à déléguer	1,7	12 %
Manque d'attractivité de l'activité	1,6	15 %
Méconnaissance de l'offre d'immobilier	1,0	6 %
Indisponibilité d'un immobilier adapté	1,5	18 %
Coût de l'immobilier	1,8	21 %
Contraintes règlementaires bâtiment	2,2	34 %
Débit Internet	2,6	36 %
Accès routier	1,8	22 %
Difficulté de trésorerie	1,7	13 %
Manque de fonds propres	1,6	14 %
Difficulté d'accès aux financements bancaires	1,5	14 %
Difficulté d'accès aux aides publiques	2,1	26 %
Volonté de garder le contrôle du capital	1,2	8 %
Retards de paiement	1,6	16 %
Risque de mise en péril du patrimoine familial	1,4	70 %
Âge du dirigeant	0,9	5 %
Projet de transmission de l'entreprise	0,9	6 %
Divergence de vision entre actionnaires	0,5	2 %
Instabilité des règles législatives et fiscales	2,2	28 %
Volonté de garder une taille humaine	1,5	13 %
Difficulté à s'adapter à l'environnement numérique	1,0	4 %

Notes moyennes par frein par ordre décroissant :



FREINS POTENTIELS	% entreprises les ressentant comme forts ou très forts
Difficulté de recrutement	70%
Coût de la main d'œuvre	52%
Règlementation du travail	46%
Complexité des exigences réglementaires	46%
Débit Internet	36%
Contraintes réglementaires bâtiment	34%
Instabilité des règles législatives et fiscales	28%
Difficulté d'accès aux aides publiques	26%
Concurrence trop forte sur l'activité	25%
Accès routier	22%
Besoin de compétences nouvelles	21%
Coût de l'immobilier	21%
Passage d'un seuil d'effectif	20%
Incertitude sur le marché et sa pérennité	19%
Indisponibilité d'un immobilier adapté	18%
Manque d'attractivité autour de la zone d'implantation	16%
Retards de paiement	16%
Manque d'attractivité de l'activité	15%
Nouvelle organisation à mettre en place	14%
Manque de fonds propres	14%
Difficulté d'accès aux financements bancaires	14%
Difficulté de trésorerie	13%
Risque de mise en péril du patrimoine familial	13%
Volonté de garder une taille humaine	13%
Difficulté à déléguer	12%
Difficulté à établir un plan stratégique	9%
Volonté de garder le contrôle du capital	8%
Projet de transmission de l'entreprise	6%
Méconnaissance de l'offre d'immobilier	6%
Absence de savoir-faire export	5%
Âge du dirigeant	5%
Difficulté à s'adapter à l'environnement numérique	4%
Divergence de vision entre actionnaires	2%

Il ressort clairement de ces tableaux que la **difficulté de trouver une réponse aux besoins de compétences** des entreprises est de très loin le principal frein ressenti à leur développement : 70 % des entreprises le ressentent comme fort ou très fort.

Le **coût de la main d'œuvre** vient en deuxième position suivi par la **complexité ou la lourdeur des exigences réglementaires**, notamment au niveau de la réglementation du travail, et à un degré moindre du bâtiment.

Le niveau de **débit internet** est un frein du type tout ou rien : Plus du tiers des entreprises enquêtées (36%) le considèrent comme un frein fort ou très fort à leur développement.

Les autres freins sont ressentis par moins du tiers des entreprises comme fort. A noter, cependant, la « concurrence trop forte sur leur activité » ressentie par 25% des entreprises alors que les freins liés aux difficultés financières ne concernent que 15% des entreprises.

Nous avons comparé ces résultats à ceux d'une enquête Ipsos réalisée en 2018 à la demande d'Oséo auprès de 1000 dirigeants de PME françaises dans tous les secteurs économiques. Les 3 premiers freins par leur force et leur fréquence étaient les suivants :

Avec des niveaux voisins ressortaient en majeur la difficulté à recruter et le coût de la main-d'œuvre (cf. charges sociales), puis les contraintes liées à l'environnement juridique et à la réglementation. 10 ans plus tard et sur le seul Pays d'Anenis les ressentis majeurs sont les mêmes, mais des nuances apparaissent dans notre enquête selon les caractéristiques d'entreprise.

3.3 Hiérarchisation des freins selon le CA annuel des entreprises

3.3.1. Les très petites entreprises (<500 K€)

Principaux freins des petites entreprises en CA

1. Coût de la main d'œuvre (55%)
2. Réglementation du travail (49%)
3. Difficulté de recrutement (43%)
4. Complexité des exigences réglementaires (43%)
5. Contraintes réglementaires bâtiment (39%) et difficulté d'accès aux aides publiques (39%)

commerces).

Plus de 50% d'entre elles placent le coût de la Main d'œuvre comme frein principal, la réglementation du travail venant en numéro 2 et la difficulté de recrutement seulement en 3. A noter 2 freins qui marquent plus spécifiquement cette tranche d'entreprises : La difficulté d'accès aux aides publiques (dont l'impact peut être important dans ce type d'entreprises) et les problèmes d'accès routier (qui peuvent notamment toucher certains

3.3.2. Les entreprises de taille intermédiaire (500 à 20000K€)

Les 2 tranches d'entreprises correspondantes ont des ressentis assez proches : La difficulté de recrutement est placée en frein principal, plus l'entreprise est importante plus le ressenti est fort. Viennent ensuite le coût de la main d'œuvre, la complexité des exigences réglementaires, la réglementation du travail. A noter l'insuffisance de débit internet qui est un frein fort pour 57 % des entreprises de 2 millions à 20 millions de CA : Contrairement à certaines grosses entreprises, elles n'ont pas les moyens de financer des solutions autonomes.

Principaux freins des entreprises de taille moyenne en CA

1. Difficulté de recrutement
2. Coût de la main d'œuvre
3. Complexité des exigences réglementaires
4. Règlementation du travail

3.3.3. Les plus grosses entreprises (plus de 20 millions de CA)

Elles emploient naturellement un nombre important de salariés et la plupart d'entre elles ressentent la difficulté à satisfaire leurs besoins en personnel comme un frein majeur. Tous les autres freins sont ressentis comme forts par moins de 45% des entreprises.

A noter un ressenti beaucoup plus fort que dans les autres catégories de 3 freins : « la concurrence trop forte sur l'activité », le « besoin de compétences nouvelles », le manque d'attractivité de l'activité » : ces freins sont à relier à la nécessité de recherche de compétitivité notamment par la qualité des ressources humaines.

Enfin, la complexité réglementaire est moins ressentie comme un frein fort chez les grosses entreprises souvent dotées de moyens leur permettant une meilleure maîtrise de ces aspects.

Principaux freins des grosses entreprises en CA

1. Difficulté de recrutement (83%)
2. Concurrence trop forte sur l'activité (43%)
3. Coût de la main d'œuvre (39%)
4. Réglementation du travail (35%) et Débit internet (35%)

3.4 Hiérarchisation des freins selon les effectifs salariés des entreprises

CLASSES D'EFFECTIF SALARIES	0-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	Plus de 50 salariés
Difficulté de recrutement	51%	83%	73%	84%
Coût de la main d'œuvre	53%	68%	44%	44%
Réglementation du travail	47%	58%	39%	42%
Complexité des exigences réglementaires	49%	55%	44%	35%
Débit Internet	27%	40%	44%	37%
Contraintes réglementaires bâtiment	39%	40%	34%	19%
Instabilité des règles législatives et fiscales	24%	38%	22%	33%
Difficulté d'accès aux aides publiques	31%	33%	22%	16%
Concurrence trop forte sur l'activité	20%	40%	12%	33%
Accès routier	27%	20%	12%	23%
Besoin de compétences nouvelles	10%	33%	22%	28%
Coût de l'immobilier	24%	20%	29%	7%
Passage d'un seuil d'effectif	26%	23%	24%	5%
Incertitude sur le marché et sa pérennité	20%	30%	10%	16%
Indisponibilité d'un immobilier adapté	23%	13%	20%	14%
Manque d'attractivité autour de la zone d'implantation	24%	15%	12%	9%
Retards de paiement	14%	25%	12%	16%
Manque d'attractivité de l'activité	9%	20%	15%	23%
Nouvelle organisation à mettre en place	11%	20%	22%	7%
Manque de fonds propres	20%	13%	15%	5%
Difficulté d'accès aux financements bancaires	23%	10%	7%	9%
Difficulté de trésorerie	20%	15%	7%	7%
Risque de mise en péril du patrimoine familial	20%	20%	7%	2%
Volonté de garder une taille humaine	17%	15%	10%	7%
Difficulté à déléguer	19%	15%	10%	2%
Difficulté à établir un plan stratégique	16%	13%	2%	0%
Volonté de garder le contrôle du capital	6%	18%	10%	2%

CLASSES D'EFFECTIF SALARIES	0-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	Plus de 50 salariés
Projet de transmission de l'entreprise	3%	10%	10%	5%
Méconnaissance de l'offre d'immobilier	4%	10%	5%	5%
Absence de savoir-faire export	4%	10%	7%	0%
Âge du dirigeant	3%	8%	10%	0%
Difficulté à s'adapter à l'environnement numérique	4%	8%	0%	2%
Divergence de vision entre actionnaires	0%	5%	2%	0%

La hiérarchisation des freins selon les effectifs est assez proche de la hiérarchisation selon le CA :

- ↳ Le frein « difficulté de recrutement » est moins fort chez les entreprises de moins de 10 salariés : 50% d'entre elles le ressentent comme fort contre 80% chez les autres entreprises. Il en est de même du débit internet : 27% contre 40%.
- ↳ Le frein « coût de la main d'œuvre » est en revanche ressenti plus fortement chez les entreprises à faible effectif, avec un maximum dans la tranche 10-19 salariés où 70% des entreprises le considèrent comme fort ou très fort.

3.5 Hiérarchisation des freins selon les secteurs d'activité des entreprises

	Artisans de bouche	Autre industrie	Commerce	Construction	Divers	Hébergement et restauration	Industrie agroalimentaire	Industrie métallurgique, mécanique	Santé humaine et action sociale	Transport
Difficulté de recrutement	43%	81%	51%	84%	50%	57%	89%	82%	67%	92%
Coût de la main d'œuvre	71%	57%	60%	46%	25%	86%	44%	55%	44%	50%
Règlementation du travail	43%	33%	53%	62%	19%	86%	33%	36%	33%	58%
Complexité des exigences réglementaires	57%	33%	49%	59%	13%	57%	44%	45%	50%	42%
Débit Internet	14%	48%	33%	41%	31%	43%	44%	45%	17%	25%
Contraintes réglementaires bâtiment	29%	38%	51%	27%	19%	57%	22%	23%	28%	25%
Instabilité des règles législatives et fiscales	29%	33%	27%	27%	19%	43%	33%	32%	28%	25%
Difficulté d'accès aux aides publiques	29%	24%	29%	32%	13%	29%	22%	23%	33%	17%
Concurrence trop forte sur l'activité	29%	29%	22%	27%	13%	57%	33%	18%	17%	42%
Accès routier	43%	24%	31%	22%	25%	29%	22%	18%	0%	0%
Besoin de compétences nouvelles	0%	29%	16%	22%	6%	0%	11%	45%	22%	33%
Coût de l'immobilier	57%	10%	31%	16%	6%	14%	11%	14%	22%	33%
Passage d'un seuil d'effectif	29%	24%	20%	22%	19%	29%	22%	18%	0%	33%
Incertitude sur le marché et sa pérennité	0%	29%	18%	22%	25%	14%	33%	14%	6%	25%
Indisponibilité d'un immobilier adapté	29%	19%	22%	14%	25%	14%	11%	18%	6%	25%
Manque d'attractivité autour de la zone d'implantation	14%	5%	22%	11%	31%	43%	22%	18%	0%	17%

	Artisans de bouche	Autre industrie	Commerce	Construction	Divers	Hébergement et restauration	Industrie agroalimentaire	Industrie métallurgique, mécanique	Santé humaine et action sociale	Transport
Retards de paiement	0%	14%	4%	41%	6%	14%	22%	14%	17%	17%
Manque d'attractivité de l'activité	0%	5%	7%	16%	0%	14%	22%	36%	22%	42%
Manque de fonds propres	14%	10%	13%	11%	0%	14%	18%	18%	22%	33%
Nouvelle organisation à mettre en place	14%	33%	9%	22%	6%	29%	11%	9%	0%	17%
Difficulté d'accès aux financements bancaires	14%	5%	16%	14%	13%	43%	11%	14%	6%	25%
Difficulté de trésorerie	14%	14%	13%	11%	6%	14%	22%	9%	11%	33%
Risque de mise en péril du patrimoine familial	29%	10%	20%	19%	0%	14%	0%	9%	0%	25%
Volonté de garder une taille humaine	14%	0%	11%	22%	19%	29%	0%	14%	11%	8%
Difficulté à déléguer	43%	5%	7%	24%	0%	29%	0%	9%	6%	25%
Difficulté à établir un plan stratégique	29%	0%	9%	14%	0%	0%	11%	9%	0%	25%
Volonté de garder le contrôle du capital	0%	0%	4%	11%	6%	29%	0%	27%	6%	0%
Projet de transmission de l'entreprise	0%	5%	4%	5%	0%	14%	0%	9%	6%	25%
Méconnaissance de l'offre d'immobilier	0%	5%	9%	5%	0%	14%	0%	5%	0%	17%
Absence de savoir-faire export	14%	10%	4%	5%	0%	0%	11%	5%	0%	8%
Âge du dirigeant	0%	0%	4%	3%	0%	0%	0%	9%	6%	25%
Difficulté à s'adapter à l'environnement numérique	14%	5%	7%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Divergence de vision entre actionnaires	5%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%

L'examen attentif du tableau ci-dessus montre que la hiérarchisation des freins et leur force diffèrent selon les métiers exercés par les entreprises. Quelques remarques :

- ↗ Dans l'industrie métallurgique et mécanique, le frein majeur est la difficulté de recrutement (82% des entreprises) suivi du coût de la main d'œuvre (55% des entreprises). C'est dans ce secteur d'activité que le besoin de compétences nouvelles est le plus fortement ressenti. A noter, également, que le frein relatif au manque d'attractivité de l'activité est également plus fort que dans les autres métiers.
- ↗ Dans l'industrie agro-alimentaire, près de 90% des entreprises ressentent comme un frein fort ou très fort la difficulté de recrutement. Les autres freins impactent moins de 50% des entreprises du secteur. Viennent dans l'ordre, le coût de la main d'œuvre, la complexité des exigences réglementaires, le débit internet puis l'incertitude sur le marché et la concurrence trop forte qui impactent un tiers des entreprises.
- ↗ Dans le secteur des transports, la difficulté de recrutement est un frein majeur chez 92% des entreprises. Par ailleurs, le secteur des transports est celui où la palette des freins ressentis comme forts est la plus large : Concurrence trop forte sur l'activité, complexité des exigences réglementaires, besoin de nouvelles compétences, coût de l'immobilier, passage d'un seuil d'effectif, manque d'attractivité de l'activité affectent plus de 30% des entreprises. C'est également le secteur où le manque de fonds propres et les difficultés de trésorerie sont le plus mis en avant.
- ↗ Dans le secteur de la construction, 84 % des entreprises ressentent comme un frein fort, la difficulté à recruter. C'est le secteur où la complexité des exigences réglementaires et les retards de paiement sont ressentis avec le plus de force.
- ↗ Dans le secteur du commerce, à la différence des secteurs précédents, aucun frein ne se détache nettement des autres. Ceux qui sont plus marqués qu'ailleurs sont le coût de la main d'œuvre, les contraintes réglementaires bâtiment, les problèmes d'accès, le coût de l'immobilier, le manque d'attractivité autour de la zone d'implantation (avec un contraste fort entre les commerces d'Ancenis et de Saint-Géréon), le risque de mise en péril du patrimoine familial.
- ↗ Le secteur de l'hébergement et de la restauration a, comme le secteur des transports, une palette large de freins ressentis. Les freins dominants sont le coût de la main d'œuvre et la réglementation du travail, suivis par la concurrence trop forte sur l'activité, les contraintes réglementaires et les difficultés de recrutement. C'est le secteur où la difficulté d'accès aux financements bancaires est la plus ressentie. Une nouvelle organisation à mettre en place » est également citée comme frein par 30% des entreprises du secteur.
- ↗ Dans le secteur des artisans de bouche, les freins les plus ressentis sont d'abord le coût de la main d'œuvre, puis la complexité des exigences réglementaires et le coût de l'immobilier. A noter, que la difficulté à déléguer est ressentie beaucoup plus fortement que dans les autres secteurs ainsi que la difficulté d'accès et le risque de mise en péril du patrimoine familial.
- ↗ Dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, le ressenti des freins au développement est globalement plus faible que dans la moyenne des entreprises. La difficulté à recruter est le premier frein ressenti. A noter que c'est dans ce secteur que la difficulté d'accès aux aides publiques est le plus ressenti comme frein.

3.6 Hiérarchisation des freins selon la localisation des entreprises

La localisation des entreprises sur les 4 pôles géographiques que nous avons définis n'apparaît pas comme un critère différenciant pour la force des freins ressentis et les quelques écarts paraissent plus liés aux types d'entreprises dominants dans ces secteurs : Les grosses entreprises, les commerces sont par exemple plus présents sur le pôle Central, les artisans ou les métiers de la construction étant mieux répartis sur l'ensemble du Pays d'Ancenis.

A noter, cependant, un ressenti de difficulté de recrutement plus fort sur l'Ouest et le Nord, de l'ordre de 90 % des entreprises, contre un ressenti dans l'Est et le pôle Central de l'ordre de 65 % des entreprises. Cette différenciation peut s'expliquer par la concurrence du pôle nantais pour l'Ouest et l'éloignement des grands axes pour le Nord.

De même, le frein fort lié à l'insuffisance du débit internet est ressenti par 55% des entreprises du secteur nord contre une moyenne de 40% sur le reste du territoire

3.7 Conclusion des ressentis par nature de frein

Nous terminons ce chapitre par une analyse de chacun des freins (classé par grande rubrique) au regard de sa force et des types d'entreprise où il est le plus ressenti.

3.7.1. Freins liés aux ressources humaines

C'est dans ce secteur que se situent les freins perçus comme les plus forts pour le développement

- ↪ En numéro 1, la difficulté de recrutement perçue comme frein fort par 70% des entreprises. Ce frein est plus marqué chez les entreprises qui dépassent 1 million d'euros de CA (plus de 80%), les entreprises de plus de 10 salariés et les métiers du transport, de la construction et de l'industrie en général (plus de 80%)
- ↪ Vient ensuite le coût de la main d'œuvre (salaire + charges sociales) ressenti comme frein fort par 52% des entreprises. Ce frein est plus marqué chez les petites entreprises de moins de 20 salariés et dans les métiers où la concurrence est la plus dure : hébergement-restauration, artisans de bouche, petits commerces.
- ↪ La réglementation du travail (lourdeur, complexité) vient en numéro 3, pour 46% des entreprises. Ce frein est plus marqué pour les entreprises de moins de 20 salariés moins bien équipés pour cette maîtrise et dans le secteur d'activité de l'hébergement restauration (86% des entreprises) au vu des exigences du métier en termes d'organisation et d'horaires. Viennent ensuite le secteur du transport et de la restauration.

Les autres freins RH sont moins importants :

- ↪ Le besoin en compétences nouvelles est un frein pour une entreprise sur 5. Il est plus fréquent chez les entreprises dépassant 2 millions de CA (30%), et dans l'industrie métallurgique (45%).
- ↪ Le passage d'un seuil d'effectif est également un frein pour une entreprise sur 5. Il concerne principalement des entreprises de moins de 50 salariés et est plus affirmé dans les secteurs des transports (un tiers des entreprises), des artisans de bouche et de l'hébergement-restauration.
- ↪ Le manque d'attractivité de l'activité n'est un frein fort que pour 15% des entreprises. Il est principalement ressenti dans le secteur du transport (42% des entreprises) de l'industrie métallurgique et mécanique (36%) et à un degré moindre des IAA et de l'action sociale.

- ↵ La difficulté à déléguer est un handicap important pour 12% des entreprises. Elle ne concerne que les petites entreprises moins dotées de personnel encadrant, principalement dans les secteurs d'activité des artisans de bouche, de l'hébergement-restauration, des transports, de la construction.

3.7.2. Freins liés à l'environnement du métier

Deux freins de cette catégorie se détachent par le poids qu'ils représentent :

- ↵ La complexité des exigences réglementaires perçue comme un frein fort par près de 50% des entreprises, notamment les entreprises de moins de 20 millions d'€ de CA. C'est le frein le plus « consensuel » pour tous les secteurs d'activité, un peu plus fort dans la construction, chez les artisans de bouche, l'hébergement restauration.
- ↵ La concurrence trop forte sur l'activité est perçue comme un frein fort par une entreprise sur 4. Elle est plus particulièrement ressentie dans l'hébergement-restauration (57%) et le transport (42%).
- ↵ L'incertitude sur le marché et sa pérennité freine fortement dans leur développement 20% des entreprises. Ce frein touche plus particulièrement l'industrie agroalimentaire (33%) en lien avec le risque de déréférencement face à une clientèle GMS très concentrée à pouvoir fort.
- ↵ Le manque d'attractivité autour de la zone d'implantation est un frein important pour 16% des entreprises, plus marqué chez les très petites entreprises réalisant moins de 500 K€ de CA (27%). Ce frein touche principalement les secteurs d'activité de l'hébergement-restauration et des commerces avec un contraste très fort sur la ville centre : Très fortement ressenti chez les commerces du centre-ville d'Ancenis, non ressenti chez les commerces de la zone commerciale de Saint-Géréon.

Les deux derniers freins concernent moins de 10% des entreprises :

- ↵ La difficulté à établir un plan stratégique est particulièrement ressentie dans le secteur des transports (25%) et des artisans de bouche (29%).
- ↵ Beaucoup d'entreprises (Commerces, hébergement-restauration, construction...) ne sont pas concernées par le critère « savoir-faire export », ce qui explique son faible score. Il semble plus présent en tant que frein chez les artisans de bouche et dans l'industrie agro-alimentaire.

3.7.3. Freins liés à l'immobilier et à la logistique

- ↵ Le frein qui apparaît le plus marqué dans cette famille est l'insuffisance de débit internet, ressentie par 36% des entreprises. Ce critère est très discriminant : Ou le frein est fort, ou il est nul. Les entreprises qui semblent le plus handicapées se situent dans la tranche des 2-20 millions d'euros de CA, une dimension d'entreprise qui, contrairement aux grandes entreprises n'a pas capacité à développer des solutions propres face aux insuffisances du réseau. Les métiers les plus affectés sont ceux de l'industrie et de l'hébergement-restauration.
- ↵ Les contraintes réglementaires liées aux bâtiments, installations, équipements sont ressenties comme un frein à leur développement par 34% des entreprises qui peinent face à des exigences de mise aux normes. Ce ressenti qui touche tous les secteurs d'activité est plus marqué chez les petites entreprises et dans les secteurs de l'hébergement-restauration et du commerce où il concerne plus de 50% des entreprises.
- ↵ L'accès routier (flux, accès, stationnement) est considéré comme un frein à leur développement par 22% des entreprises, avec un ressenti plus marqué chez les artisans de bouche (43%) et le commerce (31%), plus particulièrement le commerce de centre-ville en lien avec les possibilités de stationnement.

- ↵ Le cout de l'immobilier est un frein pour 21% des entreprises avec là encore un ressenti particulièrement fort chez les artisans de bouche (57%) et les commerces, notamment dans la zone commerciale de Saint-Géréon.
- ↵ L'indisponibilité d'immobilier adapté est ressentie par 18% des entreprises et la méconnaissance d'offre d'immobilier par 6% seulement.

3.7.4. Freins liés à des aspects financiers

Globalement, il ressort de l'enquête que les freins liés aux disponibilités financières ne viennent qu'en quatrième position, après les familles de freins évoquées ci-dessus

- ↵ Parmi ces freins, seule la difficulté d'accès aux aides publiques est ressentie comme un frein fort par plus du quart des entreprises, notamment dans les secteurs « santé humaine et action sociale » (33%) qui bénéficient d'aides de ce type dont la facilité d'accès diminue et chez les TPE : 39% des entreprises de moins de 500 K€, 31% des entreprises de 500 à 2000 K€ de CA.
- ↵ Les freins liés aux difficultés de trésorerie, au manque de fonds propres, aux difficultés d'accès au financement bancaire sont liés : ils concernent 14% des entreprises. Ils sont plus fréquents chez les petites entreprises de moins de 2 millions de CA, dans le secteur des transports (une entreprise sur 3) et dans le secteur de l'hébergement-restauration principalement pour l'accès au financement bancaire : la réticence des banques à financer ce secteur jugé trop concurrentiel est connue.
- ↵ Les retards de paiement ne sont considérés comme un frein fort au développement que par 16% des entreprises mais avec des situations très contrastées selon les secteurs : 42% des entreprises du bâtiment et 22% des IAA.

3.7.5. Freins divers

Ces freins viennent en dernière position en termes de fréquence de ressenti.

Seule l'instabilité des règles législatives et fiscales se détache avec un ressenti de frein fort par 28% des entreprises. Il n'y a pas de différence marquée selon la taille ou le secteur d'activité, sauf l'hébergement restauration où le ressenti touche 43% des entreprises.

- ↵ Le risque de mise en péril du patrimoine familial touche en moyenne 13% des entreprises, essentiellement des entreprises de moins de 2 millions de CA (20% contre 4% des plus de 2 millions) et plus particulièrement les secteurs des artisans de bouche et du transport.
- ↵ La volonté de garder une taille humaine est exprimée comme un frein par 13% des entreprises, les taux les plus faibles se situant dans l'industrie et les transports.
- ↵ Le projet de transmission d'entreprise et l'âge du dirigeant ne sont des freins que pour 5% des entreprises, avec une dominante dans le secteur des transports (25%).
- ↵ La difficulté de s'adapter à l'environnement numérique n'est perçue comme un frein fort que par 4% des entreprises et seulement dans 4 secteurs d'activité, dont les artisans de bouche (14%)
- ↵ La divergence de vision entre actionnaires est un frein tout à fait marginal (2%) sauf dans le secteur des transports (17%) en lien probablement avec les projets de transmission évoqués ci-dessus.

Chapitre 4

Les offres d'emploi potentielles à 5 ans des entreprises du Pays d'Ancenis

Ce chapitre présente une approche inédite du potentiel d'emploi à 5 ans d'un échantillon des 200 entreprises du Pays d'Ancenis.

Sur le plan quantitatif les chiffres ne sont que ceux de l'échantillon étudié, même si cet échantillon est important et représentatif. Aussi, il nous a paru intéressant de considérer le ratio potentiel de recrutement sur effectif actuel qui peut permettre des projections.

Sur le plan qualitatif, les éléments recueillis lors de l'enquête et leur analyse nous ont permis de situer ce potentiel d'offre d'emplois :

- ↪ en valeur relative au regard des classes d'effectif actuel,
- ↪ en valeur relative au regard des secteurs d'activité,
- ↪ en valeur relative au regard des dimensions d'entreprise appréciées par leur CA annuel.

Nous avons enfin cherché à caractériser ce potentiel de recrutement par grandes familles de compétences et à mesurer le niveau de tension ressenti pour le recrutement de ces différentes qualifications.

4.1 Potentiel d'offres d'emploi toutes entreprises confondues pour assurer le remplacement de départs de salariés et la croissance

Sur l'ensemble de notre échantillon dont l'effectif salarié actuel est de 12 215, le potentiel d'offres d'emploi annoncé pour les 5 prochaines années est de :

- ↪ 1 786 salariés pour le remplacement, soit **15 % de l'effectif actuel**
- ↪ 1 061 salariés pour la croissance et le développement soit **9% de l'effectif actuel**

Soit une offre totale de 2847 emplois représentant **23,3% des emplois actuels**

Les perspectives de développement les plus fortes se trouvent chez les plus grosses entreprises, avec un taux de création d'emplois envisagé sur 5 ans de 77% par rapport à l'effectif actuel chez les entreprises de plus de 50 salariés. Ces résultats sont à modérer puisqu'ils correspondent à un nombre de recrutements envisagés sur 5 ans tous contrats confondus. Ils intègrent donc les emplois d'intérimaires et de saisonniers fréquents sur le territoire (plus de la moitié des offres, source : diagnostic territorial 2016).

