



TERRE D'AVANCE
Construisons demain

Accompagnement de l'opération de **GPEC territoriale** : RH REBOND 2021

Etat des lieux et priorisation des enjeux



Les entreprises en mouvement



DOCUMENT RÉALISÉ LE 19 AVRIL 2021

www.terredavance.com | Paris • Lyon • Toulouse | 01 55 35 38 40 | contact@terredavance.com

OBJECTIFS DE LA RÉUNION

Cette deuxième réunion du Comité de pilotage poursuit un double objectif :

1. Partage de l'état des lieux

- Diagnostic socio-économique du territoire
- Retour des entretiens de cadrage et de l'enquête en direction des entreprises

2. Hiérarchisation des enjeux et organisation des suites de la démarche de GPECT

- Enjeux prioritaires pour le territoire
- Modalités d'organisation de l'étape 2

ORDRE DU JOUR PROPOSÉ

- 1 ● Etat d'avancement de la démarche
- 2 ● La dynamique socio-économique du territoire
- 3 ● Les enjeux emploi/formation prioritaires
- 4 ● Organisation de la suite de la démarche

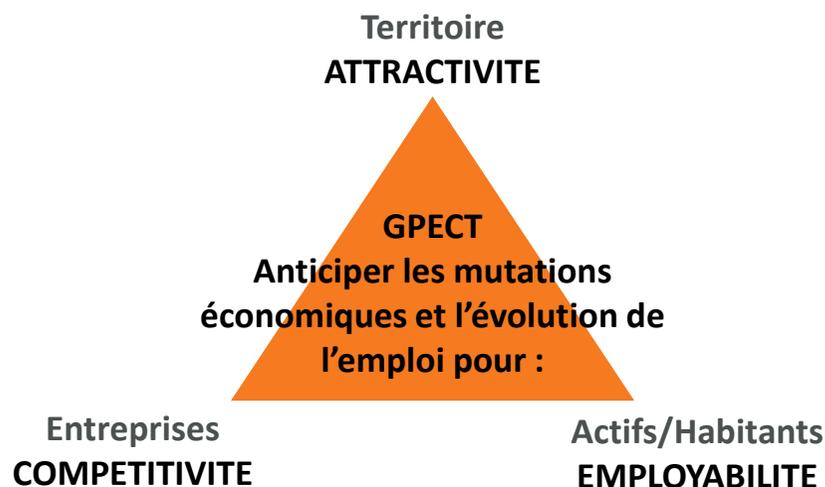


ETAT D'AVANCEMENT DE LA DÉMARCHE

LA GPECT, OBJET TERRITORIAL NON IDENTIFIÉ

Une démarche partenariale, au service du territoire, des entreprises et des actifs

- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT) a pour objectif **d'anticiper les évolutions structurelles de l'emploi et des compétences d'un territoire donné**, pour orienter les politiques d'orientation, d'insertion, d'emploi et formation professionnelle vers des métiers et des compétences en adéquation avec les besoins actuels et futurs des entreprises.
- Elle est un **outil de dialogue social territorial** visant à la fois à favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés, la compétitivité des entreprises et la résilience et l'attractivité des territoires :



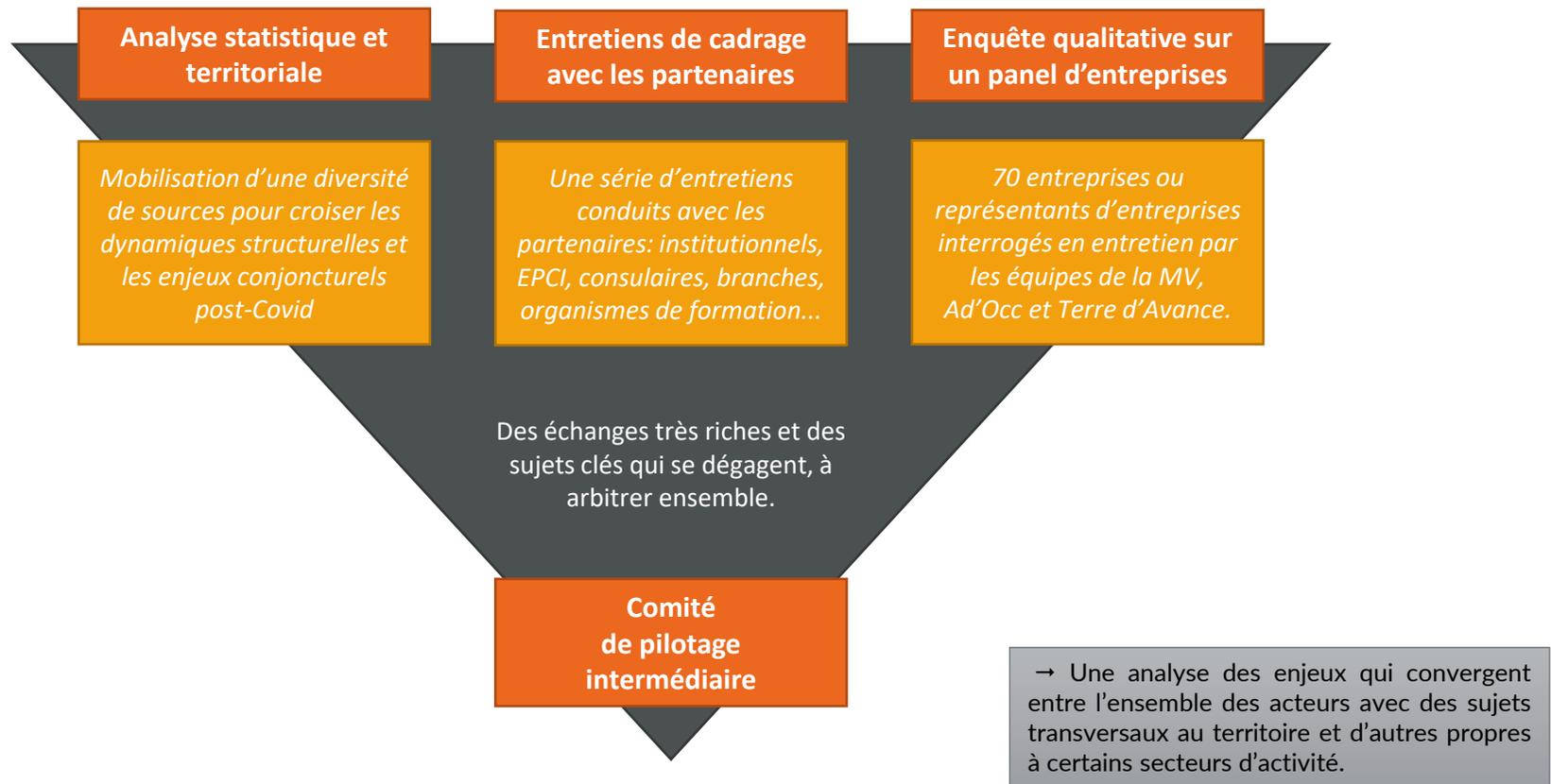
→ Une démarche partenariale forte qui nécessite de mobiliser des acteurs évoluant dans des cercles différents.

RAPPEL DU CALENDRIER DE TRAVAIL

		Fév.		Mars		Avr.		Mai		Juin		Juill.		Août		Sept.		Oct.		Nov.		Déc.	
MODALITÉS DE TRAVAIL		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
LOT 1	Lancement	◆																					
	Cadrage, documentaire, outillage			◆																			
	Animation des entretiens				◆	◆	◆	◆															
	Analyse et formalisation du diagnostic										◆												
	Restitution en COPIL										◆												
LOT 2	Partage et hiérarchisation des enjeux												◆										
	Ateliers de travail partenariaux																						
	Animation des task-forces entreprises																		◆		◆		
	Formalisation du plan d'action																						
	Restitution en COPIL																						◆

◆ Comité de pilotage ◆ Groupe projet ■ Réunion d'affichage

LES 3 SOURCES AYANT ALIMENTÉ L'ÉTAT DES LIEUX

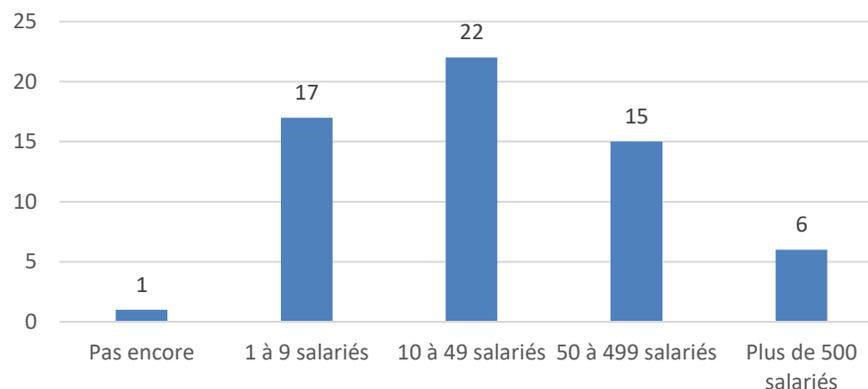


FOCUS SUR L'ENQUÊTE QUALI AUPRÈS DES ENTREPRISES (1/2)

- **70 entreprises et représentants d'entreprises** ont fait l'objet d'entretiens individuels entre les mois de mars et avril 2021 :
 - **62 entreprises** ont été interrogées, correspondant à près de 10 000 salariés (9 291 salariés exactement)
 - 28 situées dans le Lot
 - 34 situées en Aveyron
 - **8 fédérations ou représentants d'entreprises** ont été interrogé en complément sur l'un ou l'autre des départements : Chambre d'agriculture 12, CMA 12, CMA 46, Agence départementale de tourisme 12, FBTP 46, Fédération des transporteurs de l'Aveyron, FRSEA, UMIH (hôtellerie/restauration)...

- **Toutes les tailles d'entreprises ont été représentées dans l'échantillon**, chacune représentant un volume d'emploi différent.
- **Une attention particulière a été portée aux TPE/PME** qui sont majoritaires dans le tissu économique du territoire et qui sont généralement moins « outillées » que les grandes entreprises sur les questions d'emploi et de formation.

Répartition des entreprises interrogées par taille



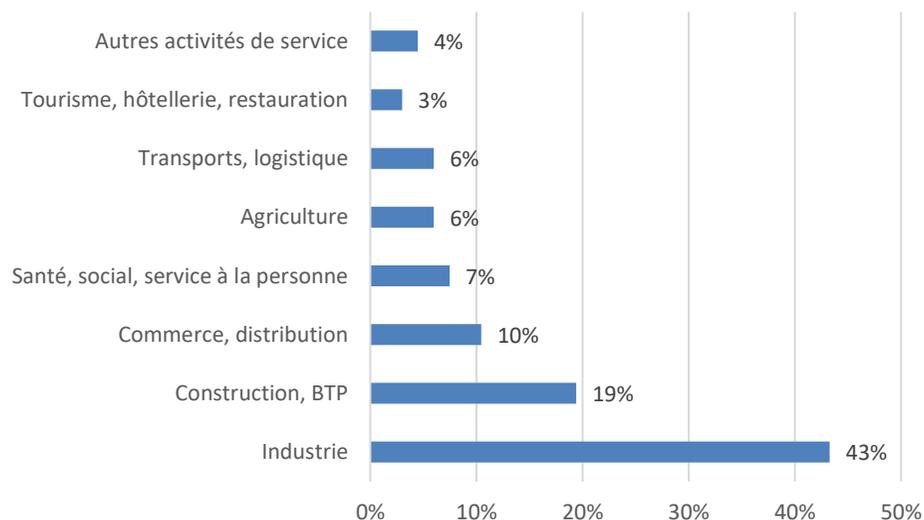
Emplois représentés : **2** projets **47** salariés **523** salariés **2 182** salariés **6 708** salariés

FOCUS SUR L'ENQUÊTE QUALI AUPRÈS DES ENTREPRISES (2/2)

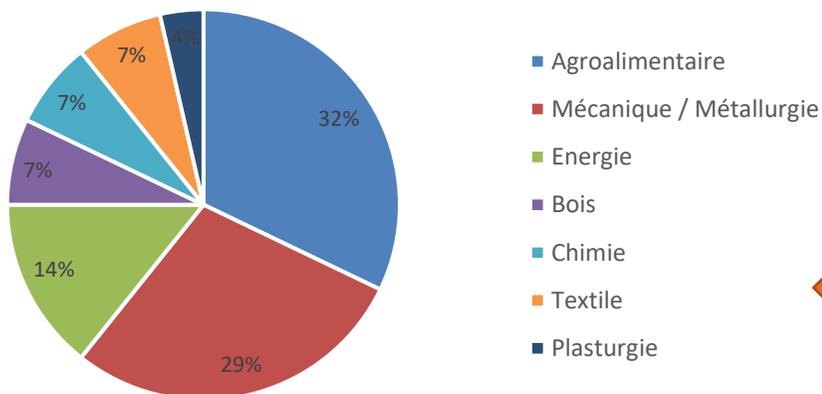
- Un panachage a été réalisé sur une diversité de secteurs économiques représentatifs de l'activité économique du territoire.



Répartition des entreprises interrogées par grand secteur d'activité



Focus sur les 29 entreprises interrogées dans les différents secteurs industriels :



- Un focus a été réalisé sur certains secteurs industriels, dont la métallurgie, l'agroalimentaire et les systèmes énergétiques.





LA DYNAMIQUE SOCIO-ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

PRECISIONS MÉTHODOLOGIQUES : PÉRIMÈTRES D'ANALYSE

Un découpage en quatre zones d'analyse pour faciliter la lecture des spécificités territoriales

- Le territoire d'étude GPECT comprend **11 EPCI** : la CCC Causses et Vallée de la Dordogne, la CC Decazeville Communauté, la CC Grand Figeac, la CC Pays Ségali Communauté, la CC Ouest Aveyron Communauté, CA Rodez Agglomération, la CC du Réquistanais, CC du Pays Rignacois, CC Conques Marcillac et CC du Plateau de Montbazens.



COMMUNAUTÉ
DE COMMUNES DU
REQUISTANAIS



PRECISIONS MÉTHODOLOGIQUES : PÉRIMÈTRES D'ANALYSE

Un découpage en quatre zones d'analyse pour faciliter la lecture des spécificités territoriales

- Pour faciliter la lecture du diagnostic tout en faisant apparaître les spécificités territoriales, le territoire a été subdivisé en **quatre zones** à partir de l'analyse des interactions et des flux quotidiens entre les différents EPCI du territoire (cf. flux domicile-travail présentés ci-après).

