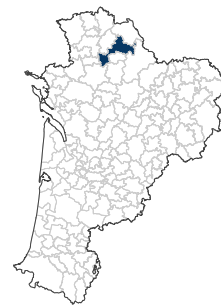


Analyse des dynamiques emploi compétences dans le travail temporaire : Communauté Urbaine du Grand Poitiers

Février 2023

Mission conduite par

Portrait socioéconomique du territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers (1/2)



195 262

habitants

Source : Insee 2019



77 385

emplois

Source : Insee 2019



13 753

établissements

Source : Insee 2019

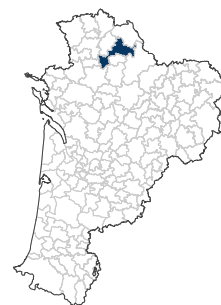
- ▶ Poitiers, ancienne capitale régionale et ville-préfecture qui concentre, de fait, de **nombreuses administrations publiques**
 - ▶ Centre Hospitalier Universitaire, Collectivités... en tête des principaux employeurs du territoire
- ▶ **Autres activités notables :**
 - ▶ Poids important des activités tertiaires hors administrations publiques, en particulier activité importante des **centres d'appels**
 - ▶ Équipement touristique majeur drainant de nombreux emplois directs et indirects = le **Futuroscope**
 - ▶ Multiples entreprises du **BTP**, avec la présence d'antennes de majors et d'un tissu dense de TPE-PME
 - ▶ NB : quelques activités logistiques présentes également sur le territoire et quelques acteurs industriels présents à la marge (mais bassin industriel situé à proximité dans le châtelleraudais)
- ▶ Hormis les grands employeurs notamment du secteur public, tissu économique composé **majoritairement d'établissements de taille TPE**
 - ▶ 77 % d'établissements de moins de 10 salariés sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers à fin 2019 (source : Insee)
 - ▶ 324 établissements actifs employeurs de 50 salariés ou plus, dont 46 % dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale



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 notamment dans le secteur de la construction**, secteur productif majeur sur le territoire en nombre d'entreprises et en emplois
 - ▶ Faible visibilité des acteurs du secteur de la construction sur le niveau d'activité malgré la reprise de certains chantiers
 - ▶ Par ailleurs secteur de la logistique fortement impacté par la hausse des prix du carburant et les quelques industries présentes ayant un rythme d'activité encore inégal (« stop and go »), pouvant rencontrer des difficultés économiques (activités matériaux-dépendantes)
- ▶ Secteurs tertiaires, des commerces et des services faiblement impactés

Portrait socioéconomique du territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers (2/2)



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

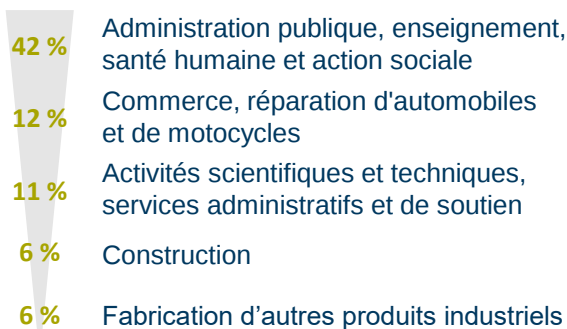
Source : OIR, 2021

Les 5 principaux secteurs employeurs (emplois privés et publics) en 2019 dans la Communauté Urbaine du Grand Poitiers

Source : Insee

Part de l'emploi total, découpage en 17 postes

Total emplois : 77 385



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

Source : URSSAF, découpage en 17 postes

Données des établissements employeurs du secteur privé

Total : 30 484 en 2019 et 32 024 en 2021

2019



2021



Focus sur les demandeurs d'emploi (DE)

Source : Pôle Emploi – Base Data Emploi, données 2022

	grandpoitiers	Nouvelle-Aquitaine	France
Taux de chômage	5,9 %	6,5 %	7,2 %
DE jeunes de – 25 ans	17 %	13 %	13 %
DE senior de 50 ans et +	21 %	28 %	27 %
DE depuis plus d'un an	42 %	45 %	45 %
Niveau de diplôme des DE : inférieur à CAP-BEP	11 %	13 %	15 %
Niveau de qualification des DE : ouvrier et employé	81 %	81 %	80 %