Ces chiffres traduisent néanmoins une confiance des entreprises du territoire par rapport à l'avenir.

4.2 Potentiel de création d'emplois par classe d'effectif

Classe d'effectif	Nombre de recrutements	% du total
Moins de 10 salariés	143	5 %
10-19 salariés	144	5 %
20-50 salariés	376	13 %
Plus de 50 salariés	2184	77 %
Total	2847	100 %

Sur notre échantillon les trois quarts du potentiel de recrutement à 5 ans est assuré par les gros employeurs du Pays d'Ancenis, soit les entreprises de plus de 50 salariés

4.3 Potentiel de création d'emplois selon les secteurs d'activité

Secteur d'activité	Nombre de recrutements	% du total
Industrie agro-alimentaire	365	12,8 %
Industries métallurgique et mécanique	724	25,4 %
Industries autres	263	9,2 %
Construction	203	7,1 %
Transports	220	7,7 %
Commerce	153	5,4 %
Hébergement et restauration	62	2,2 %
Artisans de bouche	10	0,4 %
Santé humaine et action sociale	800 ¹	28,1 % ²
Divers	47	1,7 %
Total	2847	100 %

Au total sur notre échantillon l'industrie assure 60% des perspectives de création d'emploi à 5 ans hors insertion. Viennent ensuite les secteurs de la santé humaine et action sociale, les transports, la construction, le commerce.

^{1 et 2} Si on retire les 540 agents non qualifiés éloignés de l'emploi recrutés par les structures d'insertion par l'activité économique, l'ensemble santé humaine-action sociale pèse 260 recrutements sur un total de 2307 soit 11% des recrutements, les industries métallurgiques et mécaniques pesant 31% et les IAA 16%

4.4 Potentiel de création d'emplois selon la localisation

C'est sur le pôle central (Ancenis-Saint-Géréon, Mésanger, Oudon, Vair/Loire, Pouillé, Roche blanche) que se situe la part écrasante du pôtentiel d'emploi du Pays d'Ancenis : Sur notre échantillon ce pôle concentre plus de 80% de l'offre !

L'ouest et le nord représentent respectivement 6% et 7% de l'offre, l'est 3%.

Cette approche donne les grandes tendances avec sans doute un léger biais en défaveur des secteurs périphériques notre échantillon ne respectant pas nécessairement la proportionnalité des emplois de chaque secteur.

4.5 Potentiel de création d'emplois par qualification

Métiers-Qualifications	Nb de salariés à recruter	%	% hors CDD insertion
Conducteur de ligne ou de machine automatisée	117	4,2	5,2
Soudeur	222	8,0	9,9
Technicien de maintenance	87	3,1	3,9
Chauffeur	276	10,0	12,4
Ouvrier qualifié	280	10,1	12,5
Agent non qualifié éloigné de l'emploi	540	19,5	
Cadre supérieur de production	62	2,2	2,8
Commercial et marketing	85	3,1	3,8
Technicien - Agent de maitrise	86	3,1	3,8
Cadre administratif et informatique	73	2,6	3,3
Agent d'exploitation	462	16,7	20,7
Assistance aux personnes	143	5,2	6,4
Personnel d'entrepôt	206	7,4	9,2
Vendeur	54	1,9	2,4
Cadre santé	29	1,0	1,3
Employé administratif	32	1,1	1,4
Educateur	18	0,6	0,8
Total général	2772	100	100

Hors CDD d'insertion, les agents d'exploitation (correspondant à des fonctions peu qualifiées) pèsent 1/5 de l'offre d'emploi des 5 ans.

Viennent ensuite les ouvriers qualifiés et les chauffeurs pesant chacun 12,5 % de l'offre. En troisième position se situent les soudeurs et le personnel d'entrepôt pesant chacun environ 10% de l'offre totale d'emplois. A noter enfin les offres d'emploi à larges responsabilités pour les conducteurs de ligne ou de machines automatisées (notamment dans l'industrie agro-alimentaire) et pour les techniciens de maintenance, les autres techniciens, les agents de maitrise.

L'offre d'employés administratifs est particulièrement faible, sans doute en lien avec le développement du numérique.

Chapitre 5 – Les modalités de recrutement

Dans ce chapitre, nous apportons des précisions sur les modalités envisagées pour les recrutements, telles qu'elles ressortent de l'enquête : Niveaux de difficulté ressentie selon les qualifications, horizon envisagé pour les recrutements, l'appel à des apprentis ou à des formations internes ou externes.

5.1 Le niveau de difficulté de recrutement ressenti selon les qualifications. Les niveaux de tension offre-demande

Nous avons demandé à chaque entreprise de noter de 1 à 5 le niveau de difficulté ressentie pour les qualifications qu'elles avaient à recruter.

Ces qualifications ont été regroupées dans 10 classes de métier et nous avons calculé pour chaque classe de métier la moyenne des notes attribuées. Le tableau ci-dessous fait état des résultats obtenus au regard des effectifs à recruter vus au chapitre précédent :

Qualifications à recruter	NB de salariés à recruter	Niveau de difficulté ressenti
Conducteur de ligne ou de machine automatisée	117	4,5
Soudeur	221	4,4
Technicien de maintenance	87	4,4
Chauffeur	294	4,1
Ouvrier qualifié	275	4,0
Agent non qualifié éloigné de l'emploi	540	4,0
Cadre supérieur de production	62	4,0
Commercial et marketing	85	3,9
Technicien - Agent de maîtrise	80	3,8
Cadre administratif et informatique	73	3,6
Agent d'exploitation	404	3,5
Assistance aux personnes	133	3,4
Personnel d'entrepôt	201	3,3
Vendeur	49	3,3
Cadre santé	14	3,2
Employé administratif	27	2,3
Educateur	18	1,3
Total général	2680	3,7

Pour une qualification donnée, le niveau de difficulté ressenti est naturellement corrélé avec le niveau de déséquilibre entre l'offre et la demande de compétences. Ainsi 4 métiers apparaissent nettement en tension pour les entreprises du Pays d'Ancenis :

- ↵ Le métier de conducteur de ligne de fabrication
- ↵ Le métier de soudeur
- ↵ Le métier de technicien de maintenance
- ↵ Le métier de chauffeur

Suivent des métiers où la tension reste marquée mais est un peu moins forte :

- ↵ Cadre supérieur de production
- ↵ Ouvrier qualifié
- ↵ Agent non qualifié éloigné de l'emploi : Le taux relativement bas de chômeurs que connaît le Pays d'Ancenis rend plus difficile le recrutement par les entreprises d'insertion (Eli, Trocantons). Il reste cependant environ 2100 personnes sans emploi sur le Pays d'Ancenis et la difficulté à répondre aux postes proposés en insertion est particulièrement choquante.

⇒ Voir aussi l'enquête annuelle [« Besoin de main d'œuvre » 2018 édité par Pôle emploi à l'échelle du Bassin d'Ancenis.](#)

5.2 L'horizon envisagé pour le recrutement



↵ **5.2.1.** Pour **55%** des entreprises, les ressources en compétences du bassin d'Ancenis (y compris la zone d'influence d'Ancenis sur le sud Loire) ne sont pas suffisantes pour leurs besoins

Ce taux moyen est nettement plus élevé chez les grandes entreprises (84% des plus de 50 salariés) et dans 4 secteurs d'activité :

- 78 % dans le secteur de l'industrie alimentaire
- 72 % dans le secteur de la construction
- 68 % dans le secteur de l'industrie métallurgique et mécanique
- 67 % dans le secteur du transport

↵ **5.2.2.** Chez les 55% d'entreprises dont l'horizon de recrutement dépasse le bassin d'Ancenis :

- 15 % élargissent le recrutement aux seuls Pays de la Loire
- 28 % élargissent le recrutement à la France entière
- 12 % élargissent le recrutement aux pays étrangers

↪ **5.2.3.** Les secteurs d'activité d'entreprise où le recrutement à l'étranger est le plus envisagé de manière certaine sont les suivants :

- Secteur de la construction : 27% des entreprises (et 23% de réponses « ne sait pas »)
- Secteur de l'industrie agro-alimentaire : 22% des entreprises.
- Secteur du transport : 17% des entreprises

Dans de nombreux cas, le manque d'attractivité des métiers est invoqué pour expliquer le recrutement à l'étranger.

5.3 L'appel aux apprentis

56% des entreprises interrogées ont déclaré avoir la pratique ou l'intention de recruter des apprentis. Deux éclairages complémentaires permettent de nuancer ce taux moyen :

↪ **5.3.1.** Le score selon les classes d'effectif d'entreprise

Effectif salarié	% entreprises intéressées par l'apprentissage
0-9 salariés	49 %
10-19 salariés	55 %
20-49 salariés	51 %
Plus de 50 salariés	74 %
Toutes entreprises	56 %

C'est chez les entreprises de plus de 50 salariés que le recrutement d'apprentis est le plus répandu (3 entreprises sur 4)

↪ **5.3.2.** Le score selon les secteurs d'activité d'entreprise

Secteur d'activité	% entreprises intéressées par l'apprentissage
Industrie métallurgique et mécanique	86 %
Artisans de bouche	71 %
Construction	70 %
Commerce	58 %
Autres industries	52 %
Industrie agro-alimentaire	44 %
Hébergement restauration	43 %
Transport	42 %
Divers	37 %
Santé humaine et action sociale	22 %

L'industrie métallurgique et mécanique est le domaine où l'appel aux apprentis est le plus pratiqué. Viennent ensuite les secteurs des artisans de bouche et de la construction, puis des commerces et des autres industries.

5.4 L'appel à des formations internes ou externes

- ↵ **62 %** des entreprises du Pays d'Ancenis envisagent de mettre en place des formations internes ou externes sur les métiers-compétences en tension.

Ce taux élevé est un corollaire des difficultés de recrutement sur certaines qualifications. La logique paraît être la suivante : Faute de trouver des compétences « prêtes à l'emploi », j'élargis mes recrutements sur des aptitudes, base sur laquelle j'apporte ensuite par la formation la technicité qui fait défaut.

Ce score élevé est une moyenne qui cache des différences :



- ↵ Selon l'importance de l'entreprise

Effectif salarié	% entreprises envisageant de mettre en place des formations
De 0 à 9 salariés	49 %
De 10 à 19 salariés	56 %
De 20 à 49 salariés	74 %
Plus de 50 salariés	80 %
Toutes entreprises	62 %

- ↵ Selon les secteurs d'activité

Secteur d'activité	% entreprises envisageant de mettre en place des formations
Industrie métallurgique et mécanique	81 %
Autres industries	76 %
Divers	75 %
Santé humaine et sociale	67 %
Transport	58 %
Hébergement-restauration	57 %
Industrie agro-alimentaire	56 %
Commerce	56 %
Construction	51 %
Artisans de bouche	43 %
Toutes entreprises	62 %

Chapitre 6

Propositions d'actions susceptibles de faciliter le développement des entreprises du Pays d'Ancenis

L'état des lieux et le diagnostic établis, nous nous sommes interrogés sur les actions susceptibles d'apporter des contributions positives aux problématiques identifiées. Cette réflexion a également été nourrie par les suggestions des entreprises elles-mêmes, par de nombreuses rencontres, par des lectures ou des visites d'expérimentations conduites dans d'autres secteurs géographiques.

Il en a résulté des propositions d'actions susceptibles d'atténuer la force des freins au développement des entreprises du Pays d'Ancenis, freins caractérisés au chapitre 3.

Nous les avons regroupées autour de huit axes principaux. Sur chacun de ces axes, des actions ont déjà été entreprises. L'idée est de les compléter, de les amplifier pour mieux accompagner encore la dynamique entrepreneuriale.

Naturellement les problématiques de recrutement en lien avec l'inadéquation offre-demande de compétences, ressenties actuellement comme frein numéro 1, ont occupé une place importante dans nos réflexions et propositions.

AXE 1 - Mieux appréhender la situation de l'emploi sur le Pays d'Ancenis et mieux communiquer sur cette situation pour partager la réalité du territoire

- ↗ Une bonne proximité avec les employeurs et les demandeurs d'emploi du territoire est essentielle pour bien appréhender les problématiques des uns et des autres et pouvoir y répondre de manière efficace.
- ↗ Etablir chaque année un diagnostic de l'emploi sur le Pays d'Ancenis sur la base d'une analyse du marché du travail et des potentialités offertes en matière d'offre et de demande d'emploi. Ce diagnostic pourra s'appuyer sur une compilation de données figurant sur les sites de Pôle emploi (cf. annexes 5 et 6), sur le site orientation Pays de Loire, sur l'INSEE et sur des études diverses, dont une enquête sur les perspectives d'emploi à 5 ans des entreprises du PA qui pourrait être renouvelée chaque année pour actualisation.

Ce document devra être simple, aisément compréhensible. Toutes les bonnes adresses de sites internet ou d'organismes permettant d'approfondir un sujet relatif à l'emploi, à l'orientation, aux filières de formation y figureront avec des focus sur les métiers en tension du territoire.

- ↗ Communiquer largement sur la situation de l'emploi, son évolution, les métiers en tension et en devenir du Pays d'Ancenis
 - Vers les élèves
 - Vers les parents
 - Vers les enseignants
 - Vers les chefs d'entreprise
 - Vers les acteurs locaux, y compris les équipes municipales
 - Dans la presse
 - Dans les écoles
 - Via les réseaux sociaux
 - Au forum des métiers

En adaptant le message, la forme, le canal de communication au public ciblé

2.1 Se poser la question : Pourquoi les métiers concernés ont une offre inférieure à la demande ?

- ↪ Déficit de compétences : Personnes formées en nombre insuffisant ?
- ↪ Déficit d'attractivité : Problème d'image du métier ?
- ↪ Croissance forte de la demande non anticipée (ex nouveaux métiers) ?
- ↪ Difficulté d'accès au lieu de travail ?

La réponse peut naturellement être différente selon les métiers.

2.2 Travailler l'image des métiers en tension, les rendre attractifs

- ↪ Notamment les métiers de l'industrie en partenariat avec les organisations par filière cf. Vitré développement avec « l'académie des métiers de l'industrie » créée en 2013. Voir annexe 9
- ↪ Mettre en place de nouveaux outils de communication
 - Films sur les métiers avec présentation dans les lycées, notamment les métiers en déficit d'image. Ex IAA
 - Présentation de vidéos sur Internet, FR3. [Ex « Audélor » Lorient](#)
 - Utilisation de casques à réalité virtuelle permettant une immersion dans la pratique des métiers ou dans les entreprises.
 - Illustrer l'évolution des métiers en lien avec l'évolution technologique
- ↪ Développer les visites d'entreprises permettant la découverte des métiers. Ex Métallurgie en Sarthe.
- ↪ Instaurer des référénts métiers au sein des entreprises ou branches professionnelles pour accompagner les professionnels de l'orientation et de la formation dans la présentation des métiers.
- ↪ Organiser des cafés métiers pour promouvoir les métiers porteurs ou en tension [Ex Communauté de communes Val de Sarthe](#)
- ↪ Organiser une semaine « découverte des métiers » avec visites, témoignages d'acteurs du métier, tables rondes [Ex Val du Loir](#)
- ↪ Proposer des périodes d'immersion en entreprise pour faciliter la connaissance de la réalité des métiers et conforter les choix d'orientation professionnelle.
- ↪ Encourager les mouvements associatifs qui permettent la découverte par les jeunes des métiers. Exemple phare : [L'outil en main](#)
- ↪ Nous avons relevé une proposition récente du Ministère de l'éducation nationale « [Je filme le métier qui me plaît](#) » C'est un concours de courtes vidéos réalisées par des élèves, une manière ludique de chasser les idées reçues, les fausses représentations, de s'informer sur les évolutions de tous les métiers.

2.3 Travailler une image positive des entreprises

↩ A l'initiative des entreprises

- Politique ressources humaines : Accueil, management participatif, prise en compte de la sécurité, rémunérations, amélioration des conditions de travail.
- Mettre la responsabilité sociétale (RSE) avec prise en compte volontaire des enjeux environnementaux, sociaux, éthiques au cœur de la politique d'attractivité de l'entreprise
- Mieux prendre en compte les nouveaux comportements et les attentes des nouvelles générations (Y, Z) : équilibre vie privée-vie professionnelle, besoin de sens, de feedback, de travail en équipe et de collaboration, fortement impliqués au sein des réseaux, ultra connectés, en posture d'auto-apprentissage...
- Témoignages, accueil de jeunes, de chômeurs
- Communication sur les succès stories des TPE-PME locales

↩ Dans le monde de l'éducation

- Découverte des entreprises et de leurs métiers par les enseignants et les scolaires
- Rapprocher le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise
- Visites de professionnels dans les classes, d'enseignants et d'élèves en entreprise, visites préparées et suivies de réflexions sur la réalité économique de l'entreprise et du monde du travail.
- Formation des élèves au fonctionnement, à la gestion de l'entreprise et à son rôle économique
- Sur la thématique importante du **rapprochement du monde de l'éducation et du monde de l'entreprise**, il faut encourager les objectifs d'une structure qui cherche à se redynamiser sur le Pays d'Ancenis : **Le CLEE** qui réunit responsables d'établissements scolaires et d'entreprises. Quatre projets phares identifiés sur 2019 :
 - ✓ L'intervention de professionnels sur leur métier en collège dans toutes les classes de troisième.
 - ✓ Une soirée d'invitation dans une entreprise des enseignants avec notamment une présentation du contexte de l'emploi
 - ✓ Une prise en charge spécifique à étudier avec la participation d'entreprises de jeunes de 4^{ème} et 3^{ème} en difficulté
 - ✓ L'accompagnement de l'organisation du forum des métiers.

Ces actions du CLEE reposent sur le bénévolat de professionnels qui disposent d'un temps limité et n'ont pas de budget. Il nous semble qu'un appui de la Compa associé à des projets concrets serait le bienvenu, notamment en matière d'assistance logistique ou administrative.

AXE 3 Développer l'attractivité du territoire

Nous n'abordons cet axe très important que de manière succincte, du fait de l'étude en cours sur la définition d'une stratégie d'attractivité confiée par la Compa au cabinet « Comanaging » en liaison avec les acteurs du territoire.

3.1 Des objectifs

- ↪ Deux objectifs à prendre en compte dans le cadre de notre étude :
 - Ancrer les entreprises existantes sur le PA en les aidant à capter des compétences extérieures au territoire
 - Être attractif pour l'implantation de nouvelles entreprises
- ↪ Trois grands moteurs : l'attractivité économique, l'attractivité touristique, l'attractivité résidentielle
- ↪ Il s'agit de développer la capacité du territoire à rayonner, à promouvoir son offre et à attirer d'une manière ponctuelle ou permanente des personnes et des capitaux.
- ↪ Faire désirer le territoire d'Ancenis par l'extérieur : Attirer entreprises, talents, visiteurs, résidents, capitaux
- ↪ Développer la fierté de présence pour attacher au territoire

3.2 Des réponses

La qualité de vie (cadre de vie et mode de vie) devient un facteur crucial de développement : il y a de plus en plus convergence entre dynamique de production et qualité résidentielle offerte par un territoire

A ce titre, même si la force de la vie associative sur le territoire et sa capacité d'initiatives constituent un atout, des compléments sont à envisager dans différents domaines : Animation, Tiers lieux, logement, offre culturelle etc. : Un certain bien être résidentiel à amplifier

La question d'une image enrichie et plus moderne, marque fédératrice promue par des ambassadeurs du territoire (cf. Pays de Vitré) mérite d'être regardée.

A noter, enfin, l'intérêt que présenterait une diversification du secteur productif du Pays d'Ancenis où le poids du tertiaire est sensiblement inférieur à la moyenne nationale, tout en conservant la force d'activités industrielles phares s'adaptant aux évolutions de leur environnement.

4.1 Aide à la mobilité pour les salariés venant d'autres régions

- ↪ Aide financière assurée par les entreprises - Ex Prise en charge des coûts de déménagement...
- ↪ Accueil coordonné des nouveaux arrivants sur le PA. Guide d'accueil avec tous les services proposés, assistance aux démarches administratives etc.
- ↪ Un territoire qui met en avant ses atouts en prenant soin de l'intégration des nouveaux venus
- ↪ Accompagnement des nouveaux salariés et de leur famille dans leur installation
 - Emploi du conjoint cf. [Plateforme bretonne jobconjoint.bzh](https://www.jobconjoint.bzh)
 - Information en matière de logement avec une offre suffisante cf. § 43

4.2 Faciliter la mobilité sur le territoire

Ce point apparaît essentiel pour gérer dans de bonnes conditions le relatif déséquilibre que connaît le Pays d'Ancenis entre lieux de vie accessibles et lieux de travail relativement concentrés.

- ↪ Faciliter les déplacements de personnes : Nous traitons ce point au § 63 de nos propositions
- ↪ Garde d'enfants : Une étude caractérisant l'offre et la demande sur le territoire paraît nécessaire pour identifier la réalité des besoins mal couverts ou non couverts et proposer ensuite des solutions réalistes.

4.3 Faciliter et accroître la capacité d'hébergement sur le territoire

Pour pouvoir attirer et garder les jeunes salariés, le Pays d'Ancenis doit offrir une capacité à se loger, notamment pour les jeunes en mobilité professionnelle.

- ↪ L'offre de l'association « [Habitat jeunes du Pays d'Ancenis](#) » répond à des besoins de logement, d'accueil et d'accompagnement de jeunes (16-29 ans) en mobilité professionnelle et géographique sur le territoire. Elle apporte des solutions d'hébergement accessibles et compatibles avec les revenus des personnes concernées. Cf annexe 8

Elle dispose aujourd'hui d'une soixantaine de studios sur 4 sites (40 sur Ancenis, 7 sur Vallons de l'Erdre, 7 sur Ligné, 7 sur Varades) et offre un logement à environ 130 jeunes par an pour des durées moyennes de séjour de l'ordre de 6 mois.

C'est une bonne réponse aux besoins des apprentis, des étudiants en alternance, des stagiaires, des personnes en formation qui représentent 70% des occupants : le loyer restant à charge après les aides est de l'ordre de 100 € par mois. Les autres occupants (30%) sont souvent en contrat de moyenne durée et ne bénéficient pas d'aide.

La longueur des files d'attente à Ancenis révèle une insuffisance de l'offre : **Nous proposons donc une augmentation du nombre de studios disponibles.**

↳ Organiser et accroître l'offre du parc locatif privé

- Identifier cette offre avec un état des lieux des logements disponibles (notamment des T1 meublés particulièrement recherchés) et faciliter son accès aux intéressés en lui donnant une visibilité par exemple via une plate-forme internet : Voir les actions de la [Maison du logement à Vitré](#), guichet unique pour l'offre et de l'association « [Le Flore habitat jeunes](#) » au Mans qui gère un dispositif d'hébergement temporaire à bas cout chez l'habitant.
- Veiller à accroître l'offre de logement au regard du besoin y compris par la réhabilitation de logements anciens inoccupées ou l'offre de mobile-homes dans les campings pour des séjours temporaires.
- En lien avec l'attractivité du territoire, veiller à une offre locative suffisante et adaptée pour les nouveaux arrivants

↳ Faciliter l'accès aux garanties apportées par « Action logement »

Il s'agit notamment de faciliter l'activation de la [garantie « Visale »](#). Cette caution, qui prend en charge loyer et charges locatives de la résidence principale en cas de défaillance de paiement permet de rassurer bailleurs et propriétaires. Le dispositif est accessible à tout jeune de moins de 30 ans salarié ou titulaires d'une promesse d'embauche, aux étudiants ou alternants dans un parc locatif privé et social

4.4 Faciliter et multiplier les contacts Entreprises-Demandeurs d'emploi

↳ Forums thématiques

↳ Job dating - Ex avec transporteurs routiers au forum d'Ancenis

↳ Contact avec des zones économiques à taux de chômage structurellement élevé ou subissant conjoncturellement des cessations d'activité : Communication adaptée sur les attraits du Pays d'Ancenis et les emplois à pourvoir. Avec une intervention politique éventuelle et la contribution de Pôle Emploi pour favoriser et organiser la « migration ».

↳ Mise en relation des professionnels volontaires pour témoigner de leur métier et des personnes souhaitant mieux connaître ce métier.

↳ News entreprises : Publications par les entreprises valorisant leurs attraits, avec l'objectif de mieux se vendre à l'extérieur.

4.5 Activer de nouvelles synergies entre les structures interfaces entreprises-demandeurs d'emploi

↳ Pôle emploi, Mission locale, Structures d'insertion par l'activité économique

↳ Pour les chômeurs, généraliser le « **diagnostic initial** » et la définition d'un « **parcours vers un emploi cible** », accessibles à toutes les structures interfaces entreprises-demandeurs d'emploi.

↳ « [Expérience de Vitré : Maison de l'emploi, de l'entreprise et de la formation](#) » (MEEF) : Expérience regroupant sous le même toit 10 structures : Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, service d'insertion Vitré communauté, CCI, CMA, Chambre d'agriculture, BGE, Plateforme initiative, CIO avec salles de réunion, cyber base... Cf annexe 9

↳ Accord cadre de partenariat renforcé Pôle emploi-Réseau des missions locales pour 5 ans avec déclinaison locale

- ↵ Accord-cadre entre l'Etat, Pôle emploi et les réseaux de l'IAE
- ↵ Coordonner la concertation de ces structures avec les entreprises ou leur service RH, l'idéal étant pour les entreprises d'avoir un seul interlocuteur dans le domaine de l'emploi. Une expérimentation est actuellement en cours dans 15 entreprises test des Pays de Loire.
- ↵ A noter : Une évolution positive de Pôle emploi dans ses méthodes pour répondre aux besoins des entreprises.

4.6 Mieux faire connaître pour mieux utiliser la Plate-forme internet offre et demande d'emploi du Pays d'Ancenis « emploi.pays-ancenis.com »

- ↵ Site internet dédié à la mise en relation entre entreprises et demandeurs d'emploi créé en 2018.
- ↵ Communiquer pour faire connaître l'outil à tous les utilisateurs, entreprises et demandeurs d'emploi.
- ↵ Maintenir un bon partenariat entre acteurs publics et privés de l'emploi.

4.7 Apporter un appui individuel ou collectif aux entreprises qui souhaitent améliorer leurs techniques de recrutement

- ↵ Réaliser une enquête préalable pour mieux situer les attentes en termes d'accompagnement au recrutement
- ↵ GPEC [cf. Angers attractivité et compétences](#)
- ↵ Club Ressources humaines [cf. Saumur-Val de Loire](#) : Réseau de dirigeants et de responsables RH réalisant un accompagnement spécifique des TPE-PME
- ↵ Méthode de recrutement par simulation (MRS, développée par Pôle emploi)
 - Analyse des postes à pourvoir dans les entreprises
 - Identification des capacités requises
 - Exercices permettant d'évaluer ces capacités chez les candidats
 - Si OK, entretien de motivation avec l'entreprise
- ↵ Faire connaître l'offre de services de TPE spécialisées, facilitatrices de recrutements ainsi que le dispositif RH+ des chambres consulaires.

AXE 5 Développer des formations adaptées aux besoins des entreprises

Cet axe concerne à la fois les formations primaires des jeunes et les formations d'adaptation des adultes chômeurs ou désireux de changer d'emploi.

Chaque territoire ayant ses spécificités, il faut raisonner « sur mesure » pour chaque bassin d'emploi. L'idée générale consiste **à partir de besoins potentiels de compétences (appréhendés réellement dans les entreprises) pour définir des formations efficaces débouchant sur un emploi, tant pour les formations initiales que pour les formations complémentaires d'adaptation.**

Le « **Plan d'investissement dans les compétences** », piloté par le ministère du travail, a pour ambition de former 1 million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail tout en répondant aux métiers en tension.

Toute personne en recherche d'emploi doit donc pouvoir, après un diagnostic de base de ses compétences et la définition d'une orientation ciblée en lien avec les besoins des entreprises et leur évolution, bénéficier d'un accompagnement sur un parcours sur mesure visant systématiquement un emploi à la clé.

