



La lettre d'information des services de l'Etat en Lot-et-Garonne

SOMMAIRE

N° 5 - Mai 2011

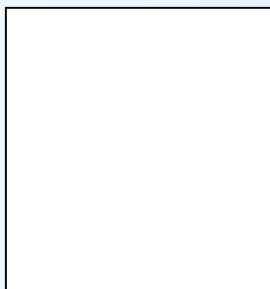
EDITO Monique GUILLON, directrice de l'unité territoriale de la DIRECCTE
*(direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi)*

DOSSIER SPECIAL : L'EMPLOI EN LOT-ET-GARONNE

- **Systeme de l'alternance : 2 nouvelles aides pour favoriser l'accès à la qualification**
- **L'apprentissage : les services de l'Etat en Lot-et-Garonne ont anticipé, dès 2010 sur ce qui est aujourd'hui une priorité nationale**
- **Une nouvelle façon de recruter : la méthode par simulation**
- **L'insertion par l'activité économique en Lot-et-Garonne : proposer un contrat de travail à durée déterminée, un accompagnement social et professionnel, et une formation pour acquérir une expérience et des compétences afin d'accéder à un emploi durable.**
- **«PASS EMPLOI» 47 : un outil d'insertion «original» en Lot-et-Garonne répondant aux besoins des entreprises, tout en favorisant l'accès à la qualification et à l'emploi des chômeurs.**
- **Les métiers porteurs en Lot-et-Garonne**

Votre avis nous intéresse

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et observations concernant cette lettre, ou vos suggestions sur des sujets que vous souhaiteriez voir développés
webmaster@lot-et-garonne.gouv.fr



EDITO

MONIQUE GUILLON, directrice de l'unité territoriale de la DIRECCTE
(direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

La timide embellie sur le marché du travail en Lot-et-Garonne, constatée au mois de mars, semble se poursuivre en avril. On constate en effet une diminution de la demande émanant des personnes sans emploi et n'exerçant aucune activité partielle (catégorie A), tant sur un mois que sur un an. Ce constat n'avait pas pu être fait dans le département depuis avril 2008.

Pour ce qui concerne l'ensemble des catégories de demandeurs d'emploi, **le département voit également leur nombre diminuer par rapport au mois précédent de 1,3%.**

Quand à l'évolution annuelle, même si elle traduit toujours une augmentation, **celle-ci est la plus faible de la région (+0,8%)**, proche du seuil de stabilisation d'une dégradation subie régulièrement depuis prêt de trois ans.

A fin avril 2011, ce sont donc 20 392 personnes, sans emploi ou exerçant une activité réduite, qui sont inscrites à Pôle emploi. Au regard des services qu'elles sont en mesure d'attendre de Pôle Emploi, elles sont tenues de faire des « actes positifs » de recherche d'emploi.

Ce sont surtout les jeunes demandeurs d'emploi qui semblent le mieux profiter de ce début d'embellie, avec une diminution de 7,2%, sur un an, de leur nombre dans les fichiers de Pôle Emploi. Ils représentent aujourd'hui 15,2% de la demande d'emploi du département.

Dans le même temps, ce sont les personnes de 50 ans et plus, privées d'emploi, qui ont aujourd'hui le plus de difficulté pour retrouver du travail. Leur poids dans la demande d'emploi départementale est passé de 15% à 21% en une année. Il s'agit là d'une dégradation forte de la situation de ces personnes, souvent victimes de licenciement pour raison économique, et qui rencontrent des difficultés à se reclasser dans les entreprises du département.

Les demandeurs d'emploi, inscrits depuis plus d'un an, ne profitent pas non plus des premiers signes d'embellie économique. Ils sont aujourd'hui au nombre de 7 574 inscrits auprès de Pôle Emploi et leur nombre à progressé de 11,4% sur un an. Ils « pèsent » 36,9% de la demande d'emploi, en Lot-et-Garonne.

Les territoires du département ne sont pas tous égaux au regard de la situation de l'emploi.

Certains secteurs réagissent mieux à l'évolution du marché du travail :

- le Villeneuvois, qui reste pourtant le secteur où la demande d'emploi est la plus forte, voit sa situation s'approcher de la stabilisation, avec 1,1% d'inscriptions supplémentaires,
- l'Agenais et l'Albret semblent également aller vers une stabilisation avec 1,3% d'augmentation sur un an,
- le marmandais, à contrario, voit sa situation continuer à se dégrader, avec 4,8% de demandeurs d'emploi supplémentaires sur un an.

Les offres d'emploi enregistrées, auprès de Pôle Emploi, sont également en augmentation de 8,5% par rapport à ce qu'elles étaient au mois d'avril 2010.