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

Davantage de jeunes ;
niveau comparable de qualification

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

Source : Pôle Emploi, Enquête BMO 2022

Nombre de projets de recrutement : 12 010

Projets de recrutements

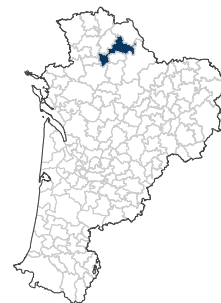
620	Télévendeurs
540	Agents d'entretien de locaux
440	Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration
400	Agriculteurs salariés
390	Serveurs de cafés restaurants

Interlocuteurs sur le territoire de Poitiers :

Stella CORNAND – Cheffe de projets – stella.cornand@akto.fr – AKTO

Laure VIRIEUX – Chargée de développement et de partenariats – laure.virieux@fpett.fr – FPETT

Situation de l'intérim sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers (1/2)



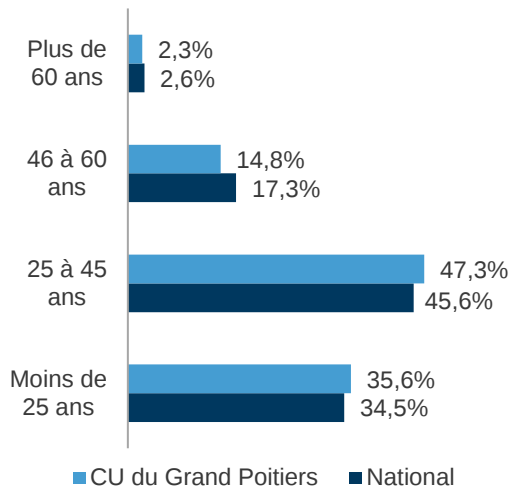
8 270 intérimaires ayant eu une ou plusieurs missions en 2021

Source : données Observatoire de l'Intérim et du Recrutement

NB : par ailleurs 316 intérimaires titulaires d'un CDI intérimaires en 2021

Répartition des intérimaires par tranche d'âge en 2021

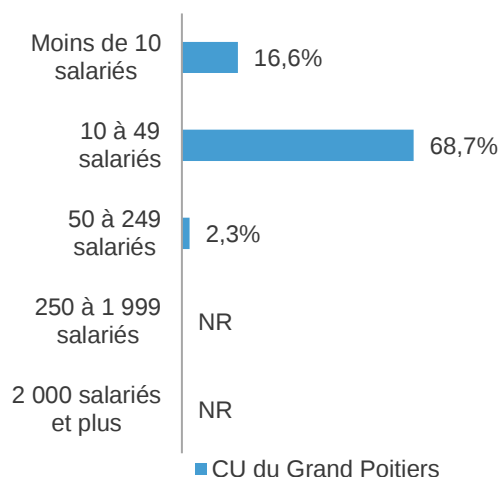
Source : données Observatoire de l'Intérim et du Recrutement



→ Intérimaires légèrement plus jeunes en moyenne sur le territoire de Poitiers qu'à l'échelle nationale

Répartition des intérimaires par taille des entreprises utilisatrices en 2021

Source : données Observatoire de l'Intérim et du Recrutement



Clé de lecture : 68,7 % 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 Observatoire de l'Intérim et du Recrutement, 2021

- 18 %** Travaux de construction spécialisés
- 13 %** Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles
- 10 %** Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles
- 9 %** Hébergement médico-social et social
- 7 %** Transports terrestres et transport par conduites

Clé de lecture : 18 % des intérimaires vivant sur le territoire ont réalisé au moins une mission dans le secteur des travaux de construction spécialisé

Top 10 des métiers des intérimaires

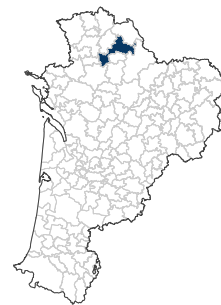
Source : données Observatoire de l'Intérim et du Recrutement, 2021

