RAPPORT DU CONSEIL DE DEVELOPPEMENT DU PETR CŒUR DE LORRAINE

Diagnostic, réflexions et préconisations relatifs à la thématique « Lien emploi – formation »

Commission Economie et Emploi du Conseil de Développement du PETR Cœur de Lorraine
Travail réalisé entre octobre 2018 et mai 2019

Table des matières

Partie 1 : Méthodologie....3

I. Contexte de l'auto-saisine : 3

II. Organisation du travail : 3

1. Cadre de travail....3

2. Méthode et calendrier....4

3. Difficultés rencontrées....4

Partie 2 : Contexte institutionnel et écosystème de la formation professionnelle....5

I. La stratégie nationale....5

II. La stratégie régionale....5

Partie 3 : Diagnostic, constats et enjeux....8

I. Eléments généraux de diagnostic : écosystème local du PETR....8

A. Le bassin d'emploi....8

B. La demande d'emploi....9

C. Les employeurs....10

D. Les besoins en main d'œuvre et tensions sur le marché local....11

II. ENJEU 1 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES....12

1. **Constats :**....12

A. Définition des jeunes et rôle des missions locales....12

B. Données locales relatives aux jeunes et à leur insertion professionnelle....12

C. Dispositifs favorables à l'insertion des jeunes....14

❖*Retour sur les chiffres de l'insertion professionnelle des apprentis en Grand Est....14*

❖*Le Parcours d'Accompagnement Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie....14*

❖*La Garantie Jeunes....14*

❖*L'appel à projet « « repérage et mobilisation des publics invisibles, »....14*

❖*Le dispositif Loj'Toit....14*

2. Facteurs susceptibles d'impacter les réponses à l'enjeu....15

A. Principaux obstacles rencontrés par les jeunes....15

B. Principales conditions permettant d'attirer des jeunes qualifiés....15

III. ENJEU 2: L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS VULNERABLES....16

1. Constats :....16

A. Définition des populations les plus vulnérables....16

B. Données locales relatives aux populations les plus vulnérables....17

❖*Indice de vulnérabilité Meuse*....17

❖*Taux de pauvreté sur le territoire PETR*....17

❖*Le profil des publics allocataires du RSA sur le territoire PETR*....17

❖*Les évolutions relatives aux bénéficiaires du RSA au sein de chaque EPCI du PETR*....18

❖*L'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA dans leur parcours d'insertion* 18
❖*Les publics fragiles dans la demande d'emploi* 19
2. **Facteurs susceptibles d'impacter les réponses à l'enjeu** 19
A. Principaux dispositifs mis en œuvre pour lutter contre la pauvreté en lien avec l'emploi aux populations les plus vulnérables 19
❖*Le Plan départemental d'insertion (PDI) 2017-2021 :* *19*
❖*Le dispositif IAE de l'Etat au travers des structures (ACI, AI, ETI, EI) :* *19*
❖*Le dispositif Emploi accompagné AMIPH-CAP EMPLOI* *20*
❖*Le DLA meusien :* *20*
❖*AMI pour le repérage et la mobilisation des publics dits « invisibles »* *20*
❖*L'expérimentation Territoire Zéro Chômeurs* *20*
B. Obstacles liés aux entreprises 21
C. Problématiques liées à la mobilité 21
IV. ENJEU 3 : L'ADAPTATION DES COMPETENCES AUX EVOLUTIONS DES METIERS ET DES BESOINS DES ENTREPRISES..... 22
1. Constats : 22
A. Les évolutions sociodémographiques 22
❖*Evolutions démographiques* 22
❖*Féminisation de l'emploi* 23
❖*Précarisation, notamment sur la CC du Sammiellois* 23
B. Les enjeux liés à la ré-articulation des forces productives et résidentielles 23
D. Les évolutions de l'emploi par grands secteurs d'activité 24
E. Les évolutions de la demande d'emploi 24
F. Les évolutions dans l'organisation de l'emploi 26
G. Les révolutions numériques et énergétiques 26
2. **Facteurs susceptibles d'impacter les réponses à l'enjeu** 27
A. Les principaux dispositifs pouvant apporter des réponses 27
❖*Le dispositif Be Est Entreprendre* *27*
❖*Le dispositif ARDAN* *27*
B. La prise en compte des nouveaux modes de consommation 27
C. L'adaptation et l'accompagnement aux évolutions numériques impactant les métiers et compétences 27
D. Le rôle des politiques publiques 27
Partie 3 : Synthèses des enjeux et constats effectués 28
Partie 4 : Préconisations et pistes d'actions 30
Annexe : liste des sources 34

Partie 1 : Méthodologie

I. Contexte de l'autosaisine :

Le 25 avril 2018, la Commission Economie et Emploi du Conseil de Développement du PETR Cœur de Lorraine s'est autosaisie du thème de travail suivant : « Le lien emploi-formation ».

Le PETR et ses collectivités mènent en effet une politique active favorable au développement économique et à l'attractivité résidentielle à travers leurs engagements dans différentes démarches pouvant y participer[1]. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe), le rôle des EPCI en matière de développement économique s'est vu renforcé. L'adaptation des compétences professionnelles aux besoins du territoire est un objectif pour le PETR et ses collectivités, inscrit dans son Pacte Offensive Croissance Emploi. La réponse à cet enjeu pourra permettre de favoriser les mobilités ou transitions professionnelles des personnes formées, soutenir les revenus issus du travail mais également pourvoir les besoins en compétences des entreprises locales.

Aussi, le Conseil de Développement a souhaité travailler la thématique relative au « lien emploi-formation », estimant que ses réflexions pourront alimenter et renforcer les politiques mises en place, et faciliter la prise de décision et/ou la mise en œuvre d'actions. Une meilleure compréhension du territoire et de l'écosystème de la formation pourra en effet faciliter l'anticipation des évolutions que le territoire connait en matière d'emploi et d'économie, mais également faciliter la priorisation des choix de développement qui pourraient être opérées en la matière par les collectivités.

II. Organisation du travail :

1. Cadre de travail

Le 11 octobre 2018, après avoir pris connaissance de premiers éléments de diagnostic sur le sujet, la Commission Economie et Emploi a défini son cadre de travail et sa méthodologie. De ces premiers échanges, il est ressorti que la réflexion sur lien emploi/formation pouvait être engagée sous trois grands groupes d'enjeux :

1. L'insertion professionnelle des jeunes :
⇨ Créer les conditions permettant d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes du territoire
⇨ Créer les conditions permettant d'attirer des jeunes qualifiés

2. L'insertion professionnelle des populations les plus vulnérables
⇨ Créer les conditions permettant d'améliorer l'insertion professionnelle des populations plus vulnérables (séniors, chômeurs de longue durée, niveaux de qualification faibles …)

3. L'adaptation des compétences aux évolutions des métiers et des besoins des entreprises,

[1] Pacte Offensive pour la Croissance et l'Emploi avec la Région (POCE); expérimentation menée sur le Territoire de Madine avec la CC Mad et Moselle ; démarche Contrat Local de Santé et développement social territorial faisant de l'insertion professionnelle une priorité ; actions relatives à la transition énergétique ….

- ⇨ Favoriser l'accès des salariés à des formations qualifiantes adaptées aux besoins actuels et émergents des entreprises locales et participant à leur compétitivité
- ⇨ Anticiper les mutations économiques et les évolutions des métiers et des compétences pour adapter l'offre à la demande et pérenniser l'emploi local

A noter que l'insertion professionnelle ne doit pas être traitée seule : il convient de parler d'insertion sociale, environnementale et d'accompagnement personnalisé.

2. Méthode et calendrier

Les travaux de la Commission, qui se sont réalisés entre octobre 2018 et mai 2019, se sont basés sur différents éléments de diagnostic figurant dans la bibliographie annexée au présent rapport. Après de premières recherches et s'être imprégnée du sujet, la Commission Economie et Emploi a rencontré différents experts qui lui ont permis d'approfondir sa réflexion : Pôle Emploi, Région Grand Est, DIRECCTE, Département. Par la suite, la Commission a pu finaliser son travail en se concentrant sur les préconisations qu'elle pouvait émettre sur le sujet. En effet, l'objectif que s'était fixé la Commission était d'identifier les tendances et enjeux du territoire directement liés aux questions relatives au lien emploi/formation et les formaliser dans un rapport, mais également de proposer des actions concrètes, réalistes (notamment au regard des moyens humains ou financiers nécessaires), et opérationnelles.

3. Difficultés rencontrées

Le groupe a été confronté à différentes difficultés au cours de ce travail :

- Le thème de travail amène à des réflexions sur des sujets transversaux (Ex : mobilité, environnement…). En effet, les enjeux identifiés ont beaucoup de liens, entre eux, mais également avec d'autres enjeux du territoire. Certaines des idées évoquées dans le rapport mériteraient ainsi d'être approfondies et de faire l'objet d'un travail spécifique, par exemple en actionnant une autre des commissions thématiques du Conseil de Développement.
- Le thème de travail nécessite une certaine expertise : un grand nombre de données ont été récoltées, qu'il n'était pas toujours évident de synthétiser ou de s'approprier pour avoir une vision exacte de la situation et une bonne connaissance du terrain, des différents dispositifs, des besoins et de l'offre.
- Il n'a pas toujours été possible d'obtenir des données spécifiques au périmètre du PETR, la plupart d'entre elles se référant à des échelons plus importants (Sud Meusien/ Département/ Région).
- Quelques difficultés sont apparues, en lien avec l'organisation même de la commission économie, et la difficulté à trouver des temps d'échanges pour tous, à prioriser dans le cadre des préconisations ou encore à mettre en forme et formuler les réflexions.

Partie 2 : Contexte institutionnel et écosystème de la formation professionnelle

I. La stratégie nationale

❖ La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté

La stratégie nationale repose sur 5 engagements :

1. L'égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté
2. Garantir au quotidien les droits fondamentaux des enfances
3. Un parcours de formation garanti pour tous les jeunes
4. Vers des droits sociaux plus accessibles, plus équitables et plus incitatifs à l'activité
5. Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi

❖ Les dispositifs nationaux mis en place en faveur de l'emploi

Pour accompagner les personnes vers l'autonomie et l'emploi, l'Etat a mis en place différentes mesures :

- ⇨ Une obligation de formation jusqu'à 18 ans pour assurer à tous les jeunes des compétences et mieux maîtriser leur destin
- ⇨ Un accompagnement vers l'emploi des jeunes
- ⇨ Aide sociale à l'enfance, fin des sorties sans solutions à l'atteinte de la majorité du jeune
- ⇨ Création d'une Garantie d'activité combinant accompagnement social renforcé et insertion dans l'emploi pour 300 000 allocataires par an
- ⇨ Pour les personnes exclues du marché du travail, des solutions adaptées afin de de redonner à chacun une perspective d'emploi (Essaimage d'expérimentations, type « Territoires zéro chômeurs de longue durée », salariés supplémentaires dans le secteur de l'insertion par l'activité économique)
- ⇨ Pour généraliser l'accompagnement vers l'emploi des allocataires, un État garant du service public de l'insertion

❖ Les dispositifs nationaux mis en place en faveur des entreprises

Pour accompagner les entreprises, l'Etat a mis en place différentes mesures :

- ⇨ Dispositif appui-conseil RH au bénéfice des TPE/PME, permettant un accompagnement personnalisé cofinancé par l'Etat pour répondre aux besoins des entreprises en matière de gestion des RH (aide à la structuration et la professionnalisation des fonctions RD, solutions d'emploi partagé….)
- ⇨ Appui aux entreprises en situations instables, permettant de compenser la perte de revenu et favoriser la formation pour les salariés d'entreprise amenée à réduire sa charge de travail.

II. La stratégie régionale

❖ Les compétences et la stratégie régionale en matière de développement économique

Avec la loi NOTRE, la Région est devenue responsable du développement économique, et a défini les orientations de développement en la matière en adoptant son schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internalisation (SRDEII), stratégie à valeur prescriptive mise en place pour relever les défis de la compétitivité, de la modernisation des outils de production, de l'emploi et de l'accroissement de la valeur ajoutée sur l'ensemble du Grand Est et de ses territoires. Différents

dispositifs régionaux permettent de soutenir les ambitions fixées dans le SRDEII. La Loi NOTRE a également conforté le rôle des EPCI, compétents en matière de maîtrise d'ouvrage des zones d'activité économique, d'actions de développement économique dans le respect du SRDEII, de politique locale du commerce et de promotion du tourisme. En complément de la région, et uniquement dans le cadre d'une convention, les EPCI peuvent participer au financement des aides et régimes d'aides en faveur de la création ou de l'extension d'activités économiques.

❖ La stratégie régionale en matière de formation professionnelle

La formation est évidemment un moyen prépondérant qui permet aux publics en besoin d'insertion d'accéder au secteur marchand mais aussi aux salariés d'améliorer leur qualification, montée en compétence professionnelle ainsi que dans l'aide à la reconversion. La compétence en la matière relève de l'échelon régional, qui gère les lycées, les politiques d'apprentissages et de formation professionnelle, coordonne les services de l'orientation et participe au service public de l'emploi.

La stratégie mise en place par la Région doit s'intégrer dans le cadre national fixé. Ainsi, un Pacte Régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 a été conclu entre l'Etat et la Région Grand Est, qui fixe leur ambition partagée, en impliquant Pôle Emploi et les acteurs du territoire, pour transformer en 4 ans l'offre de formation, aussi bien dans la pédagogie, les parcours des usagers demandeurs d'emploi que son évaluation. Ce pacte vise à augmenter les niveaux de qualification, et cible notamment les publics en difficultés et les publics d'un niveau inférieur au bac.