Zone de Saint-Céré

EPCI concerné :

- CC Causses et Vallée de la Dordogne

Zone Figeac-Decazeville

EPCI concernés :

- CC Grand Figeac
- CC Decazeville Communauté

Zone de Villefranche

EPCI concernés :

- CC Ouest Aveyron Communauté
- CC du Plateau de Montbazens
- CC Aveyron Bas Ségala Viaur

Zone de Rodez

EPCI concernés :

- CA Rodez Agglomération
- CC Pays Ségali Communauté
- CC du Réquistanais
- CC du Pays Rignacois
- CC Conques Marcillac

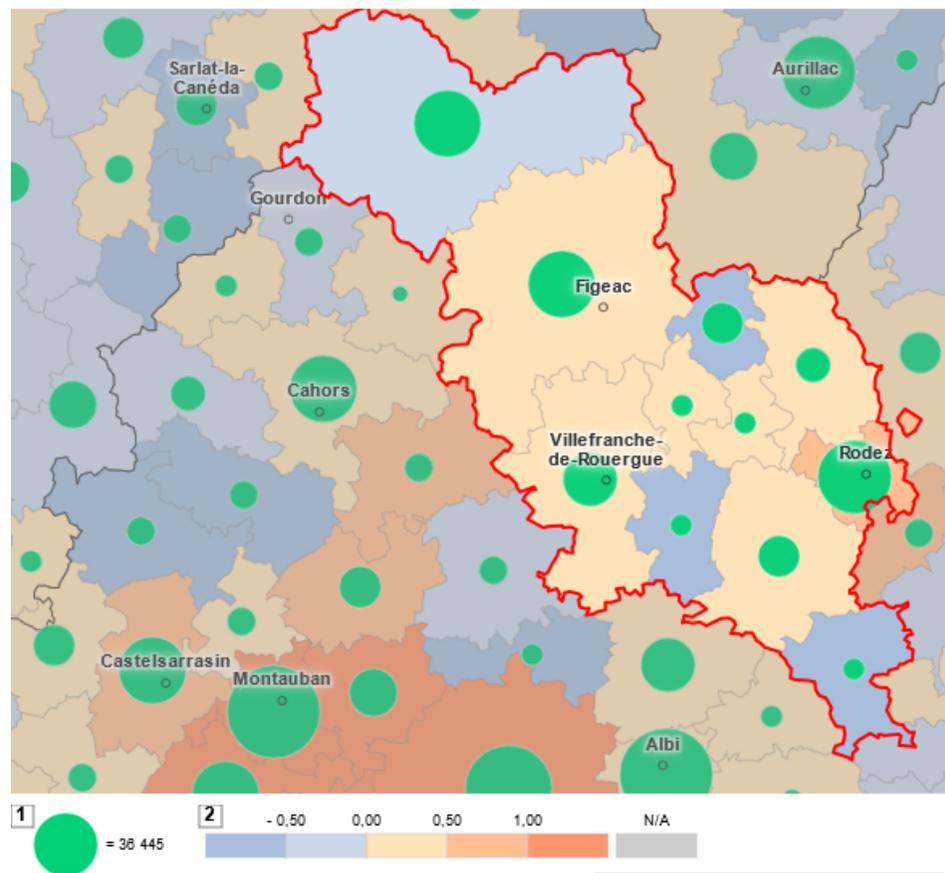
UNE DYNAMIQUE DÉMOGRAPHIQUE FRAGILE

- Le territoire, comprenant **11 EPCI**, est localisé sur deux zones d'emploi différentes au sens de l'INSEE : la zone d'emploi de **Figeac-Villefranche** et celle de **Rodez**.
- Les **243 360 habitants** du territoire sont répartis de manière homogène sur le territoire avec une plus forte **concentration sur la zone de Rodez** (40% de la population du territoire).
- La dynamique d'évolution de la démographie, bien que moins importante qu'à l'échelle régionale, est positive et s'appuie principalement sur une **l'attractivité du territoire** (0,46% est dû au solde migratoire).
- Ces tendances **divergent à l'intérieur même du territoire**, avec une diminution de la population sur la CC Decazeville Communauté, la CC Causses et Vallée de la Dordogne, compensée par une croissance sur les autres zones, en particulier sur la zone de Rodez.

	Taux d'évolution annuel de la population 2012-2017	due au solde migratoire apparent	due au solde naturel
Territoire d'étude	0,12%	0,46%	-0,34%
Zone de Saint-Céré	-0,30%	0,28%	-0,58%
Zone de Figeac-Decazeville	-0,22%	0,36%	-0,57%
Zone de Villefranche	0,14%	0,57%	-0,44%
Zone de Rodez	0,54%	0,57%	-0,03%
Région Occitanie	0,76%	0,65%	0,11%

Sources : Insee, RP 2012 et RP 2017

- 1 Population au dernier recensement, 2017 (habitants) - Source : Insee, RP 1968-2017
- 2 Taux d'évolution annuel de la population, 2012-2017 (%) - Source : Insee, RP 1968-2017

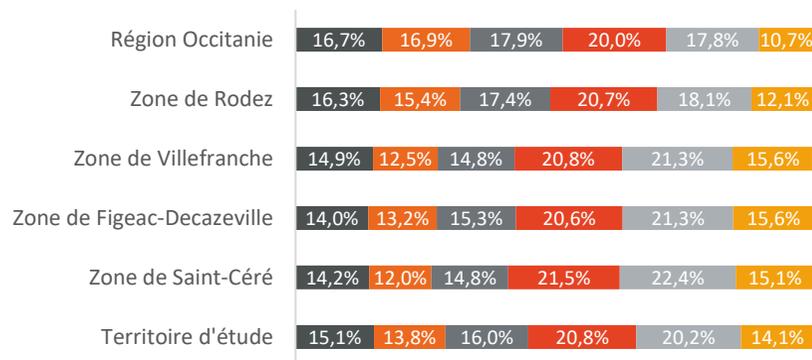


→ Une dynamique démographique positive mais fragile.

UNE POPULATION PLUTÔT VIEILLISSANTE

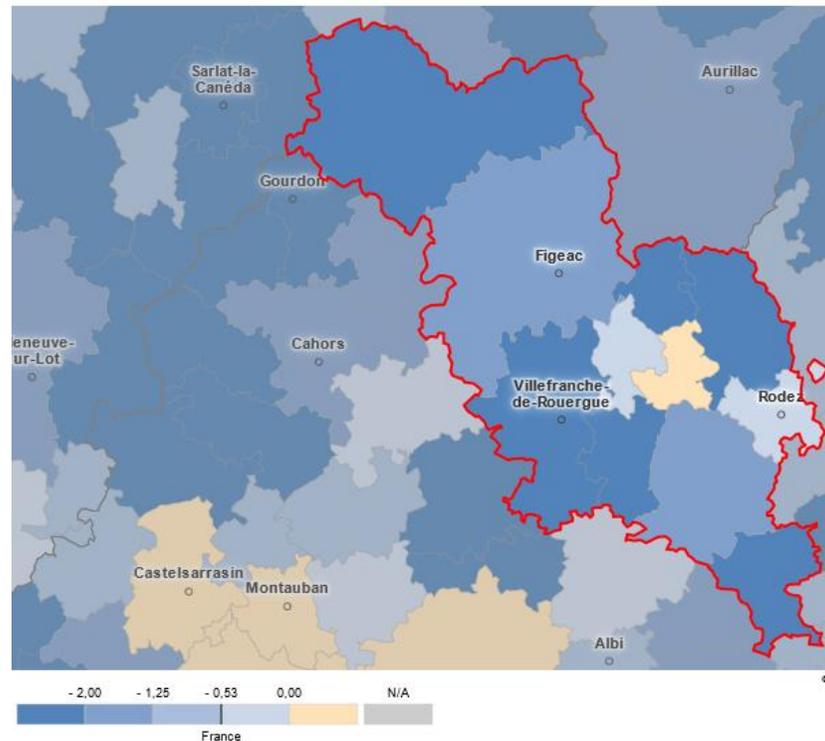
- Avec un indice de vieillissement de 133 (soit 133 personnes de plus de 65 ans pour 100 jeunes de moins de 20 ans), le territoire présente une pyramide des âges globalement plus élevée qu'au niveau régional.
- En effet, la part des plus de 75 ans (14,1%) est bien plus importante qu'en Occitanie (10,7%)
- A l'inverse, la part des 15-29 ans parmi la population du territoire est inférieure de plus de 3 points par rapport à la Région.
- La zone de Rodez présente toutefois une structure de sa population plus jeune que sur le reste des zones d'études.

Structure par âge de la population en 2017 (Source : Insee, RP 2107)



■ 0 à 14 ans ■ 15 à 29 ans ■ 30 à 44 ans ■ 45 à 59 ans ■ 60 à 74 ans ■ 75 ans ou plus

Taux d'évolution annuel des 30-44 ans, 2012-2017 (%) - Source : Insee, RP 1968-2017



- La population vieillit sur le territoire avec un taux d'évolution annuel entre 2012 et 2017 de 2% des 60 – 74 ans (2,8% en Occitanie), alors que l'évolution des moins de 44 ans est à la baisse (-1,5% pour les 30-44 ans sur le territoire, et -0,3% en Occitanie)

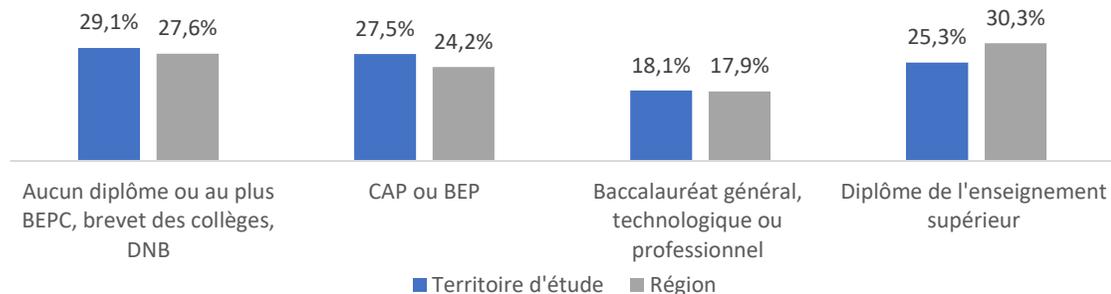
→ Des jeunes de moins en moins nombreux sur le territoire, ce qui pose la question des futurs potentiels candidats aux formations

UNE POPULATION DONT LE NIVEAU DE DIPLÔME AUGMENTE

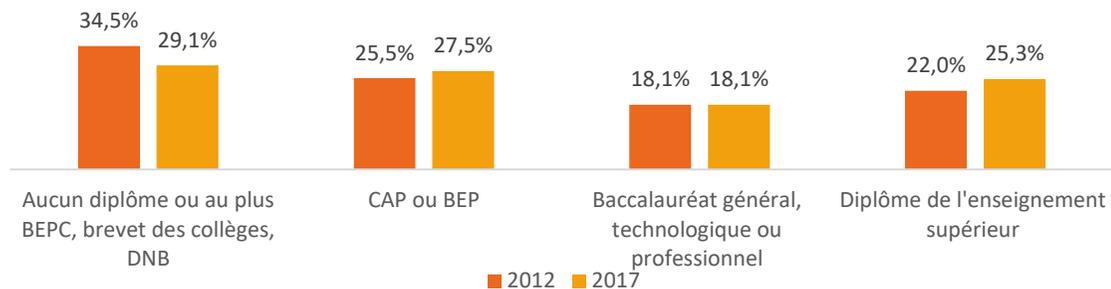
- La structure des niveaux de qualification du territoire est semblable à celle de la Région, avec toutefois une **part de non diplômés plus importante** et une part de diplômés de l'enseignement supérieur inférieure de 5 points à la part régionale.
- Le territoire suit cependant une **tendance à la hausse du niveau de qualification**, avec des évolutions aux extrêmes alors que la représentation des niveaux intermédiaires reste plutôt stable sur le territoire.
- A l'intérieur même du territoire, quelques spécificités par zone :
 - Les CC Decazeville Communauté et CC Aveyron Bas Ségala Viaur observent plus de 40% de non diplômés parmi les 15 ans et plus non scolarisés
 - Un niveau de diplôme élevé sur la zone de Rodez avec près de 30% de la population diplômée du supérieur sur l'agglomération

→ Le niveau de diplôme des habitants du territoire est à analyser au regard de l'offre d'enseignement supérieur proposée sur le territoire et des qualifications demandées par les entreprises.

Diplôme le plus élevé dans la population non scolarisée de 15 ans et plus (en %) (source : Insee, RP 2017)



Evolution 2012-2017 enregistrée sur le territoire d'étude



DES ENTREPRISES RÉPARTIES SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE, AVEC UNE DENSITÉ SUR CERTAINS PÔLES

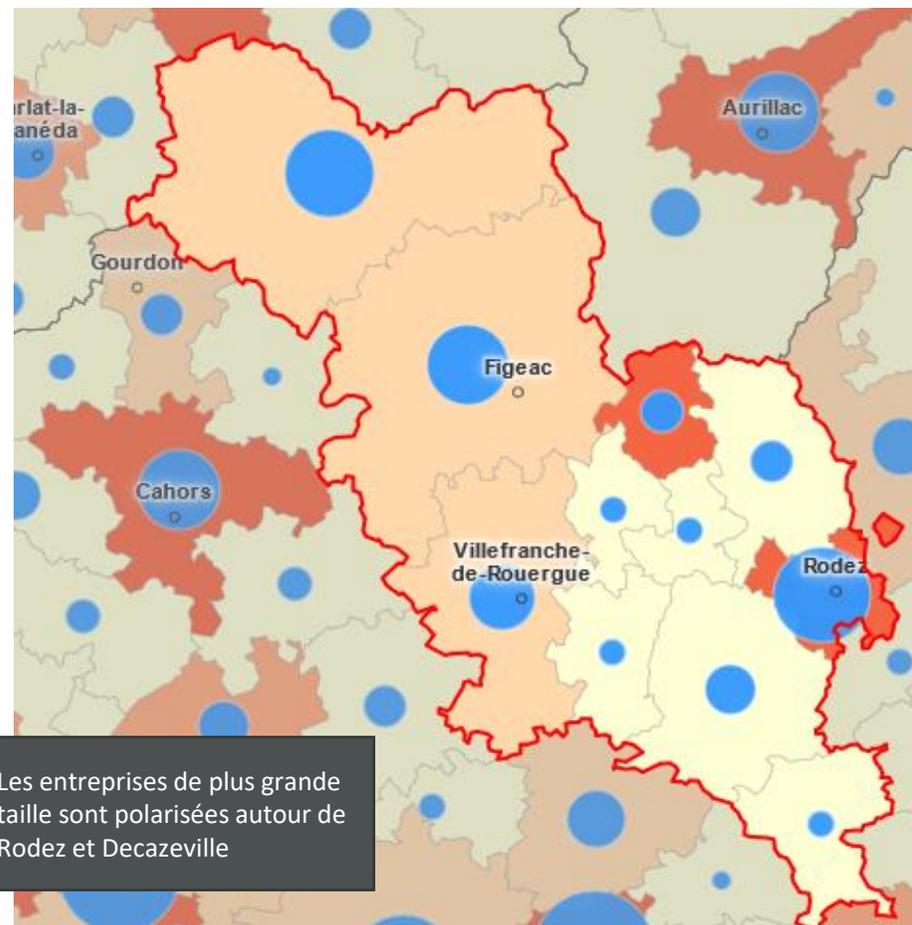
- **16 553 entreprises** du territoire sont réparties sur les zones du territoire,
- La CC Causses et Vallée de la Dordogne et la zone Figeac-Decazeville accueillent **43% des entreprises** du territoire
- Les entreprises sont également **plus employeuses au Nord** du territoire, et dans les EPCI comme **la CC Decazeville Communauté** et **la CA Rodez Agglomération**
- En effet, la structure des entreprises par taille est équivalente à celle de la Région avec une part de grandes entreprises plus importantes sur la zone de Rodez, et des entreprises individuelles mieux représentées sur la zone de Villefranche