- 25 %** Ouvriers non qualifiés de type industriel
- 11 %** Ouvriers qualifiés de type artisanal
- 9 %** Employés de commerce
- 9 %** Ouvriers qualifiés de type industriel
- 8 %** Ouvriers non qualifiés de type artisanal
- 7 %** Employés civils et agents de service de la fonction publique
- 6 %** Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
- 5 %** Employés administratifs d'entreprise
- 5 %** Chauffeurs
- 5 %** Personnels des services directs aux particuliers

→ Au regard de la situation sur d'autres territoires, une répartition équilibrée des métiers exercés par les intérimaires sur le territoire de Poitiers (1 seul métier au-delà des 15 % sans pour autant dépasser les 25 %)

→ Un poids tout de même important des métiers d'ouvriers sans pour autant une domination majeure des métiers industriels (25% des intérimaires vivant sur le territoire de Poitiers ont réalisé au moins une mission d'ouvriers non qualifiés de type industriel et 9 % d'ouvriers qualifiés de type industriel)

Situation de l'intérim sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers (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
- ▶ **Emploi intérimaire dynamique ces dernières années reflété par l'installation de plusieurs agences**, cependant une baisse notable du nombre d'offres d'emploi intérimaire constatée par les agences mobilisées depuis septembre 2022, sans explication évidente à ce jour
 - ▶ **Poids important du secteur de la construction** : risque d'une baisse du recours à l'intérim en 2023 dans un contexte de baisse de l'investissement public et des chantiers
 - ▶ Futuroscope, centres d'appels (tertiaire et commerce) : pas de difficulté majeure, emplois peu qualifiés
- ▶ **43 % 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 manutentionnaire, cariste, agent de nettoyage...
- ▶ Des **besoins de métiers qualifiés** notamment dans le secteur de la construction : électricien, maçon, menuisier, soudeur...

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 faible sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers, inférieur à la moyenne nationale
 - ▶ Déficit d'image et d'attractivité des secteurs d'activités et/ou des métiers
 - ▶ Conditions salariales et/ou de travail peu avantageuses (horaires décalés, travail le week-end...)
 - ▶ Faiblesse de l'appareil local de formation
- ▶ 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 faiblement maillé en réseau de transport en dehors de la ville-centre : pas d'accès à l'entreprise en transports en commun (entreprise non desservie ou horaires décalés), non détention du permis de conduire...



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



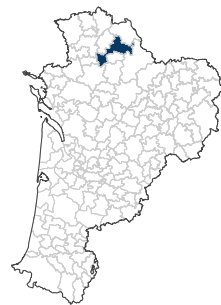
Problématiques de logement : accès à un logement temporaire, rupture de logement ou hébergement pendant une mission...

Interlocuteurs sur le territoire de Poitiers :

Stella CORNAND – Cheffe de projets – stella.cornand@akto.fr – **AKTO**

Laure VIRIEUX – Chargée de développement et de partenariats – laure.virieux@fpett.fr – **FPETT**

Profils et compétences recherchées par les entreprises utilisatrices sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers



- ▶ Des besoins en **compétences techniques indispensables pour certains métiers**, en particulier pour les métiers qualifiés du BTP (électricien, charpentier...)
 - ▶ 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 et certains métiers 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 électricité, maçonnerie, menuiserie...

Carence importante en profils qualifiés dans le secteur de la construction sur le territoire de Poitiers : des profils disposant des compétences techniques déjà en poste et manque de personnes formées au regard des besoins sur le territoire



Compétences comportementales

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

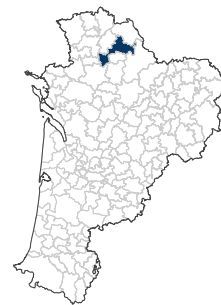
Critère de recrutement devenu essentiel voire principal compte tenu des tensions et du manque de candidats en particulier pour l'intégration sur une première mission (par exemple pour le métier d'agent d'entretien)

Interlocuteurs sur le territoire de Poitiers :