De plus, la Région a mis en place un Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CRPDFOP) 2018-2022, qui n'est pas un schéma prescriptif mais fixe des orientations en matière de formations. Ce contrat comporte plusieurs volets, un transversal, d'autres sectoriels en lien avec la contractualisation mise en place avec les branches professionnelles sur l'évolution des formations, le repérage des besoins… Le CRPDFOP fixe 3 priorités :

- ⇨ Priorité 1 : Analyser et anticiper
- ⇨ Priorité 2 : Conseiller et informer
- ⇨ Priorité 3 : Former et insérer

❖ Les dispositifs régionaux mis en place pour améliorer la formation

Au niveau régional, il y a 2 voies de réponses possibles en matière de formation :

1. Plan régional de formation : offre socle, correspondant aux besoins récurrents en formation, notamment en matière de compétences de bases, compétences préparatoires, mais également des formations professionnalisantes.
2. Offres conjoncturelles : pour répondre aux besoins immédiats identifiés dans les entreprises, la Région peut construire des formations spécifiques. *Exemple : formation et processus de recrutement mise en place en lien avec la fibre optique*

La stratégie régionale repose sur un travail partenarial et collectif, qui s'adapte aux évolutions et besoins (programme régional de formation acheté pour 4 ans, entrée en vigueur du plan d'investissement dans les compétences avec des orientations spécifiques, Pacte 2019 - 2022…), et vise principalement à se mobiliser pour promouvoir les métiers et formations en tension et à identifier en partenariat avec les entreprises et les branches professionnelles leurs besoins. La stratégie régionale prévoit donc d'agir tant sur les entreprise que sur les demandeurs d'emplois, mais également sur l'organisation des formations.

❖ Une stratégie régionale dont l'application repose sur un collectif d'acteurs

Le CRFFOPP donne une place aux territoires en matière de formation, pour répondre à l'enjeu de proximité qui suppose de décentraliser la stratégie régionale. Ainsi, un diagnostic partagé, spécifique au secteur Sud Meusien a été élaboré qui pose un état des lieux, définit les atouts/forces/faiblesses/menaces de ce territoire, et identifie un plan d'action par rapport aux freins identifiés sur le secteur.

L'animation et la mise en œuvre de ce plan d'actions doit être collective, de sorte également de trouver les publics pouvant participer aux formations mises en place et que les prescripteurs puissent les diriger vers ces formations. Pour ce faire, une instance, le Comité Territorial de Développement des Compétences (CTDC), a été mise en place, qui réunit tous les acteurs de l'insertion et de l'emploi (Pôle Emploi, DIRECCTE, Région, collectivités, Cap Emploi, CARéMEUSE, chambres consulaires…)

❖ De nouvelles façons de répondre aux problématiques récurrentes liées à la détection des publics, détection des besoins des entreprises

Il est difficile de mobiliser les entreprises à participer à une réunion visant spécifiquement à détecter leurs besoins de compétences. Dans la cadre d'une expérimentation du CTDC en Sud Meuse, une fiche de détection des besoins des entreprises a été élaborée, qui est utilisée lors de visites d'entreprises par les membres du CTDC : chargé de mission entreprises Pôle Emploi, chargé de mission entreprises Région, chargés de mission chambres consulaires, chargés de missions DIRECCTE, échanges avec les organismes de services à la personne, agents de développement économique des collectivités… Toutefois, on note sur le PETR Cœur de Lorraine que les agents de développement des CC ont diverses attributions et ne sont pas exclusivement dédiés au développement économique et peuvent donc moins détecter de besoins que sur des territoires organisés différemment.

En parallèle du recensement des besoins des entreprises, une analyse du vivier de candidats disponible est effectuée en lien avec Pôle Emploi, la coordination de ces différents professionnels permettant une articulation des dispositifs existants.

De nouvelles méthodes de recrutement peuvent être privilégiées, et sont mises en avant par les partenaires : recrutement par simulation, qui permet de faire abstraction du CV de la personne mais de la mettre en situation pour évaluer ses habiletés. Il parait important de démultiplier les expériences des publics en recherche d'emploi, pour que ces derniers puissent in fine aller vers un panel large de métier. Dès lors, il est nécessaire de trouver des passerelles entre les spécialités demandées et le vivier de candidats en manque d'expérience, pour leur permettre de se confronter à de multiples emplois permettant d'augmenter leurs compétences et leur employabilité.

❖ Des formations localisées hors du territoire du PETR sauf exceptions

Les formations qualifiantes sont généralement prodiguées par des organismes divers reconnus mais évidemment situés près des grandes agglomérations (ex AFPA, GRETA, etc..). Pour une mise en place d'un groupe de formation, un nombre minimal de stagiaires est nécessaire. Aussi, de plus en plus de formations sont regroupées sur la région Grand Est, qui ne facilite pas la problématique de locomotion.

Si la délocalisation des formations sur le territoire du PETR n'est pas toujours possible, une expérimentation d'une formation sur le territoire du PETR pourrait toutefois être envisageable :

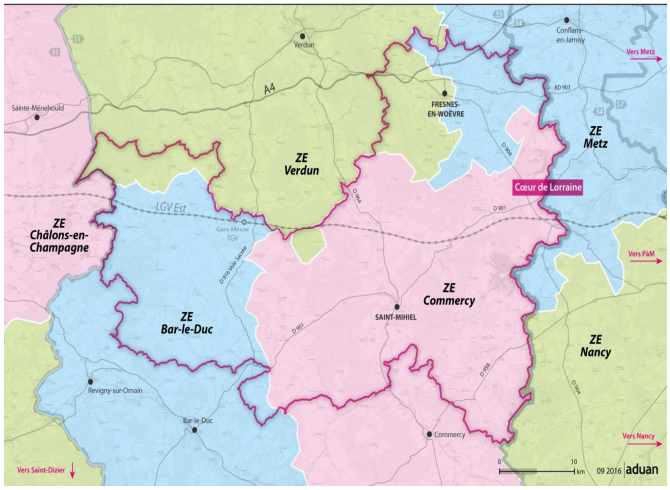
- uniquement si le territoire dispose des moyens techniques nécessaires à cette formation,
- uniquement si les entreprises locales ont exprimés suffisamment de besoins communs permettant de rendre une formation locale opportune (périmètre PETR potentiellement trop réduit).

Partie 3 : Diagnostic, constats et enjeux

I. Eléments généraux de diagnostic : Ecosystème local du PETR

❖ ***Le bassin d'emploi***

Territoire Cœur de Lorraine | ***Zones d'emploi***



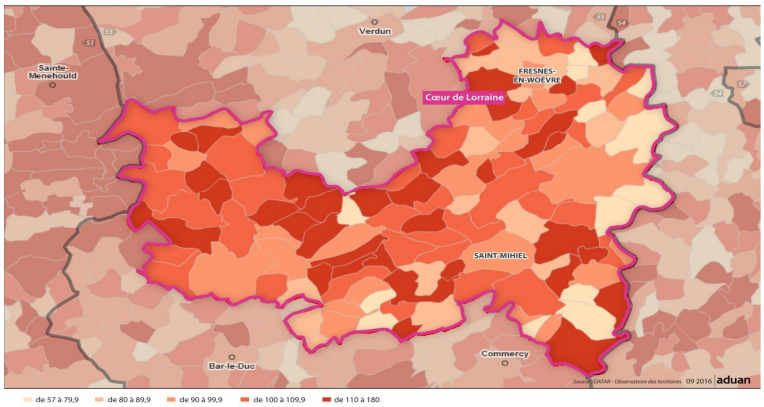
Le territoire est dans quatre zones d'emplois différentes.

Entre 1999 et 2013, le PETR a gagné +2,88% de la population (soit 739 habitants) avec un fort ralentissement entre 2007 et 2013 avec seulement 0,23% de progression. Le solde migratoire récent est négatif. Le centre du territoire tend à perdre de la population contrairement à ses franges, notamment à l'Est. La CC du Sammiellois perd des habitants en raison de soldes naturels et migratoires négatifs.

L'évolution par âge de la population du territoire révèle, comme partout en France, une tendance au vieillissement consécutif à l'accroissement de la proportion des personnes de 60 ans et plus dans la population totale. En 2013, la catégorie des 45-59 ans est la tranche d'âge la plus présente sur le territoire. Entre 1999 et 2013, les catégories « actives » de 15 à 29 ans et 30 à 44 ans ont connu une forte baisse de population ainsi que, dans une moindre mesure, la catégorie des 0-14 ans.

Le taux de dépendance économique est le rapport entre la population des jeunes et des personnes âgées (moins de 20 ans et 60 ans et +) et la population en âge de travailler (20 à 59 ans). L'indicateur de dépendance économique est défavorable sur le territoire Cœur de Lorraine, c'est-à-dire qu'il y a davantage de jeunes et seniors que de personnes en âge de travailler.

Territoire Cœur de Lorraine | ***Indicateur de dépendance économique***



	CC CMW	CC TFW	CC Sam.	CC AAA	PETR CDL
Taux emploi actifs (INSEE géographie au 01/01/2016)	66.9	66.9	56.3	69.6	64
Taux emploi actifs 15 à 24 ans	*38.3*	*35.7*	*29.2*	*36.8*	*34.2*
Taux emploi actifs 25 à 54 ans	*83.2*	*83.9*	*71.5*	*87*	*80.5*
Taux emploi actifs 55 à 64 ans	*43.1*	*42.7*	*37.9*	*44.9*	*41.7*

11 977 actifs étaient recensés sur le territoire en 2014, soit un taux d'activité de 72.6%. 64 % des personnes résidant sur le territoire ont un emploi (62.7% en région, 62.2% dans le Sud Meusien), soit 10561 actifs ayant un emploi. La proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler est toutefois plus faible sur la CC Sammiellois, et inférieure à la moyenne régionale, en lien avec le pôle urbain de second rang de Saint-Mihiel qui concentre des personnes en difficulté et sans emploi.

Parmi les actifs :

- 77.5% sont salariés.
- 7% sont agriculteurs exploitants, 6.5% des artisans, commerçants et chefs d'entreprises, 7.3% des cadres et professions intellectuelles supérieures, 21.7% des professions intermédiaires, et 28.6% des employés et 28.6 % des ouvriers. La proportion d'employés est proche de la moyenne régionale (28.7) et inférieure à la moyenne du Sud Meusien (30.7%), alors que la catégorie des ouvriers apparait surreprésentées par rapport à l'échelle régionale (25.6%) ou du Sud Meusien (28.1%).

❖ ***La demande d'emploi***

	CC CMW	CC TFW	CC Sam.	CC AAA	Meuse	Grand Est
Taux de chômage (insee2015)	10.9	11.1	17.5	8.9	14.2	8.6

Demandeurs d'emploi par sexe en catégorie A,B,C

Période d'étude : Trimestre 4 2018 (Octobre 2018 - Décembre 2018)
Période de comparaison : Trimestre 4 2017 (Octobre 2017 - Décembre 2017)
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)	
	Valeur	*Evolution*
Ensemble	**1 829**	*-3,7%*
Hommes	863	*-4,6%*
Femmes	966	*-3,0%*

Source : Pôle emploi - Dares, données brutes

Note : Demande d'emploi en fin de mois (DEFM) - catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois.

Le nombre de demandeurs d'emploi de toutes catégories confondues est de 2208 inscrits. Le nombre de demandeurs en catégorie A, B et C fait état de 1829 inscrits sur le territoire entre octobre et décembre 2018, soit 12.7% du total départemental et 6.32% de la population totale du territoire. 52.8% des demandeurs d'emplois sont des femmes.

Les taux de chômage par CC font apparaitre que la CC du Sammiellois concentre la plus forte concentration de demandeurs d'emploi (supérieure à la moyenne départementale). Les autres CC ont un taux de chômage inférieur à la moyenne départementale mais supérieur à la moyenne régionale et donc préoccupant. La CC de l'Aire à l'Argonne est la CC avec un taux de chômage le plus bas.

En décembre 2018, étaient ainsi recensés comme demandeurs d'emploi de catégorie ABC :

- ⇨ CC AAA : 365
- ⇨ CC Sam. : 726
- ⇨ CC TFW : 309
- ⇨ CC CMW : 421

55.17% des demandeurs d'emploi sont âgés de 25 à 49 ans, 31 % sont des séniors, et 13.78% des jeunes de moins de 25 ans. La proportion de chômeurs de plus de 50 ans a tendance à augmenter, contrairement aux proportions de chômeurs moins âgés.

La majorité des demandeurs d'emplois **(35%) sont des employés qualifiés**.

Demandeurs d'emploi par âge en catégorie A,B,C

Période d'étude : Trimestre 4 2018 (Octobre 2018 - Décembre 2018)
Période de comparaison : Trimestre 4 2017 (Octobre 2017 - Décembre 2017)
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)	
	Valeur	*Evolution*
Ensemble	**1 829**	*-3,7%*
Moins de 25 ans	252	*-7,0%*
25-49 ans	1 009	*-6,1%*
50 ans et plus	568	*2,3%*
Moins de 26 ans	303	*-5,9%*

Source : Pôle emploi - Dares, données brutes

Demandes d'emploi selon les niveaux de qualification en catégorie A, B, C

Période d'étude : Trimestre 4 2018 (Octobre 2018 - Décembre 2018)
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)	
	Valeur	*%/total*
Ensemble	**1 829**	*100%*
0 - Non précisé	216	*11,8%*
1 - Manœuvres	111	*6,1%*
2 - Ouvriers spécialisés	117	*6,4%*
3 - Ouvriers qualifiés p1+p2	219	*12,0%*
4 - Ouvriers qualifiés p3+p4	54	*3,0%*
5 - Employés non qualifiés	342	*18,7%*
6 - Employés qualifies	640	*35,0%*
7 - Techniciens - Dessinateurs	47	*2,6%*
8 - Agents de maitrise	38	*2,1%*
9 - Ingénieurs et cadres	44	*2,4%*

Source : Pôle emploi - Dares, données brutes

Note : Demande d'emploi en fin de mois (DEFM) - catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'en

❖ ***Les employeurs***

En 2015, 2567 établissements étaient recensés sur le territoire, avec un effectif salarié total de 4432.[1]

La majorité des établissements du territoire sont situés dans le secteur de l'agriculture (684) et dans le secteur du transport et autres services (721). Toutefois, ces deux secteurs sont également ceux où il y a le plus d'établissements sans salariés, en lien avec la nature des activités exercées.