Nombre d'entreprises par taille fin 2016 (Source : Insee, REE)

	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Territoire d'étude	71,1%	23,9%	4,2%	0,9%
Zone de Saint-Céré	71,7%	24,3%	3,5%	0,6%
Zone de Figeac-Decazeville	72,8%	22,7%	3,6%	0,8%
Zone de Villefranche	75,6%	21,1%	2,9%	0,4%
Zone de Rodez	67,3%	25,9%	5,5%	1,2%
Région Occitanie	69,9%	25,0%	4,2%	0,9%

1 Nombre d'entreprises par secteurs d'activité - Ensemble, 2019 (entreprises)

2 Part d'établissements par classe d'effectifs salariés - 10 à 49 salariés, 2016



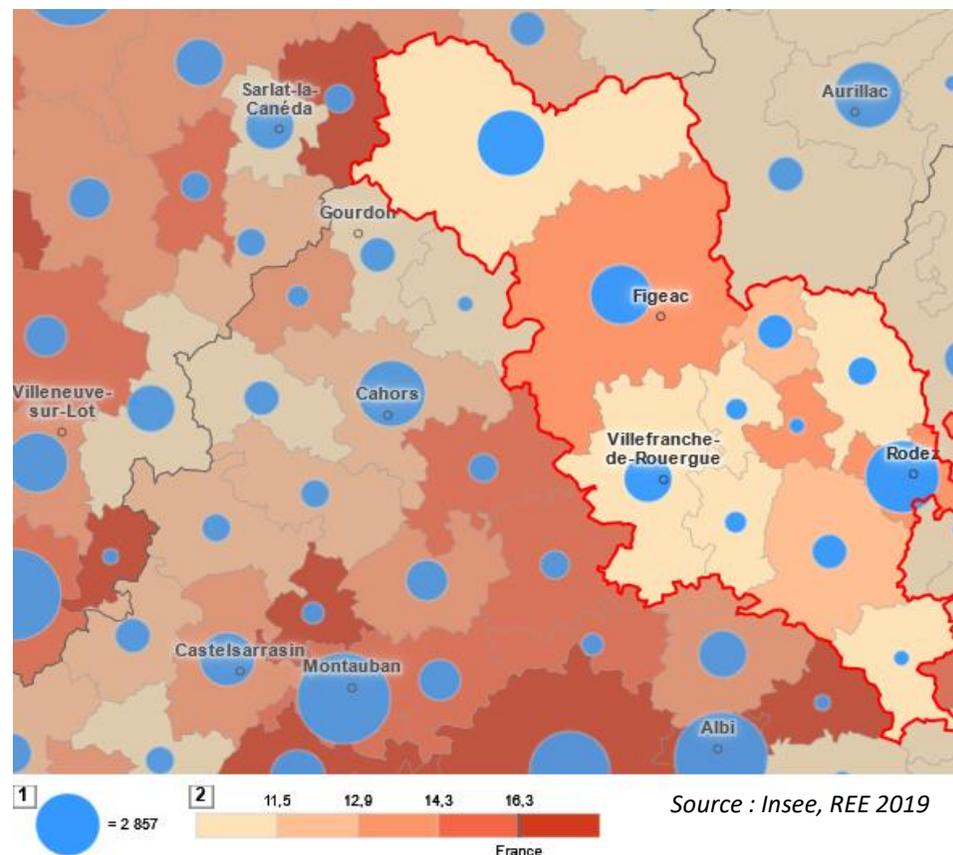
Les entreprises de plus grande taille sont polarisées autour de Rodez et Decazeville

UNE DYNAMIQUE ENTREPRENEURIALE PLUS FAIBLE QUE SUR LES TERRITOIRES VOISINS

- Les zones de Figeac et de Rodez sont celles qui enregistrent **un taux de création d'entreprises plus important** en 2019 (jusqu'à 14% de création d'entreprises pour la CA de Rodez Agglomération et 13,1% pour la zone Figeac-Decazeville),
- Cette dynamique entrepreneuriale est plus importante que les EPCI voisines à l'est du territoire, mais est plus faible que les territoires du Nord (vers Périgueux) et du Sud (vers Toulouse).

→ Les enjeux liés à la création d'entreprise sont doubles pour le territoire : redynamiser son tissu économique et accompagner la création d'emploi –dont des emplois « individuels ».

- 1 Nombre d'entreprises par secteurs d'activité - Ensemble, 2019
- 2 Taux de création d'entreprises, 2019 (%)



UN TISSU ÉCONOMIQUE QUI SE CONTRACTE DEPUIS 2015

	Etablissements en 2019			Evolution du nombre d'établissements (2015/2019)	
	Territoire d'étude		Région	Territoire d'étude	Région
	Nombre	Part	Part		
C1 Industries agro-alimentaires	290	4,2%	2,5%	-0,3%	-0,8%
C3 Equipements élec., électro. et inf.	37	0,5%	0,4%	15,6%	-1,0%
C4 Fabrication de matériels de transport	20	0,3%	0,1%	29,0%	6,9%
C5 autres produits industriels	306	4,4%	3,4%	-5,8%	-2,1%
DE Industries extractives, énergie, eau	82	1,2%	0,9%	3,8%	1,7%
FZ Construction	899	13,0%	12,8%	-2,9%	5,7%
GZ Commerce	1 771	25,5%	22,8%	-1,7%	1,1%
HZ Transports	205	3,0%	3,0%	-5,1%	1,5%
IZ Hébergement et restauration	690	9,9%	10,3%	1,9%	7,2%
JZ Information et communication	85	1,2%	2,2%	-4,5%	17,1%
KZ Activités financières et d'assurance	298	4,3%	4,7%	3,1%	2,7%
LZ Activités immobilières	116	1,7%	2,8%	-17,7%	1,6%
MN Activités sc. et tech.; services admin	821	11,8%	14,6%	3,0%	5,8%
OQ Admin. pub., santé hum. et action soc.	624	9,0%	9,0%	-3,4%	-0,9%
RU autres activités de services	694	10,0%	10,4%	-9,3%	-5,6%
TOTAL	6938	100,0%	100%	-2,2%	2,3%

Source : Acooss, URSAFF, 2020

- Avant la crise sanitaire, les entreprises employeuses du territoire, au nombre de **6 938**, représentaient 4,2% des entreprises de la Région.
- Le tissu économique local est concentré dans les secteurs du **commerce** (qui comprend 25% des établissements), de la **construction** et des **activités scientifiques et techniques**.
- Les entreprises **du secteur industriel représentent 10,6% des entreprises** du territoire, alors que cette part est de 7,3% au niveau régional.
- **Depuis 2015, le nombre d'entreprises global a baissé de 2,2%**, alors qu'il a augmenté à l'échelle de la Région.
- En effet, hormis pour le secteur des activités scientifiques et techniques, les secteurs très représentés sur le territoire ont vu leur nombre de structures diminuer en 4 ans.
- Pour le secteur agricole, les exploitations sont au nombre de 6 589 sur le territoire.

→ Une tendance à la diminution du nombre d'entreprises et à la « concentration » des emplois qui, eux, augmentent sur la période.

UN TERRITOIRE QUI CONCENTRE DE NOMBREUX EMPLOIS

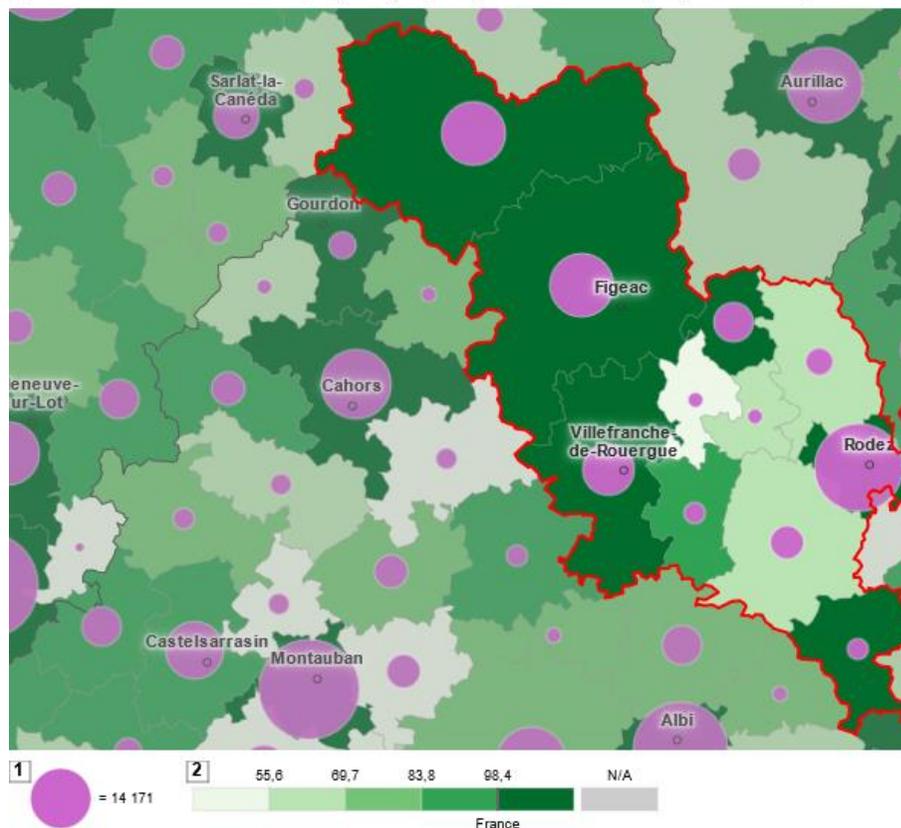
- En 2017, 45% des **100 499 emplois du territoire** sont localisés sur la zone de Rodez et le quart des emplois du territoire sont sur la zone Figeac-Decazeville
- **L'indice de concentration de l'emploi est plus élevé** sur le territoire qu'au niveau de la Région : sur 100 actifs, on compte 104,8 emplois sur le territoire. Cet indicateur signifie que un certain nombre d'actifs travaillant sur le territoire viennent de l'extérieur.
 - L'indice de concentration de l'emploi est élevé sur l'ensemble des EPCI du Nord du territoire, ainsi que sur Rodez Agglomération et le Réquistanais.

Localisation des emplois des actifs (Source : Insee, RP 2017)

	Nombre d'emplois dans la zone	Part des emplois du territoire	Indice de concentration de l'emploi
Territoire d'étude	100 499	/	104,8
Zone de Saint-Céré	17 602	18%	101,7
Zone de Figeac-Decazeville	24 093	24%	104,1
Zone de Villefranche	13 915	14%	94,2
Zone de Rodez	44 888	45%	110,4
Région Occitanie	2 210 209	/	98,5

1 Nombre d'emplois au lieu de travail, 2017 (emplois) - Source : Insee, RP 1975-2017

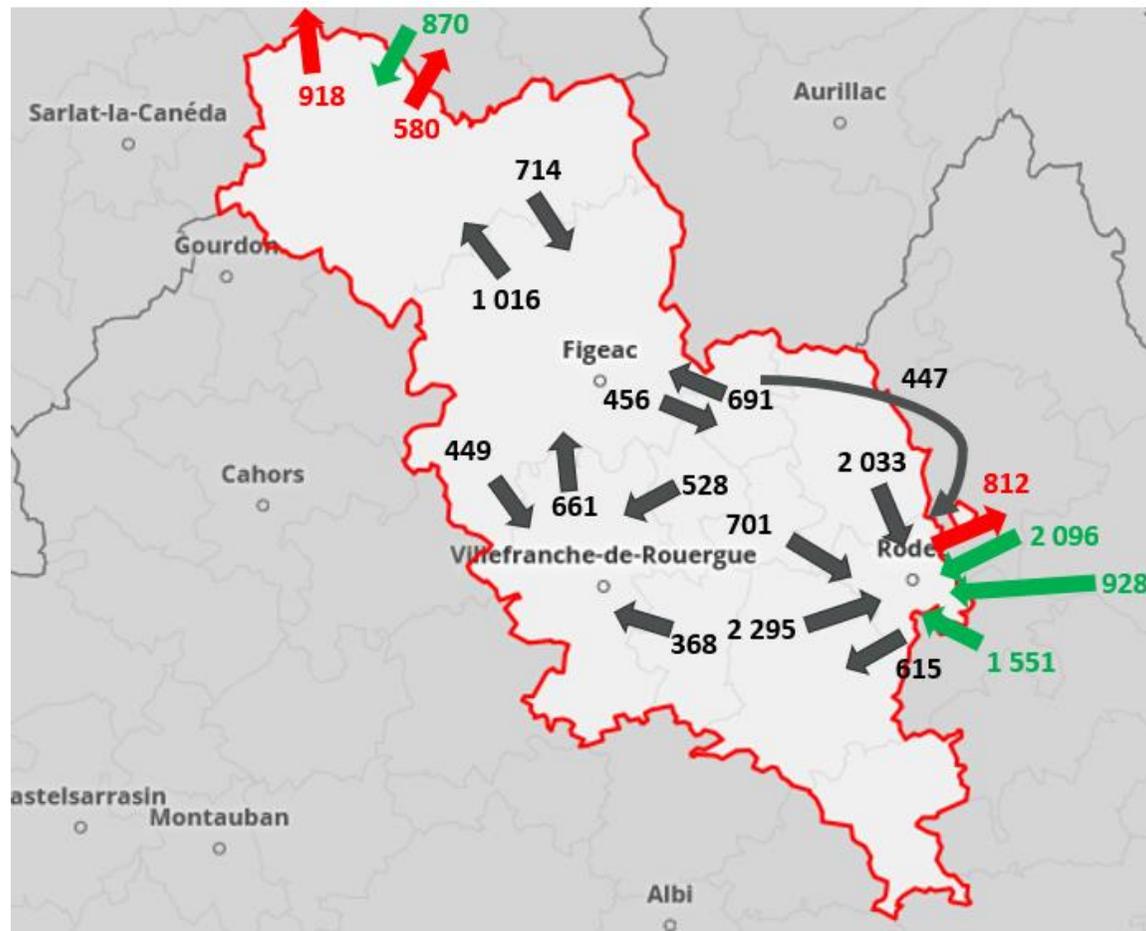
2 Indice de concentration de l'emploi, 2017 (emplois pour 100 actifs occupés) - Source : Insee, RP 1975-2017



→ Cet indice de concentration de l'emploi positif invite le territoire à s'interroger sur les outils d'attractivité d'actifs et de compétences extérieurs au territoire.

