

Analyse des dynamiques emploi compétences dans le travail temporaire : Agglomération du Choletais

Février 2023

Mission conduite par

Portrait socioéconomique du territoire de la Communauté d'Agglomération du Choletais (1/2)



104 398

habitants

Source : Insee 2019



43 667

emplois

Source : Insee 2019



6 830

établissements

Source : Insee 2019

- ▶ Le Choletais, **deuxième bassin industriel des Pays de la Loire** (25% des emplois du territoire), premier du département avec tous secteurs représentés
 - ▶ Agroalimentaire, automobile, métiers du bois, plasturgie caoutchouc, textile tout comme aéronautique
 - ▶ Importance grandissante de la logistique depuis quelques années notamment via le e-commerce
 - ▶ Développement de Thales qui va générer l'embauche de plusieurs centaines de nouveaux emplois (notamment pour des profils ingénieurs)
- ▶ **Autres activités notables :**
 - ▶ Importance de l'administration publique ; somme toute classique pour une ville de cette taille
- ▶ Quelques grands employeurs, mais un tissu économique composé **majoritairement d'établissements de taille TPE**
 - ▶ 78 % d'établissements de moins de 10 salariés sur le territoire de la CA du Choletais à fin 2019 (source : Insee)
 - ▶ 160 établissements actifs employeurs de 50 salariés ou plus (soit 4,5% de tous les établissements) avec une répartition équilibrée entre industrie, commerce – transports et administration publique



IMPACTS DES CRISES SUR LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI

- ▶ Des **entreprises qui sont fortement impactées par les crises récentes et en cours** (sanitaire, approvisionnements, énergie... et économique – coûts des matières premières, remboursement PGE...)
- ▶ Des **impacts très importants sur les secteurs de l'industrie, de la construction et de la logistique**, principaux secteurs du territoire
 - ▶ Secteur industriel avec un rythme d'activité encore inégal (« stop and go ») et qui rencontre des difficultés économiques (activités matériaux-dépendantes)
 - ▶ Faible visibilité des acteurs du secteur de la construction malgré la reprise de certains chantiers
 - ▶ Secteur de la logistique fortement impacté par la hausse des prix du carburant
- ▶ Secteurs tertiaires et des commerces et des services faiblement impactés

Portrait socioéconomique du territoire de la Communauté d'Agglomération du Choletais (2/2)



3% Taux de recours à l'intérim en France (taux stable au cours des 5 dernières années hors année 2020)

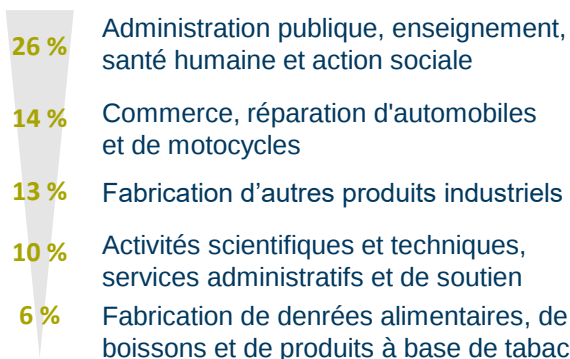
Source : OIR, 2021

Les 5 principaux secteurs employeurs (emplois privés et publics) en 2019 dans la CA du Choletais

Source : Insee

Part de l'emploi total, découpage en 17 postes

Total emplois : 43 667

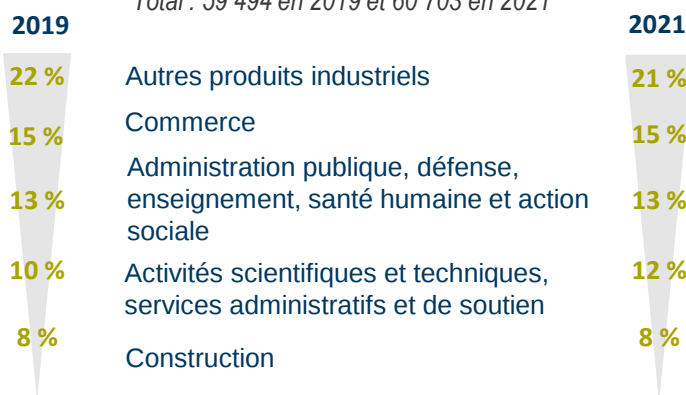


Les 5 principaux secteurs employeurs (salariés privés) en 2019 et 2021 dans la zone d'emploi du Choletais