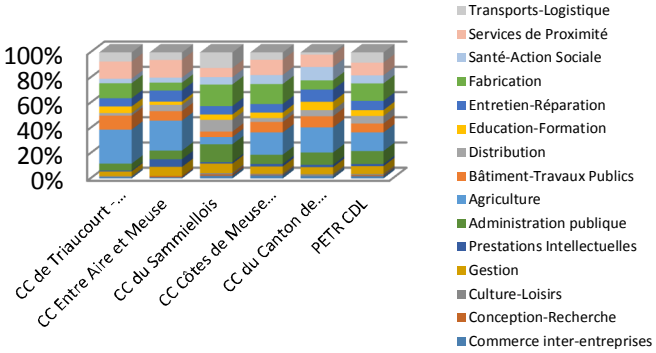
Nombre d'établissements selon le secteur d'activité et la taille

Zone d'étude : PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)
Période d'étude : 2015
Critères (de ventilation) du thème : NAF6;
Filtres généraux : aucun

	Etablissements	Etablissements sans salarié	De 1 à 9 salariés	De 10 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	De 100 à 149 salariés	De 150 à 249 salariés
Ensemble	**2567**	**1 915**	**567**	**S**	**S**	**S**	**S**	**S**
A - Agriculture	684	540	142	S	S	0	0	0
B - Industrie	166	119	35	3	4	0	S	4
C - Construction	257	185	67	3	S	0	0	0
D - Commerce	365	271	82	8	4	0	0	0
E - Transports et autres services	721	574	133	9	4	S	0	0
F - Tertiaire non marchand	374	226	108	22	11	5	S	S

Source : INSEE, Connaissance Locale de l'Appareil Productif.
Note : Le nombre d'établissements comprend ici les établissements ayant aussi 0 salarié, dont les auto-entrepreneurs.

Emplois selon les secteurs d'activités 2013



Selon le diagnostic de territoire réalisé en 2016/2017 (données 2013), 30.6% des emplois sont dans le secteur de l'administration publique, enseignement, santé, action social ; 26.2% dans le secteur du commerce, transports, services divers, 19.3% dans le secteur industriel, 16.7 % dans le secteur agricole et 7.3% dans le secteur de la construction. Les données 2015 confirment les 5 principaux secteurs d'activités.

L'agriculture et l'agro-alimentaire constituent un réservoir d'emplois qui compte et sont des socles traditionnels et pérennes à développer. Le territoire développe des activités plutôt présentielles.

Les 5 principaux secteurs d'activités

Période d'étude : 2015
Critères (de ventilation) du thème : Lieu de résidence; NAF38;
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)	
	Valeur	%/total
Total (valant 100%)	**10 423**	***100%***
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	1 237	*11,9%*
OZ - Administration publique	1 090	*10,5%*
GZ - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1 075	*10,3%*
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	955	*9,2%*
FZ - Construction	762	*7,3%*
TOTAL des 5 secteurs	**5 119**	***49,1%***

Source : INSEE, Recensements de la Population RP - exploitation complémentaire
Note : Secteur d'activité en 38 ou 88 postes - nomenclature INSEE. Actifs de 15 à 64 ans.

Les données relatives à la répartition des effectifs selon le secteur d'activité en 2015 confirment l'importance du secteur industriel et du tertiaire non marchand, qui recensent respectivement 27 % et 34.1% des effectifs. Elles témoignent également d'une prépondérance d'établissements sans salariés dans les secteurs de l'agriculture, sylviculture et pêche (45.7% des établissements sans salariés)

Répartition des effectifs selon le secteur d'activité et la taille

Zone d'étude : PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)
Période d'étude : 2015
Critères (de ventilation) du thème : NAF6;
Filtres généraux : aucun

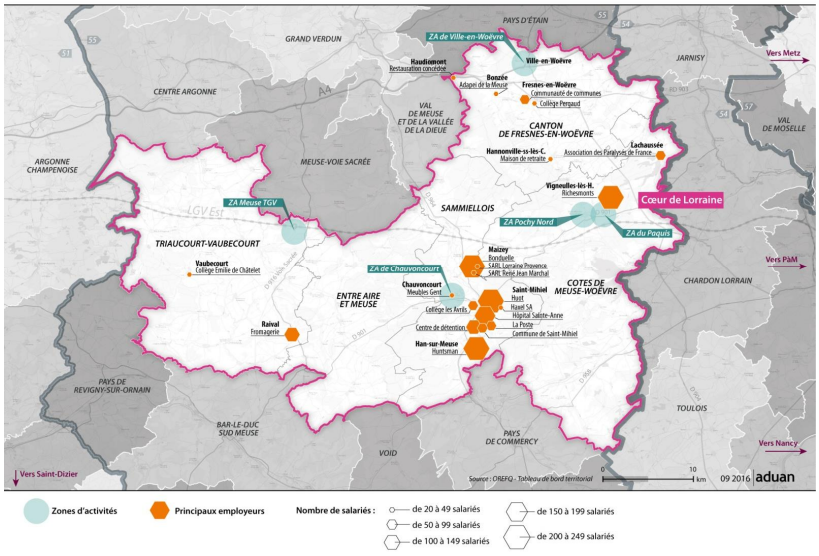
	Effectif	De 1 à 9 salariés	De 10 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	De 100 à 149 salariés	De 150 à 249 salariés	250 salariés et plus
Ensemble	**4 432**	***33,1%***	***14,7%***	***17,1%***	***7,9%***	***6,2%***	***20,9%***	
A - Agriculture	278	*84,2%*	*4,0%*	*11,9%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
B - Industrie	1 196	*12,1%*	*4,0%*	*8,2%*	*0,0%*	*11,1%*	*64,5%*	*0,0%*
C - Construction	323	*68,1%*	*13,6%*	*18,3%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
D - Commerce	472	*51,7%*	*23,5%*	*24,8%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
E - Transports et autres services	651	*50,1%*	*19,2%*	*19,7%*	*11,1%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
F - Tertiaire non marchand	1 512	*19,8%*	*20,8%*	*21,3%*	*18,5%*	*9,3%*	*10,3%*	*0,0%*

Source : INSEE, Connaissance Locale de l'Appareil Productif.
Note : Établissements actifs : établissements en activité au 31/12.
La somme des parts d'une ligne vaut 100%.

Le territoire est un pôle de main d'œuvre : les emplois proposés sur place sont moins nombreux que les actifs résidants. Seule la CC du Sammiellois se rapprocherait du profil d'un pôle d'emploi puisqu'elle

propose près de 8 emplois pour 10 actifs. De ces constats, on peut déduire que les actifs du territoire sont donc fortement dépendants de l'extérieur pour l'emploi et donc que la population active se doit d'être mobile pour raisons professionnelles.

Territoire Cœur de Lorraine | ***Activités économiques***



Les principaux employeurs du territoire se concentrent majoritairement dans la vallée de la Meuse, aux abords de Saint-Mihiel.

L'accueil des entreprises est favorisé par l'aménagement de zones d'activités communautaires situées à Saint-Mihiel, Vigneulles, Ville-en-Woëvre et aux abords de la gare Meuse TGV. La majeure partie du foncier de ces zones est disponible.

❖ ***Les besoins en main d'œuvre et tensions sur le marché local***

Sur le territoire du Sud Meusien (périmètre plus large que le PETR mais n'intégrant pas la CC TFW), l'industrie continue à être la plus grosse source de reprise d'emplois durables, et est de fait source de tensions sur les métiers les plus qualifiés.

Les secteurs du transport/logistique et des services à la personne sont des secteurs porteurs pour les retours à l'emploi.

PAR DEFAUT, TABLEAU TRIE PAR NOMBRE D'OFFRES ENREGISTREES DECROISSANT

		OFFRE D'EMPLOI	DEMANDE D'EMPLOI		TENSION
Grand domaine	libellé ROME	Offres enregistrées	DEFM ABC mois M	Taux mensuel moyen de reprise d'emploi	Taux de tension hors contrats aid
H	Industrie	198	336	8,3%	0,62
N	Transport et Logistique	91	325	8,9%	0,28
K	Services à La Personne et à la Collectivité	88	896	6,1%	**0,09**
F	Construction Bâtiment et Travaux Publics	80	259	8,8%	0,25
G	Hôtellerie - Restauration Tourisme Loisirs et Animation	65	217	6,3%	0,26
D	Commerce Vente et Grande Distribution	52	445	6,5%	**0,10**
A	Agriculture et Pêche Espaces Naturels et Espaces Verts S	47	222	**4,7%**	**0,18**
I	Installation et Maintenance	47	163	6,7%	0,27
M	Support à l'Entreprise	42	286	**5,7%**	**0,17**
J	Santé	34	136	8,5%	**0,19**
C	Banque Assurances et Immobilier	3	23	**4,3%**	**0,12**
B	Art et Façonnage d'Ouvrages d'Art	1	14	7,7%	**0,08**
E	Communication Media et Multimédia	1	18	5,9%	**0,05**
L	Spectacle	0	27	**3,9%**	**0,00**

II. ENJEU 1 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

- ⇨ *Créer les conditions permettant d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes du territoire*
- ⇨ *Créer les conditions permettant d'attirer des jeunes qualifiés*

1. **Constats :**

A. Définition des jeunes et rôle des missions locales

Est dit jeune quelqu'un ayant entre 15 et 26 ans, voire parfois jusque 30 ans. Les jeunes entre 15 et 25 ans sont le public cible des actions et accompagnements proposés par les missions locales du Nord Meusien et Sud Meusien, situées respectivement à Verdun et Commercy. Sur le territoire, 2 CC (Côtes de Meuse-Woëvre et Sammiellois) n'ont pas de partenariats avec la mission locale permettant d'organiser une permanence sur leur territoire et ainsi renforcer l'égalité d'accès des jeunes aux informations et accompagnements proposés par les missions locales. Un travail est engagé au niveau des missions locales, pour mieux associer les CC à leur pilotage et avoir une offre adaptée aux territoires.

B. Données locales relatives aux jeunes et à leur insertion professionnelle

En 2015, 27.5% de la population totale du PETR ont moins de 25 ans. 9.3 % de la population totale du PETR est composé de jeunes de 15 à 24 ans.

En 2015, le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans est de 51.2 % pour les hommes et 41.8% pour les femmes, sur le territoire du PETR. Ces taux sont inférieurs aux moyennes départementales (52.6% pour les hommes et 42.8% pour les femmes). Le taux d'emploi des jeunes (proportion de jeunes ayant un emploi au regard du nombre total de jeunes) est de 37.6% pour les hommes, ce qui est proche de la moyenne départementale (37.8%). Le taux d'emploi des jeunes femmes, de 28.8%, est quant à lui supérieur à la moyenne départementale (27.9%).

En 2015, 92.9% des jeunes actifs sont salariés, avec une large majorité de titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminé (41.3%). 29.1% sont en contrats à durée déterminée, intérim et autres contrats courts. 22.5% des actifs de 15 à 24 ans sont en apprentissage ou stages, et 7.1 % des actifs ne sont pas salariés.

Les 5 principaux secteurs d'activité (NAF38) des salariés de 15 - 24 ans

Période d'étude : 2015
Critères (de ventilation) du thème : Lieu de travail;
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)	
	Valeur	%/total
Total (valant 100%)	**587**	***100%***
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	124	*21,2%*
FZ - Construction	72	*12,2%*
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	63	*10,7%*
GZ - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	60	*10,3%*
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	56	*9,6%*
Total des 5 secteurs	**375**	***63,9%***

Source : RP

Les 5 secteurs d'activités où la part des 15-24 ans est la plus élevée sur la zone d'étude

Période d'étude : 2015
Critères (de ventilation) du thème : Lieu de résidence; NAF38;
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)	
	Valeur	%/total
Total (valant 100%)	**863**	***100%***
GZ - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	124	*14,4%*
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	112	*13,0%*
FZ - Construction	91	*10,5%*
OZ - Administration publique	79	*9,2%*
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	74	*8,6%*
TOTAL des 5 secteurs	**480**	***55,7%***

Source : INSEE, Recensements de la Population RP - exploitation complémentaire
Note : Secteur d'activité en 38 ou 88 postes - nomenclature INSEE; âge en années révolues. Actifs de 15 à 64 ans.

Sur le PETR, les 5 secteurs principaux secteurs d'activités, qui emploient 63.9% des jeunes salariés travaillant sur le territoire (mais n'y habitant pas forcément), se déclinent comme suit : agriculture, syvilculture et pêche, contruction, activités de services administratifs et de soutien, commerce, réparation d'automobiles et de motocycle et hébergement médico-social, social et action sociale. Sur le PETR, le secteur le plus pourvoyeurs d'emploi pour les jeunes est donc le secteur de l'agriculture, la sylviculture et la pêche. Si on prend en compte le lieu de résidence des jeunes et non le lieu de travail, on constate que les secteurs principaux d'activités sont les mêmes à l'exception du secteur hébergement médico-social et social, remplacé par l'administration publique. La comparaison entre le nombre de jeunes salariés selon le lieu de travail et le lieu de résidence témoigne par ailleurs des mobilités pendulaires du territoire, en lieu avec les agglomérations voisines pôles d'emplois.

Le taux de chômage des jeunes, soit la proportion du nombre de chômeurs au sens du recensement dans la population active, est de 26.4% pour les hommes (contre 28% pour l'échelon départemental) et 31.2 % pour les femmes (contre 34.2% pour l'échelon départemental).

Demande d'emploi Fin de Mois en catégorie ABC pour les jeunes					
	Déc 16	Déc 17	Déc 18	Var 1 an	Var 2 an
CC CMW	64	62	51	-17.7%	-20.3%
CC TFW	67	53	44	-17.0%	-34.3%
CC Sam.	91	107	96	-10.3%	+5.5%
CC AAA	47	53	55	+3.8%	+17.0%
Meuse	2270	2183	2127	-2.6%	-6.3%
Grand Est	66 851	64 800	61 707	-4.8%	-7.7%

La demande d'emploi cat ABC des jeunes connait une en évolution très variable selon les CODECOM :

- ⇨ Soit en forte baisse plus importante que la moyenne Meuse et Grand Est, pour les CC TFW et CMW
- ⇨ soit en hausse, pour la CC AAA et la CC Sam. en prenant en compte, pour cette dernière, les variations sur 2 ans.

Les chiffres considérés par CC sont globalement bas.

Sur le Sud Meusien (périmètre plus large que le PETR mais n'intégrant pas la CC TFW) :

- ⇨ Les jeunes de moins de 25 ans représentent 14.3% des demandeurs d'emploi
- ⇨ Le nombre de DE jeunes est en diminution de 2 % sur les 2 dernières années
- ⇨ 55.4% des demandeurs d'emploi jeunes relèvent de la catégorie A (Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier)
- ⇨ 29.5% relèvent des catégories B ou C (Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures ou plus par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
- ⇨ 26.5 % des demandeurs d'emploi jeunes sont des demandeurs d'emploi de longue durée et 7.6% de très longue durée.
- ⇨ 4.6% des demandeurs d'emploi jeunes sont bénéficiaires de l'ASS ou du RSA.