UNE FORTE INTERCONNEXION DES EPCI SUR LE TERRITOIRE

Les flux domicile-lieu de travail, 2017



Source : Insee, recensement de la population 2017

- De nombreux mouvements quotidiens sont recensés sur le territoire : au total, plus de **23 000 actifs** quittent leur intercommunalité de résidence pour se rendre à leur travail.*
- Parmi eux, **7 132 actifs proviennent d'un EPCI extérieur** au territoire :
 - 2 096 de la CC Comtal Lot et Truyère vers Rodez
 - 1 551 de la CC du Pays de Salaras vers Rodez
- Et **3 049 actifs quittent le territoire** pour travailler en dehors, principalement vers la CC du Bassin de Brive, la CC Comtal Lot et Truyère ainsi que vers la CC Midi Corrèzien
- La majeure partie des flux quotidiens reste toutefois **interne au territoire**, notamment :
 - Entre la CA de Rodez Agglomération et les EPCI voisines, qui sont essentiellement tournées vers l'agglomération de Rodez
 - Entre la CC Causses et Vallée de la Dordogne et la CC Grand Figeac
- La CC du Réquistanais semble plus isolée du reste du territoire

*Note méthodologique : L'INSEE ne recense pas les flux en deçà de 200 actifs. Sur la carte n'apparaissent que les flux supérieurs à 360 actifs

→ Une densité d'échanges quotidiens qui justifie la cohérence territoriale du périmètre de l'étude avec une aire d'attraction un peu plus large autour de Rodez.

UNE CROISSANCE STRUCTURELLE DES EMPLOIS, PRINCIPALEMENT SUR LE SECTEUR DES ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

	Salariés en 2019			Evolution du nombre de salariés (2015/2019)		
	Territoire d'étude Nombre	Région Part	Région Part	Territoire d'étude En %	Région en VA	Région
C1 Industries agro-alimentaires	4 999	8,4%	2,7%	3,7%	179	5,7%
C3 Equipements élec., électro. et inf.	847	1,4%	1,6%	-0,9%	-8	3,3%
C4 Fabrication de matériels de transport	3 068	5,2%	3,4%	-4,4%	-141	13,2%
C5 autres produits industriels	6 245	10,5%	5,5%	-1,9%	-122	1,3%
DE Industries extractives, énergie, eau	686	1,2%	1,9%	-9,1%	-69	1,4%
FZ Construction	5 294	8,9%	8,5%	4,7%	237	8,6%
GZ Commerce	10 495	17,7%	17,9%	1,4%	145	5,6%
HZ Transports	3 494	5,9%	6,9%	3,7%	126	6,7%
IZ Hébergement et restauration	2 614	4,4%	5,8%	6,7%	165	14,1%
JZ Information et communication	1 012	1,7%	3,9%	13,1%	117	20,0%
KZ Activités financières et d'assurance	1 316	2,2%	2,9%	-2,2%	-30	1,2%
LZ Activités immobilières	366	0,6%	1,3%	-11,6%	-48	0,9%
MN Activités sc. et tech.; services admin	7 900	13,3%	17,9%	11,8%	835	17,0%
OQ Admin. pub., santé hum. et action soc.	9 019	15,2%	15,4%	1,4%	127	4,1%
RU autres activités de services	2 073	3,5%	4,5%	-11,8%	-278	0,2%
TOTAL	59 428	100,0%	100,0%	2,1%	1 235	7,9%
			0,0%			

Source : Acoff, URSAFF, 2020

→ 1 235 emplois créés entre 2015 et 2019 qui montre une croissance structurelle des emplois du territoire – à remettre en perspective au regard des effets présumés de la crise Covid.

- Avant la crise sanitaire, les emplois (privés, hors agriculture) représentent **4,1% des emplois de la Région**.
- Bien que de façon moins marquée qu'au niveau régional, le nombre d'emplois **augmente** depuis 4 ans.
- **L'industrie concentre 26,7%** des emplois du territoire (13,2% pour la Région), bien que ce volume soit en baisse depuis 2015.
- Ensuite, le commerce mais aussi l'administration publique, la santé humaine et action sociale ainsi que les activités scientifiques et techniques et les services administratifs sont les secteurs les plus employeurs du territoire.
- Sur les 4 dernières années, les secteurs qui ont créé le plus d'emplois sont les activités scientifiques et techniques et services admin et la construction
- Le secteur agricole emploie 5 307 personnes, soit 4 712 ETP, principalement dans le secteur tertiaire

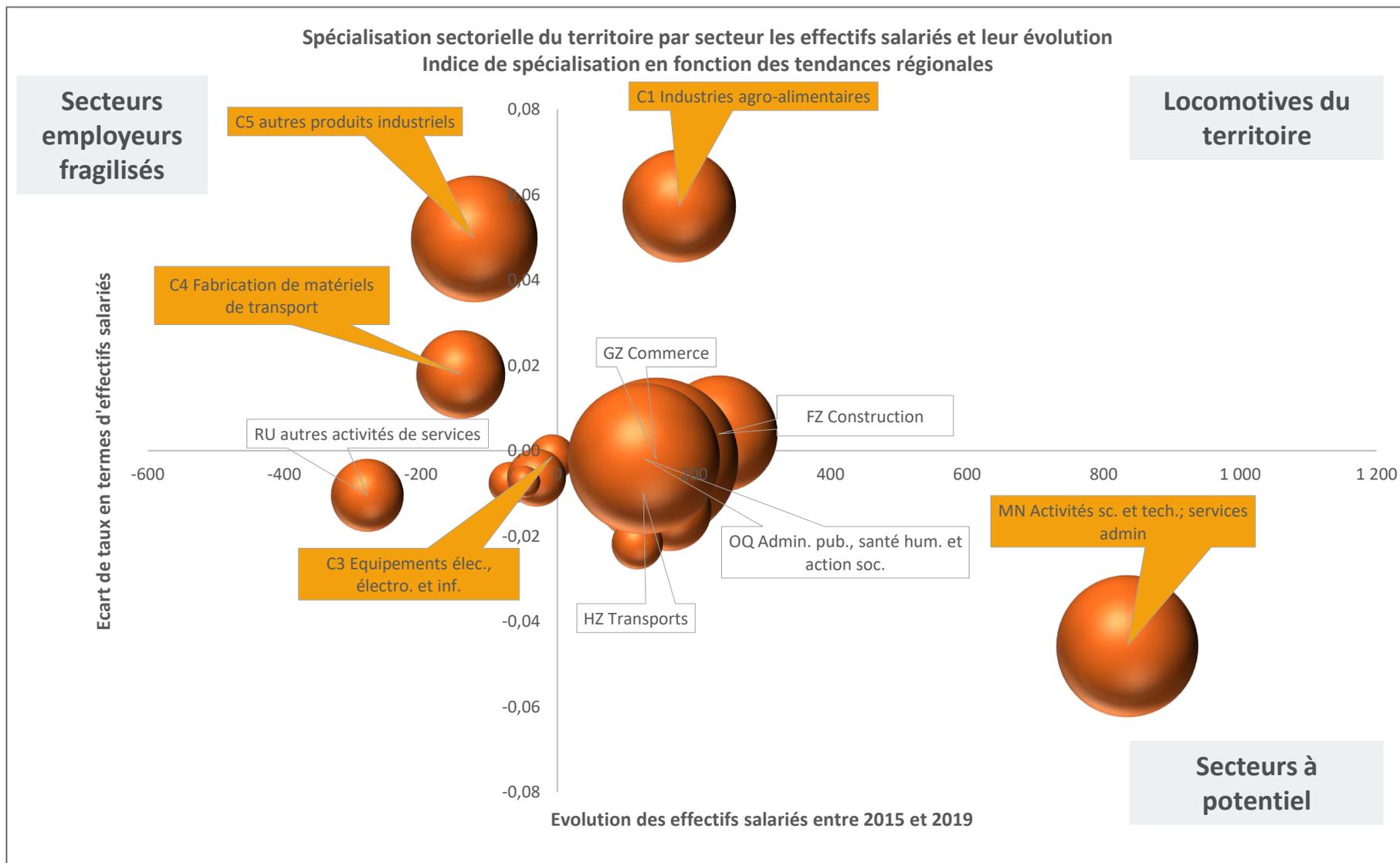
ZOOM – LES EMPLOIS INDUSTRIELS ET LES EMPLOIS DES ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

Secteur Industrie	Effectifs 2019	Evolution 2015-2019 (en VA)
08 autres industries extractives	128	-4
10 Industries alimentaires	4980	181
11 Fabrication de boissons	19	-2
13 Fabrication de textiles	11	-9
14 Industrie de l'habillement	32	6
15 Industrie du cuir et de la chaussure	49	6
16 Travail du bois et fabrication d'articles en bois	463	25
18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements	96	-17
20 Industrie chimique	102	7
22 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	651	-103
23 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	150	-4
24 Métallurgie	836	-11
25 Fabrication de prod. métal sauf machines et équip.	3298	-36
26 Fabrication de produits info., électro. et optiques	49	6
27 Fabrication d'équipements électriques	69	-9
28 Fabrication de machines et équipements n.c.a.	729	-5
29 Industrie automobile	1630	-223
30 Fabrication d'autres matériels de transport	1438	82
31 Fabrication de meubles	181	16
32 autres industries manufacturières	113	-17
33 Réparation et installation de machines et d'équipements	263	15
35 Production et distrib d'élec., de gaz (...)	351	-31
36 Captage, traitement et distribution d'eau	88	-15
37 Collecte et traitement des eaux usées	18	2
38 Collecte, traitement et élimination des déchets	101	-3

Secteur Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	Effectifs 2019	Evolution 2015-2019 (en VA)
69 Activités juridiques et comptables	1060	34
70 Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	561	-20
71 Activités d'architecture et d'ingénierie	995	88
72 Recherche-développement scientifique	372	11
73 Publicité et études de marché	221	-3
74 autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	58	8
75 Activités vétérinaires	160	24
77 Activités de location et location-bail	208	37
78 Activités liées à l'emploi	2606	393
79 Activités des agences de voyage, voyagistes	416	123
80 Enquêtes et sécurité	106	-1
81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement	942	155
82 Activités admin. et activités de soutien aux entreprises	195	-14

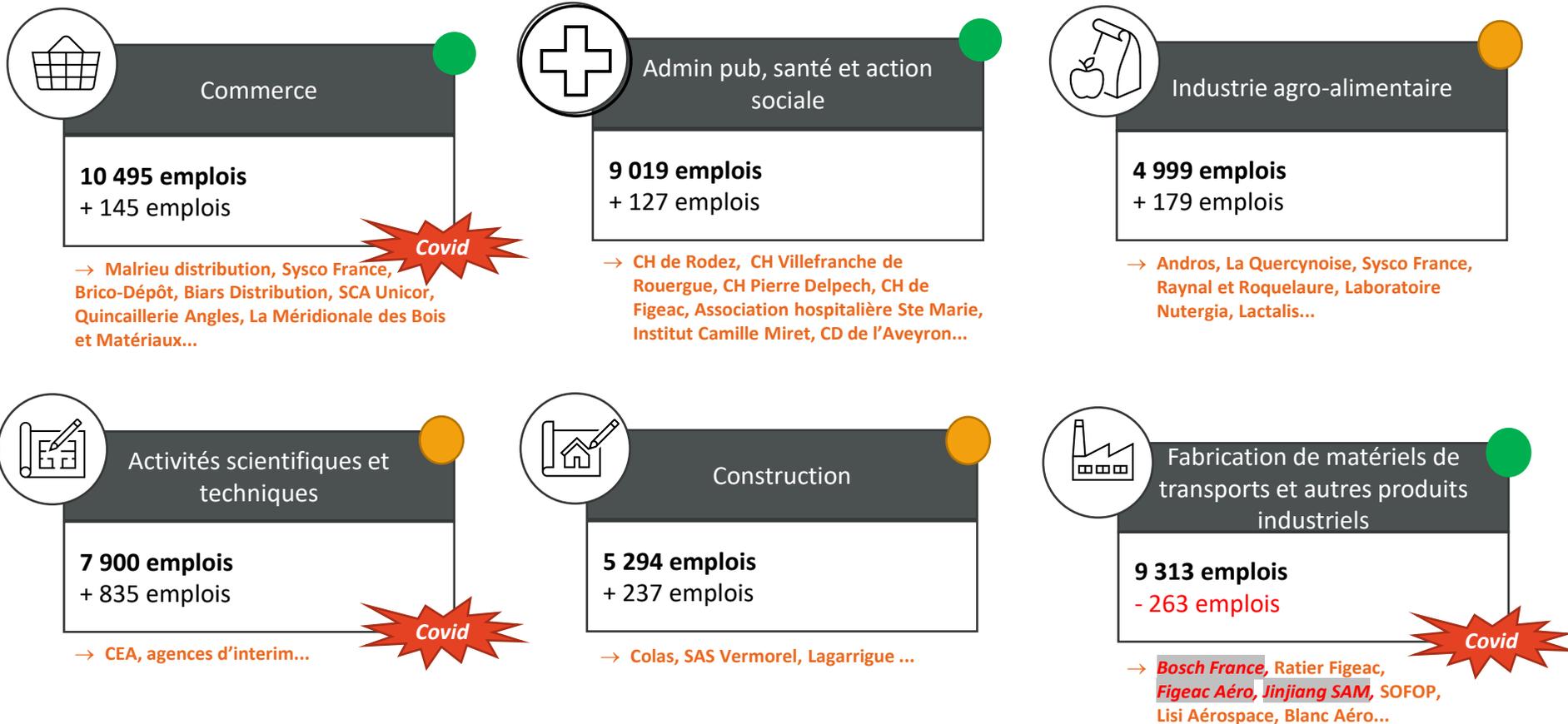
- Dans l'industrie, les principaux secteurs représentés sont : les industries alimentaires, la fabrication de produits métalliques, l'industrie automobile et la fabrication d'autres matériels de transport.
- Dans les activités scientifiques et techniques, on retrouve une forte part des activités liées à l'emploi qui comprennent l'intérim, ainsi que les activités juridiques et comptables, les activités d'architecture/ingénierie et les services relatifs aux bâtiments (nettoyage principalement)