Source : URSSAF, découpage en 17 postes

Données des établissements employeurs du secteur privé

Total : 59 494 en 2019 et 60 703 en 2021



Focus sur les demandeurs d'emploi (DE)

Source : Pôle Emploi – Base Data Emploi, données 2022



Taux de chômage	4,7 %	6,0 %	7,2 %
DE jeunes de – 25 ans	17 %	15 %	13 %
DE senior de 50 ans et +	25 %	26 %	27 %
DE depuis plus d'un an	43 %	46 %	45 %
Niveau de diplôme des DE : inférieur à CAP-BEP	16 %	14 %	15 %
Niveau de qualification des DE : ouvrier et employé	85 %	81 %	80 %

Taux de chômage inférieur par rapport au national et au régional, avec un poids inférieur du chômage longue durée

Davantage de jeunes DE et plus faible niveau de qualification par rapport au national

Top 5 des métiers qui recrutent sur le bassin d'emploi de Cholet

Source : Pôle Emploi, Enquête BMO 2022

Nombre de projets de recrutement : 6 520

Projets de recrutements

390	Viticulteurs, arboriculteurs salariés
290	Aides soignants
280	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires
260	Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration
240	Agents de services hospitaliers

Interlocuteurs sur le territoire du Choletais :

Françoise COTTE – Responsable projet Réfugiés Pays de la Loire – francoise.cotte@akto.fr – AKTO

Isabelle CANTIN-ROUSSEAU – Directrice de Région - isabelle.cantin-rousseau@akto.fr – AKTO

Alexine DODIN – Chargée de développement et de partenariats – alexine.dodin@fpett.fr – FPETT

Situation de l'intérim sur le territoire de la Communauté d'Agglomération du Choletais (1/2)



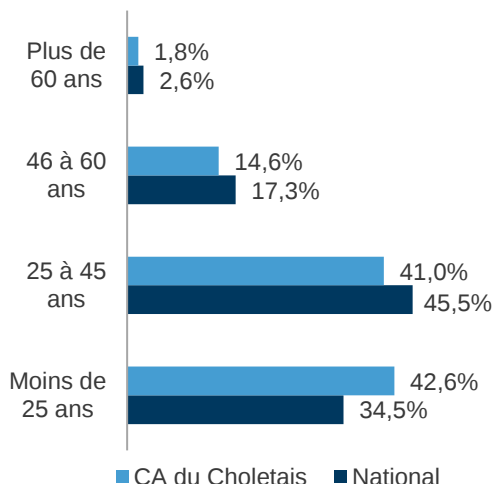
7 976 intérimaires ayant eu une ou plusieurs missions en 2021

Source : données Observatoire de l'Intérim et du Recrutement

NB : par ailleurs 247 intérimaires titulaires d'un CDI intérimaires en 2021

Répartition des intérimaires par tranche d'âge en 2021

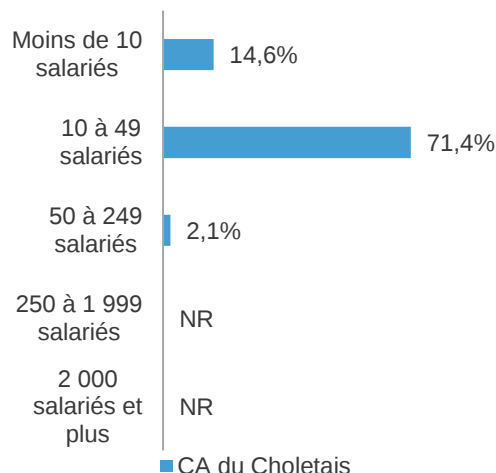
Source : données Observatoire de l'Intérim et du Recrutement



→ Intérimaires plus jeunes sur le territoire de Cholet qu'à l'échelle nationale (notamment sur la tranche des moins de 25 ans)

Répartition des intérimaires par taille des entreprises utilisatrices en 2021

Source : données Observatoire de l'Intérim et du Recrutement



Clé de lecture : 71,4% des intérimaires vivant sur le territoire ont réalisé au moins une mission dans une entreprise de 10 à 49 salariés