Sur le Nord Meusien (périmètre large intégrant la CC TFW) :

- ⇨ Les jeunes de moins de 25 ans représentent 14.3% des demandeurs d'emploi
- ⇨ Le nombre de DE jeunes est en diminution de 11.4 % sur les 2 dernières années
- ⇨ 50.1% des demandeurs d'emploi jeunes relèvent de la catégorie A
- ⇨ 31.4% relèvent des catégories B ou C
- ⇨ 25,6% des demandeurs d'emploi jeunes sont des demandeurs d'emploi de longue durée, et 8.6% de très longue durée.
- ⇨ 4.9% des demandeurs d'emploi jeunes sont bénéficiaires de l'ASS ou du RSA.

			(A)	(B)		
grand domaine ROME	Libellé grand domaine ROME	DEFM cat ABC jeunes de moins de 25 ans	x DEFM cat ABC jeunes de moins de 25 ans COMMERCY	x DEFM cat ABC jeunes de moins de 25 ans MEUSE DU NORD	Ecart en points =(A)-(B)	poids du public dans l'ensemble de la DEFM cat ABC
A	AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS...	41	9,2%	5,9%	+2,3	17,2%
B	ART ET FAÇONNAGE D'OUVRAGES D'ART	2	0,4%	0,1%	+0,3	14,3%
C	BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER	6	1,2%	0,5%	+0,7	24,0%
D	COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	98	19,7%	25,4%	-5,7	21,1%
E	COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMÉDIA	3	0,6%	0,7%	-0,1	15,0%
F	CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	48	9,6%	9,0%	+0,6	18,1%
G	HÔTELLERIE - RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS...	37	7,4%	10,2%	-2,7	17,5%
H	INDUSTRIE	43	8,6%	7,3%	+1,3	13,0%
I	INSTALLATION ET MAINTENANCE	39	7,8%	5,0%	+2,9	25,0%
J	SANTÉ	25	5,0%	4,3%	+0,7	18,8%
K	SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ	63	12,7%	11,7%	+1,0	6,9%
L	SPECTACLE	2	0,4%	1,2%	-0,8	7,4%
M	SUPPORT À L'ENTREPRISE	27	5,4%	6,0%	-0,6	9,3%
N	TRANSPORT ET LOGISTIQUE	27	5,4%	6,9%	-1,5	8,5%
	Non renseigné	37	7,4%	5,7%	+1,7	44,6%

Sur Nord Meusien et Sud Meusien, les métiers recherchés en priorité par les jeunes DE en catégorie ABC sont liées au commerce, vente et grande distribution (19.7% Sud Meusien, 25.4% Nord Meusien), ce public représentant 21.1% de l'ensemble des demandeurs d'emploi recherchant ce type de métiers. Les Services à la personne et à la collectivité sont également recherchés en seconde position par les jeunes demandeurs d'emploi (12.7% Sud Meusien, 11.7 % Nord Meusien, public jeune représentant 6.9 % de l'ensemble des DE intéressés).

C. Dispositifs favorables à l'insertion des jeunes

❖ Retour sur les chiffres de l'insertion professionnelle des apprentis en Grand Est

56% des jeunes proviennent d'une formation relevant de la production, 42 % des services, et 2% d'un domaine généraliste. Début 2017, 93% des apprentis sortants sont actifs : 70% occupent un emploi et 23% en recherchent un. Plus de la moitié des apprentis bénéficient d'un emploi à durée indéterminée. Trois secteurs d'activités regroupent plus de la moitié des sortants en emploi : l'industrie manufacturière, le commerce, réparation d'automobiles et de motocycles et la construction.

❖ Le Parcours d'Accompagnement Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie

Quoi ? Depuis 2017, les Missions Locales ont la possibilité d'intégrer les jeunes engagés dans une démarche d'insertion dans un Parcours d'Accompagnement Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA). Le PACEA mobilise, avec une plus ou moins grande intensité, différentes modalités d'accompagnement (individuelle, collective, mise en situation professionnelle, etc.), les outils de la politique de l'emploi et de la formation, ainsi que toute action de nature à lever les freins périphériques
Pour qui ? Public Mission Locale
Comment ? Avant l'entrée en PACEA, un diagnostic global est obligatoire, permettant d'identifier la situation du jeune, ses demandes, ses besoins et ses attentes ainsi que ses compétences. Les modalités du PACEA seront adaptés aux besoins des jeunes (durée, intensité). Le PACEA est constitué de phases successives d'accompagnement, assorties d'objectifs définis avec le jeune, pouvant comporter : des périodes de formation, de situation professionnelle, des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel (santé, logement, etc.), des actions portées par des partenaires. A chaque fin de phase, des évaluations sont prévues pour mesurer si les objectifs ont été atteints, la progression du jeune dans son accès à l'autonomie et, si nécessaire, adapter le parcours.

❖ La Garantie Jeunes

Quoi ? Accompagnement vers un retour à l'emploi
Pour qui ? Jeunes de 16 à moins de 26 ans en situation de précarité, n'étant pas en emploi, ni en formation, ni en études
Comment ? Accompagnement renforcé et collectif intégrant des mises en situation professionnelle, assorti d'une aide financière au public pour faciliter leurs démarches d'accès à l'emploi

❖ L'appel à projet « « repérage et mobilisation des publics invisibles, en priorité les plus jeunes d'entre eux »

Quoi ? Un appel à projets qui s'inscrit dans une dynamique de travail partenariale et s'adresse à l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle, de l'accueil ou de l'accompagnement et de la formation des personnes en difficulté. Il vise à former et accompagner vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés.
Pour qui ? Les jeunes ayant entre 16 et 29 ans révolus en situation de NEETs dits « invisibles », habitant les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux les plus en difficulté, et ceux qui sont en situation de handicap.
Comment ? AAP publié au niveau régional le 21 février 2019, ouvert pour une période de 12 mois par vagues.

❖ Le dispositif Loj'Toit

Quoi ? Ce dispositif vise à faciliter l'accès à l'habitat des jeunes âgés de 16 à 32 ans (salariés, en formation, apprentis, étudiants) en mobilité professionnelle, à travers la mise en place d'une plateforme qui informe et oriente les jeunes.

2. Facteurs susceptibles d'impacter les réponses à l'enjeu

A. Principaux obstacles rencontrés par les jeunes

- Moyens de locomotion : le territoire étant rural et très étendu sur le périmètre du PETR. Une grande majorité de jeunes ne sont pas mobiles (pas de permis et de moyens de locomotion à 2 roues).

- Sous qualification des jeunes /Manque de formations dont de la formation de base - savoir être : Souvent ce sont des jeunes dans un environnement défavorable ou qui ont quitté le système scolaire rapidement, des jeunes qui ont pu être mis en échec. Il peut également y avoir un problème linguistique ou d'illettrisme. On note par ailleurs l'absence de structures éducatives post-BAC au sein du Département et peu d'offre de formation professionnelle sur le territoire favorisant la formation initiale et continue des jeunes, la possibilité d'immersion professionnelle et de formation par apprentissage, la possibilité de parcours individualisé…

- Emplois précaires : CDD. Il parait nécessaire de pouvoir proposer des postes intéressants et permettant des évolutions

- Manque d'information et de communication sur les besoins d'emploi dans les entreprises

- Problème de logement : Il parait nécessaire de pouvoir mettre à disposition des logements (individuel ou collectif) à proximité du lieu d'insertion professionnelle.

- Jeunes mères de famille, jeunes isolés.

- Nécessité d'un accompagnement global et personnalisé, environnemental et social et d'avoir un minimum d'accompagnement pour la gestion d'un budget.

- Accès aux offres de services et accès à la santé

B. Principales conditions permettant d'attirer des jeunes qualifiés

- Valoriser le territoire en mettant en avant les points positifs, les besoins et les possibilités : nécessité d'une communication positive, adaptée et pérenne. Proposer un territoire dynamique, engageant et accueillant.

- Créer du lien avec les habitants du secteur : prévoir l'insertion « environnementale » et le « tuilage » pour une durabilité sur le territoire.

- Mettre à disposition un panier de services : loisirs, accueil scolaire, logement, santé ….. pour être attractif

- Favoriser et proposer des perspectives d'évolution dans les emplois

- Proposer les nouveaux modes « professionnels » : coworking, aides financières et administratives, accompagnement dans l'emploi.

- Favoriser les mutualisations de postes

- Accompagner les créations ou reprise d'entreprises

III. ENJEU 2: L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS VULNERABLES

⇨ *Créer les conditions permettant d'améliorer l'insertion professionnelle des populations plus vulnérables (séniors, chômeurs de longue durée, niveaux de qualification faibles …)*

1. Constats :

A. Définition des populations les plus vulnérables

La notion de vulnérabilité peut renvoyer à la notion de parcours d'insertion développé dans le Programme Départemental d'Insertion 2017-2021. La définition de l'insertion, la plus fréquemment utilisée, est centrée sur la personne : « *C'est un processus par lequel un individu acquière ou retrouve une place dans la société reconnue, tout en intériorisant les fonctions sociales dont la maîtrise assurera son autonomie.* » En d'autres termes, la personne est insérée lorsqu'elle est en capacité de faire face à ses responsabilités, de répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne, de maîtriser les savoirs de base, de faire face à ses obligations et respecter ses devoirs …

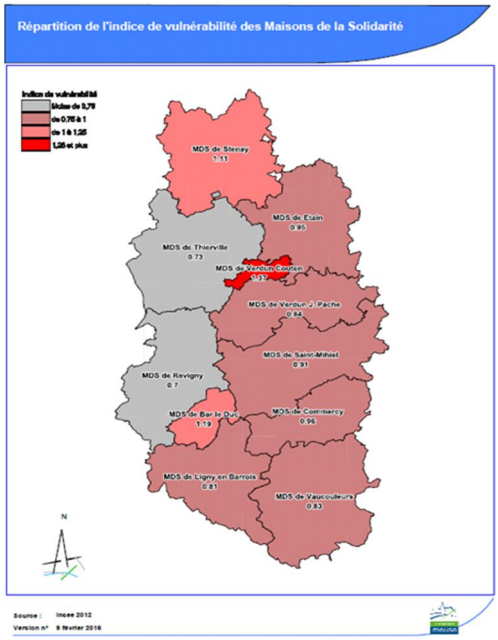
La vulnérabilité doit être appréciée par rapport au contexte économique et à l'emploi. Les caractéristiques et facteurs de vulnérabilité des personnes sont souvent communs, on peut énumérer de façon non exhaustive et non hiérarchisée :

- Personnes (dites pauvres) en situation d'emploi ou au chômage, subissant une précarité financière et matérielle, bénéficiaires ou non du RSA,
- Personnes ne disposant pas d'une instruction de base : pas de qualification, échec scolaire, illettrisme, etc.
- Adolescents et jeunes adultes confrontés à des vulnérabilités spécifiques qui fragilisent leur avenir (ruptures familiales, errance etc. mal-être, pratiques addictives, violences).
- Personnes non préparées aux évolutions technologiques majeures (numérique notamment)
- Personnes en situation de handicap physique ou psychique reconnu ou non
- Personnes ayant des difficultés de mobilité (pas de permis, de véhicule, absence de transports en commun, blocages psychologiques, etc.)
- Personnes dans des emplois précaires, peu qualifiés (CDD, intérim, etc.)
- Personnes de plus de 50-55 ans ayant des difficultés à se reconvertir dans l'entreprise ou à retrouver un emploi (handicap de l'âge).
- Personnes sous l'emprise d'addictions lourdes (conséquences professionnelles et sociales).

Un indice de vulnérabilité permet de caractériser les fragilités des foyers meusiens, calculé à partir de dix indicateurs. Les indicateurs s'attachent à la famille (part des familles monoparentales, des familles nombreuses, des familles avec enfant(s) sans actif occupé, des femmes mineures à l'accouchement, des bénéficiaires de l'allocation d'Education de l'Enfant Handicapé), mais également à la qualité de l'habitat (part des résidences surpeuplées), à l'éducation (part des élèves ayant redoublé à l'entrée en 6ème), ou encore aux revenus (part des allocataires CAF bénéficiaires de minima sociaux, part des allocataires CAF dont le revenu se compose à 50 % ou plus des prestations versées par la CAF). A cet égard, on note notamment que 32,5 % des foyers meusiens bénéficient de l'AAH et/ou du RSA, en 2012 en France parmi l'ensemble des foyers, que 12,18 % de l'ensemble des familles meusiennes, en 2012, sont monoparentales., ou encore que 18,42% des familles avec au moins un enfant sont sans actif occupé, en Meuse, en 2012, parmi les familles avec enfants.

B. Données locales relatives aux populations les plus vulnérables

❖ ***Indice de vulnérabilité Meuse***



L'indice de vulnérabilité de l'ensemble du département est égal à 1. Un indice supérieur à 1 pour une Maison de la solidarité (MDS) indique que le territoire est davantage vulnérable par rapport à l'ensemble du territoire meusien.

4 MDS couvrent le territoire du PETR :

- ⇨ MDS de Saint Mihiel pour la CC CMW, la CC Sam. et une partie de la CC AAA
- ⇨ MDS de Commercy pour une partie de la CC CMW
- ⇨ MDS de Verdun J Pache pour la CC TFW
- ⇨ MDS de Revigny pour une partie de la CC AAA

Le territoire du PETR ne parait donc pas à priori, sur ces indicateurs, plus vulnérable que l'ensemble de la Meuse.

❖ ***Taux de pauvreté sur le territoire PETR***

	Taux de pauvreté 2013	Intensité de la pauvreté	Revenu médian de la population sous le seuil de pauvreté
CC CMW	14.2%	0.1947	9753 €
CC Sam.	17.1%	0.1860	9858 €
CC TFW	13.2%	0.1851	9869 €
CC AAA	12.3%	0.1531	10 257 €
Grand Est	14.0%	0.2042	9 638 €
France	14.5%	0.2105	9562 €

Si les CC AAA et TFW affichent des taux de pauvreté inférieurs à la moyenne régionale, la CC CMW se situe dans une position intermédiaire (taux supérieur à la moyenne régionale mais inférieur à la moyenne française) et celle du Sammiellois dans une position très défavorable avec un taux de pauvreté dépassant très largement la moyenne française.