Pour autant, les offres d'emploi durables sont en léger recul de 1,7% sur une année, alors qu'elles sont en progression notable en Aquitaine (+2,6%), et en légère progression au plan national (+2,4%). Représentant 37% du total, la part de ces offres durables reste inférieure, en Lot-et-Garonne, à ce qu'elle représente au plan régional (39%) ou national (42,6%).

Si le Lot-et-Garonne voit émerger quelques points positifs en matière de situation de l'emploi, il reste encore beaucoup à faire pour que le chômage baisse réellement dans le département. La reprise d'activité des entreprises est l'élément déterminant.

En attendant, pour préparer au mieux cette reprise, et ne pas laisser pour compte les plus démunis face à un marché du travail encore fortement dégradé, le gouvernement, par l'intermédiaire du ministre en charge du travail, a lancé un **plan de « mobilisation pour l'emploi »**, effectif depuis le début de l'année 2011.

Trois types de publics sont principalement concernés :

- **les plus jeunes**, qui doivent pouvoir accéder à la formation en alternance de façon beaucoup plus large et plus particulièrement aux contrats d'apprentissage ;
- **les demandeurs d'emploi de longue durée** pour lesquels un suivi renforcé est mis en œuvre par Pôle Emploi, avec un entretien tous les trois mois ;
- **les chômeurs les plus âgés**, qui doivent pouvoir accéder plus facilement à une reconversion professionnelle en utilisant le contrat de professionnalisation, contrat de travail accompagné d'une formation. Pour toute embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation, les entreprises pourront bénéficier d'une aide financière pouvant aller jusqu'à 2000 €.

Dans ce contexte, la mise en œuvre des contrats aidés prend une signification particulière : ils doivent désormais remplir réellement leur vocation de marche pied vers un emploi stable

Par le biais d'une formation, de l'acquisition de compétences et d'expériences, par des offres de pérennisation de la part des associations ou des collectivités qui accueillent ces personnes, ces contrats doivent constituer une aide réelle à trouver ou retrouver un emploi stable. Le coût de ces contrats est, de surcroît, très allégé grâce à l'aide de l'Etat.



SYSTEME DE L'ALTERNANCE : 2 NOUVELLES AIDES POUR FAVORISER L'ACCES A LA QUALIFICATION

Dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi, deux nouvelles dispositions doivent permettre de favoriser l'accès à la formation des plus jeunes et des plus âgés parmi les demandeurs d'emploi :

- une compensation des cotisations patronales restant dues par l'employeur pendant 12 mois, attribuée aux entreprises dont l'effectif varie entre 10 et 250 salariés (*l'effectif de référence est apprécié au 31 décembre 2010*), pour toute **embauche supplémentaire d'un jeune en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage**. Cette aide est attribuée pour les contrats débutant entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2011 ;
- une aide financière d'un montant de **2000 € pour toute embauche d'un demandeur d'emploi, âgé au moins de 45 ans**, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Les demandes doivent être adressées à Pôle Emploi, à qui sont confiés la gestion et le versement de ces aides.

Attention, des délais sont à respecter :

- pour l'embauche **d'un jeune de moins de 26 ans**, la demande doit être déposée **dans les deux mois suivants l'embauche** ;
- pour l'embauche **d'une personne de 45 ans et plus**, la demande doit être déposée **dans les trois mois suivant l'embauche**.



L'APPRENTISSAGE : LES SERVICES DE L'ETAT EN LOT-ET-GARONNE ONT ANTICIPE, DES 2010, SUR CE QUI EST AUJOURD'HUI UNE PRIORITE NATIONALE

En se focalisant sur l'apprentissage, comme ressource prioritaire pour lutter contre le chômage des jeunes, les services de l'Etat en Lot-et-Garonne ont, dès le printemps 2010, anticipé sur ce qui est devenu une priorité nationale.

Il s'agit de s'impliquer plus fortement dans la démarche de dynamisation et de développement de l'apprentissage, première réponse adaptée au manque de qualification des jeunes sortant sans diplôme du système scolaire, et à la demande des employeurs en recherche de main d'œuvre adaptée à leurs besoins.

En effet, avec quelques 3 300 jeunes de moins de 25 ans, inscrits auprès de Pôle Emploi, le Lot-et-Garonne doit tout mettre en oeuvre pour que l'offre de formation, et particulièrement l'offre de formation en alternance, soit la plus proche des besoins identifiés.