Top 5 des secteurs employant des intérimaires

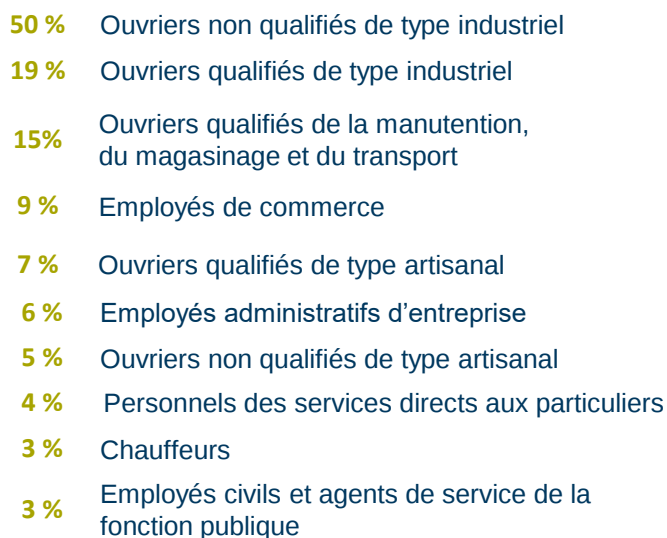
Source : données OIR, 2021



Clé de lecture : 22 % des intérimaires vivant sur le territoire ont réalisé au moins une mission dans le secteur des industries alimentaires

Top 10 des métiers des intérimaires

Source : données OIR, 2021



→ Un poids majeur des métiers d'ouvriers notamment industriels sur le territoire de Cholet en 2021 (50 % des intérimaires vivant sur le territoire de Cholet ont réalisé au moins une mission en tant qu'ouvriers non qualifiés de type industriel, 19 % en tant qu'ouvriers qualifiés de type industriel, 15 % en tant qu'ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport, 7 % en tant qu'ouvriers qualifiés de type artisanal et 5 % en tant qu'ouvriers non qualifiés de type artisanal)

→ En conséquence, des métiers autres qu'ouvriers représentés de manière limitées (9 % pour le métier d'employé de commerce ou encore 6 % pour le métier d'employé administratif d'entreprise pour les plus nombreux)

Situation de l'intérim sur le territoire de la Communauté d'Agglomération du Choletais (2/2)



- ▶ **Principales raisons du recours à l'intérim** (non spécifiques au territoire) : vivier de recrutement de candidats, accroissement temporaire de l'activité, remplacement temporaire d'un salarié
- ▶ **Recours à l'intérim dynamique** en particulier dans les secteurs de **l'industrie** (dont la maroquinerie), de **l'agroalimentaire** et de la **construction**
 - ▶ Développement de Thalès qui ne devrait pas générer de besoins directs importants en intérim mais un effet d'entraînement qui peut être attendu
 - ▶ Métiers liés à la logistique de plus en plus recherchés
- ▶ **36% des intérimaires vivant sur le territoire ayant travaillé moins de 150 heures sur 12 mois** (40% à l'échelle nationale)
- ▶ Pour les **métiers peu qualifiés**, des besoins principalement sur les métiers de préparateur de commande, opérateur de production et de découpe, cariste, ...
- ▶ **Des besoins de métiers qualifiés dans tout type de secteurs** : maçon, plaquiste, peintre, câbleur, soudeur, chaudronnier, couturier, maroquinier, métier dans le découpage et abattage de viande

DES TENSIONS DE RECRUTEMENT IMPORTANTES

- ▶ Des **tensions qui peuvent s'expliquer par différents facteurs** (souvent non spécifiques à l'intérim mais qui touchent l'ensemble de l'emploi du territoire)
 - ▶ Un taux de chômage stable sur la Communauté d'Agglomération du Choletais, inférieur à la moyenne nationale, mais supérieur à la moyenne régionale à cause d'un territoire très dynamique en matière d'emploi
 - ▶ Un déficit d'image et d'attractivité du secteur d'activité et/ou du métier
 - ▶ Des conditions salariales et/ou de travail peu avantageuses (horaires décalés, travail le week-end...)
 - ▶ Un désintérêt des filières industrielles au profit des filières tertiaires
 - ▶ Une fuite de compétences de par les multiples reconversions en particulier dans les milieux techniques
- ▶ **Des entreprises fortement impactées par ces tensions et parfois forcées de refuser des commandes faute de main d'œuvre disponible** (ex. refus de chantiers dans le BTP)

DES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'EMPLOI



Problématiques de mobilité induites par un territoire constitué d'un pôle urbain et d'un pôle rural relié par un faible réseau de transport : pas d'accès à l'entreprise en transports en commun (entreprise non desservie ou horaires décalés), manque de pistes cyclables, non détention du permis de conduire...



Problématiques de pénuries de logements dans l'agglomération, ce qui ne permet pas d'attirer et d'accueillir de nouvelles familles (accès à un logement temporaire, rupture de logement ou hébergement pendant une mission...)