De fait, la proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté à l'échelle des communautés du territoire apparaît significative et symptomatique d'une situation sociale dégradée. Toutefois, l'analyse de l'indicateur d'intensité de la pauvreté démontre que les populations vivant en dessous du seuil de pauvreté localement demeurent moins pauvres qu'en moyennes dans la région et en France.

❖ ***Le profil des publics allocataires du RSA sur le territoire PETR***

Le PETR dénombre 473 bénéficiaires de RSA, dont 54.2 % de femmes. Sur la CC CMW, on dénombre principalement des femmes, mais une plus grande proportion d'hommes que sur les autres CC.

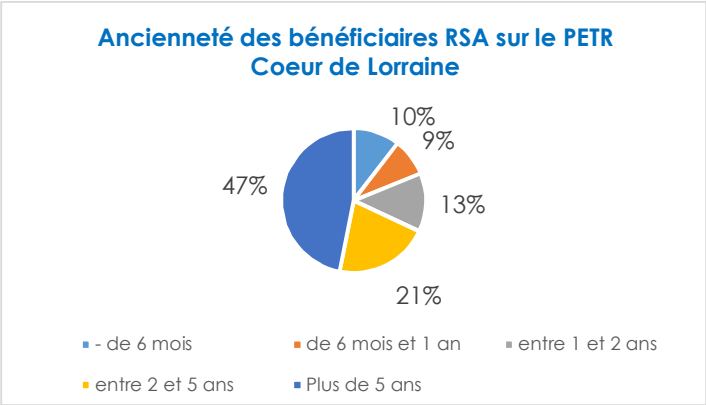
Données 2018	CC TFW	CC CMW	CC AAA	CC Sam.
Nb bénéficiaires	81	83	70	239

En novembre 2016, le poids des bénéficiaires du RSA parmi les ménages meusiens est variable selon les territoires intercommunaux : compris entre 2 et 3 % pour les CC TFW et CC CMW, entre 3 et 4 % pour l'ex-CC Entre Aire et Meuse et moins de 2 % pour l'ex-CC Triaucourt-Vaubecourt (les 2 CC formant la CC AAA) et entre 4 et 5 % pour la CC Sam.

10.4% de ce public bénéficient d'un RSA majoré, et 89.6 % du RSA socle. Parmi les bénéficiaires du RSA majoré, 93.1% sont des femmes. Au niveau du RSA Socle, 50.3% des bénéficiaires sont des hommes.

La grande majorité des publics bénéficiaires du RSA présents sur le territoire du PETR Cœur de Lorraine sont âgés de 25 à 59 ans (46% entre 25 et 39 ans, et 42% entre 40 et 59 ans). Les jeunes de moins de 25 ans (critères d'éligibilités très restreints) représentent 5 % de la population d'allocataires.

Les allocataires du RSA présents sur le territoire du PETR sont majoritairement seuls (30 % d'hommes seuls et 38 % de femmes seules, 16% de femmes en couples et 16% d'hommes en couple). Pour certains, cette solitude s'accompagne d'enfants à charge. A ce titre, ils peuvent bénéficier du RSA majoré.



Une forte proportion (47 %) d'allocataires est dans le dispositif RSA depuis maintenant plus de 5 ans. Ces constats sont partagés à l'échelle du Département. Ces chiffres confirment l'éloignement des publics vis-à-vis de l'emploi.

❖ ***<u>Les évolutions relatives aux bénéficiaires du RSA au sein de chaque EPCI du PETR</u>***

L'évolution du nombre de bénéficiaires RSA entre 2011 et 2016 est variable selon les CC :

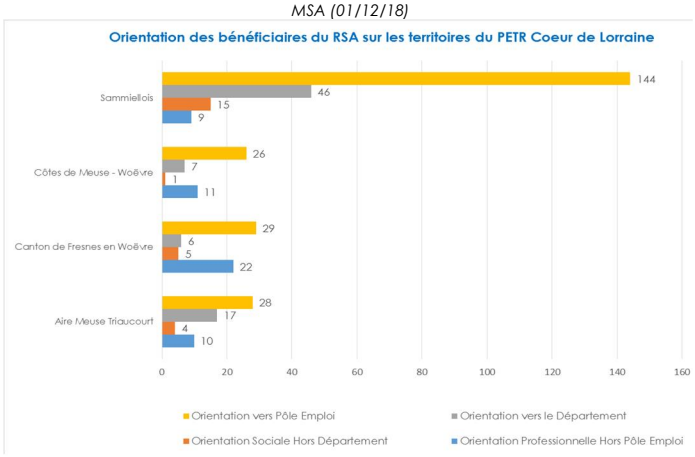
- ⇨ En faible augmentation, entre 0 et 10%, pour la CC du Sammiellois
- ⇨ En augmentation, entre 10 et 25 % pour la CC CMW
- ⇨ En forte augmentation, entre 25 et 50 % pour les CC AAA et TFW

De même, l'évolution du poids des allocataires ayant plus de 5 d'ancienneté parmi les bénéficiaires du RSA est variable selon les territoires intercommunaux :

- ⇨ Entre 30 et 50 % pour les CC TFW et la CC du Sammiellois
- ⇨ Entre 50 et 100 % pour la CC CMW
- ⇨ Pour la CC AAA : entre 30 et 50% pour l'ex-CC Triaucourt-Vaubecourt et inférieur à 5% pour l'ex-CC Entre Aire et Meuse

❖ ***<u>L'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA dans leur parcours d'insertion</u>***

Source : Département de la Meuse / Direction de l'Insertion - Exploitation Données CAF-MSA (01/12/18)



Si les publics peu ou pas qualifiés sont demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, ils bénéficient d'un accompagnement et d'une orientation vers des dispositifs. Ces publics peuvent être bénéficiaires de minima sociaux. Dans ce cadre, ils bénéficient d'un accompagnement dans le cadre de leur contrat d'insertion. Pour les publics jeunes, la Mission Locale propose également un accompagnement global. Toute personne souhaitant valoriser une expérience professionnelle peut également envisager une validation des acquis de l'expérience.

❖ ***Les publics fragiles dans la demande d'emploi***

Les publics fragiles dans la demande d'emploi

Période d'étude : Trimestre 4 2018 (Octobre 2018 - Décembre 2018)
Période de comparaison : Trimestre 4 2017 (Octobre 2017 - Décembre 2017)
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)	
	Part dans la DEFM totale	*Evolution*
DEFM jeunes	*13,8%*	*-7,0%*
dont niveau V	*3,4%*	*-22,9%*
dont niveaux Vbis et VI	*0,8%*	*-15,4%*
DELD	*53,1%*	*2,7%*
dont ancienneté >=2 ans	*31,8%*	*5,4%*
dont ancienneté >=3 ans	*20,7%*	*3,5%*

Source : Nostra
Note : Demande d'emploi en fin de mois (DEFM) - catégorie ABC - Demandeurs d'emploi de longue durée (ancienneté de 1 an ou plus).

La part des demandeurs d'emplois de longue durée et très longue durée est globalement supérieur à la moyenne Grand Est et Meuse :

- La part des DELD dépasse 50%
- La part des DETLD avoisine les 30%

La part des demandeurs d'emplois jeunes de bas niveau de qualification (VI, Vbis et V) témoigne d'une problématique de sous-qualification.

2. Facteurs susceptibles d'impacter les réponses à l'enjeu

A. Principaux dispositifs mis en œuvre pour lutter contre la pauvreté en lien avec l'emploi aux populations les plus vulnérables

❖ **Le Plan départemental d'insertion (PDI) 2017-2021 :**

Cadre stratégique de référence, le PDI définit des orientations devant permettre à la fois la programmation de moyens et le développement d'actions et mettant l'accent sur les notions d'accompagnement et de parcours d'insertion. Le PDI a été élaboré collectivement à partir de l'état des lieux de la situation démographique, de l'emploi et de la précarité, de l'offre d'insertion sociale. Sa mise en œuvre repose sur l'implication de tous, avec trois entrées complémentaires, le public, les pratiques et les partenariats territoriaux. Le PDI s'articule autour de 3 axes et leurs préconisations correspondantes :

- ⇨ AXE 1 : PROMOUVOIR UNE OFFRE D'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE FAVORISANT L'ACCES DES PUBLICS A L'AUTONOMIE ET A L'EMPLOI.
- ⇨ AXE 2 : OPTIMISER LES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS D'INSERTION
- ⇨ AXE 3 CONDUIRE UNE POLITIQUE D'INSERTION AU SERVICE DES PUBLICS ET D'UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF EN LIEN AVEC LES EPCI

❖ **Le dispositif IAE de l'Etat au travers des structures (ACI, AI, ETI, EI) :**

L'insertion par l'activité économique (IAE) regroupe différents types de structures, TPE, PME ou associations, qui relèvent de l'économie sociale et solidaire (ESS). Ces structures conventionnent avec l'Etat pour pouvoir proposer à des contrats à des personnes éloignées de l'emploi et du secteur marchand et leur permettre de s'inscrire dans une dynamique de retour progressif vers l'emploi et de parcours de qualification. En 2018, le département meusien compte 28 structures SIAE, dont 11 d'entre elles interviennent sur le territoire du PETR. Quatre chantiers d'insertion par l'activité économique sont implantés sur le territoire (Chantier des Côtes à Fresnes, Chantier école à Vigneulles, Compagnons du Chemin de vie à Saint-Mihiel, 3abe à Seraucourt/Beausite).L'association intermédiaire (AI) Polyval Japiot développe aussi une activité de travail temporaire d'insertion (ETTI). Une nouvelle association intermédiaire (AI Pays de Madine Services) a aussi créée (démarrage courant 2019).

Selon le diagnostic départemental SIAE 2017, les activités sont principalement orientées vers le domaine des espaces verts (23%) et du BTP (21%) qui partagent à eux deux environ la moitié des activités. Selon ce même bilan, la majorité des salariés en insertion ont entre 26 et 40 ans, et un niveau de qualification relatif faible (V et infra). Plus de 40% des sorties effectuées dans les ACI sont des sorties dynamiques,

permettant aux salariés en insertion d'entrer dans un parcours professionnel, dont 13 % dans un emploi durable.

Les SIAE peuvent permettre à leurs salariés de bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) : Ce dispositif permet à des personnes qui n'ont jamais été en situation d'emploi, d'effectuer une courte période d'immersion (10-15 jours) dans le secteur marchand, susceptible de les aider à mieux définir leur projet professionnel.

- **Le dispositif Emploi accompagné AMIPH-CAP EMPLOI**

Quoi ? Pour qui ? Dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail.
Comment ? soutien à l'insertion professionnelle et un accompagnement médico-social du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur pour prévenir ou encore pour remédier aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail.

- **Le DLA meusien :**

Quoi ? Le DLA meusien, géré par la maison départementale des sports de la Meuse, accompagne les structures de l'ESS autour de leur projet pour créer, consolider et développer les projets et les emplois situés dans le domaine de l'utilité sociale
Pour qui ? Pour une structure de l'ESS (association, SIAE, ESA, EA, coopérative, SCOP..) ayant identifié des besoins d'accompagnement et souhaitant bénéficier d'un diagnostic et d'un accompagnement personnalisés

- **Appel à Manifestation d'Intérêt pour le repérage et la mobilisation des publics dits « invisibles ».**

Cf. explications susmentionnées partie 1

- **L'expérimentation Territoire Zéro Chômeurs**

Quoi ? Expérimentation visant à créer et financer sur un territoire donné de nouveaux emplois à durée indéterminée et à temps choisi en développant des activités utiles et non concurrentielles à celles existants mais permettant de couvrir des besoins du territoire (habitants, institutions, entreprises...)
Pour qui ? Pour des territoires motivés et volontaires avec des bassins d'au moins 5 000 habitants, 10 territoires expérimentaux habilités par la loi du 29 février 2016, de nombreux territoires volontaires se mobilisent pour mettre en œuvre la démarche.
Comment ? A partir des compétences des personnes privées d'emploi du territoire, on doit rechercher avec les demandeurs d'emploi eux-mêmes et en collaboration avec l'ensemble des acteurs locaux (institution d'un comité de pilotage local), les activités utiles, complémentaires à l'économie locale, qui peuvent être réalisées. Le projet se structure ensuite autour d'entreprises conventionnées – à créer ou existantes – à but d'emploi et non lucratives qui auront pour objectif premier la création d'emplois à hauteur des besoins du territoire. Les phases préalables à l'ouverture d'une ou plusieurs entreprises à but d'emploi sont financées par les collectivités locales concernées et des partenariats. La phase finale résulte de l'habilitation de la collectivité territoriale par l'Etat : le financement de l'expérimentation repose sur l'idée qu'il est possible de rediriger le coût du chômage pour financer les emplois manquants en assurant de bonnes conditions de travail. Une partie des coûts des emplois crées est financé de la sorte, l'autre partie pouvant être financé par les recettes générées par les activités créées.

B. Obstacles liés aux entreprises

Des obstacles d'ordre psychologique existent dans le monde des artisans et TPE relativement à l'apprentissage notamment, mais aussi par rapport aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) qui sont encore trop souvent perçues de façon négative et concurrentielle par le monde de l'entreprise alors que ces structures sont là, de par leur but, pour contribuer à l'insertion ou réinsertion dans le secteur marchand des publics éloignés de l'emploi.

C. Problématiques liées à la mobilité

Les difficultés de mobilité et les modalités de prise en charge des frais pédagogiques et de déplacement peuvent amener des freins à la réalisation effective de ces formations.

A titre d'exemple, la constitution de groupes pour suivre une formation de niveau V (monteur câbleur) dans le cadre du développement du plan fibres n'a pas été très facile car le plateau technique est à Bar Le Duc et des modules complémentaires sont dispensés à Nancy.

Un risque de fuite du secteur rural des personnes qualifiées vers d'autres bassins d'emploi est réel.