5.1 Faire une cartographie des métiers du territoire et identifier les formations correspondantes, notamment les formations proches géographiquement.

- ↪ A la fois pour les formations initiales et les formations complémentaires d'adaptation
- ↪ Avec les outils de Pôle emploi :
 - Fiches métiers précisant fonction, profils requis, débouchés, et formations adaptées (cf. annexe 7)
 - Météo des tensions sur les métiers
- ↪ En s'appuyant sur les informations de la [plate-forme « orientation-paysdeloire »](#) pour le Pays d'Ancenis ([Travaux du Carif-Oref](#))
- ↪ Diffuser largement ces éléments : Etablissements scolaires, familles, élus, forum des métiers (cf. axe 1)
- ↪ D'une manière générale renforcer les liens entre entreprises et organismes de formation

5.2 Perfectionner l'orientation professionnelle des jeunes et le choix des formations initiales

Plusieurs chiffres dévoilent les lacunes de l'orientation professionnelle des jeunes : 140000 jeunes quittent chaque année le système de formation initiale sans avoir obtenu de diplôme, seuls 50% des étudiants de première année à l'université passent en deuxième année, un quart des jeunes de moins de 25 ans sur le marché du travail est au chômage, 350000 offres d'emploi restent chaque année non pourvues etc...

Une orientation professionnelle réussie doit permettre à chaque jeune d'exploiter au mieux son potentiel et de s'insérer dans le monde du travail.

Il s'agit d'accompagner le jeune dans sa réflexion autant dans sa démarche introspective que sur la faisabilité de son projet en fonction des exigences de son environnement, de trouver un équilibre entre les besoins de la société et les aspirations professionnelles et personnelles de chacun, de bâtir un système qui oriente vers des débouchés plus surs sans trahir les aspirations de chacun.

Nous reprenons ici quelques propositions formulées en 2009 par le Conseil d'orientation pour l'emploi :

- ↻ Distribuer systématiquement avant l'entrée en 3^{ième}, en terminale, et en première année de licence une plaquette donnant aux jeunes et à leur famille des informations sur les filières, les débouchés, les métiers : Dans 80 % des cas les orientations prises par les jeunes sont influencées par leurs parents.
- ↻ Associer davantage les entreprises et leurs salariés, ainsi que les fédérations et organisations professionnelles, à l'information des élèves
- ↻ Faire mieux connaître au grand public, aux familles et aux élèves les outils disponibles pour s'orienter, notamment les outils internet. Utiliser pour cela la presse, la télévision, les réseaux sociaux
- ↻ Inscrire à l'emploi du temps des élèves du secondaire l'équivalent d'une journée par trimestre de découverte des activités, des métiers et des formations : module pris en charge par des enseignants volontaires formés à cet effet et pouvant s'appuyer sur des visites d'entreprises et d'établissements de formation, sur l'accueil dans les classes d'élèves scolarisés dans les différentes filières et de professionnels.
- ↻ Développer des modules d'enseignement en alternance dans les dernières années de chaque formation
- ↻ Renforcer les équipes de professionnels de l'orientation et ouvrir leur recrutement à d'autres profils que des psychologues : connaissance des métiers et des filières, connaissance du fonctionnement de l'économie etc. ...
- ↻ Mettre en œuvre des plateformes de coordination, à l'échelle régionale et locale des différents acteurs de l'orientation (Ex Etat, Conseil régional, Chambres consulaires, partenaires sociaux)
- ↻ Favoriser l'émergence de lieux d'accueil clairement identifiés regroupant les différents acteurs de l'orientation et de l'insertion avec participation des entreprises.
- ↻ Mettre en place une procédure d'alerte pour toutes les formations dont les taux de réussite et les taux d'insertion professionnelle des diplômés ne sont pas satisfaisantes. Mieux gérer en conséquence les filières qui accueillent trop d'étudiants par rapport aux débouchés potentiels.
- ↻ Aménager davantage de passerelles entre les filières de formation
- ↻ Créer des filières de formation là où les besoins ne sont pas pourvus (Ex secteurs liés aux nouvelles technologies) : Projets à partager avec les entreprises ou leurs structures représentatives.

Le CLEE (cf. § 23 de ce chapitre) devrait pouvoir intégrer ces propositions dans ses actions-réflexions. L'« Entreprise parle aux jeunes » (ex-Entrepaje), qui organise pour les élèves de 3^e et 4^e des visites d'entreprises (1000 collégiens concernés), s'inscrit complètement dans cette volonté de rapprochement entre le monde scolaire et le monde professionnel.

5.3 Développer l'apprentissage, les formations par alternance

Pour les jeunes de 16 à 29 ans sur la base d'un contrat, en alternant théorie (dans un CFA) et pratique chez un employeur. Considéré comme « le plus court chemin vers l'emploi » : 70% des jeunes apprentis ligériens ont signé un contrat de travail dans les 6 mois à l'issue de leur formation. Rappelons que 56% des entreprises que nous avons enquêtées recrutent ou vont recruter des apprentis.

- ↪ Faire connaître le site régional dédié à l'apprentissage : « apprentissage-paysdeloire.fr » : Ce site donne toute information sur les contrats d'apprentissage, sur les formations assurées par les 54 CFA des Pays de Loire, sur les aides financières existantes pour les apprentis et pour les employeurs. Il liste également sur l'ensemble de la région les offres d'emplois d'apprentis par secteur géographique et métier et les demandes d'emplois d'apprentis.
- ↪ Développer via Pôle emploi les connexions entre les écoles, centres de formation et entreprises locales pour favoriser le développement de l'apprentissage.
- ↪ Faire connaître auprès des jeunes toutes les actions de la Mission locale d'Ancenis : Rendez-vous de l'alternance, accompagnement des apprentis, forum de l'alternance et des jobs d'été.
- ↪ Doper le forum de l'alternance de la mission locale en ciblant collégiens de troisième et demandeurs d'emploi avec la participation de jeunes apprentis et de professionnels, en présence des organismes de formation.
- ↪ Développer l'utilisation d'un outil innovant acquis par la région, « l'Apprenti bus », véhicule pédagogique itinérant qui propose le visionnage en 3D (attractif pour les jeunes) des métiers accessibles par l'apprentissage ainsi que la découverte des entreprises. Utilisé par la mission locale d'Ancenis pour son forum « Jobs d'été et alternance ». Instituer une information par an et par établissement sur le Pays d'Ancenis.
- ↪ Accompagner la correction d'image de l'apprentissage, boostée fortement par la région et l'ouverture du processus d'apprentissage aux titulaires du bac et de BTS. Développer l'apprentissage postbac.
- ↪ Le contrat de professionnalisation, CDD ou CDI, est également un contrat de formation en alternance qui peut s'adresser à des jeunes ou à des demandeurs d'emploi. La formation de 6 à 12 mois est prise en charge par l'OPCA concernée, le bénéficiaire est rémunéré, l'employeur est exonéré de charges patronales.

5.4 Développer les formations courtes d'adaptation à l'emploi sur les métiers en tension

Ces formations sont particulièrement efficaces pour jeunes et demandeurs d'emploi dont les profils répondent aux aptitudes requises (cf. [méthode de recrutement par simulation de Pôle emploi](#)). Elles permettent l'apport de technicité sur un terreau favorable et débouchent concrètement sur l'emploi : Plus de 80% des bénéficiaires de ce type de formations en Pays de Loire sont en poste 6 mois après la fin de leur formation.

Les dispositifs [POEI](#) et [AFPR](#) de Pôle emploi proposent ainsi des aides financières pour adapter les candidats sélectionnés aux compétences requises par le poste à pourvoir, par le biais de formations de 400 heures maxi avant la prise de poste.

Ces formations peuvent être lancées à l'initiative ou en concertation avec les acteurs privés : Grosses entreprises, fédérations de métiers, groupements d'entreprises.

Des expériences nouvelles initiées sur le Pays d'Ancenis et ciblées sur des offres d'emploi non satisfaites ont montré leur efficacité :

- ↵ Implantation de l'Institut de soudure à Saint-Géréon en mai 2018, projet coconstruit avec Randstad et le groupe Manitou
- ↵ Action des plombiers-chauffagistes dans le cadre de Ligartis avec le soutien et l'ingénierie recrutement-formation de Pôle emploi :
 - Sélection de candidats ayant les aptitudes requises par la méthode MRS
 - Immersion dans l'entreprise après entretien avec Ligartis
 - Formation préalable à la prise de poste 400h
 - Contrat CDI ou CDD de professionnalisation avec obtention d'un CQP
- ↵ « Fierté Ancenis » : Projet porté par les Compagnons du tour de France et A2I avec l'objectif de former et d'insérer dans l'emploi des professionnels du bâtiment et des travaux publics

5.5 Accompagner les séniors en reconversion

Ces actions s'inscrivent dans le « **plan d'investissement dans les compétences** » lancé par l'Etat et dont la région a décidé de se saisir

- ↵ La région vient de développer « Visa métiers + séniors », dispositif qui s'adresse aux demandeurs d'emploi de 50-54 ans prêts à s'engager en reconversion professionnelle avec un financement des frais de formation pouvant aller jusqu'à 12500 €
- ↵ Les personnes les moins qualifiées font également l'objet d'un soutien accru grâce à une augmentation de 30% du nombre de place qui leur sont destinées.
- ↵ Mettre en avant les « atouts » des séniors : Stabilité, expérience...
- ↵ Expérience réussie : Groupe sénior accompagné par Pôle emploi Ancenis.

5.6 La plate-forme « orientation-paysdeloire.fr »

Plate-forme internet particulièrement riche qui présente métiers, emplois, formations en Pays de Loire :

- ↵ Fiches métiers : Pour chaque métier ou fonction, description des activités et de leur cadre, études, profil requis, débouchés, rémunérations, parcours accompagnant, liste des diplômes et certifications, liens et coordonnées des organismes assurant les formations
- ↵ Rechercher une formation, un établissement
- ↵ Chiffres clés pour chaque famille de métier et secteur d'activité
- ↵ Catalogue des formations
- ↵ Dispositifs et aides financières pour les formations
- ↵ S'informer sur son territoire : métiers existants et leurs caractéristiques, employeurs, emploi.

5.7 Améliorer le rapport qualité / coût des formations

- ↪ Bien cibler les formations sur un objectif à atteindre : Rendre le stagiaire employable dans une fonction disposant de débouchés.
- ↪ Avec une coopération entreprises-organismes de formation pour bien cibler les besoins et définir les programmes de formation
- ↪ Avec des enseignants bien formés, pédagogues et connaissant la fonction ciblée (d'une manière idéale l'ayant exercée)
- ↪ Mettre en place un dispositif d'évaluation qualitatif en ligne des organismes de formation, renseigné par les bénéficiaires : Un « TripAdvisor de la formation ».

5.8 De nouvelles instances de coordination

La [loi du 5-3-2014](#) a créé de nouvelles instances de coordination des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle.

Un conseil national (Cnefop) regroupe dans une gouvernance conjointe l'Etat, les régions, les partenaires sociaux.

Cette instance est déclinée au niveau région en Crefop et au niveau des bassins de vie en Clefop. En ce qui nous concerne, le CLEFOP regroupe 5 intercommunalités : CC du Pays d'Ancenis, CC d'Erdre et Gesvres, CC de Chateaubriant-Derval, CC de la région de Nozay, CC de la région de Blain.

Ces différentes instances auront à trouver leurs marques en apportant une réelle valeur ajoutée (notamment en éclairant les priorités stratégiques et les actions correspondantes) sans alourdir un système déjà complexe.

Nous avons mis en annexe 12 la feuille de route du Crefop Pays de Loire et ses chantiers prioritaires.

AXE 6 Développer des infrastructures facilitant l'échange et les déplacements

6.1 Rendre accessible l'internet très haut débit et la téléphonie mobile sur tout le territoire du Pays d'Ancenis

- ↗ La révolution digitale est une réalité. Les usages numériques comme leur potentiel de développement exigent des infrastructures fiables et performantes. Tout doit être fait pour réduire au maximum les délais permettant la couverture de tout le territoire en réseau de téléphonie mobile et avec le très haut débit pour internet.
En priorisant les zones d'activité et les entreprises. Après l'élaboration d'un plan numérique en lien avec les communes, le Département a défini des zones de déploiement et entamé des travaux de montée en débit, puis de construction d'un nouveau réseau de fibre optique. La couverture du Pays d'Ancenis est très inégale. Les travaux de déploiement de la fibre optique ont débuté à St Géréon en septembre 2018, la commercialisation et la mise en service sur la commune d'Ancenis sont prévus au 1er semestre 2019, d'autres secteurs seront raccordés d'ici l'horizon 2021/2022 (cf. Annexe 10). Le « Plan France Très Haut Débit » prévoit que le territoire national sera intégralement couvert en Internet très haut débit d'ici 2022.
- ↗ Une meilleure couverture de la téléphonie mobile est également nécessaire, notamment sur des zones d'activité mal desservies.

6.2 Faciliter la mise en réseau des entreprises

Créer une vraie **maison de la création et de l'entreprise** cf. Notre étude précédente

- ↗ Accueillant toutes les structures du développement économique : CCI, CMA, Adira, Apaje, fédérations de métiers, organismes accompagnant la création d'entreprise, CLEE, Compa, Région
- ↗ Ayant capacité à accueillir de jeunes entreprises, notamment dans le domaine des services (pépinière, hôtel d'entreprise, espace de coworking)
- ↗ Avec un accueil et un soutien administratif commun, des lieux conviviaux, des salles et bureaux disponibles pour des réunions, favorisant les échanges entre responsables d'entreprise.
- ↗ Avec une plate-forme centralisant initiatives, projets, opportunités
- ↗ Le déplacement de l'ensemble du service Développement économique de la COMPA dans cette maison renforcerait le rôle de facilitateur de la COMPA, conforterait sa proximité des entreprises et lui donnerait plus de visibilité.

Inciter à la mise en réseau des entreprises et veiller à l'animation de ces réseaux. La soirée d'accueil des nouveaux entrepreneurs organisée fin 2018 par la Compa a montré l'importance des apports de des réseaux existants sur le PA pour accompagner les jeunes créateurs et soutenir les TPE-PME.

Favoriser la couverture des besoins locaux par des entreprises locales

6.3 Faciliter les déplacements de personnes et le stationnement des véhicules

- ↵ Créer, à partir d'un schéma directeur, un réseau de pistes cyclables suffisamment dense et sécurisé sur tout le pôle central (pour vélos et vélos électriques) puis sur quelques axes privilégiés
- ↵ Développer des zones de covoiturage sur toute la périphérie du Pays d'Ancenis (cf. concentration des emplois sur le centre) et promouvoir l'utilisation d'outils permettant la mise en relation des usagers. Ex [ID Vroom](#)
- ↵ Mettre en place une Plate-forme mobilité recensant les besoins de mobilité non couverts, réalisant des diagnostics, apportant conseil, proposant covoiturage et prêts de véhicules Ex [Plateforme Wimoov](#) basée au Mans pour la Sarthe offre des solutions de mobilité adaptées aux besoins de tous les publics en situation de fragilité. L'expérience de prêts de véhicules dans le cadre d'ELI sur le Pays d'Ancenis pourrait être élargie (Ex Vélos électriques) et connectée à d'autres plateformes des départements 44 et 49. La région est prête à passer des conventions pour soutenir financièrement ce type d'initiative.
- ↵ A côté des 4 lignes régulières existantes sur le PA (dont 3 vers Nantes), développer des transports collectifs type « Anjoubus 49 » sur ligne régulière (Ex domicile-travail, dessertes des gares) ou à la demande sur la base de trajets préalablement identifiés avec réservation via une plate-forme. Cette seconde formule permettrait d'organiser le service que si le besoin existe et d'adapter les moyens à la demande avec la volonté de maîtriser les coûts restant à la charge de la collectivité au regard du service rendu.
- ↵ Augmenter les dessertes TER le long de la Loire (programme en cours)
- ↵ En termes d'aménagements routiers, 2 axes majeurs sont à considérer pour prévenir de futurs freins au développement :
 - L'axe Ancenis-Vallons de l'Erdre dont l'aménagement doit être poursuivi pour relier au centre un pôle économique majeur par son histoire.
 - Un nouveau pont sur la Loire au regard des aménagements routiers sur le sud Loire, des encombrements sur le pont actuel et sur le rond-point Emile Raguin, du développement du trafic voyageur en gare d'Ancenis.
- ↵ Disposer de parkings suffisamment près des commerces, notamment dans les centres-villes. Ex « Places de stationnement minute »

6.4 Offre foncière et immobilière pour les entreprises

- ↵ Assurer une veille sur l'adéquation offre-demande cf. axe 2 des propositions de notre étude précédente : Base de données présentant un état des lieux actualisé de l'offre de foncier et d'immobilier d'entreprise.
- ↵ Être attentif à des besoins complémentaires de zones artisanales. Face à la tendance lourde de concentration des activités industrielles et commerciales sur le centre, le développement de l'artisanat sur les secteurs ruraux ainsi que le maintien de services dans les bourgs sont essentiels pour l'équilibre du territoire.

AXE 7 Stabiliser les règlements, les normes et simplifier les démarches administratives

7.1 Donner de la vision moyen terme en stabilisant les règles du jeu

Faire une pause dans l'empilement des normes et des règlements et accompagner les entreprises dans certaines évolutions en cours, ex : mises aux normes obligatoires.

7.2 Simplifier les démarches administratives

La paperasserie et la formalisation de nombreuses démarches peuvent étouffer les TPE-PME dans leur volonté de grandir : En 2008 un recensement d'obligations pour une TPE avait identifié par an 38 déclarations, 30 actes de paiement et un échange avec 8 organismes différents. Les pouvoirs publics déjà engagés dans la simplification administrative doivent accentuer cet effort pour qu'entreprendre, créer ou reprendre une entreprise ne soient pas entravés par des contraintes ou des lourdeurs inutiles et pénalisantes pour la compétitivité des entreprises.

Exemples de simplifications à réaliser :

- Pour les demandeurs d'emploi
 - Pour l'obtention des permis de construire
 - Pour l'ouverture des magasins
 - Pour la création d'entreprises
 - Pour l'utilisation de fonds européens (Leader... !)
- ↪ Disposer à la Maison des entreprises d'une cellule d'accompagnement sur les démarches administratives pour les TPE

7.3 Clarifier le dispositif d'aide et mieux le faire connaitre

- ↪ Etablir un récapitulatif des aides accessibles et des conditions associées en s'appuyant sur les informations de sites internet existants.
- ↪ Mettre ce document à disposition sur le site de la Maison de l'entreprise et auprès de toutes les structures d'accompagnement à la création d'entreprises, à la recherche d'emploi, à l'animation de filières etc...

AXE 8 Autres demandes à caractère national exprimées par certaines entreprises

- ↪ Flexibilité emploi, notamment au regard des variations fortes d'activité
- ↪ Assouplissement des normes
- ↪ Incitation plus forte de certains chômeurs au retour à l'emploi.
- ↪ Diminution des charges, notamment pour les jeunes entreprises.

Ces différents points n'ont pas été développés car relevant de politiques nationales.

CONCLUSION

Considérée comme un enjeu majeur pour la création d'emplois et de richesse sur le Pays d'Ancenis, le développement des entreprises mérite toute notre attention.

Consciente de cet enjeu, la Communauté de communes du Pays d'Ancenis a dans le cadre de sa compétence en matière de développement économique, sollicité le Conseil de développement pour conduire une étude sur les freins au développement économique des entreprises et les actions susceptibles d'en réduire les effets. Nous avons ajouté à cette demande une volonté d'appréciation du potentiel de création d'emplois sur le bassin en identifiant les compétences majeures concernées ainsi que le niveau de difficulté de recrutement associé.

Pour apporter des réponses à ces questionnements nous avons réalisé une **enquête lourde auprès d'un échantillon de plus de 200 entreprises du Pays d'Ancenis, employant à ce jour plus de 12000 salariés. Les principaux points qui ressortent de cette enquête sont les suivants :**

- ↪ Une volonté de développement chez 72% des entreprises interrogées, plus marquée chez les plus grosses entreprises ainsi que dans les secteurs de l'industrie et du transport.
- ↪ Un choix de développement qui intègre l'innovation produit dans 40% des cas et l'approche de nouveaux marchés dans 56% des cas.
- ↪ L'identification et la hiérarchisation (parmi 33) des freins à leur développement considérés comme forts ou très fort par les entreprises du Pays d'Ancenis : Toutes entreprises confondues, ce sont les freins relatifs aux ressources humaines qui ressortent en majeur avec notamment la difficulté à recruter les compétences recherchées. L'enquête a également montré des ressentis différents selon la taille des entreprises et selon les métiers permettant d'établir des hiérarchies sectorielles.
- ↪ Sur l'échantillon étudié **le potentiel d'offre d'emplois à 5 ans s'établit à 23% de l'effectif actuel** dont 15% pour le remplacement des départs et 8% pour accompagner la croissance. A noter que les entreprises de plus de 50 salariés pèsent 75% des créations d'emploi envisagées, les métiers de l'industrie près de 50% avec une concentration géographique marquée sur le pôle central.
- ↪ Ce potentiel d'emploi a été qualifié par grandes catégories de fonctions. Pour chacune d'elles, le niveau de difficulté de recrutement a été apprécié, ce qui a permis d'identifier les compétences pour lesquelles le déséquilibre entre l'offre et la demande était le plus marqué.
- ↪ Pour 55% des entreprises les ressources humaines offertes par le bassin d'Ancenis ne seront pas suffisantes : 28% pensent élargir leurs recrutements à la France entière et 12% aux pays étrangers.
- ↪ L'appel à des apprentis et la mise en place de formations sur les métiers en tension sont des pratiques en développement chez les entreprises du Pays d'Ancenis : Environ 60% pensent y recourir.

Cet état des lieux et ce diagnostic établis, nous nous sommes interrogés sur les actions susceptibles d'apporter des contributions positives aux problématiques identifiées. Cette réflexion a également été nourrie par les suggestions des entreprises elles-mêmes, par de nombreuses rencontres, par des lectures ou des visites d'expérimentations conduites dans d'autres secteurs géographiques. **Il en a résulté des propositions d'actions que nous avons rassemblées autour de 8 axes principaux :**

- ↪ Agir de manière efficace suppose une bonne connaissance de la réalité économique et de la réalité de l'emploi sur le territoire, partagée par tous les citoyens du Pays d'Ancenis.
- ↪ Promouvoir nos entreprises et les métiers qui s'y exercent en les rendant plus attractifs
- ↪ Développer l'attractivité du territoire pour donner envie de venir dans le Pays d'Ancenis
- ↪ Faciliter l'embauche en favorisant la mobilité, en augmentant et en rendant visible l'offre d'hébergement, en rendant les structures interfaces entre entreprises et demandeurs d'emploi encore plus efficaces, en activant des outils en soutien au recrutement
- ↪ Veiller à l'orientation professionnelle des jeunes avec des formations initiales qui répondent aux souhaits de chacun mais aussi au marché du travail d'aujourd'hui et de demain, développer l'apprentissage et les formations courtes d'adaptation à l'emploi sur les métiers en tension. Pour **chaque chômeur, il y a un diagnostic à faire et un parcours à identifier et à réaliser pour un retour à un type d'emploi cible**.
- ↪ Développer les infrastructures facilitant les échanges et les déplacements :
 - L'accès à l'internet très haut débit et à la téléphonie mobile partout sur le territoire.
 - Les infrastructures routières et ferrées et la gestion des transports associés, les zones artisanales, en veillant à l'équilibre du territoire.
 - La constitution d'une vraie Maison de l'entreprise pour le Pays d'Ancenis regroupant sous le même toit un maximum de services et de réseaux susceptibles de renforcer les entreprises et faciliter l'emploi. Avec une coordination assurée par la présence du service développement économique de la COMPA.

Autour de ces différentes thématiques nous avons proposé une **liste de nombreuses actions concrètes** souvent étayée de références extérieures. Certaines ont déjà été initiées et peuvent être complétées ou amplifiées. C'est cette multitude d'actions qui permettra de diminuer la force des freins au développement ressentis par les entreprises. **Elles solliciteront de nombreux acteurs** :

- ↪ La Compa et la Région dans le cadre de leur compétence en matière de développement économique.
- ↪ Les entreprises elles-mêmes parfois en modifiant leur management et en investissant du temps pour mieux faire connaître leurs activités et leurs métiers notamment auprès des jeunes ou des adultes en reconversion.
- ↪ Le monde de l'éducation pour mieux connaître la réalité de l'entreprise et mieux appréhender les métiers et les fonctions qu'elles demandent.
- ↪ Les parents en s'impliquant en connaissance de cause dans les choix d'orientation de leurs enfants.
- ↪ Les habitants du Pays d'Ancenis en parlant du bien vivre et des atouts de ce milieu rural privilégié. Ecoutons cet ancien parisien : « Le temps que je passais en transport en région parisienne, je le passe ici avec ma famille et mes amis ».

La consolidation de la dynamique entrepreneuriale, en ligne avec le projet de territoire, aura un retour économique et social au bénéfice des habitants du Pays d'Ancenis.

Annexes

Annexe 1 : Bibliographie et webographie	53
Annexe 2 : Questionnaire d'enquête	55
Annexe 3 : Liste des établissements ayant répondu à l'enquête.....	62
Annexe 4 : Diagnostic territorial pour l'emploi et la formation – Pays d'Ancenis - 2016	70
Annexe 5 : Pôle emploi : Chiffres clés du bassin d'Ancenis au 30-09-2018.....	78
Annexe 6 : Pôle emploi - Marché du travail : Synthèse bassin d'Ancenis au 30-06-2018	79
Annexe 7 : Exemple de Fiche-métier Pôle emploi	83
Annexe 8 : Habitat jeunes du Pays d'Ancenis.....	86
Annexe 9 : Quelques expériences en dehors du Pays d'Ancenis	88
Annexe 10 : Prévision du déploiement très haut débit sur le Pays d'Ancenis	92
Annexe 11 : Présentation synthétique du plan d'investissement des compétences	93
Annexe 12 : Feuille de route du CREFOP Pays de la Loire	103
Annexe 13 : Liste des structures rencontrées.....	108
Annexe 14 : Les membres de la commission Développement économique du Conseil de développement ayant participé à l'étude.....	109

Annexe 1 : Bibliographie et webographie

BIBLIOGRAPHIE

Sur les freins au développement des entreprises

- Quels sont les freins aux PME-PMI d'Auvergne ? - CRCI Auvergne – Décembre 2007
- 89 propositions pour les TPE-PME, 5 ans pour agir 2017 – 2022. Confédération des PME (CPME)
- Lever les freins au développement des PME, La fiscalité, le financement et les nouveaux marchés. 9 ème édition de Planète PME. Sondage exclusif IFOP / Planète PME / Ordre des Experts-Comptables pour la CGPME. Mai 2011
- Un an à l'écoute des entrepreneurs. Rapport d'information au Sénat fait au nom de la Délégation aux entreprises relatif aux rencontres avec les entrepreneurs effectuées par la Délégation aux entreprises au cours de l'année parlementaire 2015-2016. 18 juillet 2016
- Freins à la croissance des PME à potentiel de développement. Regard sur les PME N°17. OSEO. Février 2009

Conjoncture économique, emploi, formation

- Diagnostic territorial pour l'emploi et la formation, Pays d'Ancenis, 2016 - Comité de Bassin d'Emploi du Pays d'Ancenis, Observatoire de l'Économie du Pays d'Ancenis
- Conjoncture entreprises de la Loire Atlantique, ExpreCClon, Janvier 2017 n°19. CCI Nantes-St Nazaire
- Livre blanc L'Économie de proximité en Pays de la Loire – CMA Pays de la Loire – 2016
- Livre blanc de l'Industrie – CCI Nantes St Nazaire - 2008
- Livre blanc Industrie 4.0 – USITAB 2017
- L'attractivité de l'emploi dans les entreprises des Pays de la Loire - Note d'opportunité « attractivité – emploi », Agence régionale Pays de la Loire, 2017
- Article « Pénurie de main d'œuvre dans l'industrie : un mystère français », Les Echos, 10/02/2016
- Plan de bataille pour l'emploi 2018 / 2022 – Région Pays de la Loire – Mai 2018
- Emploi et territoires - Synthèse du rapport 2016 de l'Observatoire des territoires. CGET – Décembre 2016
- Stratégie régionale emploi, formation et orientation professionnelles 2018 / 2022. Région des Pays de la Loire. Mai 2018
- Chiffres-clé Bassin d'Ancenis. Situation au 30/09/2018. STAT'EXPRESS. Statistiques, études et évaluations. Pôle emploi Pays de la Loire. Novembre 2018
- Marché du travail : Synthèse Bassin d'Ancenis. Situation au 30/06/2018. Statistiques et indicateurs. Octobre 2018

Les métiers de demain

- Comment s'exerceront les métiers demain ? - CESER Pays de la Loire – Mars 2017
- Comment accompagner la transition numérique des entreprises en Pays de la Loire ? - CESER Pays de la Loire – avril 2018

WEBOGRAPHIE

Sur l'emploi

- Pôle Emploi : www.pole-emploi.fr
- La Mission Locale : www.missionlocalepaysancenis.fr
- La rubrique Emploi du site du Conseil régional : www.paysdelaloire.fr/politiques-regionales/emploi
- La plateforme des offres d'emploi du Pays d'Ancenis : <http://emploi.pays-ancenis.com>

Sur l'orientation, l'apprentissage, les formations

- La plateforme de la Région Pays de la Loire sur l'orientation : www.orientation-paysdelaloire.fr
- La plateforme de la Région Pays de la Loire sur l'apprentissage : www.apprentissage-paysdelaloire.fr
- La rubrique « Formation professionnelle » du site du conseil régional : www.paysdelaloire.fr/politiques-regionales/formation-professionnelle

Sur le numérique

- Sur l'avancement du déploiement du très haut débit sur le Département : <https://numerique.loire-atlantique.fr>
- Le réseau des professionnels du numérique de l'Ouest, ADN Ouest : <https://numerique.loire-atlantique.fr>

Annexe 2 : Questionnaire d'enquête

Membre du Conseil de
développement référent :

Les freins au développement des entreprises du Pays d'Ancenis

Ce questionnaire a pour objet de mieux connaître les freins au développement des entreprises du Pays d'Ancenis, avec une finalité : Renforcer l'attractivité et la compétitivité du territoire. Il est destiné aux dirigeants des entreprises implantées sur la Communauté de Communes du Pays d'Ancenis.