Problématiques financières et organisationnelles : difficultés de passage et de financement du permis de conduire, coût du carburant ou de l'abonnement aux transports, garde d'enfants...

Interlocuteurs sur le territoire du Choletais :

Françoise COTTE – Responsable projet Réfugiés Pays de la Loire – francoise.cotte@akto.fr – **AKTO**

Isabelle CANTIN-ROUSSEAU – Directrice de Région - isabelle.cantin-rousseau@akto.fr – **AKTO**

Alexine DODIN – Chargée de développement et de partenariats – alexine.dodin@fpett.fr – **FPETT**

Profils et compétences recherchées par les entreprises utilisatrices sur le territoire de la Communauté d'Agglomération du Choletais



- ▶ Des besoins en **compétences techniques indispensables pour certains métiers**, en particulier pour les métiers qualifiés de l'industrie et du BTP (électricien, charpentier, agent de maintenance, soudeur...)
 - ▶ Entreprises en recherche d'intérimaires disposant des qualifications requises pour exercer le métier (généralement avec une certification de niveau bac à bac +2), idéalement avec quelques années d'expériences
 - ▶ Peu de profils qualifiés disponibles sur le territoire
 - ▶ NB : sur ces métiers, des entreprises qui ne sont pas en capacité de former les intérimaires (formation longue nécessaire pour acquérir les compétences)
- ▶ Pour les métiers les moins qualifiés et de manière plus générale dans la sélection des profils, choix des entreprises fortement influencé par :
 - ▶ Les **compétences socles / transverses** : communication en français, utilisation de base des outils numériques, aptitude à travailler en équipe...
 - ▶ Le **compétences comportementales** : respect des engagements, ponctualité...
 - ▶ Constat des entreprises d'une tendance au moindre engagement des personnes dans la période actuelle (non spécifique à l'intérim) → des difficultés de recrutement et un turn-over accrus qui constituent des véritables freins au développement des entreprises
 - ◆ Néanmoins, une forme de travail qui peut convenir à des profils souhaitant travailler sur des missions courtes (découverte/curiosité des métiers, missions ponctuelles, multiplication des expériences professionnelles...)

FOCUS SUR DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES



CACES (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité)

Certificat nécessaire pour les métiers de caristes dans le secteur de la logistique ou certains métiers de l'industrie et du BTP (pour la conduite d'engin par exemple)

Absence du CACES ne constituant pas un frein (en particulier du fait des tensions et des besoins de recrutement sur le territoire), selon les profils, possibilité d'être formé avant l'entrée en poste



Compétences en câblage, soudure et chaudronnerie

Des besoins en compétences en câblage, soudure et chaudronnerie principalement dans le secteur de l'industrie, secteur très demandeur en emplois intérimaires à Cholet

Forte demande des agences d'intérim sur le territoire de formations dédiées



Compétences comportementales

Compétences nécessaires quel que soit le poste occupé (fiabilité, engagement, ponctualité, respect des consignes...) et le niveau de qualification

Critère de recrutement devenu essentiel voire principal compte tenu des tensions et du manque de candidats en particulier pour l'intégration sur une première mission (par exemple sur les métiers de manœuvre)

Interlocuteurs sur le territoire du Choletais :

Françoise COTTE – Responsable projet Réfugiés Pays de la Loire – francoise.cotte@akto.fr – **AKTO**

Isabelle CANTIN-ROUSSEAU – Directrice de Région - isabelle.cantin-rousseau@akto.fr – **AKTO**

Alexine DODIN – Chargée de développement et de partenariats – alexine.dodin@fpett.fr – **FPETT**



- ▶ **Constat de l'inversement du rapport de force entre agences d'emploi / entreprises utilisatrices et intérimaires**
 - ▶ **Côté agences d'emploi et entreprises-utilisatrices**
 - ▶ Auparavant : nécessité pour les ETT de démarcher des entreprises pour leur proposer des contrats intérimaires
 - ▶ Situation actuelle : entreprises sollicitant plusieurs ETT pour augmenter la visibilité des annonces
 - ▶ **Côté candidats**
 - ▶ Auparavant : intérimaires se déplaçant dans les ETT pour identifier des opportunités de missions
 - ▶ Situation actuelle : nécessité pour les ETT de prospecter les futurs intérimaires pour les attirer vers l'agence (moins de passage des candidats dans les agences)
- ▶ **Une concurrence de fait accrue entre les agences d'emploi** (vis-à-vis des entreprises-utilisatrices et des candidats intérimaires mais également des salariés au sein des agences)
→ des acteurs de l'emploi qui se connaissent bien, échangent régulièrement ensemble et engagent quelques collaborations inter-agences selon les opportunités et les besoins