UNE SPÉCIALISATION DU TERRITOIRE FORTE DANS L'INDUSTRIE



LES SECTEURS STRUCTURANTS DU TERRITOIRE

- Au regard du nombre d'emplois et de la dynamique d'emploi, les secteurs qui se distinguent sur le territoire sont :



Principaux secteurs employeurs du territoire

Secteurs où l'emploi était en croissance

Secteurs impactés par le Covid

→ Principaux employeurs identifiés
→ **Employeurs fragilisés**

UNE DEMANDE D'EMPLOI PLUTÔT QUALIFIÉE ET DE MOINS LONGUE DURÉE

Typologies des demandeurs d'emploi en catégories ABC (Source : Pôle Emploi, décembre 2020)

	Territoire d'étude		Région Occitanie
	Décembre 2020	Part dans l'ensemble	Part dans la demande d'emploi
Demandeurs d'emploi cat. ABC	17 779		
<i>dont demandeurs d'emploi cat A.</i>	10 727	60%	65%
Homme	8 332	47%	48%
Femme	9 447	53%	52%
Moins de 25 ans	2 462	14%	13%
50 ans ou plus	4 997	28%	27%
Inscrits < 1 an	9 286	52%	50%
DELD	8 493	48%	50%
Inscrits > 2 ans	4 664	26%	29%
> BAC	5 349	30%	31%
BAC	4 546	26%	24%
CAP BEP	6 027	34%	31%
Pas ou peu formés	1 847	10%	13%
RSA	2 391	13%	16%
Obligation d'emploi	2 022	11%	9%
Issus de Quartier Politique de la Ville	519	3%	10%

- Le nombre de demandeurs d'emploi sur le territoire représente **3% de la demande d'emploi régionale.**
- Par rapport aux taux régionaux, on remarque que la demande d'emploi locale se caractérise par :
 - Une part de femmes légèrement plus importante
 - Une plus forte représentation des extrémités de la pyramide des âges
 - Une demande d'emploi moins longue durée qu'au niveau régional
 - Une part plus importante de demandeurs d'emploi de niveau de qualification intermédiaires
 - Moins de bénéficiaires du RSA

→ Des profils de demandeurs d'emplois similaires à l'échelle régionale, mais qui semblent plutôt « moins éloignés de l'emploi » qu'en Occitanie.

ZOOM – UNE CONCENTRATION DE LA DEMANDE D'EMPLOI DANS LES SAP, LE COMMERCE ET LES SUPPORTS À L'ENTREPRISE

Typologie des demandeurs d'emploi en catégories ABC par domaine professionnel (Source : Pôle Emploi, décembre 2020)

	Territoire d'étude		Région Occitanie
	Décembre 2020	Part dans l'ensemble	Part de la demande d'emploi
A - Agriculture Et Pêche, Espaces Naturels	980	6%	6%
B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	152	1%	1%
C - Banque, assurance, immobilier	146	1%	1%
D - Commerce, vente et grande distribution	2 321	13%	14%
E - Communication, média et multimédia	260	1%	2%
F - Construction, bâtiment et travaux publics	1 000	6%	8%
G - Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation	1 914	11%	11%
H - Industrie	1 488	8%	5%
I - Installation et maintenance	674	4%	4%
J - Santé	789	4%	4%
K - Services à la personne et à la collectivité	3 992	23%	20%
L - Spectacle	312	2%	3%
M - Support à l'entreprise	1 874	11%	12%
N - Transport et logistique	1 569	9%	9%
Z - Indéterminé	261	1%	1%

Les domaines professionnels qui recensent le plus de demandeurs d'emploi inscrits chez Pôle Emploi à fin décembre 2020 sont particulièrement :

- Les **services à la personnes** et à la collectivité (23% des DE), et spécifiquement sur la zone de Villefranche (25% de la DE locale)
- Le **commerce** (13% des DE)
- Les **supports à l'entreprises** (11% des DE)
- Ainsi que **l'hôtellerie-restauration** (11% des DE et 15% sur la CC Causses et Vallée de la Dordogne), mais de la même façon que sur le territoire régional.

→ Sur certains secteurs comme les SAP, une offre et une demande d'emploi élevées, mais qui ne semblent pas se rencontrer



LES ENJEUX CONJONCTURELS POST-COVID

UNE CHUTE GLOBALE DES OFFRES D'EMPLOIS EN 2020, MAIS TOUS LES NIVEAUX DE QUALIFICATIONS NE SONT PAS CONCERNÉS

Niveaux de qualification des offres d'emplois (Source : Pôle Emploi, décembre 2020)

	Territoire d'étude				Région Occitanie	
	2020 en VA	2020 en %	Evolution annuelle en VA	Evolution annuelle en %	2020 en %	Evolution annuelle
Total des offres d'emploi	9845		-2602	-21%		-27%
Cadres	251	3%	-8	-3%	3%	-25%
AMT	328	3%	-1	0%	4%	-30%
Techniciens	701	7%	-258	-27%	7%	-31%
Employé qualifié	3809	39%	-522	-12%	38%	-28%
Employé non qualifié	2073	21%	-920	-31%	23%	-25%
Ouvrier qualifié	1610	16%	-714	-31%	14%	-26%
Ouvrier spécialisé	535	5%	40	8%	6%	-27%
Manœuvre	519	5%	-195	-27%	5%	-29%

→ Malgré la crise sanitaire, des besoins qui restent présents sur les métiers techniques.

- Le marché de l'emploi du territoire a **perdu plus du cinquième de son nombre d'offres en 2020**. Bien que conséquente, cette part est légèrement inférieure à la diminution du nombre d'offres d'emploi de la Région
- Cette baisse du nombre d'offres est particulièrement forte concernant les emplois **d'employé non qualifié et d'ouvriers qualifiés** (respectivement 919 et 714 offres d'emploi en moins sur l'année 2020)
- Les postes **d'AMT et d'ouvriers spécialisés** font toujours autant l'objet d'offres d'emplois, voire plus qu'en 2019 pour les ouvriers spécialisés, alors qu'ils ont également fortement diminué au niveau de la Région.
- Sur 9 845 offres recensées en 2020 sur le territoire, 39% ont concerné une recherche d'employés qualifiés.

ZOOM - UNE BAISSÉ DES OFFRES EN PARTICULIER POUR L'INDUSTRIE ET L'HÔTELLERIE-RESTAURATION

Les offres d'emploi par domaine professionnel (Source : Pôle Emploi, décembre 2020)

	Territoire d'étude				Région Occitanie	
	2020 en VA	2020 en %	Evolution annuelle en VA	Evolution annuelle en %	2020 en %	Evolution annuelle
A - Agriculture Et Pêche, Espaces Naturels	306	3%	-24	-7%	4%	-12%
B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	3	0%	0	0%	0%	-29%
C - Banque, assurance, immobilier	69	1%	5	8%	1%	-24%
D - Commerce, vente et grande distribution	1057	11%	-354	-25%	14%	-34%
E - Communication, média et multimédia	13	0%	0	0%	1%	-32%
F - Construction, bâtiment et travaux publics	1113	11%	-308	-22%	12%	-27%
G - Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation	1233	13%	-461	-27%	12%	-37%
H - Industrie	1187	12%	-572	-33%	7%	-38%
I - Installation et maintenance	537	5%	-161	-23%	7%	-24%
J - Santé	1056	11%	79	8%	7%	5%
K - Services à la personne et à la collectivité	1524	16%	4	0%	18%	-17%
L - Spectacle	5	0%	0	0%	0%	-43%
M - Support à l'entreprise	725	7%	-182	-20%	9%	-30%
N - Transport et logistique	965	10%	-413	-30%	9%	-33%

→ Une baisse globale des offres d'emploi, mais des secteurs qui continuent de recruter.

- En 2020, les domaines professionnels qui ont recueilli le plus d'offres d'emploi sont les services à la personne et à la collectivité, et l'hôtellerie-restauration, bien qu'on observe une baisse globale pour ce secteur.
- Avec 1 187 offres d'emploi sur l'année, l'industrie reste également active sur le marché de l'emploi bien que le nombre d'offres aie fortement diminué sur l'année 2020 (-33%), à relativiser toutefois au regard de la baisse régionale (-38%)
- Le nombre d'offres d'emploi a également fortement diminué pour le transport-logistique, l'hôtellerie restauration et le commerce. Quelques secteurs enregistrent des hausses : la banque et la santé.

DES DIFFICULTÉS À RECRUTER A DIVERS NIVEAUX DE QUALIFICATION

	Les 10 métiers les plus recherchés	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	640	55%	87,5%
Agriculteurs salariés	470	43%	57,4%
Aides-soignants	460	78%	26,1%
Employés de libre service	450	47%	62,2%
Cuisiniers	360	44%	80,5%
Employés de l'hôtellerie	350	54%	82,8%
Aides et apprentis de cuisine	330	61%	66,7%
Ouvriers NQ des industries agro-alimentaires	320	31%	71,9%
Agents d'entretien de locaux	300	80%	36,7%
Artistes (musique, danse, spectacles)	300	0%	6,7%
TOTAL	3 980		

- Les 10 métiers les plus recherchés du territoire représentent **36% des projets de recrutement des entreprises**, alors qu'ils n'en représentaient que 18% en 2020.
- L'enquête BMO de 2021 recense de forts besoins des entreprises sur **les métiers de l'hôtellerie-restauration**, mais de manière **saisonnière**.
- Enfin, les métiers **des services à la personne et de la santé** font aussi partie des métiers les plus recherchés (l'aide à domicile compte 280 projets de recrutement)

Source : Enquête Besoins en main-d'œuvre 2021, Pôle Emploi, sur les bassins d'emploi de Decazeville Villefranche, Rodez, Figeac, Souillac

- Parmi les métiers recherchés et qui sont estimés comme **très difficiles à recruter par les entreprises** (100% de difficultés à l'enquête BMO), on retrouve les métiers :
 - **Principalement du BTP** : les couvreurs (120 projets de recrutement), les ouvriers qualifiés des TP (80 projets de recrutement), es menuisiers et ouvriers de l'agencement (50 projets de recrutement), les architectes, charpentiers, électriciens du bâtiment, ouvriers qualifiés de la peinture (30 projets de recrutement)
 - **Les autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires** : 40 projets de recrutement
 - **Du médical** : médecins (30 projets de recrutement), autres professionnels para-médicaux (20 projets de recrutement)
 - **Du commerce** : vendeurs en gros de matériel et équipements (30 projets de recrutement), vendeurs généralistes (20 projets de recrutement)
 - **Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité, ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique**

→ Les difficultés à recruter touchent essentiellement les profils qualifiés, contrairement à 2020 où les recherches concernaient divers niveaux de qualification

UNE HAUSSE DE LA DEMANDE D'EMPLOIS SUR TOUS LES TYPES DE PROFILS

Typologies des demandeurs d'emploi en catégories ABC (Source : Pôle Emploi, décembre 2020)

	Territoire d'étude			Région Occitanie
	Décembre 2020	Evolution annuelle en VA	Evolution annuelle en %	Evolution annuelle
Demandeurs d'emploi cat. ABC	17 779	1 321	8%	5%
dont demandeurs d'emploi cat A.	10 727	1 154	12%	9%
Homme	8 332	870	12%	7%
Femme	9 447	452	5%	4%
Moins de 25 ans	2 462	251	11%	8%
50 ans ou plus	4 997	219	5%	5%
Inscrits < 1 an	9 286	328	4%	0%
DELD	8 493	995	13%	11%
Inscrits > 2 ans	4 664	532	13%	10%
> BAC	5 349	638	14%	8%
BAC	4 546	359	9%	6%
CAP BEP	6 027	201	3%	2%
Pas ou peu formés	1 847	117	7%	4%
RSA	2 391	446	23%	13%
BOE	2 022	-137	-6%	-3%
QPV	519	33	7%	1%
Public PIC	9 243	477	5%	4%

- Sur l'année 2020, le nombre de demandeurs d'emploi a évolué plus fortement que pour la Région Occitanie, et plus fortement encore pour les demandeurs d'emploi de catégorie A.
- La crise sanitaire semble avoir plus particulièrement touché :
 - Les **hommes**, dont la demande d'emploi a augmenté de 12%
 - Les **jeunes** (+11%)
 - Les demandeurs d'emploi **longue durée** (+13%)
 - Les **personnes qualifiées** (+14%)
 - Les bénéficiaires du **RSA** (+23%)
- Ces évolutions sont plus importantes qu'au niveau régional

→ Les publics les plus touchés sont les mêmes que ceux observés sur la tendance régionale, mais de façon beaucoup plus marquée

L'ACTIVITÉ PARTIELLE FORTEMENT MOBILISÉE SUR LE TERRITOIRE

L'activité partielle dans le Département du Lot et dans le Département de l'Aveyron (Sources : DREETS, avril 2021)

	Etablissements indemnisés				Effectifs indemnisés				Heures indemnisées			
	Département de l'Aveyron		Département du Lot		Département de l'Aveyron		Département du Lot		Département de l'Aveyron		Département du Lot	
	Nb d'étab. indemnisés	Part des étab.	Nb d'étab. Indemnisés	Part des étab.	Effectifs indemnisés	Part des effectifs	Effectifs indemnisés	Part des effectifs	Nb d'heures indemnisées	En ETP	Nb d'heures indemnisées	En ETP
Agriculture	85	13%	91	*	194	22%	199	*	29 000	19	35 000	23
Industrie	614	69%	303	64%	8 094	59%	5 340	58%	1 827 000	1 203	1 512 000	995
Construction	783	69%	431	63%	4 735	75%	1 873	64%	684 000	450	271 000	178
Commerce	1 444	71%	833	71%	6 328	54%	3 391	57%	1 352 000	890	758 000	499
Hôtels cafés restaurants	656	84%	448	82%	2 901	100%	1 783	100%	1 812 000	1 193	1 108 000	729
Services et transports	2 012	60%	1 123	63%	11 015	45%	5 688	38%	2 191 000	1 442	1 160 000	764
Total	5 594	63%	3 229	69%	33 307	55%	18 274	52%	7 895 000	5 197	4 844 000	3 189

- Depuis mars 2020, **63% et 69% des établissements** des Départements de l'Aveyron et du Lot ont été indemnisés.
- Les **commerces et les services** sont les secteurs d'activité qui ont recensé le plus d'établissements indemnisés. Toutefois, en part du nombre total d'établissements du secteur, les hôtels et restaurants enregistrent le plus haut niveau d'activité partielle.
- Sur les deux départements concernés, l'industrie a recensé respectivement 614 et 303 établissements indemnisés et 8 094 et 5 340 salariés, soit 59% et 58% des effectifs du secteur. Cette part est plus importante que celle du commerce et des services et transports.
- A noter, en nombre d'ETP à partir du nombre d'heures indemnisées, l'industrie est le secteur qui a eu le plus recours à l'activité partielle. 1203 ETP sur le département de l'Aveyron représentent 9% des salariés du secteur en temps plein, et 995 ETP sur le Lot représente 11% des salariés du secteur en temps plein.