Les caractéristiques de l'apprentissage en Lot-et-Garonne

- avec 1941 contrats aboutis en 2010, le nombre d'apprentis correspond à peu près au poids démographique du département au sein de la région Aquitaine ;
- les organismes consulaires et professionnels « gèrent » 71 % des places disponibles en centres de formation ;
- les niveaux "CAP" sont sur représentés : 71 % pour le Lot-et-Garonne, 57 % pour la moyenne en Aquitaine ;
- certaines filières n'arrivent pas à trouver de jeunes apprentis (agriculture et industrie par exemple) ;
- l'entrée en apprentissage se fait essentiellement à l'âge de 16 ans, et le recrutement passe souvent par des canaux informels (parents, amis) et non par les médiateurs de l'emploi (missions locales, Pôle Emploi) ;
- les taux de rupture en première années sont importants, 30 % en moyenne, avec un maximum atteint dans le secteur de la restauration de 56 %.

De ces constats, 4 enjeux ont pu être dégagés, correspondant à autant de pistes de travail susceptibles d'améliorer l'offre d'apprentissage dans le Lot-et-Garonne :

- quelles filières faut-il développer ?
- comment dépasser les métiers artisanaux et le niveau "CAP" ?
- comment éviter le plus souvent possible les ruptures ?
- comment améliorer le recrutement et l'orientation ?

La démarche initiée

- **1^{ère} étape** : faire un diagnostic de l'existant et des manques à travers un « **livre blanc** » de l'apprentissage en Lot-et-Garonne.
- **2^{ème} étape** : à partir des constats posés à travers ce « **livre blanc** », **réunir l'ensemble des acteurs intéressés et impliqués** dans l'apprentissage, afin de proposer des évolutions et des améliorations correspondant aux besoins de notre département. Deux rencontres ont été organisées dans ce sens les 20 janvier et le 24 mai 2010.

Les propositions induites par ce livre blanc sont tout à fait cohérentes avec le contrat d'objectif et de moyens sur l'apprentissage, signé entre l'Etat et le conseil régional qui décline 4 priorités :

- optimiser les places vacantes,
- prévenir les ruptures,
- sécuriser les parcours des jeunes,
- ouvrir de nouvelles filières.

L'avenir de l'apprentissage en Lot-et-Garonne, département situé précisément entre les deux métropoles régionales, passe sans doute par une réponse aux besoins locaux, mais aussi par une offre de dimension régionale, voire inter régionale. Ce pourrait être la possibilité de créer une « université des métiers » qui pourrait prendre appui sur l'implantation universitaire, déjà en place à Agen et qui n'existe, en la forme, ni à Toulouse, ni à Bordeaux..

**Il est d'autant plus important de convaincre les acteurs et médiateurs de l'emploi,
mais aussi parents et éducateurs,
sur la nécessité de se mobiliser en faveur de l'apprentissage :
ce type de formation débouche sur un emploi durable
à plus de 80% un an après la fin de l'apprentissage.**



UNE NOUVELLE FAÇON DE RECRUTER : LA METHODE PAR SIMULATION

Fondée sur les habiletés requises pour occuper un poste de travail, **cette méthode proposée par Pôle Emploi, sort des sentiers battus du recrutement, principalement balisés par les diplômés et l'expérience.**

Les habiletés :

- constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail,
- sont développées tant, dans la sphère professionnelle, que personnelle,
- sont transférables d'une situation à une autre.

Exemples d'habiletés :

- respecter des normes et des consignes,
- travailler sous tension,
- maintenir son attention dans la durée,
- travailler en équipe,
- agir dans une relation d'aide et de service.

Les candidats sont évalués à partir d'exercices concrets adaptés au poste de travail. Ces exercices sont construits à partir d'analyses de postes menées en entreprise. Ils simulent par analogie des gestes professionnels significatifs. A chaque poste de travail correspondent 4 à 5 habiletés.

Les entreprises, comme Courte Paille, la Mie Câline, Peugeot, Mac Donald Carrefour, Ikea, ont signé au niveau national un accord cadre que Pôle Emploi déclinent au plan local.

La plateforme de vocation d'Agen couvre plusieurs territoires :

- Le Lot et Garonne, le Nord des Landes, et le Sud Dordogne.
- Elle intervient sur 25 métiers qui sont des métiers "en tension".
- Dans les secteurs de l'hôtellerie et la restauration, l'industrie, les services à la personne et la grande distribution.

Les clients lot-et-garonnais

Au delà des accords nationaux, Pôle Emploi adapte son offre de service aux entreprises locales comme : Upsa, Unicoque, Metaltemple, l'Assad (association d'aide à domicile), Bigard, Delpeyrat, Xylofrance.

Evaluation

Elle est réalisée en moyenne auprès de 1200 candidats /an sur la plateforme d'Agen. La reprise d'emploi, qui ressort de cette évaluation, est de l'ordre de 70 à 75%.