Vos réponses permettront de **mieux identifier et caractériser les problématiques que vous rencontrez et de proposer des plans d'action susceptibles de faciliter le développement des entreprises sur le territoire**, répondant ainsi à un souhait de la COMPA.

Ce questionnaire vous prendra environ 10 minutes.

Un retour vous sera fait sur les résultats obtenus.

Votre aide nous est précieuse, merci d'avance !

Le Conseil de développement en quelques mots...

- Des bénévoles représentant la société civile locale (entreprises, associations, personnes qualifiées, etc.) ;
- Un lieu d'échange et de débat pour formuler des propositions à destination des élus locaux ;
- Des travaux variés : études, actions de sensibilisation, avis, ciné-débats...

Contact :

Claire Hamon (animatrice)

Tél : 02.40.96.44.79

conseil-de-developpement@pays-ancenis.com

www.pays-ancenis.com (Rubrique « COMPA / Nos partenaires »)

Enquête réalisée dans le cadre d'une étude destinée à la :



Avec le soutien de :



1- Perspectives de développement

Envisagez-vous un développement de votre entreprise à court ou moyen terme ? oui non

– Si oui, comment ?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> nouveaux produits | <input type="checkbox"/> produits existants |
| <input type="checkbox"/> nouveaux marchés | <input type="checkbox"/> marchés existants |
| <input type="checkbox"/> nouvelle organisation | <input type="checkbox"/> autre : |

Remarques éventuelles :

.....
.....

2- Identification et hiérarchisation des freins rencontrés

- **Quels sont les principaux freins à votre volonté de développer votre entreprise ?**

Évaluez sur une échelle de 0 à 5 la force de chaque frein pour votre entreprise

(Toutes les propositions doivent être évaluées)

0 : pas de frein ou non concerné

1 : frein très faible

2 : frein faible

3 : frein moyen

4 : frein fort

5 : frein très fort

Environnement du métier :

	0	1	2	3	4	5
Incertitude sur le marché et sa pérennité (manque de visibilité)						
Concurrence trop forte sur l'activité						
Difficulté à établir un plan stratégique (manque de temps, d'accompagnement, de savoir-faire, etc.)						
Complexité des exigences réglementaires / administratives (environnement, hygiène/sécurité ...)						
Absence de savoir-faire export						
Manque d'attractivité, « d'animation » autour de la zone d'implantation						
Autre (préciser) : (évaluer de 0 à 5)						

Aspects Ressources humaines :

	0	1	2	3	4	5
Difficulté de recrutement de personnel						
Besoin de compétences nouvelles (nouveaux métiers, formation en interne)						
Règlementation du travail (lourdeur, complexité)						
Passage d'un « seuil » d'effectif						
Coût de la main d'œuvre (y compris charges sociales)						
Nouvelle organisation à mettre en place (capacité à conduire le changement, encadrement, ...)						

Difficulté à déléguer en confiance						
Manque d'attractivité de mon activité, image						
Autre (préciser) : (évaluer de 0 à 5)						

Immobilier et logistique :

	0	1	2	3	4	5
Connaissance de l'offre d'immobilier						
Disponibilité d'un immobilier adapté						
Coût de l'immobilier (achat, location)						
Contraintes juridiques et réglementaires liés à l'aménagement du bâtiment/travaux (accessibilité, mise aux normes, ...)						
Débit internet						
Accès routier ou autre (flux, accès, desserte, stationnement ⇒ à la fois pour le personnel, les marchandises et les clients)						
Autre (préciser) : (évaluer de 0 à 5)						

Aspects financiers :

	0	1	2	3	4	5
Difficultés de trésorerie						
Manque de fonds propres						
Difficulté d'accès aux financements bancaires						

Difficulté d'accès aux aides publiques (méconnaissance, parcours « laborieux », ...)						
Volonté de garder le contrôle du capital						
Délais de paiement non respectés						
Autre (préciser) : (évaluer de 0 à 5)						

Autres freins :

	0	1	2	3	4	5
Risque de mise en péril du patrimoine familial						
Age du dirigeant						
Projet de transmission de l'entreprise						
Divergences de vision entre actionnaires						
Instabilité des règles législatives ou fiscales						
Volonté de garder une taille humaine						
Difficulté à s'adapter à l'environnement numérique						
Autre (préciser) : (évaluer de 0 à 5)						

- De la région ?.....
.....
.....
- De l'Etat ?
.....
.....
.....

5- Autres remarques

.....
.....
.....

Votre entreprise *

** Les informations recueillies dans cette rubrique ont pour but de dresser des typologies de difficultés rencontrées selon les entreprises. Elles ne seront utilisées qu'à des fins statistiques et en vue de vous recontacter si besoin de s'assurer de la bonne compréhension de vos réponses.*

- Raison sociale :.....
- Appartenance de l'entreprise à un groupe : oui, lequel : non
- Commune :
- Statut juridique : Entreprise individuelle société association
- Secteur d'activité : Désignation de l'activité :.....
Code APE:.....
- Chiffre d'affaires³ :

Inférieur à 200 000 €	
De 200 000 € à moins de 500 000 €	
De 500 000 € à moins de 2 millions d'euros	
De 2 millions à moins de 20 millions d'euros	
De 20 millions à moins de 100 millions d'euros	
100 millions ou plus	

- Nom de la personne ayant répondu au questionnaire :.....
- Fonction :
- Numéro téléphone: |__|__|__|__|__|
- Mail :

Nous vous remercions de votre coopération

³ Indiquez une croix dans la case correspondante

Annexe 3 : Liste des établissements ayant participé à l'enquête

Raison sociale	Commune du siège social	Activité détail	Tranche effectif
A4 TRANSPORTS	ANCENIS	Transports routiers de marchandise	De 20 à 49 salariés
ACEBI SAS	VAIR SUR LOIRE	Fabrication de Matériel de Levage et Manutention	De 20 à 49 salariés
ACTUAL ANCENIS - A2I - ACTUAL ITS	ANCENIS	Travail temporaire	De 0 à 9 salariés
ADMR ST MARS LA JAILLE	VALLONS DE L'ERDRE	Médico social	De 20 à 49 salariés
ALBAN MESNIL	ANCENIS	Assurances	De 0 à 9 salariés
AMECO ANCENIS	SAINT GEREON	Expert-comptable	De 0 à 9 salariés
AMIO	ANCENIS	Manutention aérienne	De 10 à 19 salariés
ANCENIS ACTIVITES AUTO CONTROLE	SAINT GEREON	Contrôle technique automobile	De 0 à 9 salariés
ANCENIS DISTRIBUTION	SAINT GEREON	Hypermarché	Plus de 50 salariés
APLIX SA	LE CELLIER	Textile	Plus de 50 salariés
APPOINT LOCATION	ANCENIS	Location matériel BTP + expo. vente	De 0 à 9 salariés
ARI SARL	LOIREAUXENCE	Informatique - Administration de réseaux et développement logiciel	De 0 à 9 salariés
ASSIEL	ANCENIS	SSIAD ; ESA ; Service portage repas ; service Lien Social-Soutien aux aidants	De 20 à 49 salariés
ASSOCIATION ADAR 44 AIDE A DOMICILE ANTENNE D'ANCENIS	ANCENIS	Services à la personne	Plus de 50 salariés
ASSOCIATION CENTRE DE SANTE ERDRE ET LOIRE	LOIREAUXENCE	soins infirmiers et consultations de médecins générale	De 20 à 49 salariés
ASSOCIATION FOYER RICHEBOURG	VALLONS DE L'ERDRE	Etablissement médico-social	De 10 à 19 salariés
ASSOCIATION RESIDENCE DE LA SAINTE FAMILLE	TEILLE	EHPAD (personnes âgées)	Plus de 50 salariés
ATELIERS LETORT	LOIREAUXENCE	Fabricant d'abri métallique	De 0 à 9 salariés
BEBINOX	ANCENIS	Prestations aux industries, tuyauterie, soudage et dépannage	De 0 à 9 salariés
BEP INGENIERIE	LIGNE	Cartographie	Plus de 50 salariés
BIOCOOP MAUGES VAL DE LOIRE	SAINT GEREON	Distribution	De 10 à 19 salariés
BOULANGERIE BELLEIL	SAINT GEREON	Boulangerie-pâtisserie-sandwicherie	De 20 à 49 salariés
BRANGEON ENVIRONNEMENT	ANCENIS	collecte et traitement des déchets, Service aux collectivités	De 20 à 49 salariés

BRICORAMA	SAINT GEREON	Commerce d'article de bricolage	De 10 à 19 salariés
CABINET ARRONDEL	ANCENIS	Géomètre-expert, bureau d'études VRD	De 10 à 19 salariés
CABINET MANNERIE THELEM ASSURANCES	ANCENIS	Assurances	De 0 à 9 salariés
CAMAC HARPES	MOUZEIL	Fabrication de harpes	Plus de 50 salariés
CANIYORK2	ANCENIS	toiletage canin	De 0 à 9 salariés
CENTRE DE SOINS INFIRMIERS REGION D'ANCENIS ACSRA	ANCENIS	Santé	De 10 à 19 salariés
CENTRE HOSPITALIER ERDRE ET LOIRE (EHPAD COMPRIS)	ANCENIS	Centre hospitalier	Plus de 50 salariés
CLINIQUE DU PNEU DELESTRE	ANCENIS	Ventes de pneumatiques et mécaniques	De 10 à 19 salariés
COMO SA	ANCENIS	Métallurgie	De 20 à 49 salariés
COMPTOIR QUINCAILLERIE ET MOTOCULTURE	LOIREAUXENCE	Réparation ventes de cycle cyclo motoculture	De 0 à 9 salariés
CONCEPT PROPLETE	ANCENIS	Nettoyage industriel	Plus de 50 salariés
COURANT S.A.	VAIR SUR LOIRE	Construction modulaire	De 20 à 49 salariés
DAVIGEL SAS	LE CELLIER	Grossiste alimentaire	Plus de 50 salariés
DE RIJKE	LE CELLIER	Transport et Logistique	De 10 à 19 salariés
DECATHON ST GEREON	SAINT GEREON	Commerce d'article de sports	De 20 à 49 salariés
DELALANDE	MESANGER	Plombier-chauffagiste	De 0 à 9 salariés
DIMOS	ANCENIS	Matériel couverture	Plus de 50 salariés
DRIVING FORMATION	ANCENIS	formation professionnelle	De 0 à 9 salariés
EB COURTAGE EJ2B	ANCENIS	bâtiment	De 10 à 19 salariés
ECMA	ANCENIS	Fabrication de machines spéciales	De 0 à 9 salariés
EDH	MESANGER	Métallurgie	De 20 à 49 salariés
EHPAD LES JARDINS DE L'ERDRE	VALLONS DE L'ERDRE	Hébergement médicalisé pour personnes âgées	De 20 à 49 salariés
EIFFAGE ROUTE OUEST	ANCENIS	Travaux publics	Plus de 50 salariés
ELI (ERDRE ET LOIRE INITIATIVES)	ANCENIS	Structure d'insertion professionnelle	Plus de 50 salariés
EM2	ANCENIS	Emballage carton	De 20 à 49 salariés
EOLANE - FINANCIERE DE L'OMBREE	INGRANDES - LE FRESNE SUR LOIRE	Electronique (hardware/software)	Plus de 50 salariés
ESAT DU PAYS D'ANCENIS ET EPA (ENTREPRISE ADAPTEE)	ANCENIS	Médico-social - Service aux entreprises	Plus de 50 salariés

ESPACE 23 OPTIQUE	SAINT GEREON	optique	De 0 à 9 salariés
ETS BRAUD	ANCENIS	Fabrication d'aliments pour le bétail	De 20 à 49 salariés
ETS HILLAIRE	ANCENIS	Peinture, vitrerie, sol	De 10 à 19 salariés
ETS MELUC	LOUDON	Couverture	De 0 à 9 salariés
EURL CHRISTIAN LECOMTE	LIGNE	Chauffage toutes énergies plomberie climatisation	De 0 à 9 salariés
EURL KCIMMO	SAINT GEREON	Agence immobilière	De 0 à 9 salariés
EURL LE WILLIAM'S	ANCENIS	restauration	De 0 à 9 salariés
EURL LEBOSSE	ANCENIS	Boucherie-charcuterie-traiteur	De 0 à 9 salariés
EURL NH ANCENIS	ANCENIS	diététique	De 0 à 9 salariés
EURL REULIER	INGRANDES - LE FRESNE SUR LOIRE	Bâtiment	De 10 à 19 salariés
ÉVEIL DES SENS	LOUDON	Esthétique	De 0 à 9 salariés
FONDERIE GM BOUHYER	ANCENIS	Fonderie	Plus de 50 salariés
GALLIANCE SERVICES ; GALLIANCE VOLAILLE FRAICHE ; GALLIANCE ANCENIS	ANCENIS	Entreprise de transformation des volailles	Plus de 50 salariés
GAMM VERT SYNERGIE	SAINT GEREON	Distribution jardinage et motoculture	De 20 à 49 salariés
GARAGE DE LA TOUR	LOUDON	Mécanique auto	De 0 à 9 salariés
GARAGE MODERNE	ANCENIS	Automobile	De 10 à 19 salariés
GLT	SAINT GEREON	Transport routier	Plus de 50 salariés
GODIN SARL	LOUDON	Maçonnerie	De 0 à 9 salariés
GOURET SA	LE CELLIER	Electricité	De 10 à 19 salariés
HAIE PASCAL	ANCENIS	Boucherie charcuterie traiteur	De 0 à 9 salariés
HBP	ANCENIS	Photographie	De 0 à 9 salariés
ID CUIR	SAINT GEREON	Commerce / maroquinerie / bagagerie / chaussures	De 0 à 9 salariés
ID SYSTEM	ANCENIS	Commerce de gros et métallurgie / Conception et fabrication de bancs didactiques et systèmes hydrauliques	De 10 à 19 salariés
IDEA TRANSPORTS	ANCENIS	Transport routier	Plus de 50 salariés
IME PAUL ELUARD	ANCENIS	médico-social	De 20 à 49 salariés
IN EXTENSO	ANCENIS	Expertise comptable	De 20 à 49 salariés
ITTACK	ANCENIS	Bureau d'études spécialisé	De 0 à 9 salariés

JUVIN SAS	VALLONS DE L'ERDRE	Transport	De 10 à 19 salariés
KALYDEA	SAINT GEREON	Imprimerie, studio graphique	De 10 à 19 salariés
KERL MAT	ANCENIS	biscuiterie	De 0 à 9 salariés
LA CERISE SUR LE GATEAU	ANCENIS	Restauration	De 0 à 9 salariés
LA POSTE CENTRE COURRIER ANCENIS	ANCENIS	Distribution courrier, colis	De 20 à 49 salariés
LA POSTE RESEAU-ANCENIS	ANCENIS	Service + banque	De 10 à 19 salariés
LAITA ANCENIS (LVA,EPI INGREDIENTS)	ANCENIS	Industrie laitière	Plus de 50 salariés
LANDAIS TRANSPORTS & LANDAIS LOGISTIC	MESANGER	Transport et logistique	Plus de 50 salariés
LAV CHRONO	SAINT GEREON	Station lavage	De 0 à 9 salariés
LB CONCEPT	OUDON	Entreprise générale du bâtiment	De 10 à 19 salariés
LES ARRANGES DE CELERINE	MESANGER	Fabrication de boissons alcoolisées	De 0 à 9 salariés
LES VOLAILLES DE SAINT MARS	VALLONS DE L'ERDRE	abattage découpe et conditionnement volailles	De 20 à 49 salariés
LIBRAIRIE PLUME ET FABULETTES	ANCENIS	commerce, vente de livres	De 0 à 9 salariés
LINK6 INFORMATIQUE	LOIREAUXENCE	Matériels et services informatiques	De 0 à 9 salariés
LOIRE COIFFURE	ANCENIS	Salon de coiffure	De 0 à 9 salariés
LOIRE-INOX INDUSTRIE	ANCENIS	Chaudronnerie inox	De 10 à 19 salariés
MA SERVICES	SAINT GEREON	Services à la personne	De 0 à 9 salariés
MAISON D'ACCUEIL TEMPORAIRE "LES AMIS DE RAYMOND"	LOIREAUXENCE	Sanitaire et social	De 10 à 19 salariés
MANITOU BF SITE ANCENIS	ANCENIS	Fabrication de matériel de levage et de manutention	Plus de 50 salariés
MD ELEC	ANCENIS	Electricité, plomberie, chauffage	De 0 à 9 salariés
MECARIA	RIAILLE	Usinage	De 20 à 49 salariés
MESANG'OPTIC	MESANGER	Optique	De 0 à 9 salariés
METAL44 ET OXYCOUPAGE DE L'ERDRE	VALLONS DE L'ERDRE	Métallurgie oxycoupage	De 20 à 49 salariés
MISSION LOCALE	ANCENIS	Insertion	De 10 à 19 salariés
MMPP	ANCENIS	Cartonnage	Plus de 50 salariés
MONNIER SARL	ANCENIS	Génie électronique, climatique et distribution	Plus de 50 salariés
MOREAU AGENCEMENT	SAINT GEREON	Menuiserie agencement	De 20 à 49 salariés
MVDI – SARL AGENCE DU VAL DE LOIRE	ANCENIS	Immobilier	De 0 à 9 salariés

NICOLAS MENUISERIE	LOUDON	Menuiserie-Charpente	De 0 à 9 salariés
NOTAIRES ET CONSEILS	ANCENIS	Droit (notaires)	De 20 à 49 salariés
ODALIS	MESANGER	Logistique	De 20 à 49 salariés
OUEST ENERGIES CONCEPTS	ANCENIS	Plomberie, chauffage, tuyauterie industrielle	De 0 à 9 salariés
P.L.S.	ANCENIS	Négoce de produits pour le bâtiment	Plus de 50 salariés
PALMIFRANCE S.A	ANCENIS	IMPORT EXPORT AGRO ALIMENTAIRE	De 10 à 19 salariés
PASSION SPORT 44	SAINT GEREON	Vente d article de sport et de loisirs	De 10 à 19 salariés
PEINTURE INDUSTRIELLE DE L'ATLANTIQUE	LOIREAUXENCE	Thermolaquage	De 10 à 19 salariés
PETITEAU INDUSTRIE	VALLONS DE L'ERDRE	Mécano-soudure	De 10 à 19 salariés
PHARMACIE CLEMENT	ANCENIS	Pharmacie officine	De 0 à 9 salariés
PHARMACIE THIREAU	ANCENIS	Santé	De 10 à 19 salariés
PIGEON TP LOIRE ANJOU	ANCENIS	Travaux publics	Plus de 50 salariés
RAPID'COUTURE	ANCENIS	couture	De 0 à 9 salariés
RGS LOGISTIQUE SARL	ANCENIS	Transport routier de marchandises	De 0 à 9 salariés
S.T.A.T.	LE CELLIER	Transport routier	De 20 à 49 salariés
SA GESCO	ANCENIS	Expert-comptable / commissaire aux comptes	De 10 à 19 salariés
SAGELEC	ANCENIS	Automatisme et sanitaires publics en mobilier urbain	De 20 à 49 salariés
SAH LEDUC	LIGNE	Conception et fabrication de vérins hydrauliques	Plus de 50 salariés
SALON LE R / EURL VINCENT	ANCENIS	coiffure	De 0 à 9 salariés
SAMETAL	ANCENIS	Traitements et revêtements des métaux	De 10 à 19 salariés
SARL AMBULANCES RAVARD	LOIREAUXENCE	Santé, transport ambulances	De 20 à 49 salariés
SARL AMBULANCES SEIFERT DELEPINE / AMBULANCES GUERIN	VALLONS DE L'ERDRE	Ambulances taxi	De 10 à 19 salariés
SARL ANCENIS OPTIQUE	ANCENIS	Opticien Lunetier	De 0 à 9 salariés
SARL ANCENIS TISSUS	ANCENIS	Ventes de tissus au mètre	De 0 à 9 salariés
SARL BARBET PASCAL	ANCENIS	Bâtiment : maçonnerie	De 0 à 9 salariés
SARL BG23	SAINT GEREON	Cave	De 0 à 9 salariés
SARL BLIN ET ASSOCIES	ANCENIS	Peinture, décoration	De 10 à 19 salariés
SARL BRETEAU LALU OPTICIENS	ANCENIS	optique lunetteries	De 0 à 9 salariés

SARL CAVE SAINT VINCENT	LOIREAUXENCE	Commerce de proximité - caviste	De 0 à 9 salariés
SARL CHAUVIRE TP	VALLONS DE L'ERDRE	Travaux publics	De 20 à 49 salariés
SARL DU MARCHE	ANCENIS	Restauration bar	De 0 à 9 salariés
SARL ESNAULT	SAINT GEREON	Entreprise de bâtiment	De 10 à 19 salariés
SARL ESPACE BEAUTE	ANCENIS	Vente de produits cosmétiques-Prestation de soins	De 0 à 9 salariés
SARL EXPLOITATION DES ETS BRULE	COUFFE	Charcuterie traiteur boucher	De 10 à 19 salariés
SARL GARAGE DE BLANCHE LANDE	LOUDON	Garage mécanique, tôlerie	De 0 à 9 salariés
SARL GARAGE DES EOLIENNES	VALLONS DE L'ERDRE	Maintenance des Véhicules Automobiles	De 0 à 9 salariés
SARL GARAGE DES GARENNES	LOIREAUXENCE	Commerce et Réparation de l'Automobile	De 10 à 19 salariés
SARL IKEPIN	SAINT GEREON	Vente meubles et déco	De 0 à 9 salariés
SARL LANDRON-MARTIN	VALLONS DE L'ERDRE	Maçonnerie générale et carrelage	De 0 à 9 salariés
SARL LINON	SAINT GEREON	club de forme	De 0 à 9 salariés
SARL LITRICENIS	SAINT GEREON	Vente matelas et sommiers	De 0 à 9 salariés
SARL MCPA	ANCENIS	Menuiserie,Charpente	De 0 à 9 salariés
SARL O SAVEURS D'ANCENIS	ANCENIS	Boulangerie Pâtisserie	De 10 à 19 salariés
SARL PATRICE MERCIER	SAINT GEREON	Chauffage, électricité, plomberie	De 10 à 19 salariés
SARL PELLERIN MENUISERIE	LOIREAUXENCE	bâtiment	De 0 à 9 salariés
SARL RENAUD	MESANGER	Menuiserie charpente	De 0 à 9 salariés
SARL RESTO DU CHATEAU ROUGE, LA TABLE DU PECHEUR, HOTEL DU CHATEAU ROUGE	MESANGER	Hôtellerie / Restauration / Cave / Bar à vins	De 20 à 49 salariés
SARL SANDRINE JEANNEAUD	ANCENIS	esthétique	De 0 à 9 salariés
SARL TRANSPORTS PALUSSIÈRE	LOIREAUXENCE	Transport routier de frêt de proximité	De 20 à 49 salariés
SAS (CANTILLANA)	VALLONS DE L'ERDRE	Production et commercialisation de béton et mortier	De 0 à 9 salariés
SAS AKWABA	ANCENIS	hôtel restaurant	De 10 à 19 salariés
SAS ANCENIREST	SAINT GEREON	restauration	De 20 à 49 salariés
SAS GUANJE BRICOMARCHE	ANCENIS	GSB	De 20 à 49 salariés
SAS GUILLOU-AILLERIE	ANCENIS	Transport de personnes	Plus de 50 salariés
SAS GUIMAROCHA	SAINT GEREON	Vente textile	De 10 à 19 salariés
SAS HERVE	ANCENIS	Travaux publics	De 10 à 19 salariés

SAS HERVE (INGRANDES)	INGRANDES - LE FRESNE SUR LOIRE	Conseil aux entreprises en matière de Recherche & Développement et d'Innovation	De 10 à 19 salariés
SAS IMPRIMERIE PLANCHENAUT	MESANGER	Imprimerie	De 10 à 19 salariés
SAS LANDAIS	MESANGER	Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	Plus de 50 salariés
SAS OCEANE	SAINT GEREON	Restauration	Plus de 50 salariés
SAS PHILIPPE ET FILS	LE CELLIER	Travaux publics, réseaux souples	Plus de 50 salariés
SAS RH	INGRANDES - LE FRESNE SUR LOIRE	Metallurgie	De 20 à 49 salariés
SAS SODES (SUPER U LIGNE)	LIGNE	Grande distribution	Plus de 50 salariés
SAS VETIR / GEMO	SAINT GEREON	Commerce vêtements et chaussures	De 0 à 9 salariés
SCAFLA	ANCENIS	Coopérative agricole fruitière	De 20 à 49 salariés
SEFI	ANCENIS	Commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures et équipements industriels divers	De 0 à 9 salariés
SERVI LOIRE INDUSTRIE	ANCENIS	Chaudronnerie, mécano-soudure, métallerie	Plus de 50 salariés
SILEALYS	SAINT GEREON	Commerce de produits cosmétiques	De 0 à 9 salariés
SODILEC TP	ANCENIS	Construction de réseaux d'énergie et d'information	Plus de 50 salariés
SOL CONSTRUCTION	LOIREAUXENCE	Plaquiste-Plâtrier	De 20 à 49 salariés
SOREGOR ANCENIS	ANCENIS	Expertise comptable	De 0 à 9 salariés
STOROPACK	VAIR SUR LOIRE	Production pièces d'emballage	Plus de 50 salariés
STRAMATEL	LE CELLIER	Affichage électronique	De 20 à 49 salariés
STVO	VALLONS DE L'ERDRE	Transformation de viande de volaille	Plus de 50 salariés
SYNOXIS	LE CELLIER	Plasturgie	De 20 à 49 salariés
TBO	RIAILLE	Scierie	De 20 à 49 salariés
TC IMMOBILIER	ANCENIS	Immobilier	De 0 à 9 salariés
TECHNILAB	MESANGER	Laboratoire de contrôles routiers	De 20 à 49 salariés
TERRENA (SUR P.ANCENIS,HORS GALLIANCE)	ANCENIS	Agriculture et agroalimentaire	Plus de 50 salariés
THIEVIN	VALLONS DE L'ERDRE	Construction métallurgique	Plus de 50 salariés
TIF SAS	INGRANDES - LE FRESNE SUR LOIRE	Metallurgie en sous traitance	De 20 à 49 salariés
TOYOTA MATERIAL HANDLING MANUFACTURING FRANCE SAS	ANCENIS	Restauration bar	Plus de 50 salariés

TRANSPORTS LEBRUN	VALLONS DE L'ERDRE	Transport routier de marchandises	De 10 à 19 salariés
TROCANTONS	VALLONS DE L'ERDRE	déchets / insertion	De 20 à 49 salariés
VAL D'ERDRE DISTRIBUTION (SUPER U ST MARS)	VALLONS DE L'ERDRE	Supermarché	De 20 à 49 salariés
VEOLIA EAU	ANCENIS	Environnement, eau et assainissement	De 20 à 49 salariés
VOLKSWAGEN AEL AUTOS	ANCENIS	Commerce et réparation des véhicules automobiles	De 0 à 9 salariés
VOYAGE LEFORT	ANCENIS	Transport routier de voyageurs	Plus de 50 salariés
XAVIR SAS (SUPER U)	ANCENIS	supermarché alimentaire	Plus de 50 salariés

Annexe 4 : Diagnostic territorial pour l'emploi et la formation – Pays d'Ancenis - 2016

2016 Diagnostic territorial pour l'emploi et la formation PAYS D'ANCENIS

Sommaire

L'activité économique p.2
 Le marché du travail p.5
 Les enjeux pour l'avenir p.8

Animation

Raphaëlle MERLET,
 Comité de Bassin d'Emploi du
 Pays d'Ancenis,
 avec la participation de
 Pascal LIAIGRE,
 agence Pôle Emploi Ancenis.