* Note méthodologique : les données de l'activité partielle du département du Lot ont été mises en rapport avec le nombre d'établissements et les effectifs de la base de données de l'Acoss, qui ne recense pas ces éléments pour le secteur agricole

ZOOM – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DANS LE SECTEUR DE L'INDUSTRIE

L'activité partielle dans les entreprises industrielles du Département du Lot (Sources : DREETS, avril 2021)

	Etablissements indemnisés		Effectifs indemnisés		Heures indemnisées	
	Nb d'étab. Indemnisés	Part des étab.	Effectifs indemnisés	Part des effectifs	Nb d'heures indemnisées	En ETP
Industrie agro-alimentaire	126	65%	644	7%	123 000	81
Cokéfaction, raffinage - Energie, eau, déchets	27	6%	295	3%	41 000	27
Fab.équipements élec électro info	14	3%	532	6%	89 000	59
Fabrication de matériels de transport	2	0%	1 235	14%	164 000	108
Fabrication d'autres produits industriels	134	29%	2 634	29%	1 095 000	721

- Les entreprises de **l'industrie agro-alimentaire** et celles de la **fabrication d'autres produits industriels** en activité partielle représentent ensemble plus de la moitié des entreprises industrielles du territoire et sont les plus nombreuses à avoir mobilisé l'activité partielle
- Toutefois, en effectifs, on retrouve également le secteur de la **fabrication de matériels de transports**, qui s'il compte seulement 2 entreprises, comprend 1 235 salariés qui ont bénéficié de l'activité partielle
- En nombre d'heures indemnisées, la **fabrication d'autres produits industriels** est le secteur le plus consommateur d'heures d'activité partielle effectivement indemnisées.

LA QUESTION DES RISQUES DE DESTRUCTIONS D'EMPLOI

Dans l'industrie mécanique / métallurgie et l'aéronautique

- A ce jour, 3 grands employeurs sont concernés par des PSE ou des plans de départ massifs :

Entreprises concernées	Volume d'emplois potentiellement concernés	Nature des emplois concernés	Calendrier
Figeac Aéro	220 postes		Accord signé
SAM	200 postes		Plan de reprise ?
Bosch	150 non renouvellement / an	Plan de départs volontaires	En cours

- En parallèle, sur l'année 2020, l'INSEE estime que l'Occitanie aurait perdu **4 200 salariés** dans l'aéronautique (soit une perte de -3,8% du total de ses effectifs) :
 - Ces emplois relèvent des filières **métallurgie** (-1 700 salariés) et **activités tertiaires** (-2 600 salariés)
 - Cette baisse des effectifs est plus forte dans les **PME** (-6,8% et les **ETI** (-5,1%) que dans les grandes entreprises (-2,3%)
 - Le **Lot** est le département le plus touché de la région en proportion, avec une perte de 8,7% de ses effectifs
- -> **570 demandeurs d'emploi de cat ABC dans l'aéronautique sont recensés fin 2020 par Pôle Emploi dans le Lot et 731 en Aveyron**

LA QUESTION DES RISQUES DE DESTRUCTIONS D'EMPLOI

Dans l'hôtellerie / restauration / tourisme

- Conjoncture : un secteur **qui a globalement bien tenu le choc en 2020**, grâce à un très bon été et un effet amortisseur des aides. Dans le lot, le constat a même été fait **d'un regain d'attractivité sur le marché des résidences secondaires**.

Concernant les enjeux RH

- Un territoire Lot/Aveyron qui ne mise pas sur le tourisme de masse, mais sur la qualité, pas forcément haut de gamme, mais en bon rapport qualité/prix. Ainsi, la compétence "**démarche qualité**" est essentielle, et les CDT et OT œuvrent pour faire monter en compétence les professionnels sur ce point.
- **Difficultés de recrutement** sur le secteur hôtellerie / restauration, accentuée par le contexte, mais avec des **problématiques structurelles** aussi (image métier, politique salariale, horaires décalés, exigences clientèle). De plus, le secteur connaît des difficultés pour attirer du **personnel saisonnier** (nota : la maison des saisonniers, sur le CAUVALDOR pourrait être étendue à tout le Lot)
- **Deux sujets qui montent** : le **digital** (besoin de former les professionnels dessus) et la **RSE**
- Globalement, **les professionnels du tourisme font rarement remonter des enjeux RH dans leurs principaux besoins d'accompagnement**. Ils se tournent plus facilement vers les pouvoir public pour des questions de promotion, de transmission/reprise, de mise en réseaux.

" On a bien sauvé les meubles l'an dernier, car la haute saison a été une très bonne saison, et avec les aides, on a maintenu à flot les entreprises de manière générale"

Pierre Lagache – LOT TOURISME

EVOLUTION DE L'ACTIVITÉ POST-COVID

Retour de l'enquête auprès des entreprises

- Deux phases très marquées du fait de la crise Covid :

1. Arrêt de l'économie

Un arrêt relativement brutal de l'activité au printemps 2020, qui touche la quasi-totalité des secteurs, et au cours duquel ont été mobilisés les dispositifs d'aide et de chômage partiel.

2. Reprise de l'activité

Une reprise entamée à l'été 2020 et qui se confirme sur 2021 dans la plupart des secteurs avec des entreprises qui ont su s'adapter : nouveaux produits, nouveaux canaux, diversification de la clientèle...

Dans certains secteurs, des entreprises évoquent même une année 2020/2021 « exceptionnelle » en termes de chiffre d'affaire : agroalimentaire, construction (marché des particuliers), commerce/distribution.

- Les projections à venir se font également plutôt en deux temps :

A court-terme,
l'incertitude prévaut

Du fait d'un manque de visibilité sur le calendrier à CT (évolution de la situation sanitaire, du carnet de commande ou de l'approvisionnement), les perspectives de recrutements sont plutôt frileuses en 2021.

A moyen-terme, des
projections optimistes

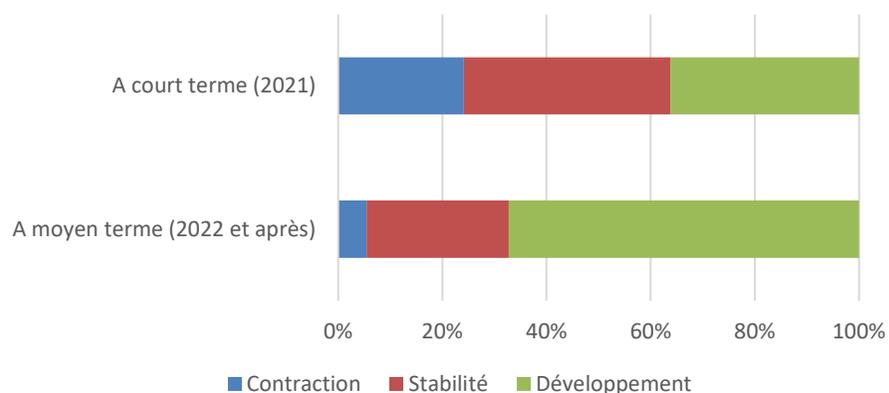
Les entreprises sont, par contre, plutôt très optimistes pour la suite, pour la poursuite de leurs projets et la reprise des recrutements à partir de 2022 sauf dans la mécanique et l'hôtellerie/restauration.

4 entreprises interrogées sont plus incertaines sur leur devenir et envisagent de recourir à de l'activité partielle de longue durée : 3 dans l'industrie mécanique/métallurgie (dans certains services) et 1 dans le transport (pour la partie transports de voyageur, l'activité transports de marchandises n'étant pas impactée).

RETOUR DES ENTREPRISES (1/2)

Projections sur l'évolution de l'activité à court et moyen-terme

Tendance d'évolution de l'activité estimée par les entreprises ayant été interrogées :



Des projections plutôt optimistes à moyen-terme, à part sur 3 secteurs d'activité ou l'incertitude demeure :

- **L'industrie mécanique**, en lien avec l'aéronautique et les donneurs d'ordre.
- **Le tourisme**, sous toutes ses composantes : hôtellerie, restauration, activités et services touristiques.
- **Le secteur agricole**, sur ce secteur l'incertitude est plutôt liée à la crainte d'un manque de repreneurs qu'à la diminution du volume d'activité.

Détail des projections par secteur à court terme :

Contraction	Développement
<ul style="list-style-type: none"> • Commerce, distribution • Construction, BTP • Industrie (mécanique, plasturgie, textile) • Tourisme, hôtellerie, restauration 	<ul style="list-style-type: none"> • Industrie (énergies, agroalimentaire, mécanique) • Agriculture • Construction • Services divers

Détail des projections par secteur à moyen-terme :

Contraction	Développement
Seulement 3 secteurs <ul style="list-style-type: none"> • Mécanique • Tourisme • Agriculture 	Tous les secteurs dont : <ul style="list-style-type: none"> • Mécanique • Energie • Industrie du bois • Commerce • Services • Transports

RETOUR DES ENTREPRISES (2/2)

Quelques citations reprises de l'enquête en direction des entreprises

« A moyen-terme le Covid ne remet pas en cause la stratégie de développement du groupe » *Transports/Logistique*

« L'année 2020 a été très bonne, voire exceptionnelle, le carnet de commande était plein et beaucoup de particuliers ont engagé des travaux de rénovation ou d'aménagement qu'ils avaient en projet. En 2021, la dynamique se poursuit mais on envisage plutôt un ralentissement sur 2022 » *BTP*

« C'est un cap très difficile à passer car c'est une jeune entreprise qui doit passer le cap des 3 ans mais je suis confiant dans l'avenir car on observe à l'heure actuelle une reprise d'activité » *Services*

« Le secteur touristique en Aveyron a chuté de 18%, on pensait que ça allait être plus. Cette période a permis aux français de découvrir le département et de les fidéliser. Est-ce que ça ne pourrait pas à terme déclencher des installations pérennes sur le territoire ? » *Tourisme*

« Si nous continuons comme ça dans l'hôtellerie/restauration, 50% des établissements vont couler et ne réouvriront pas. » *Hôtellerie/Restauration*

"Nous ne pouvons répondre qu'à 30% des sollicitations (de nos clients). L'enjeu majeur est de trouver du personnel pour continuer à développer notre activité" *Industrie (Énergie)*

LES PRINCIPALES FRAGILITÉS

- Tableau de synthèse par secteurs des opportunités et fragilités identifiées par secteur :

	Nb d'emplois	Evolution structurelle (2015-2019)	Estimation de l'impact Covid (2021)	Synthèse des projections	Commentaires
C1 Industries agro-alimentaires	4 999	179	-	PORTEUR	CA plutôt en développement
C3 Equipements élec., électro. et inf.	847	-8	++	FRAGILE	
C4 Fabrication de matériels de transport	3 068	-141	+++	FRAGILE	
C5 autres produits industriels	6 245	-122	-	FRAGILE ?	
DE Industries extractives, énergie, eau	686	-69	-		
FZ Construction	5 294	237	-	PORTEUR	Report TP sur particuliers, CA en devt
GZ Commerce	10 495	145	?	PORTEUR	Eviter destructions petits commerces
HZ Transports	3 494	126	?	A CONFORTER	Transports de personnes vs. marchandises
IZ Hébergement et restauration	2 614	165	?	A CONFORTER	Risque de perte de compétences ?
JZ Information et communication	1 012	117	-	PORTEUR	
KZ Activités financières et d'assurance	1 316	-30	-		
LZ Activités immobilières	366	-48	-		
MN Activités sc. et tech.; services admin	7 900	835	++	A CONFORTER	Interim comme variable d'ajustement
OQ Admin. pub., santé hum. et action soc.	9 019	127	-	PORTEUR	Forts besoins en santé/action sociale
RU autres activités de services	2 073	-278	?	FRAGILE	Question sur les activités de loisirs



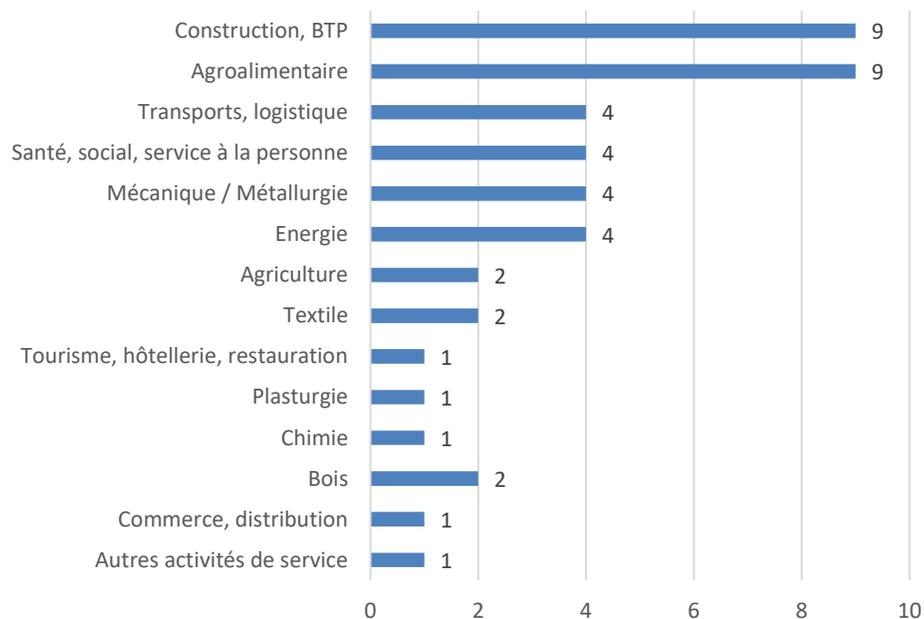
LES ENJEUX ET LES BESOINS RH EXPRIMÉS PAR LES ENTREPRISES

DES PROJETS DE RECRUTEMENT DANS TOUS LES SECTEURS

Retours issus de l'enquête qualitative auprès des entreprises

- Malgré la situation, près de **75% des entreprises interrogées prévoient des recrutements pour l'année à venir** :