Stella CORNAND – Cheffe de projets – stella.cornand@akto.fr – **AKTO**

Laure VIRIEUX – Chargée de développement et de partenariats – laure.virieux@fpett.fr – **FPETT**

Enjeux et pratiques des agences d'emploi sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers (1/2)



- ▶ **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)
 - peu de collaborations inter-agences

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)
- Accompagnement social accentué pour les personnes plus éloignées de l'emploi notamment dans les ETTI
- Conventionnement de certaines agences d'emploi pour recevoir des salariés entrés dans un dispositif Transco



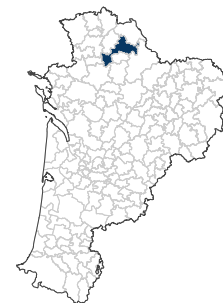
Développer le sourcing et fidéliser les candidats

- 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, actions de formation...),
- Actions menées en collectif avec d'autres acteurs de l'écosystème (forums, job-dating...)
- Développement des entretiens de recrutement en visio-conférence

Enjeux et pratiques des agences d'emploi sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers (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...) 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...)
- mise en place de POEI / POEC et de PMSMP



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

- 2 principaux freins connexes identifiés : la mobilité 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 :

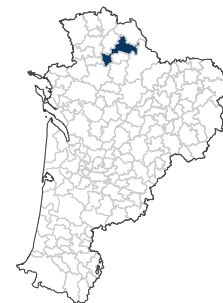
- Promotion des mobilités douces
- Partenariats avec une pluralité d'acteurs locaux d'assistance sociale, de réseaux d'insertion...
- Conduite d'enquête auprès des intérimaires pour identifier leurs freins à l'emploi

Interlocuteurs sur le territoire de Poitiers :

Stella CORNAND – Cheffe de projets – stella.cornand@akto.fr – **AKTO**

Laure VIRIEUX – Chargée de développement et de partenariats – laure.virieux@fpett.fr – **FPETT**

Actions déployées par la branche sur le territoire de la Communauté Urbaine du Grand Poitiers (1/2)



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
- **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
- Les autres actions de territoire :
 - **L'orientation et la prescription des publics par AKTO** Nouvelle Aquitaine sur le **Programme Régional de Formation (PRF)** et **l'Habilitation de Service Public (HSP)** pour financer les formations
 - **L'Animation par AKTO de « Rendez-vous de l'AKTU »** en Nouvelle Aquitaine **auprès des agences d'emploi et partenaires** pour informer sur différentes thématiques RH (formations, financements, programmes spécifiques)

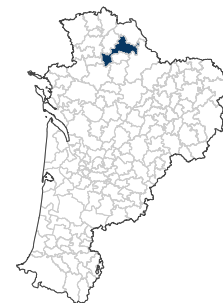
Renforcer les collaborations avec les acteurs du territoire

- **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
 - **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
- **Soutien des actions du FASTT** : intervention dans les Rendez-vous de l'AKTU, relais des webinaires, relais d'informations par le conseiller auprès des entreprises...

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 autour des compétences-clés sur Poitiers**
 - 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 Urbaine du Grand Poitiers (2/2)



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 signée entre AKTO, le réseau EVA et Transitions Pro en Nouvelle-Aquitaine**
- **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, Rallye des pépites) pour promouvoir et échanger sur les métiers de l'intérim. **Possible montage d'évènement en direct par AKTO** afin de compenser les carences locales : à janvier 2023, un salon en projet sur Poitiers
- Les autres actions déployées :
 - **Partenariat entre AKTO et l'APEC Nouvelle Aquitaine** afin d'organiser des ateliers pour travailler l'attractivité et permettre aux branches de mieux recruter (mobilisation importante de l'intérim dans le cadre de ces ateliers) : marque employeur, recrutement sur les réseaux sociaux...
 - **Convention en cours entre AKTO et le Conseil Régional Nouvelle Aquitaine** comprenant un volet observatoire et attractivité des métiers

Interlocuteurs sur le territoire de Poitiers :

Stella CORNAND – Cheffe de projets – stella.cornand@akto.fr – **AKTO**

Laure VIRIEUX – Chargée de développement et de partenariats – laure.virieux@fpett.fr – **FPETT**