LES ENJEUX DES AGENCES D'EMPLOI



Améliorer l'attractivité des secteurs d'activités et des métiers intérimaires

- Défaut d'image des principaux secteurs-clients de l'intérim (industrie, construction, logistique) et métiers de l'intérim (opérateur de production, métiers du BTP...)
- Problématiques ponctuelles d'intégration des intérimaires qui peuvent limiter l'attrait pour les postes intérimaires

Exemples d'actions des ETT sur le territoire :

- Organisation de journées découverte, visite d'entreprises (en collaboration avec des acteurs du territoire) et immersion (projet de recrutement et découverte de métiers via la réalité virtuelle avec l'Orientibus)
- Accompagnement social accentué pour les personnes plus éloignées de l'emploi notamment dans les ETTI



Développer le sourcing et fidéliser les candidats

- ETT et entreprises-utilisatrices faisant face à des difficultés croisées
→ tension importante sur de nombreux métiers, besoins communs des entreprises utilisatrices, exigences grandissantes des candidats (niveau de salaire, conditions de travail, équilibre vie professionnelle / vie personnelle...), problématiques grandissantes liées à la maîtrise des compétences transversales induisant des désengagements lors de rendez-vous, un défaut de ponctualité, des arrêts en cours de mission...

Exemples d'actions des ETT sur le territoire :

- Actions propres à chaque agence (au-delà des méthodes classiques de bouche à oreille, dépôt d'annonces sur les sites spécialisés...) : renforcement des actions de communication (réseaux sociaux, opération « porte à porte », distribution de documentation en boîtes aux lettres, actions de formation, minibus « job tour », apérojob...),
- Actions menées en collectif avec d'autres acteurs de l'écosystème (forums, job-dating, job-dating inversé, ...)

Enjeux et pratiques des agences d'emploi sur le territoire de la Communauté d'Agglomération du Choletais (2/2)



Permettre la montée en compétences des intérimaires

- Dans un contexte de baisse du taux de chômage, individus disponibles en moyenne moins qualifiés et plus éloignés du marché du travail
- Difficulté des ETT à organiser des sessions de formation (problématiques de sélectivité pour certaines formations, volume seuil de candidats à atteindre, désengagement des candidats, ressources humaines et financières...)

Exemples d'actions des ETT sur le territoire :

- Accompagnement social si nécessaire
- Actions de formation lancées par des ETT ; formations réalisées le plus souvent sur des habilitations (CACES, soudeur...) qui constituent une condition d'accès à l'emploi
- Partenariat avec des acteurs de l'emploi et de la formation (Pôle Emploi, organismes de formation...)



Influencer la vision et les pratiques des entreprises-utilisatrices

- Nombreuses entreprises qui n'anticipent que très peu les besoins en recrutement (*a minima* pour les départs en retraite ; anticipation par ailleurs plus difficile en cas de manque de visibilité sur le carnet de commande)
- Recherche récurrente de candidats rapidement et pour une longue période.
- Accompagner une meilleure perception des compétences transversales des salariés intérimaires

Exemples d'actions des ETT sur le territoire :

- Construction d'un lien plus fort avec les entreprises-utilisatrices
- Information des entreprises-utilisatrices sur les dispositifs de formation mobilisables
- Agences d'emploi parfois hébergées chez un client avec une personne responsable du recrutement



Lever les freins connexes à l'emploi

- 3 principaux freins connexes identifiés : la mobilité, le logement et la santé (intérimaires plus fortement victimes d'AT/MP notamment à cause du port de charges lourdes)

Exemples d'actions des ETT sur le territoire :

- Promotion des mobilités douces
- Initiatives de type covoiturage (Karos,)
- Appui pour monter des dossiers d'aide au logement en partenariat avec le FASTT
- Partenariats avec une pluralité d'acteurs locaux d'assistance sociale, de réseaux d'insertion... (pour des actions spécifiques aux quartiers prioritaires)

Interlocuteurs sur le territoire du Choletais :

Françoise COTTE – Responsable projet Réfugiés Pays de la Loire – francoise.cotte@akto.fr – AKTO

Isabelle CANTIN-ROUSSEAU – Directrice de Région - isabelle.cantin-rousseau@akto.fr – AKTO