Partenaires

ayant collaboré au diagnostic

ADIRA, Agences d'Emploi (ADECCO, Randstad, Synergie), Ancre 44, Chambre d'Agriculture 44, Chambre de Commerce et d'industrie Nantes Saint-Nazaire, Chambre de Métiers et de l'Artisanat Régionale, Comité de Bassin d'Emploi, COMPA, Conseil Départemental 44, Conseil Régional Pays de la Loire, Erdre et Loire Initiatives, Lycée Briacé, Lycée Jean-Baptiste ERIAU, LPO Joubert-Maillard, Mission Locale du pays d'Ancenis, Maison de services aux publics du secteur de Riaillé, Pôle Emploi Ancenis, UPA 44, Unité départementale DIRECTCE.

Le Diagnostic Territorial pour l'Emploi et la Formation a pour objectif de construire une vision partagée actualisée du pays d'Ancenis. Il a vocation à être utilisé comme base de réflexion et d'actions à mettre en œuvre sur le territoire pour les acteurs publics et privés. Il est basé sur une démarche partenariale et participative qui s'appuie, d'une part sur des informations statistiques disponibles, et complété d'autre part, par des données qualitatives des acteurs.



Les chiffres-clés du Pays d'Ancenis



Sources et définitions :

- INSEE / RP 2014, population municipale
- INSEE - CLAP (Connaissance Locale de l'appareil productif)
- INSEE - Sirène Créations 2014
- INSEE - RP2008 et RP2013 exploitations principales
- URSSAF, Effectif salarié (hors agriculture) Déc. 2015
- Pôle Emploi Pays de la Loire - Déc. 2016
- Pôle Emploi Pays de la Loire - 4^e trimestre 2016
- Pôle Emploi désigne par offre d'emploi durable : un CDD de + 6 mois ou un CDI
- Définition INSEE : Le taux de chômage est défini sur la zone d'emploi d'Ancenis. La zone d'emploi d'Ancenis définie par l'INSEE en 2010 est composée des communes suivantes : Ancenis, Bonnaux, Maumusson, Mésanger, Pannecé Le Pin, Puaillé-les-Côteaux, Saint-Gérand, Vair-sur-Loire, Saint-Mars-la-Jaille, Saint-Sulpice-des-Landes, Lohréaux, Volz, La Roche-Blanche, Freigné.

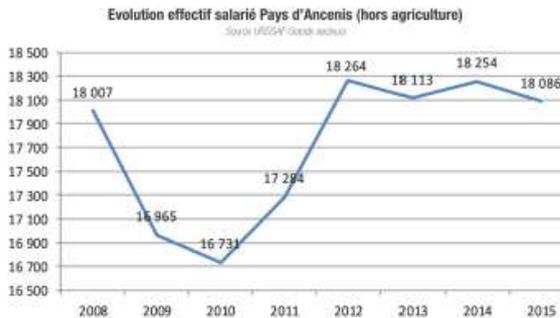
Ce découpage intègre des communes du 49 et exclut certaines communes du Pays d'Ancenis qui sont rattachées à la zone d'emploi de Nantes (Le Cellier, Courfils, Joué-sur-Erdre, Ligné, Mousellé, Riaillé, Teillé)



L'activité économique

LES CHIFFRES-CLÉS DE L'ACTIVITÉ GLOBALE

Les analyses sont basées sur les statistiques disponibles au moment de l'élaboration du Diagnostic. Elles s'appuient également sur les données qualitatives actualisées des partenaires du territoire.



UN TERRITOIRE QUI RETROUVE SON DYNAMISME

Après une légère inflexion de l'activité économique entre 2014 et 2015, on observe, depuis fin 2016, une véritable reprise d'activité dans différents secteurs, confirmée début 2017.

Les offres d'emploi sont plus nombreuses (4 634 Offres d'Emploi Enregistrées, soit +19,3% de Déc. 2015 à fin Nov. 2016). Même si la moitié de ces offres sont des missions intérimaires, on enregistre une progression de 60 % des offres d'emploi durables (CDI ou CDD de 6 mois et +) sur cette même période.

Certaines entreprises peinent à trouver des candidats sur des postes qualifiés. L'externalisation du recrutement, via l'intérim notamment, ne suffit pas toujours à répondre à la demande en main d'œuvre des entreprises. Cette problématique du recrutement se retrouve dans plusieurs secteurs.

Elle s'explique par plusieurs facteurs, notamment le manque de disponibilité de main d'œuvre localement, l'inadaptation des profils des candidats aux critères de recrutement des entreprises, le décalage entre les besoins des entreprises et leur connaissance du marché du travail, la formation, l'attractivité du territoire (offre de logement, offre culturelle...).

L'industrie, un secteur structurant pour le Pays d'Ancenis

LES CHIFFRES-CLÉS DE L'INDUSTRIE



5 497 emplois salariés privés

30% des emplois salariés du territoire

13% en Loire-Atlantique
18% en Pays de la Loire



-0,6% Entre 2014 et 2015

+0,6% en Loire-Atlantique
-1% en Pays de la Loire



19 783 missions intérimaires

60% des missions intérimaires



+3% Entre 2014 et 2015

En 2017, on dénombre 14 entreprises d'intérim sur le Pays d'Ancenis et 3 agences implantées dans de grandes entreprises locales (contre 9 agences d'intérim en 2008).

UNE ACTIVITÉ PRÉPONDÉRANTE SUR LE TERRITOIRE

Le secteur de l'industrie (avec des entreprises phares de la métallurgie telles Manitou et Toyota, et de l'agro-alimentaire avec les coopératives agricoles Terrena et Laïta) a une place prépondérante et caractéristique du tissu économique du territoire aux côtés du bâtiment, du commerce et des services (dont l'intérim).

UNE FORTE DYNAMIQUE DE RECRUTEMENT

La tendance entre 2014 et 2015 était plutôt à la baisse.

Depuis septembre 2016, le secteur connaît une reprise de son activité. Cela se traduit par une recrudescence des recrutements.

Globalement, les recrutements par CDD sont en baisse dans l'industrie tandis que le CDI progresse de +15% en 1 an (avec 335 CDI en 2015 contre 291 en 2014). Les CDI représentent 31% des déclarations d'embauche dans l'industrie.

Le recours à l'intérim ne cesse de se développer (+3%). L'industrie représente 60% des missions intérimaires réalisées par les entreprises locales.

DES DIFFICULTÉS À TROUVER LES CANDIDATS

Les entreprises peinent à recruter sur certains postes techniques qualifiés (soudeurs, monteurs, technicien de maintenance...). Cette pénurie de candidats répondant aux profils demandés s'étend à d'autres postes qualifiés (ex. gestionnaire de paie).

Les entreprises souhaitent plutôt des personnes autonomes, opérationnelles, expérimentées et jeunes. Certaines sont obligées de revoir leurs critères de recrutement.

D'autres entreprises ont recours à la formation des demandeurs d'emploi pour adapter les compétences des candidats à leurs besoins.

UN SECTEUR QUI DOIT S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES

Aujourd'hui, le secteur propose peu de missions en horaire régulier (en journée) dans l'industrie sur les postes d'opérateurs.

Ce qui engendre des problématiques de modes de garde pour certains candidats, notamment pour personnes seules en charge de famille sur des horaires atypiques.

Liste des métiers le plus souvent associé à des difficultés de recrutement

Métier	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Autres ouvriers qualifiés de type industriel (préparation matières et prod. industriel...)	31	100%	0,0%
Soudeurs	16	100%	0,0%
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors vendeurs)	16	100%	0,0%
Ouvriers non qualifiés relatifs, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	33	11%	12,2%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	25	56%	43,5%
Sports et animateurs sportifs	20	54%	0,0%
Manœuvres, horticulteurs salariés	57	45%	40,2%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris vôtiers, pizzai, plongeur...)	67	41%	0,0%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	71	36%	17,6%
Commerciaux (prestataires commerciaux en entreprise)	30	30%	0,0%
Intérimaires, cadres infirmiers et puéricultures	30	19%	6,5%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	40	16%	61,5%

* Uniquement sur les métiers qui reçoivent plus de 15 projets de recrutement du territoire

Source: Enquête IRECAF - Étude de Météo de l'Économie Pays d'Ancenis - 2016 - Pôle Emploi Pays de la Loire

dans le Pays d'Ancenis

Le Bâtiment et les Travaux publics, un secteur en pleine mutation

LES CHIFFRES-CLÉS DU BTP



APRÈS UN REPLI DE L'ACTIVITÉ EN 2015, REBOND DEPUIS SEPTEMBRE 2016

Entre 2014 et 2015, le repli du secteur s'est traduit par une diminution du nombre de salariés dans le secteur de la construction de -1,9%, cependant moins marquée qu'au niveau départemental ou régional.

Depuis septembre 2016, on assiste à un rebond de la mise en chantiers dans le bâtiment et les travaux publics.

UN SECTEUR QUI PRIVILÉGIE L'EMPLOI DURABLE

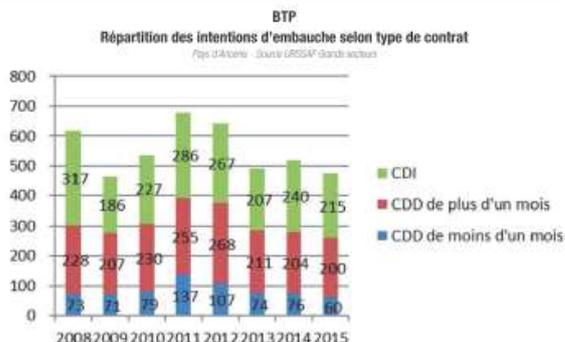
Même si le nombre de CDI a diminué, les employeurs continuent de privilégier le recours à des contrats durables : la part de CDI dans les intentions d'embauche reste très élevée dans ce secteur (45%). Celle des CDD de plus de 1 mois augmente et représente 39% des intentions d'embauche.

Les déclarations d'embauche en CDI dans le BTP représentent 12% des déclarations de CDI de l'ensemble des secteurs, alors que la construction représente 10% de l'emploi salarié total. Même en période de faible visibilité de l'activité, le secteur a continué d'embaucher en CDI sur des postes qualifiés pour permettre le renouvellement des actifs et le maintien des compétences.

Le recours à l'intérim s'est développé ces dernières années. Le secteur du BTP réalise 16% des missions intérimaires.

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

La problématique de recrutement existe aussi dans le secteur du bâtiment, avec la baisse des publics en apprentissage depuis quelques années.



UN SECTEUR QUI S'ORGANISE FACE AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES, TECHNIQUES ET ENVIRONNEMENTALES

La concurrence reste forte : beaucoup d'entreprises extérieures (de Vendée, Mayenne...) au territoire sont présentes localement. Ce sont plutôt de grandes entreprises qui ont été retenues sur les marchés publics.

À l'inverse, les entreprises locales se déplacent hors du territoire sur de plus petits chantiers. Peu de grandes entreprises sur le territoire sont en capacité de répondre aux gros marchés.

Les prochains grands chantiers sur le Pays d'Ancenis (la construction de l'abattoir de Gastronomes, le Cinéma, le Collège public de Varades) pourraient être l'opportunité d'accompagner les entreprises locales à accéder aux marchés publics, en développant des dispositifs existants dans d'autres territoires (ex. facilitateur d'insertion pour développer les clauses d'insertion dans les marchés publics, label « entreprise accueillante » pour faciliter l'intégration des stagiaires et contrats en alternance, formation par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Régionale).

Le secteur s'est nettement remis en cause depuis la crise (2009-2010). Beaucoup d'entreprises évoluent vers la diversification d'activités (ex. Entreprise Bâtiment/Paysagiste). De grandes entreprises du BTP ont plusieurs équipes avec tous les métiers pour traiter l'ensemble des chantiers.

À l'inverse, de très petites entreprises (TPE de moins de 10 salariés) hésitent à recruter et préfèrent se regrouper pour travailler sur un même chantier. D'autres développent la coopération et proposent une offre commune en mutualisant leurs compétences. On voit se développer des groupements d'artisans avec différentes structurations (GIE Clisson, ECHOBAT Développement en éco-construction).

L'arrivée d'une nouvelle génération d'artisans fait évoluer l'image du métier et de l'entreprise du bâtiment. Les clients ont également de nouvelles exigences. Les compétences se développent sur la relation au client et le savoir-être.

Par ailleurs, l'exigence des normes réglementaires, notamment liées à la sécurité et à l'environnement impulse des adaptations des métiers, des formations et des organisations.

L'activité économique

Le Commerce, un secteur en progression

LES CHIFFRES-CLÉS DU COMMERCE



2 534 emplois salariés privés

14% des emplois salariés du territoire

12% en Loire-Atlantique
13% en Pays de la Loire



+2,4% Entre 2014 et 2015

+0,8% en Loire-Atlantique
-1,3% en Pays de la Loire



6 684 missions intérimaires (tertiaire)

20% des missions intérimaires



+6% Entre 2014 et 2015

LE SECTEUR CONTRAINT DE S'ADAPTER AUX NOUVEAUX MODES DE CONSOMMATION DES CLIENTS

Les grandes surfaces généralistes restent le lieu de consommation privilégié avec le développement d'espaces commerciaux (ex. Espace 23 à St Géréon) qui concentrent l'essentiel de l'activité commerciale et des emplois du secteur.

Le commerce par Internet prend de l'ampleur. On assiste au développement des plateformes d'achats, des sites de ventes privées de promotion.

La vente directe à domicile se développe également et concerne de nombreux produits : vêtements, produits de beauté, d'entretien, équipement de cuisine...

Parallèlement, on voit apparaître de nouvelles formes de consommations inspirées de nouvelles valeurs « Faire soi-même », « mieux consommer », « consommer local ».

Le recours à une consommation en circuit court, notamment dans l'alimentaire, explose : magasins de proximité, marchés, marchés bio, ventes directes, AMAP, groupements d'achats citoyens.

UN SECTEUR EN PROGRESSION

Le secteur du commerce poursuit sa progression observée depuis 2013, avec une hausse des effectifs salariés de +2,43% entre 2014 et 2015, plus favorable qu'au niveau départemental et régional.

Le commerce de détail est particulièrement concerné par cette hausse. Il connaît des difficultés de recrutement, notamment dans les métiers de détail (métiers de bouche, vente en alimentation).

Le commerce de gros est stable et le commerce et réparation automobile souffre.

QUI PRIVILÉGIE DES EMPLOIS PRÉCAIRES

Les déclarations d'embauches dans le secteur du commerce ne cessent de progresser, avec une hausse de +32% entre 2014 et 2015. Cette évolution est principalement due à l'explosion du recours au CDD de moins d'1 mois dans le commerce (+60%) : 1365 intentions d'embauche en 2015 contre 853 en 2014.

En 2015, le nombre de CDI déclarés n'a jamais été aussi fort (356). Le commerce est surreprésenté parmi les intentions d'embauche en CDI (20%) alors que les effectifs salariés représentent 14% de l'effectif total. Le CDI à temps partiel est une pratique courante.

Le marché de l'occasion (magasin de seconde main, éco-cyclerie, Leboncoin) s'élargit à tous les biens de consommation autres que la voiture, vêtement, livres, meubles... Le marché de la location ou de partage de biens plutôt que l'achat (petits équipements de bricolage ou de jardinage) et l'achat de services plutôt que de biens (ex. courtier) progressent.

Face à cette diversité de modes de consommation des clients, les commerces locaux sont contraints de s'adapter. Certains magasins du territoire créent leur site Internet pour parer la concurrence et capter les clients, organisent des ventes privées et des événements pour fidéliser leurs clients privilégiés. Les commerçants se regroupent pour créer des événements commerciaux mutualisés (semaines commerciales par associations de commerçants).

Les commerces de proximité dans les communes rurales cherchent de nouveaux modèles (paniers, caisses de viande...).

Hôtellerie - Restauration

LES CHIFFRES-CLÉS DE L'HÔTELLERIE - RESTAURATION



620 emplois salariés privés

3% des emplois salariés du territoire

4% en Loire-Atlantique
4% en Pays de la Loire



-2,4% Entre 2014 et 2015

+2% en Loire-Atlantique
+1% en Pays de la Loire

Malgré 15 suppressions d'emplois entre 2014 et 2015, la dynamique d'ouverture de restaurants est très forte depuis plusieurs années.

Le nombre de déclarations d'embauches a explosé entre 2008 et 2015 passant de 867 à 4330 sur le Pays d'Ancenis, avec un recours massif aux CDD de moins d'1 mois. Ce chiffre est « boosté » par la présence d'une entreprise locale en plein développement ayant recours à des extras.

En revanche, les entreprises du secteur ont déclaré 192 embauches en CDI en 2015, soit 13% de l'ensemble des CDI déclarés, pour un secteur qui ne représente que 4% des effectifs salariés. A noter, les CDI en temps partiel ou en horaire discontinu sont fréquents dans ce secteur.

Le marché du travail

LES CHIFFRES-CLÉS



4 801 demandeurs d'emploi total

(cat. ABC)

2231 en catégorie A

762 en catégorie B

1808 en catégorie C

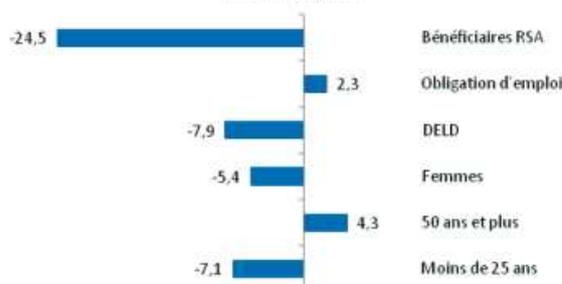


-1,8% Entre déc. 2015 et déc. 2016 (cat. A)

-5,3% en Loire-Atlantique

-5,2% en Pays de la Loire

Evolution de la DEFM Catégorie A par public
Evolution de décembre 2015 à décembre 2016
Source Pôle Emploi Pays de la Loire



Définition des catégories de demandeurs d'emploi / Pôle Emploi :

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi
Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (76 heures ou moins au cours du mois)
Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 76 heures au cours du mois)

Evolution de la Demande de Fin de Mois (DEFM), cat. ABC

Pays d'Ancenis - De Janv. 2011 à Déc. 2016

Source Pôle Emploi Pays de la Loire



9 Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.
 10 Depuis le 1/01/2016, la zone d'emploi d'Ancenis comprend 15 communes : Ancenis, Bonmarais, Maumusson, Mézanger, Parnacé Le Pin, Poulwé-les-Côtesaux-Saint-Géréon, Vair-sur-Loire, Saint-Mars-la-Jaille, Saint-Sulpice-des-Landes, L'Arnaudrie, Vitz, La Roche-Blanche, Freigné.

11 La zone d'emploi des Herbiers (85) a le taux de chômage le plus faible de la Région.

12 DEFM : Demande d'emploi de Fin de Mois.

LE + FAIBLE TAUX DE CHÔMAGE DU DÉPARTEMENT

Le taux de chômage de la Zone d'Emploi⁹ d'Ancenis¹⁰ est le plus faible du département avec 5,6% au quatrième trimestre 2016, et le deuxième plus bas au niveau régional¹¹.

Au 31 décembre 2016, le Pays d'Ancenis comptait 4801 demandeurs d'emploi, toutes catégories confondues.

UNE BAISSÉ DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A)

La baisse de -1,8% de la demande d'emploi de catégorie A profite à tous les publics, sauf à certains publics plus fragilisés, comme les demandeurs de 50 ans et + et les demandeurs en obligation d'emploi (travailleurs handicapés) qui voient leur nombre augmenter en un an de +4,3% et +2,3%.

HAUSSE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN ACTIVITÉ (CAT. B ET C)

Le taux de chômage a diminué et est resté faible, même si la Demande d'Emploi Enregistrée (DEE) a progressé de +12,2% en 2016 sur le bassin d'Ancenis.

Explications : Le taux de chômage est basé sur la catégorie A¹² (personnes n'ayant exercé aucune activité dans le mois précédent) qui diminue sur le territoire, avec 2231 demandeurs d'emploi. Cette catégorie représente 46% de la DEFM¹³.

Or, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits et exerçant une activité dans le mois précédent ne cesse de progresser (cat. B et C), représentant respectivement 762 et 1808 demandeurs d'emploi.

UN RETOUR À L'EMPLOI QUI RESTE PRÉCAIRE

Les demandeurs d'emploi ayant une activité partielle ou limitée dans le temps (cat. B et C) représentent 54% de la DEFM totale, alors qu'au niveau départemental et régional, ils représentent 46 et 47%.

Les personnes à la recherche d'un emploi en catégorie B ont exercé une activité réduite de 76h maximum pendant le mois précédent. Les personnes en catégorie C ont travaillé pendant + de 76h pendant le mois précédent.

Chaque tranche d'âge enregistre une progression du nombre de demandeurs d'emploi reprenant une activité (cat. B et C) de manière conséquente, y compris les 50 ans et +.

On observe une hausse du nombre de femmes en catégorie B et C de +22% et +12%. La part des femmes en catégorie B et C reste importante et représente 64 et 63%.

Ainsi, les personnes en cat. B et C « bénéficient » de la reprise de l'activité globale sur le territoire, mais elles restent sur des emplois précaires de type CDD, intérim ou temps partiel subi ou choisi.

Le chômage, les périodes d'alternance entre inactivité et contrats courts, le manque de perspectives peuvent entraîner démotivation et démobilitation des personnes. Les mises en situation de travail pour les personnes en difficulté d'insertion peuvent faire ressurgir certaines problématiques et souffrances. Les fins de contrats ou de missions peuvent aussi être considérées comme un licenciement et fragiliser les personnes.

Un **emploi précaire** est caractérisé par l'intermittence en emploi (contrats courts : CDD, intérim...), par des temps - et donc des revenus - irréguliers (décalés, discontinus...) ou insuffisants (partiels...) qui ne permettent pas à une personne d'accéder à des conditions de vie suffisantes et qui empêchent d'envisager l'avenir avec certitude. Cela peut avoir des conséquences sur les conditions de vie fragiles (ressources, logement...), incertaines, y compris chez les personnes qui travaillent. On parle alors de travailleurs pauvres.

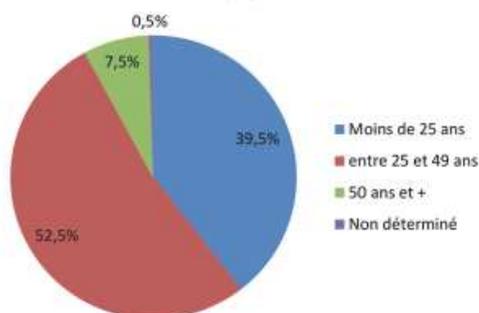
Le marché du travail

LES CHIFFRES-CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

535 demandeurs d'emploi de 50 ans et + sans activité (cat. A)
24% de la DEFM (cat. A) Pays d'Ancenis
 22,8% en Loire-Atlantique
 24,8% en Pays de la Loire

+4,3% Entre déc. 2015 et déc. 2016
 +0,8% en Loire-Atlantique
 -5,1% en Pays de la Loire

Répartition des intérimaires par tranche d'âge dans le Pays d'Ancenis
Source Pôle Emploi Pays de la Loire - 2015



HAUSSE DU NOMBRE DE DEMANDEURS DE 50 ANS ET PLUS SANS ACTIVITÉ

La situation des demandeurs d'emploi de 50 ans et + continue d'être préoccupante sur le territoire. Ils ne bénéficient pas de la reprise économique de la même manière que les autres tranches d'âges.

Les 50 ans et + sont surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi de longue durée (49%). Ces derniers sont pour 50% d'entre eux en cat. A. Ils restent donc plus longtemps sans aucune activité.

Cela montre la difficulté pour cette tranche d'âge de retrouver une activité même partielle ou ponctuelle.

LES 50 ANS ET + MOINS NOMBREUX PARMIS LES INTÉRIMAIRES

Les 50 ans et + représentent 7,5% des intérimaires travaillant dans les entreprises du territoire et leur nombre a chuté de -26% entre 2012 et 2015.

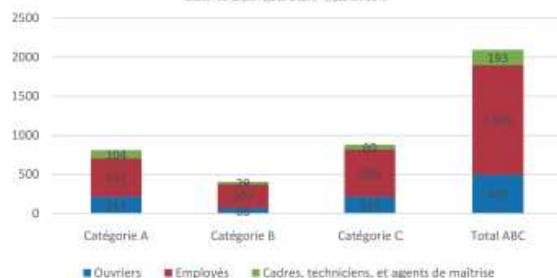
Plusieurs explications :

- Des qualifications des demandeurs d'emploi non adaptées aux demandes des entreprises
- Des postes proposés trop physiques
- Des horaires décalés ou discontinus
- Des salaires peu attractifs.

819 demandeurs d'emploi inscrits depuis + d'1 an à Pôle Emploi sans activité (cat. A)
36,7% de la DEFM (cat. A) Pays d'Ancenis
 37,4% en Loire-Atlantique
 39,4% en Pays de la Loire

-7,9% Entre déc. 2015 et déc. 2016
 -7,4% en Loire-Atlantique
 -8,1% en Pays de la Loire

Les demandeurs d'emploi longue durée par catégorie
Source Pôle Emploi Pays de la Loire - Septembre 2016



LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE

Les DELD sont les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois à Pôle Emploi.

Leur nombre a diminué de -7,9% en 2016.

Globalement, le nombre de femmes inscrites depuis plus de 12 mois a augmenté de +6,4% en 1 an tandis que le nombre d'hommes DELD se stabilise. Le nombre de femmes DELD n'ayant pas travaillé (cat. A) diminue, alors que celui des femmes DELD ayant travaillé (cat. B et C) progresse. On peut donc imaginer que les femmes ont retrouvé une activité mais plutôt sur des emplois partiels ou de courte durée, ce qui pourrait expliquer leur forte représentation en cat. B et C.

Les 50 ans et + sont sur-représentés parmi les DELD.

Les DELD inscrits depuis plus de 36 mois ont augmenté en 1 an dans toutes les catégories.