IV. ENJEU 3 : L'ADAPTATION DES COMPETENCES AUX EVOLUTIONS DES METIERS ET DES BESOINS DES ENTREPRISES

⇨ *Favoriser l'accès des salariés à des formations qualifiantes adaptées aux besoins actuels et émergents des entreprises locales et participant à leur compétitivité*

⇨ *Anticiper les mutations économiques et les évolutions des métiers et des compétences pour adapter l'offre à la demande et pérenniser l'emploi local*

1. Constats :

A. Les évolutions sociodémographiques

❖ ***Evolutions démographiques***

Population totale

Période d'étude : 2015
Période de comparaison : 2010
Critères (de ventilation) du thème : Lieu de résidence;
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)			
	2015	%/total	2010	%/total
Ensemble	**26 322**	***100%***	**26 686**	***100%***
0-14	4 796	*18,2%*	5 010	*18,8%*
15-24	2 444	*9,3%*	2 631	*9,9%*
25-49	7 914	*30,1%*	8 505	*31,9%*
50-64	5 863	*22,3%*	5 828	*21,8%*
65 ou plus	5 304	*20,2%*	4 711	*17,7%*
15-64 ans	16 222	*61,6%*	16 964	*63,6%*
16-25 ans	2 416	*9,2%*	2 541	*9,5%*
Moins de 25 ans	7 241	*27,5%*	7 641	*28,6%*
Moins de 26 ans	7 509	*28,5%*	7 889	*29,6%*

Source : INSEE, Recensements de la Population RP - exploitation principale

Les 15-29 ans sont sous représentés, la poursuite des études supérieures et l'accès à l'emploi expliquent très souvent leur départ vers les grands pôles.

Le vieillissement de la population est une réalité dont il faut tenir compte car il n'est pas sans induire l'émergence de nouveaux besoins, qui doivent être rapidement considérés afin d'éviter un décalage déjà grandissant entre l'offre et la demande. Il ouvre notamment des opportunités d'emplois dans les métiers de la «silver économie».

Par ailleurs, le vieillissement de la population laisse percevoir de nouveaux besoins en recrutement sur certains secteurs pour renouveler les salariés, ainsi que des problématiques de transmission – reprise d'entreprises. Ces questions seront particulièrement prégnantes pour les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, mais également pour le secteur hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement.

Les 5 principaux secteurs d'activités par âge (%)

Période d'étude : 2015
Critères (de ventilation) du thème : Lieu de résidence; NAF38;
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)			
	Moins de 25 ans	25 à 49 ans	50 ans et plus	**Ensemble**
Total (valant 100%)	**863**	**6 226**	**3 368**	**10 457**
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	*13,0%*	*10,1%*	*15,1%*	***11,9%***
OZ - Administration publique	*9,2%*	*11,7%*	*8,3%*	***10,4%***
GZ - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	*14,4%*	*10,1%*	*9,7%*	***10,3%***
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	*7,5%*	*8,6%*	*10,8%*	***9,2%***
FZ - Construction	*10,5%*	*7,2%*	*6,7%*	***7,3%***
TOTAL des 5 secteurs	***54,5%***	***47,6%***	***50,5%***	***49,1%***

Source : INSEE, Recensements de la Population RP - exploitation complémentaire

Les 5 secteurs d'activités où la part des 50 ans est la plus élevée

Période d'étude : 2015
Critères (de ventilation) du thème : Lieu de résidence; NAF38;
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (Zf-U-044-AUT-596282649113)	
	Valeur	%/total
Total (valant 100%)	**3 333**	***100%***
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	498	*14,9%*
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	354	*10,6%*
GZ - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	325	*9,8%*
OZ - Administration publique	280	*8,4%*
HZ - Transports et entreposage	238	*7,1%*
TOTAL des 5 secteurs	**1 696**	***50,9%***

Source : INSEE, Recensements de la Population RP - exploitation complémentaire

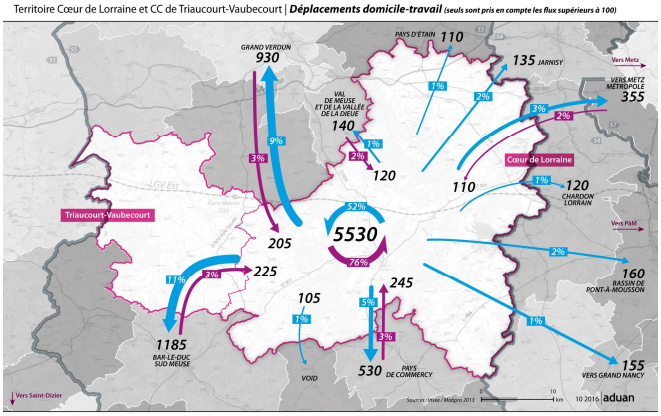
❖ ***Féminisation de l'emploi***

Certains métiers paraissent de plus en plus féminisés, avec, sur le PETR, 5 secteurs d'activités recensant 60.9% des salariés femmes : hébergement médico-social et social (16.8%), activités pour la santé humaine, administration publique, commerce, enseignement. Parallèlement, le diagnostic relatif à la demande d'emploi a faitapparaitre une proportion majoritaire de femmes en recherche d'emploi, sur le PETR. L'exposition des femmes au chômage, leur accès à des emplois qualifiés, les problématiques de mobilité, de garde d'enfants, de mères isolées, de familles monoparentales sont donc à prendre en compte pour apporter des réponses permettant de leur faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion.

❖ ***Précarisation, notamment sur la CC du Sammiellois***

Les CC du PETR affichent une structure sociale relativement similaire, certes marquée par une moindre intensité de la pauvreté (dit autrement, les populations les plus pauvres y apparaissent moins pauvres qu'en moyennes) mais symptomatique d'une forme de paupérisation relative généralisée (les différentes catégories sociales y apparaissent moins riches qu'en moyennes). Cette distribution des revenus est ainsi révélatrice d'un faible niveau d'inégalités lié au tassement vers le bas du niveau de revenu des ménages, traduisant une situation globalement plutôt désavantageuse.
On note par ailleurs une augmentation de 6.1 % du nombre d'allocataires de minima sociaux, sur le territoire du PETR, entre 2015 et 2016.

B. Les enjeux liés à la ré-articulation des forces productives et résidentielles



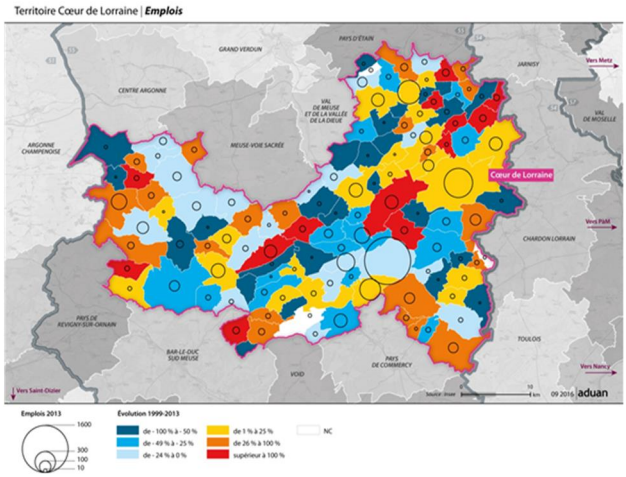
Le territoire connait des flux pendulaires importants, avec beaucoup d'actifs occupant un emploi hors du territoire du PETR, mais y apportant des revenus qui bénéficient à l'économie locale. Cette interdépendance avec les agglomérations voisines, pôles d'emplois, impliquent des problématiques de mobilité professionnelle.

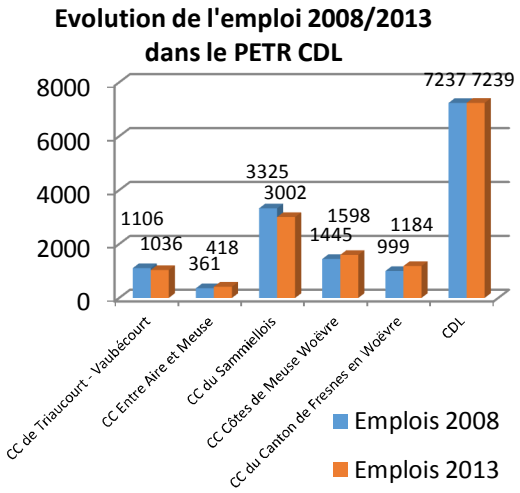
Par ailleurs, se développe également une économie à tendance résidentielle et touristique.

Dès lors, comme en témoigne le diagnostic réalisé sur le territoire de Madine, le PETR doit veiller à rééquilibrer son modèle de développement en le diversifiant :

- ⇨ En confortant et redynamisant sa base productive fragile pour conférer à nouveau au territoire une partie de la dimension productive qu'il a perdue avec la désindustrialisation
- ⇨ En transformant les revenus extérieurs apportés par les flux pendulaires en emplois dans l'économie présentielle du territoire
- ⇨ En pérennisant le processus de résidentialisation tout en veillant à en réguler les potentiels effets pervers (nuisances environnementales, perte d'identité, évasion commerciale …)
- ⇨ En augmentant la propension locale à consommer en réduisant l'évasion commerciale (Le potentiel de consommation total des ménages du PETR Coeur de Lorraine est de 129 millions d'€.Le montant de l'évasion des dépenses commerciales est estimé à 89 M€.)

C. Les évolutions de l'emploi par grands secteurs d'activité





Entre 2008 et 2013, le PETR n'a globalement pas perdu d'emplois, mais la situation par territoires intercommunaux est plus variable, avec certaines CC qui ont gagné des emplois, tandis que la CC Sammiellois et dans une moindre mesure la CC de l'Aire à l'Argonne en perdaient.

Le diagnostic mené sur le territoire de Madine (échelle plus large que le PETR, intégrant la CC Mad et Moselle, montre que :

- ⇨ Le territoire a enregistré une augmentation de ses effectifs salariés dans 8 secteurs d'activité, dont 3 ont progressé de manière significative entre 2008 et 2016 (Activités *de services administratifs et de soutien*, *Santé humaine et action sociale* et *Autres activités de services*).
- ⇨ A l'opposé, 9 de ses 18 secteurs d'activité ont perdu de l'emploi, dont 4 de manière significative (*Industrie manufacturière*, *Activités spécialisées, scientifiques et techniques, Construction*, *Hébergement et restauration)*

Le diagnostic mené sur le Sud Meusien dans le cadre du CTDC démontre par ailleurs que:

- ⇨ Différents projets récents voisins au PETR peuvent redynamiser l'ensemble du territoire (SAFRAN, filière nucléaire, déploiement de la fibre…)
- ⇨ Dans le secteur industriel, les compétences et qualifications demandées évoluent fortement pour les nouveaux métiers liés à ces projets récents.
- ⇨ Dans le secteur de la construction, il y a une stagnation de l'activité et des effectifs malgré les besoins, et de nouvelles normes liées à la transition énergétique nécessitant des montées en compétence.

D. Les évolutions de la demande d'emploi

Taux de chômage	CC CMW	CC TFW	CC Sam.	CC AAA
Insee 2015	10.9	11.1	17.5	8.9
Insee 2014	10.6	10.7	16.0	8.7
Insee 2013	10.42	10.22	15.5	8.8

Les taux de chômage de chaque territoire intercommunaux ont tendance à légèrement augmenter, de façon plus ou moins variable, et plus préoccupante pour la CC du Sammiellois, entre 2013 et 2015. Les chiffres plus récents témoignent toutefois d'un chômage à la baisse.

En effet, comparativement au trimestre 4 2017 (octobre à décembre 2017), le nombre de demandeurs d'emplois toutes catégories confondues apparait en diminution au trimestre 4 2018 de - 4.5%:

- ⇨ Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, B ou C est en diminution: - 3.7%. La baisse est variable selon les territoires intercommunaux, mais plus forte que sur la moyenne Meuse (- 1.4% sur 1 an, - 1.5% sur 2 ans) et Grand Est (-2.2% sur un an, - 1.4% sur 2 ans).
  - -10.8 % sur un an, - 7,5 % sur 2 ans pour la CC CMW
  - -1.3% sur un an, - 12.2% sur 2 ans pour la CC TFW
  - -2.2% sur un an, - 3.3% sur 2 ans pour la CC Sam.
  - -0.8% sur un an, - 3.2% sur 2 ans pour la CC AAA.
- ⇨ Le nombre de demandeurs d'emplois en catégorie D et E est également en diminution (respectivement - 4.2 % et - 12.3%)

Demandeurs d'emploi par ancienneté en catégorie A,B,C

Période d'étude : Trimestre 4 2018 (Octobre 2018 - Décembre 2018)
Période de comparaison : Trimestre 4 2017 (Octobre 2017 - Décembre 2017)
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (ZF-U-044-AUT-596282649113)	
	Valeur	*Evolution*
Ensemble	**1 829**	*-3,7%*
Moins de 6 mois	551	*-14,5%*
De 6 mois à moins d'un an	308	*-1,1%*
de 1 à moins de 2 ans	390	*-1,0%*
de 2 à moins de 3 ans	203	*9,2%*
3 ans et plus	378	*3,5%*
Demandeurs d'emploi de longue durée (>1 an)	929	*3,9%*

Source : Pôle emploi - Dares, données brutes
Note : catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois.

Malgré un nombre de demandeurs d'emploi en diminution par rapport à la période de référence 2017, et bien que constatant un nombre de demandeurs d'emploi de courte durée en diminution, on note que le nombre de demandeurs d'emplois de longue durée est quant à lui en augmentation de 3.9 %.

Le nombre de demandeurs d'emploi consécutifs à un licenciement est en augmentation de 28.6%, alors que les autres motifs de demande d'emploi sont en diminution.

Sur le territoire Cœur de Lorraine, les motifs de sortie évoluent également entre fin 2017 et fin 2018, avec une augmentation de 26.2% des sorties liées à une radiation administrative, et une augmentation de 15.3% des sorties pour reprise d'emploi. Inversement, les sorties pour cause d'entrée en stage, d'arrêt de recherche, d'absence de contrôle ou autres cas sont en diminution.

Demandes d'emploi enregistrées selon le motif d'inscription en catégorie A, B, C

Période d'étude : Trimestre 4 2018 (Octobre 2018 - Décembre 2018)
Période de comparaison : Trimestre 4 2017 (Octobre 2017 - Décembre 2017)
Filtres généraux : aucun

	PETR Coeur de Lorraine (ZF-U-044-AUT-596282649113)		
	Valeur	%/total	Evolution
Ensemble	**S**	***100%***	***S***
Licenciement économique (dont PAP antic et Fin de convention de conversion)	S	*S*	*S*
Autre licenciement	12	*S*	*28,6%*
Démission	5	*S*	*-30,4%*
Fin de contrat à durée déterminée	37	*S*	*-20,1%*
Fin de mission d'intérim	10	*S*	*-26,2%*
Première entrée	12	*S*	*-5,1%*
Reprise d'activité après interruption	23	*S*	*1,5%*
Autres cas (dont Rupture conventionnelle)	48	*S*	*0,0%*

Source : Nostra
Note : Demande d'emploi enregistrée (DEE) - catégorie ABC : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant ou non exercé une activité réduite au cours du mois.