**Nb d'entreprises prévoyant des recrutements en 2021
en fonction des secteurs d'activité :**



Parmi les secteurs particulièrement concernés :

- **Construction BTP**
- **Agroalimentaire**
- **Services à la personne, médico-social**
- **Transports/Logistique**
- Métallurgie
- Nouveaux systèmes énergétiques

Une grande partie de ces recrutements est jugée difficile par les entreprises interrogées (cf. tableau page suivante)

Secteur	Type de poste recherché	Difficultés évoquées
Construction	<ul style="list-style-type: none"> • Couvresseurs / Charpentiers / Monteurs • Menuisiers / Ebénistes • Maçons / Plaquistes / Coffreurs • Plombiers / Chauffagistes • Conducteurs de travaux 	<p>Estimation difficulté : ++ Métier physique, en extérieur Image négative du bâtiment Certaines formations n'existent plus (par exemple dans la maçonnerie ou dans l'ébenisterie –cf. Vosges)</p>
Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Opérateur de production • Opérateurs de découpe de viande • Boulangers/Pâtisseries • Conducteurs de lignes • Préparateur de commande, emballeurs • Techniciens de maintenance • Ingénieurs et techniciens d'encadrement 	<p>Estimation difficultés : +++ Formation non adaptées : ex. sur la découpe de viande, sur le lait (recours à l'ENIL d'Aurillac) Gros déficit de candidats, secteur non attractif</p>
Transports / Logistique	<ul style="list-style-type: none"> • Conducteurs courte et longue distance • Manutentionnaire • Préparateurs de commande • Responsable logistique • Mécaniciens –Maintenance des véhicules 	<p>Estimation difficultés : ++ (conduite) Ouverture d'un CFA à Rodez sur les métiers de la conduite et de la logistique Conditions de travail difficiles</p>
Santé / Social	<ul style="list-style-type: none"> • Infirmiers, aides soignantes • kinés, sages femmes, médecins ... • Aides à domicile 	<p>Estimation difficultés : ++++ Frein à l'entrée du fait de la qualification nécessaire Fort turnover, déficit d'attractivité</p>
Métallurgie / Mécanique	<ul style="list-style-type: none"> • Opérateur de production • Assembleur / Soudeur / Monteur • Techniciens de maintenance 	<p>Estimation difficultés : ++ Image des métiers industriels négative</p>
Nouveaux systèmes énergétiques	<ul style="list-style-type: none"> • Techniciens d'exploitation • Techniciens de maintenance • Opérateurs de contrôle 	<p>Recours à l'IUT de Rodez sur la Maintenance prévisionnelle Profils d'électro-mécaniciens difficiles à trouver</p>
Agriculture	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvriers agricoles • Chefs d'exploitation (repreneurs) 	<p>Estimation difficultés : ++ Question centrale des repreneurs</p>
Numérique	<ul style="list-style-type: none"> • Développeurs • Data analyst • Techniciens, support informatique 	<p>Estimation difficultés : ++ Recherche constante de profils Candidatures spontanées ++</p>

OUTILS ET CANAUX UTILISÉS POUR LE RECRUTEMENT

- Parmi les outils évoqués par les entreprises pour réaliser leurs recrutements :
 - **Jobboards** et **réseaux sociaux** en 1^{er} lieu
 - **Pôle Emploi** très fréquemment cité même si les candidatures ne sont pas toujours jugées pertinentes (mais des outils appréciés comme la MRS)
 - **Réseaux** personnels ou professionnels, cooptation
 - **Fédérations** (UMIH, FFB/CAPEB, UIMM, Mécanic Vallée, ...)
 - **Salons TAF**, évènements emploi/formation
 - **Aveyron Recrute**, très apprécié des entreprises interrogées
 - Un peu moins important : les **réseaux d'anciens diplômés**- par manque de structuration ?
- **L'interim et l'apprentissage (voire les stages/MRS) sont des modalités de recrutement privilégiées** car ces outils permettent de tester la personne en situation et de l'accompagner dans la formation/prise de poste.
- **Les candidatures spontanées sont également appréciées** lorsque l'entreprise a des besoins de recrutement permanents (dans le BTP, le numérique, les SAP...)
- **Quelques agences de recrutement sont parfois mobilisées**, plutôt pour des profils spécifiques et difficiles à trouver comme les commerciaux ou les fonctions de direction.
- **La formation interne (formelle ou informelle) est privilégiée par les entreprises** pour accompagner la personne sur ses outils spécifiques (« il faut 3 ans de formation pour que le salarié devienne complètement autonome sur son poste ») et pour gérer les promotions et montées en compétences internes même si cette dernière n'est pas simple.

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT IMPORTANTES

- **85%** des entreprises interrogées disent rencontrer des difficultés de recrutement, dans tous les secteurs :

Principales difficultés évoquées :

- **Vivier de compétences limité**
 - Chômage peu élevé sur le département
 - Représentations genrées des métiers qui limite, de fait, le vivier
 - Manque d'intérêt ou de motivation des candidats pour certains secteurs / postes proposés – conditions de travail difficiles, horaires décalés...
 - Déficit d'attractivité du territoire, concurrence de Toulouse, Paris, Brive... Implantation des emplois en zones rurales (commodités, travail du conjoint...)
- **Freins périphériques à l'emploi :**
 - Mobilité (notamment quand il faut se déplacer sur chantier en l'absence de permis) ou frein psychologique (zone de mobilité réduite)
 - Desserte des transports en commun perfectible de certaines zones (ex. zone de Cambes mal desservie)
 - Difficultés d'hébergement en zone rurale où sont pourtant localisés de nombreux emplois
- **Formation et compétences non adaptées**
 - Inadéquation, manque de savoir-être professionnel
 - Manque de qualification lorsqu'elles sont nécessaires (ex. SAP où diplôme réglementé)
 - Sentiment d'une baisse des niveaux et des exigences de formation (dans le BTP, jury jugés « laxistes »)
 - Délais trop importants entre le besoin et le temps de qualification de la personne (environ 1 an)

LES SUJETS RH / EMPLOI PRIORITAIRES DES ENTREPRISES

- Interrogées sur leurs sujets et enjeux RH / emploi du moment, 4 sujets sont essentiellement évoqués par les entreprises :

Recrutement

- Problématique **d'attractivité** des secteurs et des métiers (touche quasi tous les secteurs interrogés)
- Travail sur la **marque employeur**, le marketing et les relations avec les écoles
- Intérêt renforcé pour le recours à **l'apprentissage**, au stage ou à la formation interne
- Des initiatives pour **lutter contre les stéréotypes de genre** dans certains métiers et élargir le vivier

Fidélisation des salariés

- Développement de la **politique RSE** de l'entreprise, avec un volet emploi/sociétal
- Evolution de **l'organisation du travail**, question de la **QVT** : management, flexibilité, planning, horaires...
- Travail autour de la transversalité, de la **polyvalence des postes** et des trajectoires professionnelles
- **Revalorisation** des salaires

Gestion des compétences

- **Anticipation des départs à la retraite** et du passage de relais / de la transmission
- Accompagner les **montées en compétences interne** (vers postes à responsabilités) et les trajectoires proTravail en lien avec les OF souhaité pour pouvoir **ajuster les référentiels de formation** aux besoins des entreprises
- Outillage pour la **gestion des compétences** (logiciel ou grilles spécifiques) et de la montée en compétences

Maintien des emplois

- Dans les secteurs fragilisés, **réorganisation des entreprises** pour pouvoir maintenir les emplois
- Réflexion sur le **déploiement de passerelles** inter-industries ou inter-sectorielles

Se pose également de façon indirecte la question de la reprise pour une partie des chefs d'entreprise du territoire qui sont proches de l'âge de la retraite (agriculture, BTP, industrie...).

SPÉCIFICITÉS OU SUJETS PROPRES À CERTAINS SECTEURS

Secteur	Sujets spécifiques
Santé / Services à la personne	<p>Manque de personnes qualifiées, détentrices d'une qualification : infirmières, aides-soignantes...</p> <p>Pyramide des âges avancées dans certains métiers de l'aide à la personne (et turnover fort chez les jeunes)</p> <p>Renouvellement des postes administratifs à prévoir sur l'hôpital</p> <p>Emergence de nouveaux métiers : ex. coordinateur de lits</p> <p><i>Evolution des pratiques RH internes : management, pénibilité, mobilité pro...</i></p>
Construction	<p>Sourcing de candidats difficile, manque d'attractivité du secteur</p> <p>Question prégnante de la mobilité pour pouvoir se rendre sur différents chantiers</p> <p>Recrutements complexes certains profils qualifiés : carreleurs, menuisiers, couvreurs, plombiers...</p> <p>Enjeu lié à la reprise pour certaines entreprises de Travaux Publics</p>
Agroalimentaire	<p>Accompagnement de l'évolution des lignes de production et de l'industrie du futur : compétences de demain, automatisation, gestion de la data ...</p>
Mécanique / Métallurgie	<p>Idem + maintien des emplois et gestion des compétences du fait de la crise</p>
Tourisme/Hôtellerie/ Restauration	<p>Risque de perte de compétences car certaines personnes se sont déjà reconverties</p> <p>Enjeu de maintien des effectifs et de poursuite des formations (mais sessions « vides »)</p>
Transports / Logistique	<p>Difficultés à recruter dans les transports et enjeux liés à la fidélisation du personnel</p> <p>Prochains départs à la retraite de conducteurs de personnes et de conducteurs routiers (<i>mise en place d'un titre pro</i>) – avec un enjeu particulier sur le transport scolaire (temps très partiel, personnes à la retraite)</p> <p>Formation du management intermédiaire, travail sur l'organisation du travail et la QVT</p>
Agriculture	<p>Enjeux forts liés à la transmission des exploitations – manque de repreneurs</p> <p>Et besoins sur les ouvriers agricoles, avec concurrence de salariés européens (ex. Portugal)</p>

En transversal, des difficultés de recrutement sur les **fonctions supports** : commerciaux, comptabilité/gestion, qualité, managers...

FOCUS SUR LE RECOURS À L'INTERIM

- Les principaux secteurs consommateurs d'interim :
 - BTP
 - Agroalimentaire
 - Industrie mécanique / Métallurgie (mobilisation stoppée pour partie du fait de la crise)
- Et, dans une moindre mesure :
 - Filière bois
 - Santé, social
 - Transports (véhicule léger et transport sanitaire)
- L'interim est principalement mobilisé pour :
 - Des tâches non qualifiées
 - Répondre à des enjeux de saisonnalité, de pics de production
 - Pallier à des difficultés de recrutement
- A ce titre, l'interim constitue un vivier de recrutement important pour certains secteurs (BTP, agroalimentaire, SAP...)

LA QUESTION DES COMPÉTENCES DE DEMAIN (1/2)

- **Les besoins en compétences prévisionnels sont plus difficiles à appréhender** pour les entreprises qui ont déjà à répondre à des besoins en compétences de très court terme.
- **Les éléments qui reviennent sur les compétences de demain sont transverses aux différents secteurs d'activité** et concernent moins le développement de nouveaux métiers que l'évolution des compétences demandées au sein des postes :

Numérisation, robotisation, digitalisation :
besoins de profils spécialisés sur le numérique (consultants, community managers, data analyst, développeurs...) et maîtrise des outils numériques / machines dans les métiers existants.

Evolution des pratiques managériales en lien avec les démarches de RSE et la QVT : adaptation des postes et des modalités de travail proposées par les entreprises (flexibilité, télétravail, autonomisation...).

Recherche prégnante de soft-skills : capacités d'adaptation, polyvalence, capacité à développer des partenariats, à dialoguer avec plusieurs services...

Enjeu de conservation des savoir-faire et de mise en avant des techniques traditionnelles (par exemple dans le BTP) – différenciation du territoire.

- **Des opportunités :** - des métiers moins pénibles -> féminisation / attractivité
- évolution des pratiques de recrutement qui permettrait de sortir du « tout technique » ?

LA QUESTION DES COMPÉTENCES DE DEMAIN (2/2)

- **65% des entreprises interrogées** estiment que ces compétences seront difficiles à trouver :
 - Manque de candidats -> renvoie aux enjeux de recrutement sur tous les métiers déjà en tension
 - Adaptation des formations, recherche de profils qualifiés (dès qu'on dépasse le bac +2)
 - Outillage et capacité de transformation des entreprises pour intégrer ces évolutions

-> des difficultés à se projeter et à anticiper

-> un enjeu d'accompagnement concomitant des entreprises et des compétences/salariés



ATTENTES VIS-À-VIS DU TERRITOIRE

UNE DYNAMIQUE PARTENARIALE ACTIVE

ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI



INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE / TRAVAIL PROTÉGÉ



ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES



FORMATION



ACCOMPAGNEMENT À LA CRÉATION D'ENTREPRISES



RH / GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS



ATTRACTIVITÉ

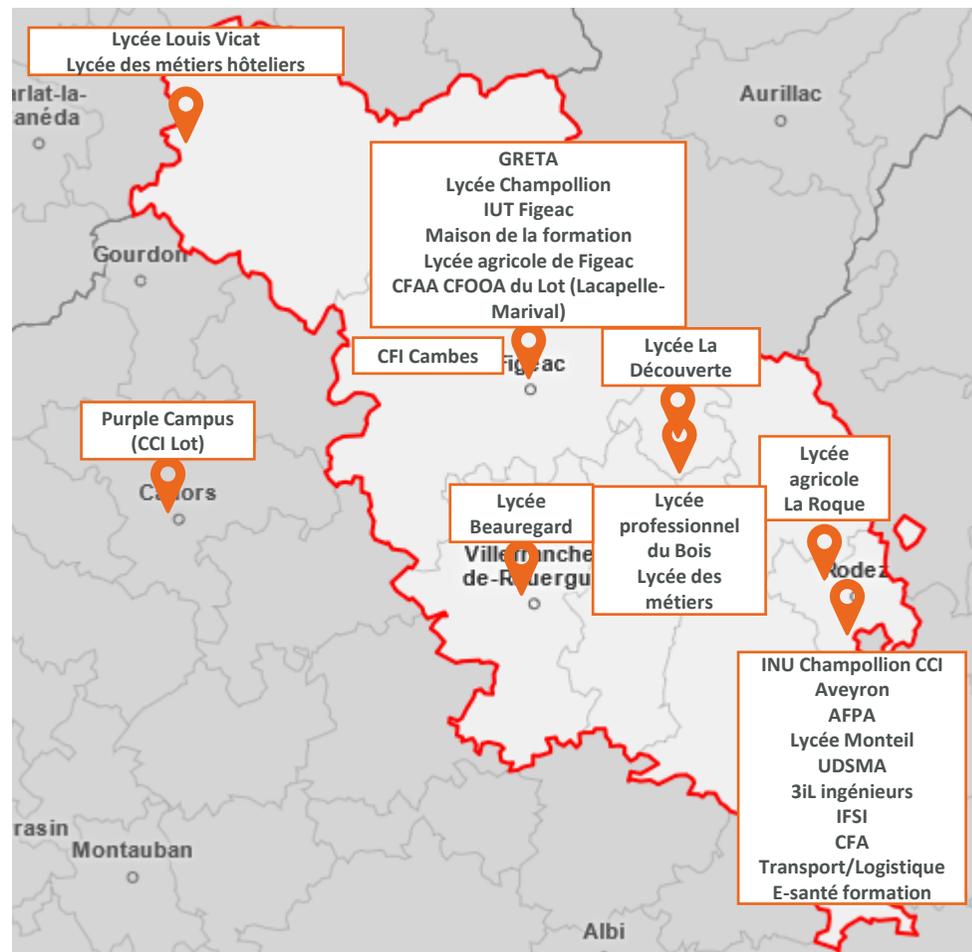


LES OPCO ET LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

→ Des partenaires nombreux mais une dynamique collective parfois freinée par les frontières administratives départementales
→ Une liste de partenaires contributeurs à qualifier pour les temps de travail de la phase 2.