67% des DELD sont des employés, 24% des ouvriers et 9% des cadres, techniciens ou agents de maîtrise.

47% des DELD en catégorie A sont sans formation.

Le marché du travail

LES CHIFFRES-CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL



357 demandeurs d'emploi en obligation d'emploi sans activité (cat. A)

16% de la DEFM (cat. A) Pays d'Anenis
12,3% en Loire-Atlantique
12,1% en Pays de la Loire



+2,3% Entre déc. 2015 et déc. 2016

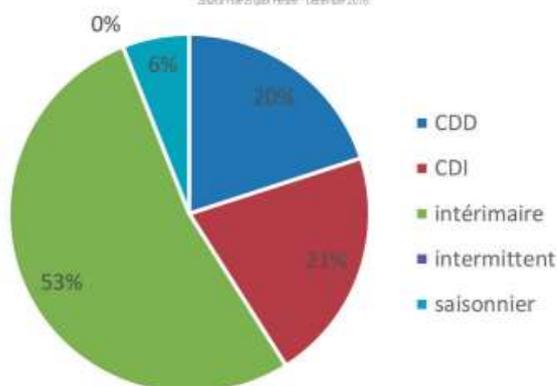
-5,1% en Loire-Atlantique
-2,8% en Pays de la Loire

Définition des demandeurs d'emploi en obligation d'emploi :

Demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.323-1 du Code du travail : les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), les victimes d'accidents du travail ou maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, les anciens militaires, avec une pension militaire d'invalidité, et les titulaires de la carte d'invalidité.

Contrats	Cumul 12 mois	Evolution Annuelle cumulée
CDD	915	30,90%
CDI	989	46,70%
Intérimaire	2 435	10,70%
Intermittent	6	-45,50%
Saisonnier	289	-3,70%
TOTAL	4 634	-19,30%

Répartition de l'offre d'emploi cumulée par type de contrat de travail
Source Pôle Emploi France - Décembre 2016



LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP PLUS NOMBREUX

En décembre 2016, les demandeurs d'emploi en obligation d'emploi représentent 16% de l'ensemble des demandeurs d'emploi en catégorie A. Cette proportion est très nettement supérieure au poids enregistré au niveau départemental et régional.

Le nombre total des demandeurs d'emploi a baissé. La situation des personnes en obligation d'emploi est moins favorable puisqu'elle augmente de +2,3% en cat. A.

DES PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ AU TRAVAIL PLUS VISIBLES

Les agences d'intérim constatent une augmentation du nombre de dossiers d'inaptitude pour maladies professionnelles chez les intérimaires, notamment pour usure physique (dos, bras, canal carpien, genoux...).

Elles notent également une augmentation du nombre d'accidents de travail. Le salarié a moins de temps pour s'adapter à son poste de travail, peut subir plus de pressions et des cadences plus soutenues.

Parallèlement, depuis plusieurs années le nombre de personnes en reconversion professionnelle pour raison de santé est en augmentation. Pour beaucoup, ces situations sont liées à un problème de santé au travail.

DES OFFRES D'EMPLOI EN HAUSSE

De janvier à décembre 2016, 4634 offres d'emploi ont été déposées à Pôle Emploi, soit une hausse de +19%.

La part des contrats intérimaires est la plus importante avec 53% des offres d'emploi cumulées.

Les offres en CDI représentent 21% des offres totales, les offres en CDD 20%.

Sur les différents types de contrats, le CDI enregistre la hausse la plus significative avec +46,7% sur un an. Le CDD progresse de 31%.

LES 10 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS ET QUI CUMULENT + DE 100 OFFRES

- Installation et maintenance télécoms et courants faibles
- Conduite de transport de marchandises sur longue distance
- Conduite d'équipement de production alimentaire
- Montage de réseaux électriques et télécoms
- Magasinage et préparation de commandes
- Montage-assemblage mécanique
- Soudage manuel
- Ajustement et montage de fabrication
- Manutention manuelle de charges
- Electricité bâtiment

Les enjeux pour le Pays d'Ancenis

Les Enjeux pour l'avenir



Sécuriser l'emploi par la formation



Permettre aux entreprises de répondre à leurs besoins en compétences



Intégrer la santé comme facteur d'employabilité des personnes et de performance des entreprises



Réduire la précarité sur le marché du travail

Les Axes de progrès

- 1 Développer l'apprentissage sur le territoire pour favoriser l'insertion des moins de 30 ans
- 2 Développer la formation des demandeurs d'emploi pour pourvoir les postes vacants sur le territoire
- 3 Faciliter l'accès aux différentes étapes vers la formation des publics éloignés de l'emploi (insertion, travailleurs handicapés, chômeurs de longue durée) pour faciliter leur insertion professionnelle
- 4 Former les salariés pour leur permettre d'évoluer professionnellement
- 5 Valoriser les actions initiées pour développer le lien entre les jeunes (scolarisés ou non) et les entreprises
- 6 Faire évoluer les critères de recrutement par la valorisation des compétences des candidats
- 7 Relancer la réflexion et les actions sur la mixité des métiers
- 8 Faciliter l'accueil et l'intégration des salariés, des apprentis et des stagiaires dans l'entreprise par la formation d'adaptation au poste et la formation de tuteurs
- 9 Permettre aux entreprises de faire évoluer leur gestion des ressources humaines par un accompagnement expert
- 10 Avoir une meilleure connaissance sur la relation Emploi et Santé sur le territoire
- 11 Faciliter la prévention des risques sanitaires en milieu de travail
- 12 Permettre aux travailleurs pauvres de bénéficier de la reprise économique en accédant à des emplois durables
- 13 Prioriser la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi longue durée, de 50 ans et +, travailleurs handicapés, personnes en insertion)

Annexe 5 : Pôle emploi : Chiffres clés du bassin d'Ancenis au 30-09-2018

STATISTIQUES, ÉTUDES ET ÉVALUATIONS NOVEMBRE 20178 PAYS DE LA LOIRE

STAT'EXPRESS

CHIFFRES CLÉS
BASSIN D'ANCENIS

SITUATION AU 30/09/2018



	sept 2018	Poids	Evolution / septembre 2017	Cumul de octobre 2017 à septembre 2018	%	Evolution cumulée annuelle
DEFM (cat. A) - Demande d'Emploi Fin de Mois	2 117		0,1%			
- dont moins de 25 ans	364	17,2%	4,6%			
- dont 50 ans et plus	500	23,6%	-3,3%			
- dont Femmes	1 133	53,5%	1,1%			
- dont DELD - Demande d'emploi de longue durée	812	38,4%	3,6%			
- dont Obligations d'emplois	307	14,5%	-15,7%			
- dont Indemnités	1 270	60,0%	2,2%			
- dont Bénéficiaires du RSA Revenu Solidarité Active	235	11,1%	-9,6%			
DEFM (cat. B) - Demande d'Emploi Fin de Mois	803		2,3%			
DEFM (cat. C) - Demande d'Emploi Fin de Mois	1 989		3,4%			
DEFM TOTAL (Cat.A+B+C)	4 909		1,8%			
DEE (cat. A) - Demande d'Emploi Enregistrée	601		1,3%	5 251		1,6%
- dont licenciements économiques	NC			39	0,7%	-2,5%
- dont autres licenciements	43	7,2%	4,9%	388	7,4%	-3,2%
- dont fin de contrat	150	25,0%	-14,8%	1 133	21,6%	4,6%
- dont fin de mission	50	8,3%	11,1%	601	11,4%	20,2%
- dont 1ère entrée sur le marché	74	12,3%	32,1%	363	6,9%	6,8%
OEE - Offre d'Emploi Enregistrée	300		-22,7%	5 080		7,6%
- dont OEE durables	183	61,0%	30,7%	2 419	47,6%	55,0%
- dont Intérim	91	30,3%	-50,8%	2 040	40,2%	-9,5%
- dont Industrie	27	9,0%	80,0%	358	7,0%	53,0%
- dont BTP	13	4,3%	30,0%	133	2,6%	26,7%
- dont Tertiaire	254	84,7%	-29,2%	4 543	89,4%	4,8%

Catégorie A : Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi sans aucune activité réduite.
 Catégorie B : Avec une activité réduite de courte durée (78 heures ou moins).
 Catégorie C : Avec une activité réduite de moyenne ou longue durée (plus de 78 heures).
 DELD : Demande d'Emploi de Longue Durée (plus d'un an).
 Obligations d'Emplois : Demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.323-1 du Code du travail : les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, etc.
 OEE durables : Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi, correspondant à des contrats d'une durée supérieure à 6 mois.
 BFM : Bénéficiaires Fin de Mois (Catégorie 1 à 8 et dispensés de recherche d'emploi).

Annexe 6 : Pôle emploi - Marché du travail : Synthèse bassin d'Ancenis au 30-06-2018

STATISTIQUES,
ÉTUDES ET ÉVALUATIONS

OCTOBRE 2018

PAYS DE LA LOIRE



STATISTIQUES ET INDICATEURS

MARCHE DU TRAVAIL : SYNTHESE BASSIN D'ANCENIS SITUATION AU 30/06/2018



DOCUMENT MENSUEL - LIBRE DE DIFFUSION SOUS RESERVE DE MENTION DE LA SOURCE « POLE EMPLOI PAYS DE LA LOIRE »

L'ESSENTIEL

L'évolution annuelle du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A est de 2,9% à fin juin 2018.

Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, qui représentent 13,8% des demandeurs d'emploi, ont une situation plus favorable (-1,1% d'évolution annuelle).

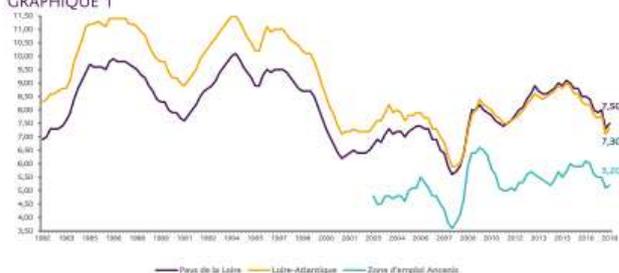
4 653 demandeurs d'emploi (catégories A, B et C) sont comptabilisés à fin juin sur le bassin d'Ancenis, soit 4% du département.

Au cours des douze derniers mois, Pôle emploi a recueilli 5 094 offres d'emploi soit une hausse de 10% en évolution annuelle.

LE TAUX DE CHOMAGE

Au premier trimestre 2018, avec 5,2% de la population active, le taux de chômage de la zone d'emploi d'Ancenis affiche un taux inférieur à celui enregistré au niveau départemental (7,3%) et régional (7,5%). En un an, le taux de chômage a diminué de 0,4 point, soit une situation moins favorable que celle du département et que celle de la région (-0,5 point).

GRAPHIQUE 1

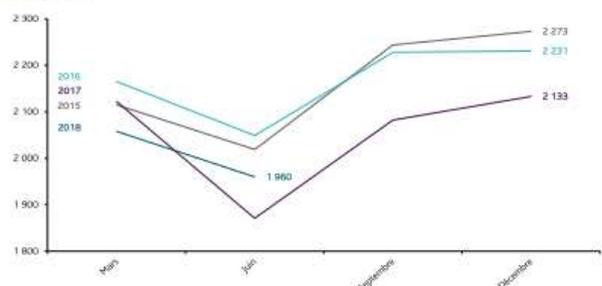


Source : INSEE

EVOLUTION DE LA DEFM CAT A

En juin 2018, sur le bassin d'Ancenis, la demande d'emploi de catégorie A se chiffre à 1 960 personnes.

GRAPHIQUE 2



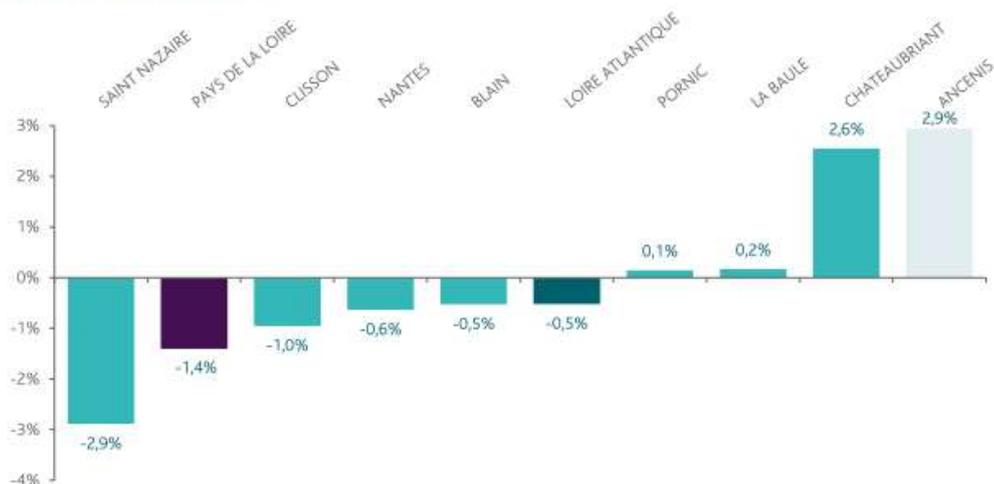
Source : Pôle Emploi

LA DEMANDE D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (CATEGORIE A)

Fin juin 2018, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A affiche une hausse de **2,9%** comparativement à juin 2017. Cette évolution est moins favorable que celle affichée par le département de la Loire-Atlantique (-0,5%) et que celle affichée par la région Pays de la Loire (-1,4%).

GRAPHIQUE 3

EVOLUTION ANNUELLE DE LA DEFM

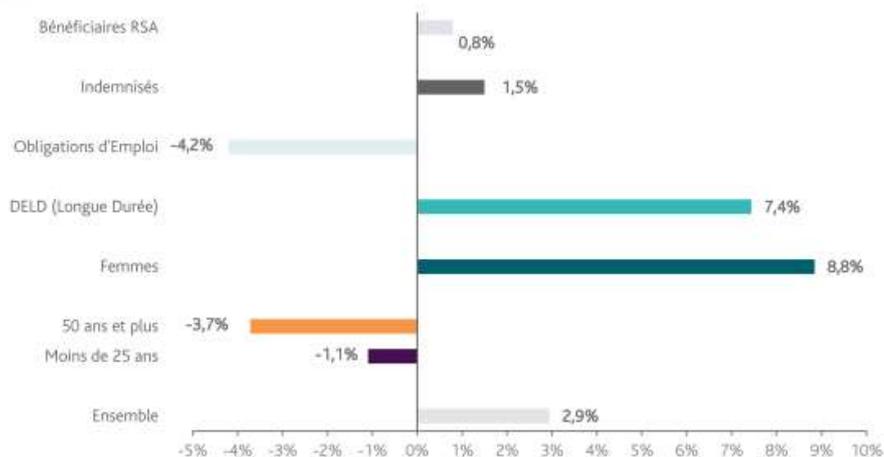


Source : Direccte et Pôle Emploi

En ajoutant à la catégorie A, les demandeurs d'emploi recensés en catégorie B et ceux en catégorie C, le nombre de demandeurs d'emploi se chiffre sur le territoire du bassin d'emploi d'Ancenis à **4 653**, soit une hausse de **3,3%** par rapport à juin 2017.

EVOLUTION DE LA DEFM PAR POPULATION (CATEGORIE A)

GRAPHIQUE 4



Source : Pôle Emploi Persee

Même si l'évolution moyenne de la demande d'emploi de catégorie A s'établit à **+2,9%** en juin 2018, celle de certaines catégories de population apparaît plus favorable. C'est le cas des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ainsi que des demandeurs en obligation d'emploi. En un an, leurs volumes ont respectivement diminué de **-3,7%** et **-4,2%**. A contrario, les demandeurs d'emploi de longue durée sont en hausse de **7,4%**.

LES 15 METIERS LES PLUS RECHERCHES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

DEFM catégorie A	juin 2018	Poids (métier / total des métiers)	Evolution annuelle
K1303 Assistance auprès d'enfants	108	5,6%	-5,3%
N1103 Magasinage et préparation de commandes	67	3,5%	-4,7%
H3302 Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	54	2,8%	-5,3%
K1304 Services domestiques	54	2,8%	-6,9%
M1607 Secrétariat	53	2,8%	6,0%
A1414 Horticulture et maraîchage	45	2,3%	28,6%
K2204 Nettoyage de locaux	43	2,2%	16,2%
N1105 Manutention manuelle de charges	42	2,2%	0,0%
A1203 Entretien des espaces verts	37	1,9%	12,1%
J1301 Personnel polyvalent des services hospitaliers	36	1,9%	16,1%
M1601 Accueil et renseignements	32	1,7%	60,0%
D1214 Vente en habillement et accessoires de la personne	30	1,6%	25,0%
D1507 Mise en rayon libre-service	30	1,6%	-16,7%
N4105 Conduite et livraison par tournées sur courte distance	29	1,5%	20,8%
D1401 Assistanat commercial	27	1,4%	17,4%

Source : Pôle Emploi Persee

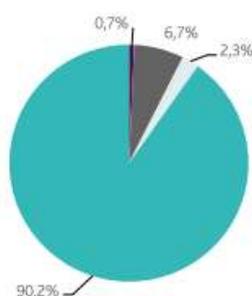
A fin juin 2018, les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi se trouvent principalement dans ces trois secteurs :

- « Services à la personne et à la collectivité » avec les métiers « Assistance auprès d'enfants » (108 demandeurs, -5,3%), « Services domestiques » (54 demandeurs, -6,9%) et « Nettoyage de locaux » (43 demandeurs, +16,2%) ;
- « Transport et logistique » pour les métiers « Magasinage et préparation de commandes » (67 demandeurs, +4,7%) et « Manutention manuelle de charges » (42 demandeurs, 0%) ;
- « Commerce, vente et grande distribution » pour les métiers « Vente en habillement et accessoires de la personne » (30 demandeurs, +25%), « Mise en rayon libre-service » (30 demandeurs, -16,7%) et « Assistanat commercial » (27 demandeurs, +17,4%).

LES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTREES (OEE) PAR SECTEUR D'ACTIVITE ET PAR CONTRAT DE TRAVAIL

REPARTITION DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITE

GRAPHIQUE 5



Secteurs	Cumul 12 mois	Evol. Annuelle Cumulée
Agriculture	36	-18,2%
Industrie	343	47,8%
Construction	118	-0,8%
Tertiaire	4 597	8,6%
TOTAL	5 094	10,0%

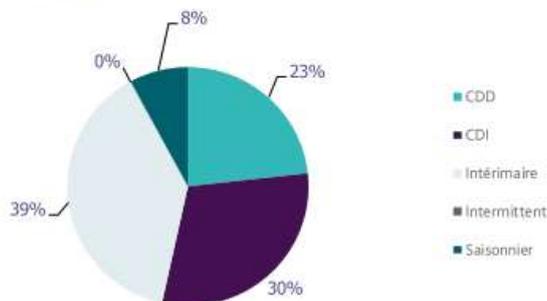
Source : Pôle Emploi Persee

Sur un an, de juillet 2017 à juin 2018, Pôle emploi a recueilli 5 094 offres d'emploi sur le territoire du bassin d'Ancenis, soit 10% de plus qu'au cours des douze mois précédents. Plus de 90% de ces offres sont issues du tertiaire (4 597 offres) et affichent une hausse en évolution annuelle cumulée de 8,6%. La construction représente 2,3% des offres, l'industrie 6,7% et l'agriculture 0,7%.

A noter : les offres d'emploi intérimaire sont concentrées dans le tertiaire.

REPARTITION DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

GRAPHIQUE 6



Contrats	Cumul 12 mois	Evol. Annuelle Cumulée
CDD	1 184	21,9%
CDI	1 539	43,2%
Intérimaire	1 967	-9,4%
Intermittent	3	-62,5%
Saisonnier	401	-0,5%
TOTAL	5 094	10,0%

Source : Pôle Emploi Persee

Au regard des types de contrat de travail, la hausse est plus prononcée du côté des offres d'emploi de type contrat à durée indéterminée (+43,2%) et des offres d'emploi de type contrat à durée déterminée (+21,9%). A contrario, les offres d'emploi intérimaire sont en baisse (-9,4%). Cette dernière typologie d'offres représente la plus importante part des offres avec 39%.

LES 15 METIERS LES PLUS RECHERCHES PAR LES EMPLOYEURS

Offres d'Emploi Enregistrées	De juillet 2017 à juin 2018	Poids (métier / total des métiers)	Evolution annuelle cumulée
M1603 Distribution de documents	356	7,0%	35500,0%
N1105 Manutention manuelle de charges	318	6,2%	162,8%
H2909 Montage-assemblage mécanique	254	5,0%	353,6%
N4101 Conduite de transport de marchandises sur longue distance	192	3,8%	4,3%
N1103 Magasinage et préparation de commandes	179	3,5%	-3,2%
F1602 Électricité bâtiment	170	3,3%	13,3%
H2913 Soudage manuel	157	3,1%	33,1%
K1304 Services domestiques	132	2,6%	94,1%
F1704 Préparation du gros oeuvre et des travaux publics	120	2,4%	79,1%
D1401 Assistantat commercial	83	1,6%	69,4%
F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques	82	1,6%	36,7%
I1304 Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	79	1,6%	71,7%
J1501 Soins d'hygiène, de confort du patient	73	1,4%	14,1%
M1203 Comptabilité	72	1,4%	-1,4%
H2903 Conduite d'équipement d'usinage	69	1,4%	23,2%

Source : Pôle Emploi Persee

En cumul sur douze mois, les métiers les plus recherchés par les employeurs se trouvent en grande majorité dans ces trois secteurs :

- « Transport et logistique » avec les métiers « Manutention manuelle de charges » (318 offres), « Conduite de transport de marchandises sur longue distance » (192 offres) et « Magasinage et préparation de commandes » (179 offres) ;
- « Industrie » avec les métiers « Montage-assemblage mécanique » (254 offres), « Soudage manuel » (157 offres) et « Conduite d'équipement d'usinage » (69 offres) ;
- « Support à l'entreprise » avec les métiers « Distribution de documents » (356 offres) et « Comptabilité » (72 offres).

Directeur de publication :
Alain MAUNY
Directeur de la rédaction :
Josette BARREAU
Conception et réalisation :
Service Statistiques, Etudes et Evaluation
Catherine DORNIC, Brigitte VIGOUROUX.

Contact : statsPDL@pole-emploi.fr

Pôle emploi Pays de la Loire,
1 rue de la Cale Crucy - CS 67910
44179 NANTES Cedex 4

www.pole-emploi.org
www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr



Annexe 7 : Exemple de Fiche métier Pôle emploi

H2902 - Chaudronnerie - tôlerie		
Appellations		
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Aide chaudronnier / chaudronnière <input type="checkbox"/> Assembleur / Assembleuse au plan en chaudronnerie <input type="checkbox"/> Chaudronnier / Chaudronnière <input type="checkbox"/> Chaudronnier / Chaudronnière aéronautique <input type="checkbox"/> Chaudronnier / Chaudronnière sur métaux <input type="checkbox"/> Chaudronnier / Chaudronnière tôle fine <input type="checkbox"/> Chaudronnier soudeur / Chaudronnière soudeuse <input type="checkbox"/> Chaudronnier traceur / Chaudronnière traceuse <input type="checkbox"/> Chaudronnier-tôlier / Chaudronnière-tôlière <input type="checkbox"/> Chaudronnier-tuyauteur / Chaudronnière-tuyauteuse <input type="checkbox"/> Chaudronnier-tuyauteur / Chaudronnière-tuyauteuse en thermoplastiques <input type="checkbox"/> Chef d'équipe traceur / traceuse en chaudronnerie <input type="checkbox"/> Fendeur / Fendeuse en chaudronnerie-tôle 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Opérateur / Opératrice en chaudronnerie <input type="checkbox"/> Opérateur / Opératrice en tôlerie industrielle <input type="checkbox"/> Serrurier métallier industriel / Serrurière métallière industrielle <input type="checkbox"/> Technicien / Technicienne de production en tôlerie <input type="checkbox"/> Tôlier / Tôlière <input type="checkbox"/> Tôlier chaudronnier / Tôlière-chaudronnière <input type="checkbox"/> Tôlier-formeur / Tôlière-formeuse <input type="checkbox"/> Tôlier-serrurier / Tôlière-serrurière <input type="checkbox"/> Tôlier-traceur / Tôlière-traceuse <input type="checkbox"/> Traceur / Traceuse en chaudronnerie <input type="checkbox"/> Traceur / Traceuse en construction aéronautique <input type="checkbox"/> Traceur / Traceuse en serrurerie 	
Définition		
<p>Réalise des ouvrages, structures chaudronnés par la mise en forme et l'assemblage de tôles, tubes et profils de différentes dimensions, selon les règles de sécurité.</p> <p>Peut constituer une équipe.</p>		
Accès à l'emploi métier		
<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau CAP/BEP à Bac (Bac professionnel, technologique, ...) en chaudronnerie ou serrurerie métallière.</p> <p>Des habilitations spécifiques (soudure, ...) peuvent être exigées.</p> <p>Un ou plusieurs Certificats d'Aptitude à la Conduite En Sécurité -CACES- conditionné(s) par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peuvent être requis.</p>		
Conditions d'exercice de l'activité		
<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, chantiers navals en relation avec différents services (maintenance, méthodes, qualité, ...)</p> <p>Elle varie selon le secteur (aéronautique, automobile, ...), l'organisation (lots, lignes, ...), le type d'équipements (conventionnels, numériques) et le type de produits fabriqués.</p> <p>Elle peut s'exercer par roulement, les fins de semaine, jours fériés ou de nuit.</p> <p>Le port d'Équipements de Protection Individuelle -EPI- (chaussures de sécurité, gants, ...) est requis.</p>		
<p>Pôle emploi - Direction Générale © Copyright 2018 Pôle Emploi. Reproduction et diffusion interdites sans l'accord de Pôle emploi</p>		<p>FicheROME H2902 Octobre 2018</p>
Compétences de base		
<i>Savoir-faire</i>	<i>Savoirs</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Déterminer les opérations de fabrication d'ensembles chaudronnés et préparer les matériaux <input type="checkbox"/> Tracer les développés et reporter les cotes sur les matériaux (plaques, tubes, profils, ...) <input type="checkbox"/> Couper les éléments et les mettre à dimensions et en forme par pliage, cintrage, oxycoupage <input type="checkbox"/> Marquer, positionner les pièces, plaques, tubes et les assembler (soudure-poinçage, rivet, agrafin, colle, ...) <input type="checkbox"/> Contrôler les pièces, l'assemblage et réaliser les finitions (meulage, ébréantage, redressage) <input type="checkbox"/> Renseigner les supports qualité et de suivi de production 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Indicateurs de suivi de production <input type="checkbox"/> Indicateurs de suivi d'activité <input type="checkbox"/> Techniques d'usinage <input type="checkbox"/> Techniques et procédés d'assemblage <input type="checkbox"/> Lecture de plan, de schéma <input type="checkbox"/> Utilisation d'outillages manuels <input type="checkbox"/> Utilisation d'outillages électroportatifs (scie électrique, perceuse, ...) <input type="checkbox"/> Procédés de formage <input type="checkbox"/> Conception et Dessin Assistés par Ordinateur (CAO/DAO) <input type="checkbox"/> Dessin industriel <input type="checkbox"/> Normes qualité <input type="checkbox"/> Règles de sécurité <input type="checkbox"/> Traçage Assisté par Ordinateur (TAO) <input type="checkbox"/> Utilisation d'instruments de mesure tridimensionnelle <input type="checkbox"/> Métrologie <input type="checkbox"/> Techniques de découpe de matériaux 	
Compétences spécifiques		
<i>Savoir-faire</i>	<i>Savoirs</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de cisailage <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de découpage laser, plasma <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de découpage, poinçonnage <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de grignotage <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations d'oxycoupage <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de sciage, tronçonnage <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de cintrage, cintrage <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de pliage <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de roulage <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de pléage <input type="checkbox"/> Réaliser des opérations d'emboutissage 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Machines à commandes numériques 	
<p>Pôle emploi - Direction Générale © Copyright 2018 Pôle Emploi. Reproduction et diffusion interdites sans l'accord de Pôle emploi</p>		<p>FicheROME H2902 Octobre 2018</p>

Compétences spécifiques	
Savoir-faire	Savoirs
<input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage à la flamme oxyacétylénique - 311 <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage avec électrodes enrobées SMAW (Soudage à l'arc à électrodes enrobées - 111) <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage avec fil fourni sans gaz Innershield (Soudage à l'arc avec fil fourni autoproteur - 114) <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage sous flux en poudre SAW (Soudage à l'arc sous flux (en poudre) avec un seul fil - 121) <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification Metal Inert Gas -MIG- (Soudage à l'arc semi automatique MIG avec fil électrode fusible - 131) <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification Metal Active Gas -MAG- (Soudage à l'arc semi automatique MAG avec fil électrode fusible - 135) <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage avec fil fourni sous gaz actif (Soudage à l'arc MAG avec fil fourni de flux - 136) <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage avec fil fourni sous gaz inerte (Soudage à l'arc MIG avec fil fourni - 137) <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage avec fil fourni sans tellur (Soudage à l'arc semi automatique Metal Active Gas - MAG avec fil poudre métallique - 138) <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification Tungsten Inert Gas -TIG- (Soudage à l'arc TIG avec fil d'apport - 141) <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage par brasure <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage par soudobrasage - 97 <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage plasma, micro plasma - 10 <input type="checkbox"/> Réaliser un soudage nécessitant la qualification soudage par point	<input type="checkbox"/> Techniques de soudure dans le nucléaire <input type="checkbox"/> Techniques de soudure en chimie <input type="checkbox"/> Techniques de soudure en aéronautique
<input type="checkbox"/> Intervenir sur des matériaux en métaux ferreux (fonte, acier...) <input type="checkbox"/> Intervenir sur des matériaux en métaux non ferreux <input type="checkbox"/> Intervenir sur des matériaux en inox <input type="checkbox"/> Intervenir sur des matériaux en aluminium et ses alliages <input type="checkbox"/> Intervenir sur des matériaux en titane <input type="checkbox"/> Intervenir sur des matériaux en plastiques et composites	
<input type="checkbox"/> Intervenir sur des épaisseurs de tôle : de 0,5 à 5 mm <input type="checkbox"/> Intervenir sur des épaisseurs de tôle : de 5 à 20 mm <input type="checkbox"/> Intervenir sur des épaisseurs de tôle > à 20mm	
<input type="checkbox"/> Réaliser des contrôles ou des tests	<input type="checkbox"/> Equipements Sous Pression (ESP) <input type="checkbox"/> Contrôle par magnétoscopie <input type="checkbox"/> Contrôle par radiographie <input type="checkbox"/> Contrôle par ressuage

Pôle emploi - Direction Générale
© Copyright 2014 Pôle Emploi. Reproduction et diffusion interdites sans l'accord de Pôle emploi.