On note donc sur le périmètre du PETR une diminution du taux de chômage ainsi qu'une diminution de la demande d'emploi. Cela ne signifie toutefois pas que le travail est facilité : la diminution de la demande d'emploi va bénéficier aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, mais pas aux séniors ou chômeurs de longue durée, publics vulnérables plus touchés.

Une comparaison sur des périodes plus longues [2] démontre :

- ⇨ Une progression significative des demandeurs d'emploi entre 2008 et 2016 (+93.5% de chômeurs pour le territoire de Madine) révélant un mouvement de dégradation du marché local du travail plus intense, avec presque un doublement du nombre de demandeurs d'emploi
- ⇨ Des évolutions fluctuantes depuis 2008 : le premier choc récessif de 2008-2009 particulièrement violent augmentant le nombre de demandeurs d'emploi, un léger ralentissement de la demande d'emploi entre 2010-2011, un second cycle récessif 2011-2014, une période de reprise entre 2014 et 2016 plutôt profitable au territoire, avec une hausse de la demande d'emploi enfin sous contrôle.

[2] Cf. diagnostic territoire de Madine réalisé en 2018, qui couvre un périmètre plus large que celui du PETR

E. Les évolutions dans l'organisation de l'emploi

La difficulté à recruter est parfois liée aux conditions de rémunération, de travail, et les chefs d'entreprises doivent parfois pouvoir repenser leurs modes d'organisation pour attirer de nouveaux salariés

F. Les révolutions numériques et énergétiques

L'analyse sur les écoactivités et les activités périphériques définies par l'Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte, réalisée par l'OREF à l'échelle de la Région Grand EST en 2018 témoignent des nouveaux besoins et nouveaux gisements d'emploi dans ce secteur.

Selon ce diagnostic, l'économie verte regroupe l'ensemble des établissements dont les activités ont un impact positif sur l'environnement. L'économie verte regroupe également l'ensemble des actifs en emploi occupant une profession en lien avec la transition écologique avec un degré plus ou moins important (profession verte ou verdissante), et ce quel que soient les activités de l'établissement employeur.

 # Evolution du volume d'étab. employeurs par territoire

	Volume	Evol. 2016/2008		
Territoire	Economie verte	Economie verte	Eco-activités	Activités périphé-riques
Alsace	3 075	+15,5%	+22,9%	+14,6%
Champ.-Ard.	1 995	+0,8%	+11,4%	-0,5%
Lorraine	3 119	+3,3%	+5,8%	+2,9%
Grand Est	**8 189**	**+6,9%**	**+12,5%**	**+6,1%**
France prov.	87 380	+3,3%	+12,4%	+2,3%

Source : Acoss

 # Evolution des effectifs salariés par territoire

	Volume	Evol. 2016/2008		
Territoire	Economie verte	Economie verte	Eco-activités	Activités périphé-riques
Alsace	19 699	+13,0%	-3,4%	+20,3%
Champ.-Ard.	10 711	-3,9%	-5,8%	-3,1%
Lorraine	20 619	-2,0%	-3,4%	-1,1%
Grand Est	**51 029**	**+2,9%**	**-3,9%**	**+6,1%**
France prov.	519 636	+1,6%	+0,3%	+2,0%

Source : Acoss

Le diagnostic fait apparaitre que le nombre d'établissements employeurs et le volume d'emploi salarié augmentent depuis 2008. Les dynamiques en région Grand Est ne sont toutefois pas homogènes. Les évolutions sur le territoire alsacien sont nettement plus importantes que sur le territoire lorrain, grâce notamment aux activités de l'économie verte.

Pour la région, ce sont uniquement les salariés des activités périphériques (Ex : entretien réparation de véhicules légers, captage traitement et distribution d'eau, travaux d'étanchéification…) qui ont fortement augmenté, proportionnellement trois fois plus qu'en France de province. Les effectifs liés aux activités centrales de l'économie verte ont tendance à diminuer, à l'échelle du Grand Est.

Le secteur associatif représente 44 % des différentes augmentations enregistrées dans les activités de l'économie verte.

Le diagnostic indique que les actifs occupés de l'économie verte présentent globalement un niveau de diplôme inférieur à ce que l'on observe toutes professions confondues. Le niveau de diplôme a toutefois progressé entre 2009 et 2014,

2. Facteurs susceptibles d'impacter les réponses à l'enjeu

A. Les principaux dispositifs pouvant apporter des réponses

❖ Le dispositif Be Est Entreprendre

Quoi ? Dispositif qui permet d'accompagner les porteurs de projets de création ou reprise d'entreprises, de leur dossier au suivi post-création/reprise. Il facilite leur mise en réseau avec les prestataires et opérateurs compétents, et de décline en 4 offres de services
Comment ? 3 offres de services distinctes : Parcours/Financement/Formation
Pour qui ? Créateurs repreneurs, avec un objectif d'accompagner prioritairement les demandeurs d'emploi, bénéficiaires de minimas sociaux et jeunes

❖ Le dispositif ARDAN

Quoi ? vise à faire émerger et à concrétiser des projets de nouvelles activités dans le tissu des entreprises artisanales, des TPME-PMI, des entreprises agricoles, des entreprises et associations de l'Economie Sociale et Solidaire. Cofinancé par les pouvoirs publics et l'entreprise bénéficiaire de l'aide, le programme ARDAN permet à un demandeur d'emploi stagiaire de la formation professionnelle d'intégrer une entreprise pour y développer une nouvelle activité, un projet jusque-là « dormant » qu'elle souhaite structurer et rendre pérenne. ARDAN est un tremplin vers l'emploi avec la perspective pour le demandeur d'emploi d'être embauché par l'entreprise à l'issue du stage.

B. La prise en compte des nouveaux modes de consommation

Les circuits courts sont des filières émergentes pourvoyeuses dôemplois non délocalisables, contribuant à une meilleure valorisation des ressources locales (ressources agricoles ou forestières) et répondant aux attentes des consommateurs, quôil sôagisse de circuits courts alimentaires ou non alimentaires. Ils impliquent des évolutions dans la pratique des métiers agricoles et sylvicoles pour pouvoir être mis en place et ainsi favoriser le maintien et le développement du tissu économique productif.

C. L'adaptation et l'accompagnement aux évolutions numériques impactant les métiers et compétences

Les mutations numériques amènent une évolution des métiers et compétences : la digitalisation des entreprises suppose que ces dernières sôy adaptent pour rester ou devenir plus performantes, et la création de nouveaux métiers grâce à cette transition numérique doit être recherchée, étant susceptible de dynamiser lôéconomie locale.

D. Le rôle des politiques publiques

Au regard de leurs compétences, les collectivités ont un rôle primordial à jouer pour le développement économique, le développement de lôemploi, mais également un aménagement du territoire (problématiques de mobilité, de logements) favorable à une attractivité résidentielle et économique.

Partie 3 : Synthèses des enjeux et constats effectués

CREER LES CONDITIONS PERMETTANT D'AMELIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES, D'ATTIRER DES JEUNES QUALIFIES, D'AMELIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES POPULATIONS PLUS VULNERABLES, DE FAVORISER L'ACCES DES SALARIES A DES FORMATIONS QUALIFIANTES ADAPTEES AUX BESOINS ACTUELS ET EMERGENTS DES ENTREPRISES ET D'ANTICIPER LES MUTATIONS ECONOMIQUES ET LES EVOLUTIONS DES METIES ET DES COMPETENCES

ENJEUX :

- Sociétaux
  - Avoir un habitat adapté ; proposer des solutions de logement
  - Insertion globale : professionnelle, santé, environnementale
  - Initier ou revoir les formations de base : savoir être, savoir lire, savoir écrire
  - Conseiller sur la tenue vestimentaire, l'hygiène.

Insertion sociale / humain /Considération de l'Autre / Bienveillance

- Professionnel
  - Mettre en place des formations adaptées aux besoins
  - Avoir une connaissance du diagnostic pour cibler les besoins en recrutement (à court, moyen et long terme).
  - Proposer des emplois valorisants avec des outils performants (Numérique)
  - Proposer des perspectives d'évolution
  - Développer la main d'œuvre dans les entreprises
  - Faire naître l'envie de travailler chez les jeunes : favoriser les stages d'immersion, l'apprentissage, assez tôt dans la vie scolaire.
  - Trouver des tuteurs professionnels motivés

Métiers / Professionnalisation / Compétences /Savoir-faire/ Modernisation/ Attractivité

- Economique
  - Avoir un meilleur maillage au niveau des moyens de locomotion : faciliter les transports et les déplacements
  - Proximité des services
  - Créer des conditions favorables pour faire venir une population et faire en sorte qu'elle s'installe.
  - Permettre la création d'entreprises par de l'accompagnement ou la reprise d'entreprises
  - Création de nouvelles activités, innover, anticiper sur l'avenir : être avant-gardiste.
  - Etre force de proposition, utiliser les ressources du territoire
  - Développer l'économie locale

Développement du territoire / Communication / Ressources du territoire / baisse du chômage

- Politique
  - Image du territoire : redynamiser le territoire et « rajeunir » La population
  - Maintien de la jeunesse au niveau du territoire
  - Activités à développer et maintenir
  - Emploi et croissance : développer une économie locale

Partie 4 : Préconisations et pistes d'actions

N.B : les préconisations identifiées avec ▲ sont considérées comme les plus prioritaires. Les préconisations ont toutes été hiérarchisées par les membres de la Commission au regard de critères liés à l'urgence, la faisabilité, le coût potentiel. Les préconisations peuvent avoir des liens entre elles.

I. PRECONISATION : FAVORISER L'ACCES DES ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS A L'INFORMATION CONCERNANT LES DISPOSITIFS EMPLOI, ALTERNANCE ET FORMATION

1. **Mettre à disposition un centre de ressources «compétences» pour les employeurs :** un lieu permettant d'accueillir leurs demandes en matière d'emploi, d'alternance, d'apprentissage et donc d'identifier mieux leurs besoins. L'action supposerait d'instituer une véritable coordination avec les acteurs du territoire, tel que Centre d'Information et d'Orientation (CIO), Pôle Emploié Un tel lieu, qui permettrait de recenser et communiquer sur l'ensemble des offres des employeurs, faciliterait la mise en relation entreprises/demandeurs d'emploi ou de stage.
   ▲
   Au regard de l'urgence, de la faisabilité, du coût potentiel engendré par une telle action, elle est considérée prioritaire par les membres de la Commission.
   Préconisation pouvant être liée à la préconisation n°16, un tel centre pouvant également constituer un lieu adapté pour les jeunes, avec de l'information sur les offres de stages, voir même des services et de la formation adaptés à leurs besoins.

2. **Aider les employeurs à rédiger des fiches de poste**
   80% des membres de la Commission considère que cette action est importante bien que non urgente et qu'elle aurait un coût moyen ou faible.
   Préconisation pouvant être liée à la préconisation n° 1 voire la préconisation 4.

3. **Faciliter la création d'entreprises par de l'accompagnement ou la reprise d'entreprises**
   ▲
   La consolidation et la lisibilité de l'accompagnement proposé aux créateurs d'entreprises doivent être recherchées. De plus, de nombreux chefs d'entreprises sont pris au dépourvu au moment de la cession de leur entreprise, faute de l'avoir suffisamment anticipée. Parallèlement, de nombreux entrepreneurs proches de la retraite stoppent tout projet de développement, sans réaliser que ces derniers pourraient faciliter les transmissions. Aussi, il parait essentiel de mener également un travail de sensibilisation visant à aider les cédants à anticiper et préparer au mieux la reprise, mais également favoriser la recherche et mise en relation avec de potentiels cédants.
   Au regard de l'urgence, de la faisabilité, du coût potentiel engendré par une telle action, elle est considérée prioritaire par les membres de la Commission.

II. PRECONISATION : IMPLIQUER LES COLLECTIVITES POUR FAVORISER LA DETECTION DES BESOINS, LES STAGES ET L'EMBAUCHE

4. **Améliorer la détection des besoins en entreprise en renforçant le rôle des collectivités**
   Chaque CC pourrait par exemple prévoir un plan de visite de ses entreprises par ses agents de développement pour maximiser la détection des besoins locaux en ressources humaines et renforcer l'interconnaissance des entreprises et collectivités. Les communes pourraient également être impliquées, tant dans la détection des besoins de leurs entreprises que dans la détection des publics en difficultés d'insertion professionnelle. Au regard des changements pouvant impacter les collectivités (élections), il faudrait toutefois prévoir, pour pérenniser une telle action, une sensibilisation des élus à chaque renouvellement communautaire/municipal.

5. **Faire collaborer des agents des collectivités avec les entreprises et les associations sur des projets «concrets» : Territoire zéro Chômeurs** est notamment une initiative inspirante, en tant qu'expérimentation permettant de répondre à des besoins économiques et sociaux non satisfaits sur les territoires tout en offrant des emplois (cf. explications plus détaillées page 20). Il n'est pas forcément nécessaire d'obtenir ce label pour mettre en place le même type de stratégie sur le territoire, mais ce label permet d'obtenir des financements. Une telle action suppose dans tous les cas une bonne ingénierie, et une bonne connaissance des entreprises et leurs besoins.

IV. PRECONISATION : IMPLIQUER LES EMPLOYEURS ET PROFESSIONNELS POUR FAVORISER LA DETECTION DES BESOINS, L'ACQUISITION DES COMPETENCES, LES STAGES ET L'EMBAUCHE

6. Favoriser les stages dôimmersion, lôapprentissage et les périodes de mise en situation en milieu professionnel, assez tôt dans la vie scolaire.