UN APPAREIL DE FORMATION PLUTÔT ÉTOFFÉ

Secteur	Principaux OF identifiés	
Agriculture	<ul style="list-style-type: none"> •Lycée agricole La Roque •Lycée agricole de Figeac (La Vinadie) 	<ul style="list-style-type: none"> •Lycée Beauregard •CFAA CFPPA du Lot •CFA Agricole Gramat
Industrie	<ul style="list-style-type: none"> •CFI Cambes •Greta Midi Pyrenees Nord •CCI Aveyron •AFPA •Lycée Champollion 	<ul style="list-style-type: none"> •Lycée La Découverte •IUT Figeac •Lycée Monteil •Lycée professionnel du Bois •INU Champollion Rodez
BTP	<ul style="list-style-type: none"> •Greta Midi Pyrenees Nord •AFPA 	<ul style="list-style-type: none"> •Lycée Monteil •Lycée professionnel du Bois
Commerce	<ul style="list-style-type: none"> •Greta Midi Pyrenees Nord •CCI Aveyron •AFPA •INU Champollion Rodez 	<ul style="list-style-type: none"> •Lycée Champollion •IUT Figeac •Purple Campus (CCI Lot)
Transports	<ul style="list-style-type: none"> •Greta Midi Pyrenees Nord •Lycée Champollion 	<ul style="list-style-type: none"> •CFA Transport/Logistique Rodez
Tourisme, hôtellerie, restauration	<ul style="list-style-type: none"> •Greta Midi Pyrenees Nord •CCI Aveyron •Lycée Champollion 	<ul style="list-style-type: none"> •Purple Campus (CCI Lot) •Lycée des métiers hôteliers Quercy Périgord
Santé, social, services à la personne	<ul style="list-style-type: none"> •IFSI (infirmiers) •AFPA •Lycée La Découverte 	<ul style="list-style-type: none"> •CFAA CFPPA du Lot •Purple Campus (CCI Lot) •E-santé formation
Informatique / Numérique	<ul style="list-style-type: none"> •AFPA •3iL ingénieurs Rodez 	<ul style="list-style-type: none"> •INU Champollion Rodez



+ projet de **maison de la formation** à distance à Figeac

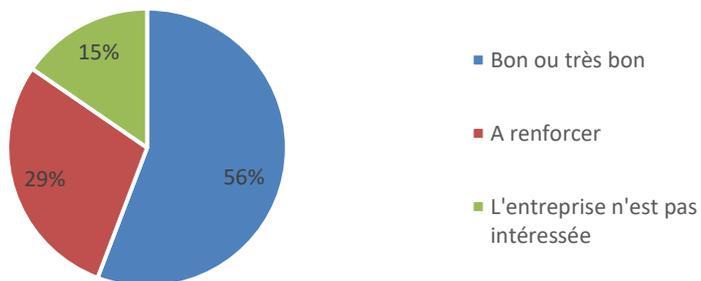
Secteur	Organismes de formation	CAP/BEP	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+5 et +	Formations manquantes	Projets /Commentaires
Agriculture	Lycée agricole La Roque	X	X	X	X		Conducteurs de ligne	
	Lycée Beauregard	X	X	X				
	Lycée agricole de Figeac	X						
	CFA CFPPA du Lot	X						
	CFA Agricole Gramat	X						
Industrie	CFI Cambes		X				Chaudronnerie Soudeurs Couturiers industriels Spécialisation agro en fromagerie	Difficultés à attirer dans certaines sessions de formation Formations non adaptées pour l'industrie agroalimentaire
	Greta Midi Pyrenees Nord	X						
	CCI Aveyron				X	X		
	AFPA							
	Lycée Champollion	X	X					
	Lycée La Découverte	X	X	X	X			
	IUT Figeac			X	X			
	Lycée Monteil	X	X					
Lycée professionnel du Bois		X	X					
BTP	INU Champollion Rodez				X	X	Formation "gros œuvre" Chefs de chantier CAP Charpente BEP Menuisier Plaquiste	Difficultés à attirer dans certaines sessions de formation Des formations manquantes : maçonnerie, ébenisterie ?
	Greta Midi Pyrenees Nord	X						
	AFPA	X						
	Lycée Monteil	X	X					
Commerce	Lycée professionnel du Bois		X	X				
	Greta Midi Pyrenees Nord			X	X			
	CCI Aveyron		X	X	X			
	AFPA		X					
	Lycée Champollion	X	X					
	Purple Campus		X	X	X			
Transports /Logistique	INU Champollion Rodez				X	X		Ouverture d'un CFA à Rodez sur les métiers de la conduite et de la logistique permet de disposer d'une offre de formation correspondant aux besoins. La question est celle de l'attractivité de ces formations
	CFA Transport/Logistique Rodez	X	X	X	X			
	Greta Midi Pyrenees Nord		X					
Tourisme, hôtellerie, restauration	Lycée Champollion		X					Des difficultés sur les inscriptions en hôtellerie/restauration depuis quelques années (renforcées par le Covid)
	Greta Midi Pyrenees Nord	X	X					
	CCI Aveyron		X	X				
	Lycée des métiers hôteliers Quercy Périgord	X	X	X	X			
	Purple Campus			X	X			
Santé, social, services à la personne	IFSI (infirmiers)			X			Apprentissage en coiffure	Double enjeu de qualification (à tous les niveaux : infirmiers, aides-soignantes, kiné, sages-femmes...) et d'attractivité des métiers (aide à la personnes) et du territoire
	AFPA	X						
	Lycée La Découverte	X						
	CFA CFPPA du Lot	X						
	E-santé formation (formation continue)							
Informatique /Numérique	Purple Campus						Licence informatique Cybersécurité	Des formations plutôt très qualifiées sur les réseaux /cybersécurité /programmation et une offre qui se développe sur l'installation de la fibre.
	GRETA	X						
	3iL ingénieurs Rodez					X		
	INU Champollion Rodez				X	X		

UN LIEN AVEC LE TERRITOIRE JUGÉ PLUTÔT BON

Par les entreprises interrogées dans l'enquête

- Plus de la moitié des entreprises interrogées estiment avoir un lien au territoire bon ou très bon :

Comment l'entreprise juge-t-elle son lien au territoire :



Lorsqu'elles ne sont pas intéressées, elles évoquent : manque de temps, pas d'intérêt, manque de réseau...

Points positifs	Points à renforcer
<ul style="list-style-type: none">• Echanges réguliers avec Pôle Emploi, outils• Aveyron Recrute, animateurs de territoire• Clubs et groupes RH• Journées de l'Industrie, Salons TAF• Partenariat avec Action Logement/Immobilier• Accompagnement de la CCI, d'AdOcc• Aides et appui régional• Sentiment d'écoute	<ul style="list-style-type: none">• Meilleure valorisation de certains secteurs comme la filière bois• Développer le réseau commercial local et régional / Développer des partenariats de travail• Fluidifier le partage d'information (sur les aides, sur les outils, sur la formation...)• Renforcer l'appui et les aides (financières) au développement• Renforcer l'identité territoriale et l'appartenance à cette identité• S'ouvrir aux stages de 3°

FOCUS SUR LES DÉMARCHES D'ATTRACTIVITÉ



Les démarches d'attractivité et leur lien à l'emploi (1/2)

L'AVEYRON RECRUTE / AVEYRON ATTRACTIVITE

Deux démarches qui développent les outils suivants

- Marque Territoriale / Outils de promotion territoriale (marketing digital, photos & vidéos, promotion de marque, évènements)
- Portail d'attractivité : mise en relation candidats (embauche, entrepreneuriat) , employeurs, territoires (EPCI)
- Site dédié Emploi (un site dédié : l'aveyron recrute et une rubrique emploi pour le portail du lot)
- Appui aux entreprises : aide mise en avant des offres, de l'entreprise
- Organisation de salons de l'emploi décentralisés (exemple l'aveyron à Paris) ou participation à des salons existants (Lot)
- Aide au recrutement (site web, méthodes de recrutement, job dating)
- Découverte, Accueil/Intégration : animation et montée en compétence d'un réseau d'agents territoriaux
- Appui à la communication à et à l'ingénierie pour les territoires mettant en place des opérations liées à l'emploi (sessions collectives, job datings, promotion métiers)
- Actions auprès de publics spécifiques : médecins (Aveyron et Lot), jeunes et touristes (Lot), repreneurs (Lot)

Des démarches qui n'en sont pas au même stade (la démarche lotoise est plus jeune). L'Aveyron dispose d'outils et de retours d'expérience qui lui permet aujourd'hui d'afficher plus de 380 recruteurs utilisateurs de sa plateforme, et d'une forte notoriété auprès des entreprises locales.

- Effectifs Aveyron recrute hors service communication (environ 10 ETP au département + réseau des EPCI et partenaires)
- Effectifs Oh my lot hors service communication (environ 2 ETP au département + réseau des EPCI et partenaires)

LES BESOINS EXPRIMÉS PAR LES ENTREPRISES

- **Manque de connaissance des métiers, mauvais ciblage des candidatures**
 - Présentations métiers aux scolaires, aux intermédiaires de l'orientation et de l'emploi et aux parents
 - Portes ouvertes
 - Actions sur la féminisation des emplois
- **Manque de visibilité des secteurs, du territoire, déficit d'attractivité**
 - Valoriser les secteurs et les savoir faire locaux
 - Action communes au lieu d'un millefeuille d'actions individuelles sans portée
 - Filières de recrutement organisées
 - Valoriser les filières de formation par apprentissage
- **Visibilité à renforcer sur les dispositifs en faveur de l'emploi (y compris sur les moyens dépensés)**
 - Lisibilité de l'offre
 - Identification de contacts clés et de portes d'entrées
- **Poursuivre les travaux sur l'attractivité du territoire**
 - Travail du conjoint
 - Développer des actions proactives sur le plan RH au niveau du territoire
 - Aspects périphériques : commodités, logements...

LES AUTRES ATTENTES

- **Développer et animer des réseaux, des partenaires** – échanges de pratiques et d'informations entre structures
- **Evolution des parcours de formation**
 - Remettre de l'excellence dans les parcours de formation, relever le niveau
 - Anticiper les compétences de demain, faire évoluer les parcours de formation
- **Travailler sur les passerelles et les reconversions / notamment issues du secteur industriel**
- **Travailler sur des postes en commun et de la mutualisation** (par exemple pour l'aide à domicile, cumuler des temps partiels pour offrir des parcours complets)



SYNTHÈSE DES ENJEUX ET SUITES DE LA DÉMARCHE

ENJEUX PRIORITAIRES QUI RESSORTENT DU DIAGNOSTIC

1. Attractivité du territoire vis-à-vis des actifs

Attirer et fidéliser les jeunes et les actifs sur le territoire, maintenir les activités et les compétences.

-> Accueil, logement, emploi du conjoint, vie étudiante...

2. Mobilisation des outils / dispositifs existants

Permettre aux entreprises de se repérer dans la diversité des outils qui existent déjà, favoriser leur utilisation.

-> Organisation du partenariat, interlocuteurs clés, vitrine...

3. Attractivité des métiers et filières

Communiquer sur les secteurs clés du territoire, travailler sur une image renouvelée, travailler sur les conditions de travail..

-> Image datée, pénibilité/robotisation, féminisation...



Des enjeux plutôt « territoire »

4. Interconnaissance des entreprises et des OF

Animer des réseaux favorisant l'émulation collective sur les secteurs clés, renforcer les liens entreprises – OF

-> Sur un ou plusieurs secteurs tests (BTP, transports...)

5. Sécurisation des parcours professionnels

Eviter les ruptures de parcours professionnel des habitants, favoriser le maintien en emploi, les reconversions...

-> Passerelles conjoncturelles (covid) ou plus structurelles



Des enjeux plutôt « entreprises »

LES SUITES A ORGANISER

- **Priorisation des enjeux et des pistes de travail**
- **Organisation des ateliers de co-construction :**
 - Ateliers de travail partenariaux (x3)
 - Task-forces entreprises (x3)
- **Modalités d'organisation du pilotage sur l'étape 2**

LES ATELIERS

1. **Attractivité du territoire vis-à-vis des actifs** : 21 juin de 14h à 16h
2. **Mobilisation des outils / dispositifs existants** : 21 juin de 16h à 18h
3. **Attractivité des métiers et filières** : 23 juin de 14h à 16h
4. **Interconnaissance des entreprises et des OF** : 25 juin de 14h à 16h
5. **Sécurisation des parcours professionnels** : 28 juin de 14h à 16h
6. **Outils et pratiques de GPEC interne aux entreprises** : 28 juin de 16h à 18h

Pour s'inscrire aux ateliers : <https://fr.surveymonkey.com/r/QMJQT8X>