Fiche ROME H290
Octobre 2016

36

Compétences spécifiques	
Savoir-faire	Savoirs
	<input type="checkbox"/> Contrôle par ultrasons
<input type="checkbox"/> Réaliser une intervention nécessitant une habilitation	<input type="checkbox"/> Habilitation Socle Commun Nucléaire niveau 1 (SCN1) <input type="checkbox"/> Habilitation Socle Commun Nucléaire niveau 2 (SCN2) <input type="checkbox"/> Habilitation Radioprotection niveau 1 (RP1) <input type="checkbox"/> Habilitation Radioprotection niveau 2 (RP2) <input type="checkbox"/> Habilitation Complément Sécurité Qualité (CSQ)
<input type="checkbox"/> Utiliser un engin nécessitant une habilitation	<input type="checkbox"/> Transpalette à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (CACES R 369-1) <input type="checkbox"/> Chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6000 kg (CACES R 369-3) <input type="checkbox"/> Poussoirs (CACES R 318)
<input type="checkbox"/> Réaliser des opérations de traitement thermique (recuit, trempe, revenu)	
<input type="checkbox"/> Calculer des développés en fonction de paramètres (matière, épaisseur, outils, rayons)	
<input type="checkbox"/> Établir une gamme de fabrication	<input type="checkbox"/> Logiciels de Conception de Fabrication Assistée par Ordinateur (CFAO)
<input type="checkbox"/> Réaliser des gabarits de fabrication	
<input type="checkbox"/> Coordonner l'activité d'une équipe	

Environnements de travail		
Structures	Secteurs	Conditions
<input type="checkbox"/> Entreprise artisanale <input type="checkbox"/> Entreprise industrielle <input type="checkbox"/> Société de services	<input type="checkbox"/> Aéronautique, spatial <input type="checkbox"/> Alimentaire <input type="checkbox"/> Armement <input type="checkbox"/> Automobile <input type="checkbox"/> Chauffage <input type="checkbox"/> Chimie <input type="checkbox"/> Construction navale <input type="checkbox"/> Eco-industrie <input type="checkbox"/> Electronique <input type="checkbox"/> Electroménager	

Pôle emploi - Direction Générale
© Copyright 2018 Pôle Emploi. Reproduction et diffusion interdites sans l'accord de Pôle emploi.

Fiche ROME H290
Octobre 2016

37

Environnements de travail		
Structures	Secteurs	Conditions
	<input type="checkbox"/> Electronique <input type="checkbox"/> Energie, nucléaire, fluide <input type="checkbox"/> Ferroviaire <input type="checkbox"/> Froid et conditionnement d'air <input type="checkbox"/> Mécatronique <input type="checkbox"/> Mécanique, travail des métaux <input type="checkbox"/> Métallurgie, sidérurgie <input type="checkbox"/> Nautisme <input type="checkbox"/> Pétrochimie <input type="checkbox"/> Plasturgie, caoutchouc, composites <input type="checkbox"/> Spectacle <input type="checkbox"/> Sport et loisirs <input type="checkbox"/> Transport/logistique <input type="checkbox"/> Verre, matériaux de construction	

Mobilité professionnelle	
Emplois / Métiers proches	
Fiche ROME	Fiches ROME proches
H2902 - Chaudronnerie - tôlerie - Toutes les appellations	H2995 - Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux - Toutes les appellations
H2902 - Chaudronnerie - tôlerie - Toutes les appellations	H2911 - Réalisation de structures métalliques - Toutes les appellations
H2902 - Chaudronnerie - tôlerie - Toutes les appellations	H2913 - Soudage manuel - Toutes les appellations
H2902 - Chaudronnerie - tôlerie - Toutes les appellations	H2914 - Réalisation et montage en tuyauterie - Toutes les appellations
Emplois / Métiers envisageables si évolution	
Fiche ROME	Fiches ROME envisageables si évolution
H2902 - Chaudronnerie - tôlerie - Traceur / Traceuse en chaudronnerie - Traceur / Traceuse en construction aéronautique - Traceur / Traceuse en serrurerie	H1203 - Conception et dessin produits mécaniques - Toutes les appellations

Mobilité professionnelle	
Emplois / Métiers envisageables si évolution	
Fiche ROME	Fiches ROME envisageables si évolution
H2902 - Chaudronnerie - tôlerie - Toutes les appellations	H2563 - Pilotage d'unité élémentaire de production mécanique ou de travail des métaux - Toutes les appellations

Annexe 8 : Habitat jeunes du Pays d'Ancenis

Créé en 2005 [l'Association Habitat jeunes du Pays d'Ancenis](#) a pour finalité de répondre aux besoins de logements, d'accueil et d'accompagnement des jeunes en mobilité professionnelle et géographique.

Le public accueilli sont des jeunes de 16 à 30 ans en situation d'activité professionnelle et qui, dans le cadre de cette activité ont besoin d'un logement.

L'ensemble, développé par la Compa, est géré par l'association. Chaque commune d'implantation et la Compa ont un élu membre de droit au bureau du conseil d'administration. La maîtrise d'ouvrage des bâtiments est gérée par Atlantique Habitation, l'association paie une redevance annuelle comprenant les loyers et une provision pour grosses réparations, « PGR ».

Les comptes de gestion de l'association sont régulièrement équilibrés sans subvention par les collectivités locales, elles ont participé à l'investissement des bâtiments et des meubles.

Capacité d'accueil

« 61 lits » sur 4 appartements collectifs :

- Ancenis : 40 lits
- Vallons de l'Erdre : 7 lits
- Ligné : 7 lits
- Varades : 7 lits

Le constat après 10 ans d'exploitation

- ❖ Pour 61 lits sont logés en moyenne 130 jeunes par an, la durée d'un séjour est de l'ordre de 6 mois pouvant varier de quelques jours à 2 ans maximum.
- ❖ Le prix du loyer pour un logement de 15 à 20 m² meublé avec cuisine individuelle et une lingerie collective est de l'ordre de 400€ net par mois. Les procédures d'accès et de départ sont simplifiées.
- ❖ Annuellement une quarantaine de jeunes sont refusés faute de place dont 80% sur le foyer d'Ancenis avec 40 lits.

Les locataires

Ils peuvent être classés en deux grandes catégories :

- ❖ **Les jeunes en formation**
Apprentis, formations diverses, stages de courte et longue durées
70% des lits sont occupés par cette catégorie de jeunes dont les revenus sont inférieurs à 700€/mois. Cependant, les loyers restant à charge après les aides sont inférieurs à 100 €/mois.
- ❖ **Les jeunes en contrat de travail**
Intérim – CDI – et CDD quelque soit la durée.
30% sont occupés par cette catégorie de jeunes qui, compte tenu des revenus, ne sont pas aidés financièrement pour les loyers.



Les observations

Pour les jeunes en formation, la structure apporte deux aides essentielles :

- Un « encadrement » par les salariés de l'association ;
- Les procédures pour les aides financières aux loyers.

Pour les jeunes en contrat de travail, il n'y a pas d'avantages financiers par rapport à un logement externe. Ces logements sont par contre très adaptés pour des contrats de courte et moyenne durées.

Annexe 9 : Quelques expériences en dehors du Pays d'Ancenis

Vitré Communauté

La Maison de l'Emploi, de l'Entreprise et de la Formation (MEEF)

Une structure pour favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi.



La MEEF regroupe plusieurs partenaires agissant pour l'insertion et la formation professionnelle, les demandeurs d'emploi et le développement des entreprises :

- Pôle Emploi
- Service Insertion de Vitré Communauté (RSA)
- La Mission Locale
- Centre d'orientation et d'information
- Cyber-base emploi
- Chambre d'Agriculture
- Chambre de Commerce et d'Industrie
- Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

Avec 5 Points Accueil Emploi (PAE) répartis sur le territoire, elle assure également un service de proximité.

Président : Eric Normand, Directeur Général de Thales Microelectronics

Directrice : Sandra Courois, Directrice de Pôle emploi - Agence de Vitré

Intérêts	Limites	Conditions de réussite
- Synergies entre acteurs - Circulation de l'information - Visibilité du dispositif pour les demandeurs d'emploi	- Financement par dispositif « Maison de l'emploi » aujourd'hui disparu	- Portage politique fort - Travail en bonne intelligence des partenaires - Un travail d'animation pour « mettre du liant »

L'Académie des métiers de l'industrie

Un outil pour promouvoir les métiers de l'industrie



Objectif : donner une image positive de l'industrie afin d'y attirer les jeunes notamment. Elle a pour vocation de valoriser les métiers industriels et promouvoir ce secteur d'activité. Elle intervient en particulier dans la relation Ecole-Entreprise en organisant différentes actions de découverte des métiers dans les collèges et lycées pour les enseignants et les scolaires.

Associant des entreprises, des structures de formation et s'appuyant sur la Meef, cette académie aura aussi pour rôle d'identifier les métiers qui recrutent et les métiers de demain.

[Un site internet et une chaîne youtube](#) diffusent actualités, interviews, études et offres d'emploi relatives aux métiers de l'industrie sur le Pays de Vitré



« L'effet Vitré »

Une marque de territoire pour renforcer l'attractivité du Pays de Vitré

La marque est représentée au travers d'un nom et d'un logo. Mais c'est aussi un ensemble d'outils de promotion partagés qui permet de construire et de développer l'attractivité du territoire. Les 3 objectifs de L'Effet Vitré :

- SÉDUIRE
Renforcer l'image du territoire et l'attractivité de sa communication.
- RELIER
Développer un langage commun entre les institutions du territoire, sur le fond et sur la forme.
- FÉDÉRER
Permettre aux acteurs locaux, entreprises, associations, personnalités de revendiquer leur attachement au territoire et à son image.

4 valeurs mises en avant : optimisme, collectif, réalisme, exigence

La mise en place d'ambassadeurs du territoire.

[Un site internet](#) rassemblant de nombreuses informations pratiques : visiter, entreprendre, s'installer...

Sablé sur Sarthe



L'hébergement temporaire chez l'habitant

Mis en œuvre suite au Grenelle de l'apprentissage, lancé par la Région en 2016, il s'agit d'un dispositif expérimental visant à développer des solutions d'hébergement pour les apprentis, notamment en milieu rural.

En Sarthe, c'est l'association Le Flore Habitat, qui gère déjà des foyers d'hébergements de jeunes, qui est en charge du dispositif. Sa mission : mettre en relation des hébergeurs potentiels avec des jeunes en recherche de logement. L'association est chargée de trouver des chambres ou des logements dans l'intercommunalité, les visiter et les évaluer. C'est également elle qui établit les baux et assure le lien entre les loueurs et les jeunes dans les différentes étapes de la location. Il s'agit, pour l'instant d'une expérimentation, sur trois ans.

Les propriétaires ayant une chambre inoccupée et meublée à disposition sont ainsi mis en relation avec des jeunes alternants souhaitant se loger pour une nuit, une semaine ... Les chambres sont louées à 15€ la nuit et maximum 250€ par mois, pour les jeunes en stage, en formation, en étude, etc.

Les collectivités engagées dans ce dispositif expérimental :

- Loire-Atlantique : Grand Lieu et Loire-Atlantique Méridionale; région Machecoul, Erdre & Gesvres, Nozay, Pays de Châteaubriant
- Maine et Loire : Centre Mauges et la région de Chemillé
- Sarthe : Sablé sur Sarthe et L'huisme Sarthoise (Ferté Bernard)

Plus d'information : [CRIJ Pays de la Loire](#)

Le Mans



Liberté, égalité, mobilité!

Plateforme mobilité Wimoov

La Plateforme de mobilité Le Mans, dispositif de l'association [Wimoov](#), est un lieu d'accueil et d'accompagnement, qui propose une offre de solutions de mobilité adaptées aux besoins de tous les publics en situation de fragilité. De par son implantation locale et sa modularité, elle joue un véritable rôle d'interface entre les acteurs de la mobilité des territoires, dont elle vient compléter les dispositifs existants.

Les solutions Proposées par la plateforme Wimoov Le Mans

Solutions pédagogiques

- Diagnostic et évaluation mobilité renforcée
- Conseil et coaching mobilité personnalisé
- Information et accès aux droits-mobilité
- Accompagnement au passage d'une licence de conduite ou à la reprise de conduite
- Dispositif Auto école sociale
- Dispositif Vélo école
- Actions de formation à la mobilité pour l'emploi
- Actions de prévention et de sensibilisation à la mobilité quotidienne et autonome

Solutions financières

- Accès au micro crédit (social)

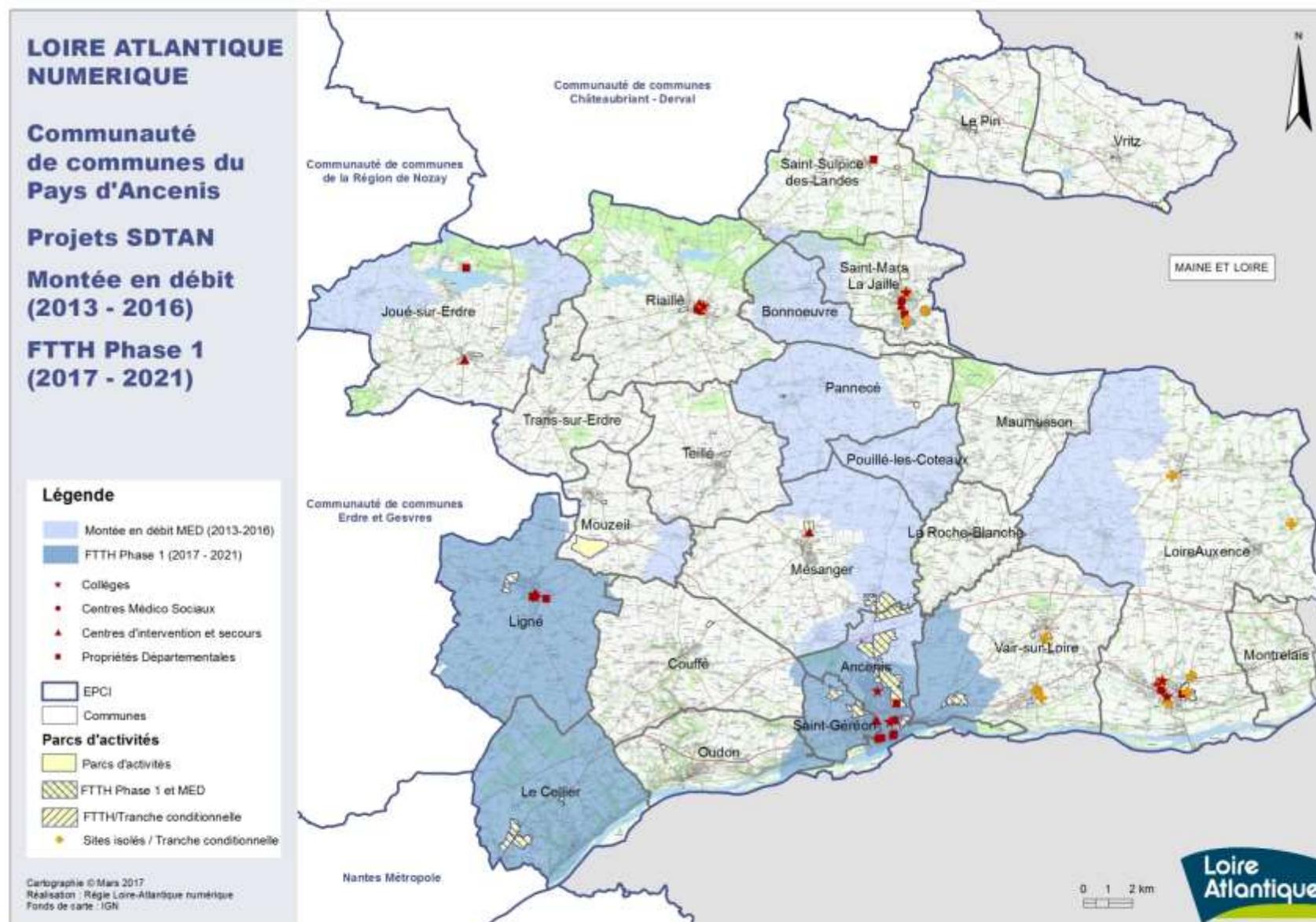
- Accès à la tarification sociale
- Accompagnement vers des aides et solutions financières

Solutions matérielles

- Location de 4 roues à tarif social
- Location de deux roues motorisées à tarif social
- Réparation mécanique et acquisition de véhicule à tarif social

L'équipe de la Plateforme de mobilité Le Mans est composée de 3 salariés.

Annexe 10 : Prévission du déploiement très haut débit sur le Pays d'Ancenis



Réseau FTTH : Réseau fibre optique

MED : Montée en débit

Annexe 11 : Présentation synthétique du plan d'investissement des compétences



PRESENTATION SYNTHETIQUE DU PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES

La formation initiale ou continue est le meilleur atout pour lutter contre le chômage. Les diplômés du supérieur ont près de deux fois plus de chances d'être en emploi que les actifs sans qualification.

Elle est également un ferment décisif de la compétitivité, à l'heure où notre pays connaît aujourd'hui, comme l'ensemble des pays de l'OCDE, une ère de transformation sans précédent, marquée par la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique et la nécessité d'adapter les modes de production et de consommation à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique.

Dans ce contexte où la rapidité de l'évolution des métiers menace d'obsolescence les savoir-faire de nombreux actifs et où l'investissement dans les compétences constitue un levier de compétitivité, le gouvernement a décidé de déployer un effort sans précédent dans le cadre d'un Plan d'investissement dans les compétences en cinq ans, de 2018 à 2022.

Ce plan constitue le deuxième axe du grand plan d'investissement engagé par le gouvernement, pour accélérer aussi les transformations écologiques, numériques et de l'action publique. Au total, un effort financier de cinquante-six milliards d'euros a vocation à être réalisé d'ici 2022, dans une logique d'investissement de long terme. Des modalités innovantes de coordination et de pilotage sont prévues, qui associe le secrétaire général à l'investissement ainsi que les ministères pilotes, dans une logique interministérielle, de façon à prendre en compte l'ensemble des dimensions de transformations de l'économie.

Engager l'édification d'une société des compétences se traduit par deux objectifs majeurs :

- Former un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emplois de longue durée faiblement qualifiés ;
- Accélérer la transformation du système de formation professionnelle, depuis l'analyse du besoin de compétence à la réingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande publique de formation.

La mise en œuvre du plan s'appuie sur quelques grands principes :

- La primauté des personnes sur les dispositifs, avec pour ambition de simplifier les procédures, de décloisonner les systèmes, qui se traduira en particulier par l'attention aux logiques de parcours personnalisés. Il s'agit de répondre aux besoins personnalisés de chacun, à travers la consolidation des savoirs fondamentaux et des compétences relationnelles, en amont d'une formation qualifiante.
- L'amélioration de la capacité à analyser le besoin en compétences par secteur et par territoire, en favorisant la convergence des données relatives à l'emploi et à la prospective des métiers, parce que mieux orienter exige de mieux voir. La même aspiration au discernement sera à l'œuvre à propos des formations, avec la construction d'un indicateur de la valeur ajoutée des organismes de formation.
- L'émergence d'une offre de formation et de certification plus efficace, plus pertinente et plus innovante. Il contribuera à la modernisation des organismes de formation et accélérer leur transition numérique.
- La confiance dans les acteurs et leur mise en responsabilité. La transformation est à encourager, elle ne se décrète pas. Elle se co-construit. Avec le Plan d'investissement dans les compétences, l'Etat exprime des attentes et propose un investissement d'une ampleur sans précédent de 15 milliards d'euros. Il invite les parties prenantes publiques et privées à prendre l'initiative et à proposer, dans leur champ de responsabilité, les meilleures solutions opérationnelles.
- Une grande exigence en matière de suivi du plan sur la base d'objectifs, à travers une série d'indicateurs disponibles ou à construire au fil du plan. Lequel, complémentaiement, financera la réalisation d'évaluations, indépendantes et rigoureuses dans l'idée de capitaliser les expériences et de mieux fonder les politiques publiques, vers plus d'efficacité et d'efficience.

Le plan mobilisera principalement les leviers suivants :

- A travers des conventions d'amorçage en 2018 puis, de 2019 à 2022, des pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences, une contractualisation ambitieuse et exigeante avec les Régions, lesquelles sont compétentes en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et d'orientation du développement économique sur leur territoire.
- L'engagement ou l'intensification d'actions nationales orientées vers l'insertion professionnelle, comme la garantie jeunes, les nouveaux parcours emplois compétences ou la prestation relative aux savoir-être ...
- Le lancement d'appels à projets nationaux pour l'innovation, pour encourager les acteurs à expérimenter et permettre de déployer à l'échelle nationale les actions les plus prometteuses.

La réalisation du plan d'investissement dans les compétences sera articulée avec la deuxième génération du compte personnel de formation. L'ensemble des transformations engagées dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences bénéficieront à l'ensemble des actifs, à travers le développement de l'interface numérique du CPF.

LES ORIENTATIONS DU PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES

Piloter et programmer un effort de formation au bénéfice des jeunes et des demandeurs d'emploi les moins qualifiés exige, d'une part, une meilleure analyse des besoins en compétence, d'autre part d'aller vers les plus vulnérables, pour les remobiliser. L'offre de parcours personnalisés et cohérents vers l'emploi découle de ces préalables. Le plan d'investissement approche aussi l'expérimentation par le levier d'appels à projets, dans l'esprit des programmes des investissements d'avenir ou du fonds d'expérimentation pour la jeunesse.

Les orientations du plan d'investissements s'articulent autour de six axes qui font ensemble cohérence.

1 – « Mieux voir pour mieux orienter »

L'objet de la formation professionnelle est de favoriser l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle. L'analyse des besoins en compétences, à court et moyen terme, s'avère impérative pour conseiller et orienter les actifs et pour mieux orienter les programmes et contenus de formation et de certification.

Le Plan d'investissement dans les compétences soutiendra les démarches permettant la convergence des données, leur analyse précise et leur restitution à toutes les parties prenantes, des commanditaires des formations jusqu'aux individus, pour les aider à construire leurs parcours professionnels.

Il s'agira notamment de collecter les informations tangibles sur les offres d'emploi et les perspectives de recrutement, de caractériser l'évolution des compétences mobilisées par métier, mais aussi de préciser des visions prospectives partagées de l'emploi et des compétences à moyen terme.

Ce programme reposera sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs qui recueillent et analysent les données utiles. Il associera fortement les branches professionnelles. Il pourra prendre la forme de mise à disposition d'outils partagés d'analyse dynamique des besoins et de méthodes permettant de faire évoluer les commandes de formation et de certification.

2 - Repérer, renouer le dialogue et (re)mobiliser les personnes les plus éloignées de l'emploi par des campagnes actives de repérage

Près de 500 000 jeunes de 16 à 29 ans ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation, ni accompagnés par le service public de l'emploi.

Ces jeunes « invisibles » s'exposent à un risque d'exclusion professionnelle durable, contre lequel il faut lutter en « allant vers » eux pour les « repérer » au plus tôt. Le repérage des jeunes « invisibles » est un élément essentiel pour atteindre l'objectif du Plan d'investissement dans les compétences s'agissant du ciblage des publics.

Et lorsque ces publics se trouvent inscrits dans les dispositifs d'accompagnement, ils peuvent avoir des difficultés à se projeter dans des projets de formation structurants pour leur avenir professionnel ; nombreux gardent un souvenir stigmatisant de l'école et peinent à se projeter ou à faire confiance à l'institution.

Le Plan d'investissement dans les compétences entend soutenir le renouvellement des méthodes pour renouer le dialogue avec ces publics, par des expérimentations, rigoureusement évaluées, et l'intensification des actions déjà conduites ayant produit des résultats tangibles. La coopération des acteurs de terrain constitue une condition de réussite ; elle sera stimulée : accompagnement social, logement, mobilité, accompagnement vers l'emploi, etc. Les actions ou expérimentations conduites à ce titre devront aller vers les jeunes, là où ils vivent, hors les murs des institutions.

Une campagne de sensibilisation et d'information massive sera également conduite en s'inspirant des actions de prévention de l'Assurance maladie, adressées directement au cœur des foyers et pourra être relayée par des informations à travers les réseaux sociaux.

3 - Proposer des parcours de formation vers l'emploi durable

3.1 – Un outil d'évaluation des compétences numériques et des savoirs de base

Les outils numériques irriguent désormais toute la vie professionnelle. Leur maîtrise représente un atout majeur, voire une condition pour l'accès à l'emploi. De même, la non-détention des savoirs de base constitue un autre facteur fortement discriminant : les entreprises évoquent régulièrement les lacunes dans les savoirs de base parmi les difficultés qu'ils rencontrent dans le recrutement.

S'évaluer et cerner la distance au niveau attendu en termes de compétences numériques et de savoirs de base en fonction de son projet professionnel est important non seulement pour les personnes ne disposant pas d'un premier niveau de qualification, mais plus largement pour l'ensemble des actifs.

Le Plan d'investissement permettra le développement d'un outil d'évaluation des compétences numériques (basée sur le « DIG COMPT », norme européenne des compétences numériques) et de la maîtrise des savoirs de base. Ce service en ligne veillera à proposer des parcours d'utilisateurs adaptés à la diversité des situations : personne peu qualifiée ou plus experte, usage individuel et / ou accompagné, etc.

Cette approche de l'évaluation des compétences numériques pourra également être déployée dans d'autres domaines, comme par exemple l'évaluation des compétences sociales ou transverses et/ou du niveau de langues.