Pour renforcer les passerelles entre le monde scolaire et le monde professionnel, pourraient notamment être envisagées les pistes suivantes:

- ⇨ **trouver des professionnels, chefs dôentreprises, pouvant devenir des tuteurs pour des élèves** (lycées professionnels voire collèges). Ce tutorat permettrait des échanges sur les savoir être nécessaires en entreprise, des conseils sur les candidatures écrites/entretiens de recrutement à une offre dôemploi. En ce sens, il nôimposerait pas nécessairement une correspondance entre métier exercé par le tuteur et projet professionnel de lôélève.
- ⇨ **trouver des entreprises, des services pour être terrain de stages ou période de mise en situation en milieu professionnel et être « parrain » dans lôaccompagnement.** Une telle action faciliterait la mise en î uvre des dispositifs SIAE ou Garantie Jeunes, permettant tous deux de telles immersions professionnelles. Pour ce faire, en matière dôapprentissage, il sera nécessaire de mener une vraie **sensibilisation pour lutter contre les obstacles dôordre psychologiques existant dans le monde des artisans et TPE relatif à lôapprentissage, en lien notamment avec les risques dôaccident de travail.** Cela suppose une vraie communication et sensibilisation, le changement de mentalité ne pouvant être opéré que sur du long terme. Une telle sensibilisation ne pourra toutefois lever les freins à lôapprentissage liés à la législation du travail encadrant les jeunes mineurs en stage qui ne sont pas autorisés à faire toutes les activités.

Ces deux pistes pourraient trouver un cadre de mise en î uvre avec la création dôun label ou dôune charte ñentreprise et jeunesò indiquant les engagements de chacun. Il faudrait veiller, pour quôune telle action puisse se mettre en place, à ce quôelle ne soit pas trop chronophage pour les professionnels.

Au regard de lôurgence, de la faisabilité, du coût potentiel engendré par une telle action, elle est considérée prioritaire par les membres de la Commission.

7. Valoriser les compétences et expériences des Seniors

Des partenariats en entreprise, lors des stages et période dôimmersion professionnelle, avec des séniors seraient à privilégier. De même, les séniors, en activité ou retraités, pourraient être de bons tuteurs ou parrains pour accompagner des jeunes dans lôacquisition des savoirs êtres fondamentaux et dôune meilleure compréhension des attentes et du fonctionnement des entreprises.

Préconisation pouvant être liée à la préconisation n°6

80% des membres de la Commission considèrent cette action comme importante bien que non urgente.

100% des membres de la Commission considèrent cette action serait faisable sur du moyen/long terme et aurait un coût moyen ou faible

8. Favoriser les recrutements et formations dans les associations, les TPE et PME

Il faudrait explorer les formes dôemplois partagés et **la mutualisation de la formation et du recrutement** dans ces structures qui manquent de ressource, dôargent mais également de temps : mutualisation des RH pour le recrutement, partage des coûts dôune formation, partage dôun salarié, regroupement dôemployeurs.

9. Sensibiliser les entreprises à de nouveaux modes dôorganisation du travail et faciliter ces nouveaux modes dôorganisation

Un travail des entreprises sur leur organisation (horaires, avantages attribués aux salariésé) peut rendre leurs offres dôemplois plus attractives. Cela suppose toutefois une sensibilisation, mais également un accompagnement, et donc une bonne ingénierie. Par ailleurs, lôémergence de projets de tiers lieu, dôespaces de coworking peut faciliter ces nouvelles organisations, et contribuer à apporter des réponses aux problématiques de mobilité professionnelle.

V. PRECONISATION : ASSURER UNE POSSIBILITE D'ACTIVITE ECONOMIQUE PERENNE AUX STRUCTURES IAE

10. Améliorer la connaissance des structures IAE par les employeurs et les donneurs dôordre et lutter contre les obstacles dôordre psychologiques de ces donneurs dôordre

11. **Renforcer lôutilisation des clauses sociales dans les projets futurs des collectivités :** les donneurs dôordre public seraient à sensibiliser, mais également les maitrises dôî uvre.
Préconisation pouvant être liée à la préconisation n°11 : dôune manière plus générale, un travail avec les collectivités pour établie des règles de bonnes conduites en matière de commande publique (clause sociale, allotissement, avances, communicationé) pourrait favoriser lôaccès des entreprises aux marchés publics.

VI. PRECONISATION : ASSURER UNE POSSIBILITE D'ACTIVITE ECONOMIQUE PERENNE AUX TPE/PME

12. **Favoriser l'accès des entreprises et associations à lôinformation aux Marchés Publics**
Les TPE et PME, confrontées à des procédures de marchés publics ont du mal à se positionner sur ces marchés. Pour lever certains des freins auxquels elles sont confrontées, il faudrait donc renforcer leur accès à lôinformation sur les marchés locaux et sur la façon dôy répondre, à travers lôouverture dôune permanence ou dôun ou plusieurs lieux dôaccueil. En parallèle, une aide au montage de dossier pourrait être instituée (accompagnement et/ou formation).
Au regard de lôurgence, de la faisabilité, du coût potentiel engendré par une telle action, elle est considérée prioritaire par les membres de la Commission.
Préconisation pouvant être liée à la préconisation n°1 si un lieu pouvant être à la fois centre de compétences et lieu dôinformation et dôaccompagnement des entreprises pouvait être envisagé. Lié également à n°11 et la rédaction des appels dôoffres par les collectivités.

VII. PRECONISATION : S'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DES METIERS ET MARCHES

13. **Consolider, développer et innover dans le secteur agriculture, sylviculture, pêche**
Pour ce faire, le territoire doit mettre en î uvre une véritable stratégie en matière de circuits courts alimentaires mais également non alimentaires (lister les producteurs, lister les initiatives, réunir ces acteurs, afin de démontrer les impacts positifs et identifier les manquesé) En parallèle, il est important de pouvoir valoriser les métiers actuels et métiers de demain sôappuyant sur les ressources locales et dès lors étant vecteurs dôemplois non délocalisables, notamment les métiers liés à la transition énergétique et écologique.
Au regard de lôurgence, de la faisabilité, du coût potentiel engendré par une telle action, elle est considérée prioritaire par les membres de la Commission.

14. **Permettre aux entreprises de de sôadapter aux évolutions numériques :** cela suppose de sensibiliser les employeurs au numérique, mais également dôaccompagner les employeurs porteurs de projets et dôanticiper les métiers de demain
Préconisation pouvant être liée aux préconisations n°1 et n°3 si un lieu pouvant être à la fois centre de compétences et lieu dôinformation et dôaccompagnement des entreprises pouvait être envisagé.
Au regard de lôurgence, de la faisabilité, du coût potentiel engendré par une telle action, elle est considérée prioritaire par les membres de la Commission.

15. **Créer des formations post bac ñmétiers de demainò**
La mise en î uvre de cette préconisation nôest peut-être pas du ressort du territoire, mais directement liée aux besoins des entreprises : il est donc nécessaire dôanticiper ces besoins, ce que le territoire peut faire en ayant une meilleure connaissance de son tissu économique.

VIII. PRECONISATION : FAIRE NAITRE L'ENVIE DE TRAVAILLER CHEZ LES JEUNES ET FACILITER LEUR RECRUTEMENT

16. **Favoriser les temps dôéchanges entre jeunes scolarisés et employeurs**
Il sôagit de proposer aux jeunes dès la scolarité (collège/lycée) une connaissance des différents métiers et formations possibles, susciter leur envie et intérêt pour les métiers locaux et notamment les métiers en tension, faciliter leur acquisition des savoirs être de base. Cela permettrait également de croiser les besoins des entreprises avec le vivier local. Une telle action viserait à informer et sensibiliser les jeunes, en priorité les collégiens, mais ne doit pas non plus négliger la sensibilisation et lôinformation du milieu parental et de lôEducation Nationale. Elle pourrait se mettre en place à travers différentes actions de promotion et de communication reposant sur des partenariats avec le monde de

lôentreprise : forums avec entreprises présentes sur le territoire ouvert aux parents, journées portes ouvertes, visites dôentreprises, interventions de professionnels à lôécole... Cette action supposerait de mettre en place un véritable partenariat avec lôEducation Nationale, mais également de collaborer avec les centres de formation et les organisations professionnelles type Fédération Française du Bâtiment (qui intervient déjà en milieu scolaire pour présenter ses métiers). Il faudrait veiller à ce quôelle ne soit pas trop chronophage pour les entrepreneurs impliqués. Un tel projet pourrait être porté par les structures représentatives de branches professionnelles, un réseau dôemployeurs, les collectivités pouvant alors être facilitateurs et coordonner lôaction.

Préconisation pouvant être liée aux préconisations n°6 et n°7.

Au regard de lôurgence, de la faisabilité, du coût potentiel engendré par une telle action, elle est considérée prioritaire par les membres de la Commission.

17. Faire connaitre aux jeunes lôoffre des services, entreprises et dispositifs dôaccompagnement en insertion sociale et professionnelle sur le territoire

Cette action renforcerait notamment lôaccès des jeunes aux bilans de compétences et formations proposées. Elle supposerait de renforcer les partenariats avec de multiples acteurs, notamment les missions locales et pourrait le cas échéant sôeffectuer en instituant un lieu unique rassemblant lôensemble de ces informations et renforçant ainsi leur lisibilité.

Préconisation pouvant être liée à la préconisation n°1.

Au regard de lôurgence, de la faisabilité, du coût potentiel engendré par une telle action, elle est considérée prioritaire par les membres de la Commission.

18. Communiquer sur les métiers en tension, revaloriser les métiers et les métiers ou filières ñdénigréesò, valoriser les métiers actuels et métiers de demain auprès des jeunes

Cette action supposerait un véritable partenariat avec lôEducation Nationale.

Préconisation directement liée à la préconisation n°15.

Au regard de lôurgence, de la faisabilité, du coût potentiel engendré par une telle action, elle est considérée prioritaire par les membres de la Commission.

IX. PRECONISATION : CONSOLIDER L'ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE

19. Avoir une stratégie de marketing territorial

Pour ce faire, il sera nécessaire dôimpliquer tous les acteurs employeurs, fédérer les initiatives, valoriser les ressources et ñvendreò le territoire auprès des résidents et à lôextérieur. Des travaux des différentes commissions thématiques du Conseil de Développement pourraient être proposés : comment vendre notre territoire à lôextérieur ?

60% des membres de la Commission considèrent cette action comme importante et urgente.

100% des membres de la Commission considèrent que cette action serait faisable sur du court ou moyen terme, et non difficile à faire

20. Avoir un habitat adapté et proposer des solutions de logement

Il sôagirait de développer la communication sur les logements vacants, sur le dispositif LojôToit, mais également de veiller à proposer une offre locative adaptée aux besoins des salariés et leurs familles.

21. Favoriser la mobilité pour insertion professionnelle

Il sôagit tant de communiquer sur les moyens de mobilité existant actuellement, les dispositifs renforçant la mobilité pour insertion professionnelle (faciliter les bilans intégrant les problèmes de mobilité, les connaissances des solutions de mobilité proposées type aide au permis) que réfléchir et proposer de nouvelles solutions de mobilités.

22. Réaliser une enquête auprès des jeunes : pour mieux comprendre leurs problématiques, besoins et attentes et mieux dimensionner les projets. Un travail du Conseil de Développement sur ce point est possible.

Préconisation directement liée à la préconisation n°19

Annexe : liste des sources

Fonds de dossier préparatoire transmis avant la première commission d'octobre 2018

- ⇨ Exemples d'expériences sur d'autres territoires
- ⇨ Note de synthèse du contexte législatif, institutionnel, dispositifs existants
- ⇨ Différents extraits de:
    - Diagnostic PETR Cî ur de Lorraine réalisé par SCALEN en 2017: population, zones d'emploi, principales activités économiques, revenus et sorties pendulaires
    - Données INSEE relatives au PETR : typologie des établissements, taux d'emploi et de chômage, statut et conditions d'emploi des 15 ans et +, emplois selon le secteur d'activités
    - Diagnostic territorial partagé économie-emploi relatif au territoire de Madine réalisé par la Région Grand Est en 2018 (cf. expérimentation sur le territoire de Madine dans le cadre du Pacte de Ruralité)
    - Synthèse du diagnostic territorial partagé économie/emploi/formation relatif au territoire de Meuse du Sud réalisé par la Région Grand Est (mis à jour le 05/04/18)
    - Eléments de l'étude relative à la demande d'emploi dans les domaines sanitaires et social (Région Grand Est) réalisé par l'OREF publié le 27/02/17)
    - Eléments de l'étude relative à l'ESS en Grand Est, publié le 17/08/17
    - Eléments de l'étude relative à l'économie verte en Grand Est réalisé par l'OREF, publié en juin 2018
    - Synthèse de l'étude relative à l'insertion professionnelle des apprentis en Grand Est réalisée par la Région Grand Est (photographie 2017, document public le 20/07/18)

Autres éléments étudiés par les commissions :

- ⇨ Programme départemental d'insertion 2017-2021
- ⇨ Pacte territorial pour l'insertion 2017-2021
- ⇨ Recherches diverses d'autres expériences territoriales

Rencontre et échanges avec des experts le 5 février 2019 :

- ⇨ Pôle Emploi, Région Grand Est, DIRECCTE, Département

Documents remis par les experts:

- ⇨ Power point de présentation DIRECCTE
- ⇨ Point de situation sur la population bénéficiaire du revenu de solidarité active
- ⇨ Liste SIAE î uvrant sur le territoire PETR et en Meuse
- ⇨ Récapitulatif technique du Fonds d'Accès à l'emploi ï Département Meuse et règlement d'intervention
- ⇨ Statistiques du marché du travail pour les CC du PETR
- ⇨ Aide-mémoire ï chiffres clés Meuse ï Pôle Emploi
- ⇨ Document de présentation du Pacte Régional d'investissement dans les compétences 2019-2022
- ⇨ Synthèse du CPRDFOP
- ⇨ Flyer du Conseil Régional sur les services à disposition des personnes souhaitant se former/ des entreprises recherchant des collaborateurs
- ⇨ Plaquette de présentation du Conseil Régional sur ses compétences
- ⇨ Tableau de synthèse actions PRF et PIC 2019 secteur Sud Meuse
- ⇨ Plaquette dispositif ARDAN
- ⇨ Portrait de Territoire ï Meuse réalisé par la DIRECCTE, décembre 2018
- ⇨ Chiffres et statistiques diverses fournies par Pôle Emploi
- ⇨ Réponses des experts aux questions posées par les membres de la Commission après le 05/02/19