Alexine DODIN – Chargée de développement et de partenariats – alexine.dodin@fpett.fr – FPETT



FORMATION, COMPÉTENCES ET PARCOURS

Construire les compétences répondant aux besoins des individus et du territoire

- **Les actions SPOTT** (Sécurisation des Parcours et Orientation par le Travail Temporaire) : parcours de formation inter-agences pilotés par AKTO et le FPETT
 - **Deux SPOTT ont été initiés en Pays de la Loire**, un sur le territoire de Sablé-sur-Sarthe (72), un sur le bassin d'Angers (49)
- **Les Rendez-vous Flash entreprises** : identification par les conseillers ATKO des enjeux RH des entreprises permettant de co-construire un plan d'actions et de mettre en place, lorsque c'est opportun, un accompagnement PCRH (Prestation Conseil Ressources Humaines) sur les besoins pré-ciblés

Renforcer les collaborations avec les acteurs du territoire

- **Partager les diagnostics emplois compétences** : diagnostics de territoire avec les agences d'emploi et partenaires emploi-formation permettant de recueillir les besoins des agences et de construire des parcours adaptés
- **Agir comme effet levier d'accès à la formation et à l'emploi** : construire des partenariats notamment avec la Région par la mutualisation des moyens et la mise en place de projets cofinancés
 - **Contrat d'Objectif Sectoriel** en cours entre AKTO et la Région Pays de la Loire
 - **Partenariat en cours entre la Région et le FPETT**
 - **Partenariat avec l'Etat dans le cadre du PIC IAE** (Plan d'Investissement dans les Compétences de l'Insertion par l'Activité Economique) accessible aux entreprises de travail temporaire d'insertion

Renforcer les compétences douces et transverses pour faciliter l'insertion professionnelle

- **Les Compétences-clés** : construction d'un référentiel spécifique au travail temporaire et appui aux agences d'emploi pour l'intégration des compétences-clés dans l'accompagnement des salariés dans le cadre du Programme Langue et Compétences
 - Déploiement d'une **expérimentation CléA numérique** initiée par le FPETT
- **Les Compétences transverses** : construction d'un référentiel spécifique au travail temporaire et intégration systématique des compétences transverses dans les parcours SPOTT

Actions déployées par la branche sur le territoire de la Communauté d'Agglomération du Choletais (2/2)



ATTRACTIVITÉ

Valoriser auprès des publics les solutions conçues par la Branche en matière de reconversion

- **Développer la collaboration avec les acteurs de l'accompagnement individuel** : opérateur CEP, Associations Transitions Pro
 - **Convention de partenariat en cours avec l'opérateur CEP et Transitions Pro** en Pays de la Loire
- **Mobiliser les outils et dispositifs facilitant l'orientation et la reconversion des publics** : cartographie des acteurs de la reconversion, bilan de reconversion et Contrat d'Alternance de reconversion pour accompagner des publics intérimaires victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail ou de trajet
- **Mobiliser une offre de service du FPETT** dédiée aux salariés intérimaires victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail ou de trajet

Elargir l'accès à l'emploi aux publics fragiles

- **La convention « AGEFIPH, et le déploiement de « Parcours TH »** afin de permettre une meilleure intégration des publics en situation de handicap
- **La Convention « Mission Jeunes »** pour faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi des jeunes en **collaboration avec les missions locales**
- **Le programme « HOPE »** pour l'accès à l'emploi des publics réfugiés et protégés subsidiaires en articulant formation professionnelle et accompagnement social
- **Le programme Langue et Compétences** pour accompagner les salariés dans la **maîtrise des compétences clés et/ou la langue française**

Valoriser les possibilités d'accompagnement des parcours professionnels proposées par l'intérim

- **La création du Portail de Branche www.intérimairesinfo.org** porté par le FPETT pour les salariés intérimaires et faciliter l'information et l'orientation dans le travail temporaire
- **La participation aux salons événements** (ex. : Nuit de l'Orientation) pour promouvoir et échanger sur les métiers de l'intérim

Interlocuteurs sur le territoire du Choletais :

Françoise COTTE – Responsable projet Réfugiés Pays de la Loire – francoise.cotte@akto.fr – AKTO

Isabelle CANTIN-ROUSSEAU – Directrice de Région - isabelle.cantin-rousseau@akto.fr – AKTO

Alexine DODIN – Chargée de développement et de partenariats – alexine.dodin@fpett.fr – FPETT