3.2 Ingénierie de parcours personnalisé de formation

Le Plan d'investissement dans les compétences vise un accès renforcé des jeunes et des demandeurs d'emploi non-qualifiés dans des parcours de formation vers l'emploi. Or, « les adultes s'engagent rarement dans l'apprentissage continu si cela implique de retourner sur les bancs de l'école et de tout recommencer depuis le début »¹.

En conséquence, si l'on souhaite (re)créer l'envie de s'inscrire dans des parcours d'insertion vers l'emploi pour les publics non qualifiés, il est indispensable d'« identifier les besoins singuliers des personnes, au moyen d'une évaluation de leurs compétences, de leur faire découvrir le champ des possibles au regard de

¹ Recommandations d'octobre 2016 de la commission européenne sur la mise en œuvre d'une « Garantie de compétences » dans les pays de l'Union

leurs atouts, de leur proposer un parcours singulier cohérent et de leur assurer que soient validées et reconnues les compétences qu'ils ont déjà acquises »².

En outre, les discontinuités des parcours ou les complexités administratives induisent des risques d'abandon en cours de route, faute de solution aux difficultés rencontrées.

Pour lever ces différents obstacles, il manque aujourd'hui une étape intermédiaire visant à faire découvrir les métiers, à identifier les manques en termes de connaissances et de compétences, à construire « un dessin » de parcours individualisé de formation, nécessaire à l'apprentissage d'un (nouveau) métier. Le Plan d'investissement dans les compétences soutiendra une étape de « design de parcours », dans le cadre de démarches plus intégrées et cimentées entre elles, parfois dans une unité de lieu et de temps.

3.3 – Expérimenter des prestations visant le renforcement du savoir-être professionnel

Les acteurs sociaux comme les employeurs soulignent que l'insuffisance de la maîtrise des codes relationnels du monde du travail représente un motif courant de difficulté à l'insertion professionnelle. Elle peut drastiquement limiter la diversité d'offres auxquelles un demandeur d'emploi peut postuler.

Pour remédier à cette insuffisance, le Plan d'investissement dans les compétences va permettre le financement d'une prestation de « savoir-être professionnel » modulaire et fonction des besoins de chaque bénéficiaire. Déployée par Pôle emploi, elle comprend une phase de diagnostic puis l'alternance entre des travaux individuels et collectifs, avec des mises en situations professionnelles et l'intervention ponctuelle de managers.

En parallèle, le Plan va soutenir la conception d'un référentiel des compétences relationnelles, dans l'optique de déboucher sur la certification sous la forme de blocs de compétences reconnus.

3.4 & 3.5 - Proposer des parcours de formation personnalisés, intégrés et qualifiants, assortis d'un accompagnement pendant la formation

Les parcours de formation vers l'emploi financés par le Plan d'investissement dans les compétences ont pour objet de permettre aux personnes privées d'emploi de retrouver le chemin de la qualification en partant de leurs acquis, en visant des qualifications connaissant de forts besoins de main d'œuvre et débouchant sur l'emploi.

Les nouveaux parcours devront correspondre aux besoins en compétences des entreprises, en s'appuyant sur une lecture plus fine de ces besoins à travers des outils de lecture dynamique des offres d'emploi et des évolutions des métiers & des compétences.

Centré sur les publics peu ou pas qualifiés qui accèdent insuffisamment à la formation et notamment ceux d'entre eux qui résident dans les quartiers de la politique de la ville, il doit permettre de financer des parcours *intégrés et individualisés* de formation, répondant à la variété de besoins de chaque personne, avec des formats plus longs dès lors que cela s'avère nécessaire, reposant sur des réponses pédagogiques renouvelées conçues dans un cadre à la fois présentiel et distantiel.

Une attention particulière sera accordée à la situation des travailleurs handicapés.

² ibid

Les actions conduites en 2018 vont cibler l'acquisition des savoirs de base, des compétences sociales et transverses et des compétences numériques, qui constituent des pré-requis à toute activité professionnelle et l'accès à des formations qualifiantes.

- **Les nouvelles logiques de parcours doivent permettre, par des approches innovantes, de lever les freins actuels à la réussite de ces publics non qualifiés et de renforcer les logiques de complémentarité entre les différentes étapes de parcours de formation vers l'emploi.** La transformation de l'ingénierie de parcours sera accélérée au bénéfice des individus qui mettraient plus de temps à intégrer la cible par les canaux classiques ou qui n'entrent pas actuellement dans les dispositifs. Elle articulera des étapes de préparation individualisées à l'entrée en parcours et de « fabrique de la compétence », en amont de la qualification.
- **La généralisation d'un accompagnement pendant la formation est un autre axe important, permettant de répondre aux difficultés plurielles des publics faiblement qualifiés et de préparer l'insertion post formation, de même que la réingénierie pédagogique, l'intensification du recours aux outils numériques de formation.**

Sur ces différents volets, de nombreux dispositifs existent : il ne s'agit pas faire table rase mais au contraire de s'appuyer sur les expériences réussies et de décloisonner les interventions au service des parcours.

Le Plan s'inscrit donc dans une approche d'intervention subsidiaire permettant de financer des approches inédites, sous la forme d'expérimentations notamment, permettant de tester des parcours davantage intégrés, rendant les étapes de parcours plus fluides, trop cloisonnées actuellement. Or, les passages d'une étape de parcours à une autre enregistrent des taux de rupture trop importants. Chacun sait que l'on mesure la solidité d'une chaîne à partir de son maillon le plus faible : ce sont sur ces maillons faibles que le Plan d'investissement souhaite investir largement, dans une optique de décloisonnement et de nouvelles coopérations.

A l'exception de politiques spécifiques relevant directement de l'Etat (notamment actions de formation destinées aux publics en IAE ou en Parcours emploi compétences ou aux réfugiés), les parcours de formations vers l'emploi financés par le Plan d'investissement dans les compétences sera mis en œuvre dans le cadre d'un dialogue avec les Régions fixant les axes d'intervention et permettant de s'assurer de son caractère additif.

Ce cadre d'échanges va aboutir à la conclusion d'un « Pacte » régional d'investissement dans les compétences pour les années 2019-2022. Pour l'année 2018, des conventions d'amorçage vont permettre d'assurer la montée en puissance du Plan complété d'une phase de construction des Pactes régionaux au 1^{er} semestre 2018 pour engager une transformation en profondeur. Dans ce cadre, le coût moyen du parcours sera revalorisé au regard de ce qui était pratiqué dans le cadre du Plan 500 000, afin de permettre de combiner formation, mise en situation professionnelle et accompagnement, consolidation des savoirs de base ou des compétences transversales et qualification professionnelle.

3.6 & 3.7 - Intensifier le déploiement de la garantie jeunes et de l'accompagnement intensif des jeunes

Généralisée depuis 2017, la « garantie jeunes » a fait l'objet d'une évaluation qui atteste de résultats positifs pour améliorer le taux d'accès durable à l'emploi des jeunes les plus en difficulté. Cet accompagnement intensif leur propose une pluralité de mises en situation professionnelle dans l'esprit du *work first*. Il combine des ateliers en groupe et le dialogue individuel avec les conseillers.

Le Plan d'investissement dans les compétences assurera le financement de son déploiement jusqu'à 2022, avec l'ambition de rendre encore plus efficace la « garantie jeunes », le cas échéant par des évolutions du dispositif pouvant passer dans un premier temps par des expérimentations à évaluer.

L'**Accompagnement intensif des jeunes (AIJ)** est le dispositif cousin proposé par Pôle emploi. Son financement par le Plan d'investissement dans les compétences procédera de la même logique.

3.8 - Proposer une « Prépa » à l'apprentissage

Les abandons en cours d'apprentissage sont nombreux. Certains jeunes méconnaissent les codes, les savoir-être et savoir-faire exigés en milieu professionnel. Pour faciliter et sécuriser l'accès à l'apprentissage des jeunes en difficulté, le Plan d'investissement dans les compétences pourra permettre la conception d'un accompagnement préparatoire aidant à la construction de repères sur la vie en entreprise, par une formation dont la durée serait individualisée.

3.9 - Développer l'accueil dans les Ecoles de la 2^{ème} chance, l'EPIDE ou au sein des GEIQ

Les écoles de la 2^e chance proposent aux 14 000 jeunes qu'elles accueillent un accompagnement global pour les remobiliser et les aider à construire un projet professionnel. Le Plan d'investissement dans les compétences soutiendra la création de nouvelles places dans les E2C, mais aussi leur réingénierie, notamment, sans doute, la promotion en leur sein de l'approche par blocs de compétences.

L'**Etablissement public** pour l'insertion dans l'emploi accueille en internat près de 3000 jeunes. Le Plan d'investissement dans les compétences aidera à l'ouverture de deux nouveaux centres et à l'optimisation des centres existants.

Les 165 **Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification** accompagnent vers l'emploi et la qualification de 11 000 personnes. Le Plan d'investissement dans les compétences encouragera la constitution de nouveaux groupements, dans des secteurs économiques et des territoires qui méconnaissent aujourd'hui cette modalité.

3.10 & 3.11 - Contribuer à la réussite des Parcours emplois compétences

L'**insertion par l'activité économique** permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi de bénéficier d'une expérience professionnelle proposée par des structures spécialisées d'accueil, qui les aide à reprendre confiance en elles et à construire un projet professionnel, sous le double statut de salarié et de demandeur d'emploi.

Or, il apparaît qu'un **parcours de formation est trop rarement proposé durant un contrat d'insertion par l'économique**. Le Plan d'investissement dans les compétences viendra financer une intensification de l'accès à la formation, en mesurant son impact en termes de montée en compétence et d'accès durable à l'emploi.

De même, les **nouveaux contrats emplois compétences** insistent sur le triptyque « accompagnement + mise en situation professionnelle + formation », avec le renforcement des exigences adressées aux employeurs intéressés. Au terme des contrats emplois compétences, et pour les personnes qui seraient de nouveau en demande d'emploi, un financement du Plan d'investissement dans les compétences permettra de mieux

identifier les acquis de l'expérience professionnelle, de les consolider voire de les certifier, pour favoriser une insertion professionnelle durable.

3.12 - Accompagner les étrangers primo-arrivants et réfugiés vers l'emploi

L'accès à l'emploi peut être difficile pour des personnes de nationalité étrangère signataires d'un contrat d'intégration républicaine, qu'elles rejoignent le territoire français au motif de leur vie privée ou familiale ou au titre d'une protection internationale (réfugiés). Des modalités particulières d'ingénierie de parcours, d'accompagnement et de formation seront financés par le Plan d'investissement dans les compétences, pour résoudre leurs difficultés dont la maîtrise du français ou la méconnaissance du système social et professionnel. Il s'agira de favoriser l'accès à l'emploi et/ou à des formations certifiantes préparant aux métiers en tension.

En complément des politiques régionales, le Plan d'investissement dans les compétences financera des dispositifs inspirés par le parcours « Hébergement, orientation et parcours vers l'emploi » conçu par l'Agence de la Formation professionnelle des adultes.

3.13 Soutenir les filières prioritaires

En lien avec les départements ministériels et les branches professionnelles qui souhaitent s'engager dans des démarches innovantes ou accélérer leurs propres démarches, en cohérence avec l'effort de prospective indispensable dans un contexte d'accélération des métiers, le Plan d'investissement dans les compétences interviendra en soutien d'actions sectorielles de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de formation à destination des personnes peu qualifiées vers des métiers en tension ou vers des métiers porteurs.

En 2018, le Plan d'investissement assure le financement des Préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives, qui permettent de former des demandeurs d'emploi sur des métiers sur lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter.

En 2018, le Plan prévoit également l'engagement d'un 3^{ème} appel à projets de la Grande école du numérique, avec l'objectif d'orienter des publics « infra bac » vers les métiers de la maintenance du hardware informatique, de l'administration des réseaux et des systèmes, ou la conception et le développement de logiciels. Cet objectif sera également celui assigné à des Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) proposées par Pôle emploi et financées par le Plan.

D'autres actions soutiendront des secteurs professionnels ou filières particulièrement impactés par les transitions écologiques, numériques ou robotiques afin de favoriser les transitions professionnelles. *Comment opérer les conversions et les mutations nécessaires de nos filières, préparer les entreprises et les actifs ? Comment construire les passerelles et les parcours d'accès à l'emploi ?* Ces enjeux sont au cœur de ce programme dans de nouvelles logiques basées sur l'approche par les compétences. A titre d'illustration, *la préparation des J.O. de 2022 peut être une formidable opportunité pour apporter des compétences aux entreprises qui seront mobilisées par la préparation des infrastructures nécessaires au J.O. et pour insérer des publics non qualifiés en recherche d'emploi.* Des ingénieries innovantes sont à penser au service de ces ambitions.

4 - Soutenir l'innovation et l'expérimentation par des appels à projets compétitifs

Le grand plan d'investissement a pour précurseur les trois programmes des investissements d'avenir conduits depuis sept ans. Le Plan d'investissement dans les compétences est conçu dans cette lignée, avec le même souci d'accélération des transformations et des modernisations, dans l'idée de tester des nouveaux outils ou pratiques, de les évaluer, et de partager l'expérience acquise pour inspirer les acculturations.

Il aura donc recours au fil des cinq années de son déroulement à des appels à projets compétitifs, lancés régulièrement, tous les quatre ou six mois, selon des modalités exigeantes, dont la constitution de jurys experts et indépendants, sur une palette de thèmes à compléter, qui pourraient notamment viser :

- Des innovations pédagogiques et d'accompagnement
- La constitution d'une banque de ressources pédagogiques digitales ouverte à l'ensemble des organismes de formation.
- Le soutien à la modernisation des organismes de formation, via le développement d'instruments mutualisés et les mises en réseau notamment.

5 – Développer une nouvelle interface numérique du compte personnel de formation

S'impose aujourd'hui une aspiration générale aux choix, à l'autonomie, à la reprise en main de son destin professionnel, à l'heure où chacun est conscient que se former tout au long de la vie est indispensable dans un monde en mouvement. Cela suppose de faciliter l'accès à l'information et de rendre accessibles les informations indispensables à la construction du parcours professionnel.

La nouvelle interface numérique du CPF vise à répondre à ce besoin et à rendre concrets les droits individuels attachés à la personne. Le parcours du combattant doit être dans notre rétroviseur et placer l'utilisateur au cœur de nos outils, pour qu'ils soient plus simples d'utilisation et plus incitatifs pour les tous les actifs.

Ce programme vise à repenser la plateforme CPF dans le cadre d'une nouvelle interface numérique permettant un accès plus aisé, plus simple et plus transparent à la formation : connaître en temps réel les droits individuels acquis par chacun, les offres d'emploi disponibles sur le bassin d'emploi et la région, les formations préparant à l'acquisition des compétences avec une mise en lumière de leur taux d'insertion. La nouvelle interface numérique du CPF permettra de faciliter l'inscription en formation, pour la rendre plus fluide, en permettant, pour ceux qui en ont besoin de prendre contact avec un conseiller susceptible de les accompagner. Cette nouvelle interface numérique permettra également l'inscription en formation.

En complément, le Plan permettra le financement de la modernisation des systèmes d'information de la formation et la dématérialisation des procédures afin de rendre plus fluides les parcours de formation en évitant des démarches redondantes et décourageantes pour les personnes.

6 – Pilotage et évaluation du plan d'investissement dans les compétences

Le Plan est un vecteur de l'édification d'une société des compétences. Il devra mesurer l'impact et la valeur ajoutée de chacun de ses programmes et à évaluer les transformations concrètes conduites au profit de la société des compétences.

A cette fin, le Plan d'investissement dans les compétences sera suivi à travers plusieurs indicateurs qualitatifs, certains aujourd'hui disponibles, d'autres en cours de construction, permettant notamment de suivre des parcours de formation et pas seulement des « entrées » en formation. Appuyé sur des indicateurs quantitatifs fiables et directement reliés aux objectifs du Plan, il devra notamment permettre le suivi des parcours, des taux d'abandon ou de rupture, des taux de poursuite de parcours, des taux d'insertion dans l'emploi durable, des types de bénéficiaires et des facteurs explicatifs croisés ...

Il permettra aussi l'engagement de plusieurs dizaines d'évaluations contrefactuelles, pour mesurer précisément l'impact de certains programmes ou de variantes pouvant être introduites.

Le Plan d'investissement dans les compétences est ainsi un vecteur de la construction d'une société apprenante, qui teste, mesure, coopère, et apprend par l'expérience pour favoriser l'inclusion sociale et la compétitivité économique.

Annexe 12 : Feuille de route du CREFOP Pays de la Loire

FEUILLE DE ROUTE DU CREFOP PAYS DE LA LOIRE

Le CREFOP est chargé de la concertation entre l'Etat, la Région, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel, il favorise la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'une **stratégie régionale concertée** en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'apprentissage et d'orientation professionnelle des salariés comme des demandeurs d'emploi.

Il s'agit de mettre en place les conditions d'une véritable **gouvernance quadripartite** qui conditionne l'efficacité des politiques conduites dans les territoires en visant **4 objectifs principaux** :

- La coordination des politiques d'orientation, d'emploi, de formation professionnelle et d'apprentissage
- La complémentarité des dispositifs de formation en fonction des publics
- La réalisation d'un bilan régional annuel des actions financées au titre de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle
- La production d'un diagnostic, d'études, d'un suivi et d'une évaluation des politiques engagées en s'appuyant sur les études et les travaux déjà réalisés

La feuille de route du CREFOP se structure en 4 priorités et en 5 chantiers. Sont joints à cette feuille de route, la liste des avis requis du Crefop ainsi que les et des informations annuelles lui revenant.

Les 4 priorités de la feuille de route du CREFOP

Cette feuille de route a vocation à définir pour l'année 2015 le programme de travail arrêté par la gouvernance quadripartite. Les quatre priorités de cette feuille de route portées par la gouvernance quadripartite sont les suivants :

- Renforcer l'efficacité des politiques conduites dans les territoires,
- Mobiliser les compétences et les ressources au service du développement de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels,
- Adapter les dispositifs aux réalités territoriales.
- Mettre en place une démarche d'évaluation structurée

Le programme de travail se décline en plusieurs actions :

- La mise en place, l'animation et le suivi de commissions chargées de mettre en œuvre les 4 objectifs principaux et les trois priorités définis plus haut.
- L'engagement des réflexions sur la mise en place de démarches ciblées et expérimentales d'évaluation des politiques menées.
- La production d'avis soit en bureau soit en plénière du CREFOP
- Pour alimenter ses travaux, le CREFOP est destinataire d'informations

Les 5 chantiers de la feuille de route du CREFOP

Chantier 1 / Faciliter l'orientation tout au long de la vie :

La feuille de route pourrait prendre appui sur la Charte SPO et le Schéma d'animation du SPRO en développant son contenu opérationnel au-delà du fonctionnement Etat-Région faisant l'objet de la convention de coordination:

- Encourager le travail sur la qualité du SPRO et la connaissance du monde du travail, et des évolutions économiques et sociales du territoire ; la connaissance des parcours et des passerelles de formation
- Intégrer la question du décrochage scolaire dans les travaux du CREFOP, le suivi et l'analyse des outils, des coordinations mis en place pour y remédier.
- Rendre lisible le continuum stratégique entre l'orientation dans le cadre de la formation initiale (en lien avec la conférence sociale) et l'orientation tout au long de la vie; formaliser les dénominateurs communs.
- Suivre la mise en place du conseil en évolution professionnelle (suivi du déploiement, avis sur les opérateurs)
- Adapter les outils d'information (soutien aux salons et forums, actualisation du site internet Carif Oref en fonctions des demandes des utilisateurs...);

Chantier 2 / Relancer l'apprentissage, consolider la formation professionnelle initiale :

- Améliorer la lisibilité pour les jeunes intéressés de l'offre de contrats d'apprentissage (lien Pôle emploi/CFA, dont consulaires notamment)
- Développer une juste connaissance des avantages et de l'intérêt de la formation par alternance (Etat, orientation scolaire/ Région schéma d'animation)
- Poursuivre les actions en faveur de la qualité de l'apprentissage (professionnalisation des acteurs, prévention des ruptures de contrats, relations à l'entreprise)
- Développer la complémentarité entre voies de formation :
- approfondir la connaissance de l'offre de formation en contrat de professionnalisation et sa complémentarité avec l'offre des établissements en formation professionnelle initiale. Analyser l'articulation apprentissage et contrat de professionnalisation par secteur et les préférences des acteurs économique
- Suivre les initiatives de parcours combinés voie scolaire/apprentissage et de partenariats lycées CFA
- Organiser la concertation sur le financement de l'apprentissage (collecte en Pays de la Loire, mobilisation des entreprises au titre de la CSA, débat sur l'affectation des fonds propres de la TA en bureau du Crefop)

Chantier 3 / Renforcer la sécurisation des parcours professionnels pour les demandeurs d'emploi et les salariés

- accompagner la mise en œuvre du compte personnel de formation, en lien avec le COPAREF (avis sur les listes CPF à établir, stratégies d'abondement et de mutualisation des financements) ;
- poursuivre la mise en œuvre de la "charte tripartite" destinée à accompagner les mutations économiques des entreprises par le renforcement de la sécurisation des parcours professionnels."
 - Adapter l'offre de formation professionnelle continue : mise en œuvre, adaptation et évaluation des programmes de formation régionaux, notamment « je développe des compétences clés » ; « je me qualifie » ; « je crée, je reprends une entreprise », POEC et les dispositifs individuels de formation
 - Etablir un plan de relance de la VAE (travail sur l'organisation des jurys, la connaissance du dispositif auprès des salariés, les ressources mobilisables)
 - Améliorer la connaissance des offres de service de Pôle emploi et des missions locales en matière d'accompagnement vers l'emploi

Chantier 4 / Améliorer notre connaissance des évolutions économiques pour adapter les dispositifs de formation et d'accompagnement vers l'emploi:

- Suivi des analyses sectorielles conduites par le Carif Oref, échanges avec les analyses des branches
- Pilotage de travaux de GPEC de filières (Compétences 2020 ; démarches de moyen terme animées avec les différents partenaires pour adapter l'offre de formation)
- Démarches de GPEC territoriales : démarche « Agir pour » lancée par la Région sur certains territoires prioritaires, GPECT suivies par les services publics de l'emploi de proximité
- Poursuivre l'analyse des besoins locaux de formation : reconduction de la méthode démarche territoriale plan 100 000

Chantier 5 / Engager à titre expérimental des premiers travaux d'évaluation

- La question de l'évaluation est récurrente et n'a pas été portée au sein du CCRFP au niveau requis selon les premiers débats au sein du bureau du CREFOP, compte tenu des enjeux régionaux dans le déploiement des politiques d'orientation professionnelle, d'emploi, de formation professionnelle, d'apprentissage.
- Le bureau proposera au comité des premières démarches d'évaluation ciblées à titre expérimental.
- Pour cela les évaluations déjà réalisées par chaque acteur du CREFOP et par le CARIFOREF seront partagées et mises en débat.
- Le bureau proposera d'engager des démarches propres au CREFOP d'évaluation, là où il détectera un besoin auquel il n'a pas été répondu par ailleurs, dans la limite des moyens mobilisables sur ce sujet par les financeurs.
- Enfin, cette préoccupation d'évaluation doit être portée en priorité du point de vue technique au sein de chaque commission.

Les avis requis et les informations annuelles du CREFOP

Liste des avis requis du CREFOP, bureau ou plénier :

Avis du Bureau :

- Avis sur la désignation des opérateurs régionaux du CEP
- Avis sur la répartition du solde des fonds du quota de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises et du solde de la CSA non affectée par les entreprises (avant 1^{er} juillet 2015)
- Avis sur les listes des formations éligibles au compte personnel formation (au plus tard le 31/12)
- Avis sur la liste des formations et organismes éligibles à un financement hors quota de la taxe d'apprentissage (au plus tard le 31/12 2015)
- Avis sur la répartition par dérogation des fonds de la taxe d'apprentissage à d'autres organismes que les bénéficiaires de droit (E2C, organismes accueillant des jeunes handicapés...) (automne 2015)
- Avis sur le CIF et le DIF
- Avis sur la stratégie régionale en matière d'emploi (février 2015)

Avis du Plénier :

- Avis sur la convention annuelle de coordination relative au SPRO (avant le 1^{er} janvier 2015)
- Avis sur le cahier des charges fixant les normes de qualité au SPRO
- Avis sur les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi de l'orientation et de la formation professionnelle : Etat/CR/PE, URML, AGEFIPH. (Avant le 30 juin 2015)
- Avis sur la carte régionale des formations professionnelles initiales (avant le 30 juin 2015)
- Avis sur le programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapés (avant le 30 juin 2015)
- Avis sur le projet de convention Région/Pole emploi sur l'achat de formation (avant le 30 juin 2015)
- Avis sur le CPRDOFP (2016)
- Avis sur le bilan annuel régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (2016)

Informations annuelles du CREFOP

- Information par les services de l'Etat du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de leurs affectations

-
- Information par les services de l'Etat du financement des contrats de professionnalisation
 - Information sur les projets d'investissement et les moyens d'intervention dont disposent les services régionaux de Pôle Emploi
 - Le CREFOP est destinataire des comptes rendus des séances plénières du CNEFOP

Annexe 13 : Les structures rencontrées

Nom de la structure	Noms et fonctions des interlocuteurs
ADIRA	Benoit COUTANCEAU, Président
ADN Ouest	Christine MAUCOURT, cheffe d'entreprise, adhérente ADN Ouest
Agence régionale des Pays de la Loire	Hubert LECUYER, Responsable du développement
APAJE	Virgilio FONSECA, Président
Cabinet CoManaging	Maryline PIERRES-KLEIN, consultante associée
CCI Nantes St Nazaire	David BATARD, Pays d'Ancenis / Pays de Châteaubriant Catherine LeFoll, Responsable Département Animation Territoriale Jean BUREAU, élu référent pour le Pays d'Ancenis
CLEE	Président : Frédéric LE GALLO, Proviseur adjoint Lycée Joubert-Maillard Vice-Présidente : Hélène MAURY – BOUTANT, Responsable Développement Ressources humaines Terrena
CMA 44	Alexandra MOULIN HUET, conseillère territoriale Régis DELALANDE, administrateur
Conseil territorial Pays Ancenis	Membres
DIRECCTE	Jean-Baptiste LERAY, Chargé de développement de l'Emploi et des Territoires
ELI	Ludovic MANCEAU Directeur
MEEF Pays de Vitré	Sandra COURROIS Directrice
Mission locale	Catherine GABORIT, Directrice
Pôle Emploi Ancenis	Christophe Le Forban, Directeur Pascal LIAIGRE, Responsable Equipe Entreprise
Région Pays de la Loire	Marie-Laure GENEVOIS, Déléguée territoriale orientation et emploi – Loire-Atlantique
Vitre communauté	Nathalie GRILLOT Directrice pole développement économique

Annexe 14 : Les membres de la commission Développement économique du Conseil de développement ayant participé à l'étude

Nom	Organisme représenté
Daniel BOUTROUELLE	Syndicat d'initiative
Joseph BRULE	Chambre de Métiers et de l'Artisanat
Christian CARTEYRON	Vice-président en charge de la commission développement économique, représentant du monde économique
Roger CLASSINE	Président du Conseil de développement, CFDT
Jacques COCARD	Personne qualifiée
Charles FONTENEAU	Personne qualifiée
Patrice JUTON	Représentant monde économique
Laurence LEBRUN	Personne qualifiée
Daniel NUAUD	Représentant monde économique
Bernard PERROUIN	ARRA

Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont participé à cette étude :

- Les membres de la commission développement économique du Conseil de développement
- Toutes les entreprises qui ont participé à l'enquête
- Les structures rencontrées avec lesquelles les échanges ont été riches
- Claire Hamon, l'animatrice du conseil de développement
- Claudie Leprestre, d'Optim assistance, pour sa contribution à la mise en place et au traitement statistique de l'enquête

Etude réalisée avec le soutien de :

- La communauté de communes du Pays d'Ancenis



- Le conseil départemental de Loire-Atlantique