**L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE EN LOT-ET-GARONNE :
PROPOSER UN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE,
UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL, ET UNE FORMATION
POUR ACQUERIR UNE EXPERIENCE ET DES COMPETENCES
AFIN D'ACCEDER A UN EMPLOI DURABLE.**

Composante de l'économie sociale et solidaire, l'insertion par l'activité économique est inscrite dans le code du travail depuis plus de 10 ans. Elle est encadrée par 3 textes clés :

- la loi de lutte contre les exclusions (1998),
- la loi de programmation 2005-2009 pour la cohésion sociale,
- et le plan de modernisation de l'IAE (2008).

L'Etat assure le soutien financier de 5 types de structures d'insertion par l'activité économique :

- **les ateliers et chantiers d'insertion** : production de biens et services dans le champ d'activités d'utilité sociale ;
- **les associations intermédiaires** : mise à disposition de personnel auprès de particuliers, d'associations et de collectivités et, de manière plus limitée, en entreprise.
- **les entreprises d'insertion** : production de biens et services dans tous types d'activités économiques ;
- **les entreprises de travail temporaire d'insertion** : mise à disposition de personnel dans le respect de la législation du travail temporaire ;
- les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ) : ils organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes, sortis du système scolaire sans qualification.

Que ce soit sous forme associative ou commerciale, dans le secteur privé ou public, **ces structures produisent et vendent des biens et services**. Elles se différencient des entreprises « classiques », en embauchant en lien avec Pôle emploi, des personnes exclues du marché de l'emploi auxquelles **elles proposent un contrat de travail à durée déterminée, un accompagnement social et professionnel, et une formation le cas échéant**.

L'objectif est de permettre, aux personnes bénéficiant d'un tel dispositif, d'acquérir une expérience et des compétences pour accéder, à la fin du contrat, à un emploi durable.

L'insertion par l'activité économique est une politique territoriale de l'Etat, pilotée par le préfet, et par délégation, l'Unité territoriale de la DIRECCTE*. Cette unité est chargée du conventionnement et du financement des organismes d'insertion. Elle anime également un large partenariat, au travers notamment d'un conseil départemental, au sein duquel nombreux sont les acteurs investis :

- Pôle emploi qui délivre l'agrément, nécessaire aux salariés pour être recrutés, d'une structure d'insertion,
- Le conseil général, qui intervient dans le financement de l'accompagnement socio-professionnel,
- Le conseil régional, qui appuie financièrement ce dispositif sous l'aspect du développement économique,
- les représentants de l'économie sociale et solidaire,
- les partenaires sociaux, ...

(cf Edito de cette lettre de Monique Guillon, directrice de cette unité)

Les structures d'insertion par l'activité économique en Lot-et-Garonne, conventionnées par l'Etat

En 2009 :

- ces structures ont embauché 1 529 salariés,
- qui ont effectué 562 000 heures d'insertion,
- correspondant à 350 "équivalents temps plein".

Ces chiffres se répartissent ainsi :

- 12 structures "porteuses" de 20 ateliers et chantiers d'insertion (339 salariés - 233 912 h)
- 9 entreprises d'insertion (285 salariés - 143 213 h)
- 7 associations intermédiaires (778 salariés - 147 223 h)
- 2 entreprises de travail temporaire d'insertion (127 salariés - 37587 h)
- 1 groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Le poids territorial de l'insertion par l'activité économique

(répartition en heures de formation)

- le territoire d'Agen/Nérac représente 58% de l'offre d'insertion,
- le Marmandais couvre 26%,
- le Villeneuvois/Fumélois atteint 16% .

Les publics

- 52% de femmes
- 31% de bénéficiaires du RSA dont 58% dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)
- 36% de chômeurs de longue durée (+de 2 ans)
- 43% ont un niveau de formation initiale VI ou infra

La formation

- 172 000 € ont été dédiés à la formation des salariés en insertion,
- 13 600 heures de formation ont été réalisées,
- 21% des salariés embauchés dans les structures ont bénéficié d'une formation.

Les résultats en matière d'insertion

- 31% des salariés ont trouvé un emploi durable à la fin de leur parcours,
- 56% poursuivent un parcours dynamique dans l'emploi ou la formation.

Le poids financier

- 7,45 M€ de chiffres d'affaires générés par les structures,
- 3,45 M€ de subventions reçues,
- le chiffre d'affaires représente 61% des produits des structures.

Le succès de ce dispositif est attesté par son développement sur le territoire du Lot-et-Garonne, soit 18 % des crédits dédiés à l'insertion par l'activité économique en Aquitaine, ce qui représente plus que son poids habituel (environ 10 %).

1,73 M€ ont été répartis en 2009 entre :

- **1,6 M€** (soit 18,8% de l'enveloppe régionale 2009) dans le cadre de l'aide au poste ou à l'accompagnement,
- **132 430 €** au titre du fonds départemental d'insertion, dédié au développement et à la consolidation de structures de l'insertion par l'activité économique.

Les actions spécifiques mises en œuvre en Lot-et-Garonne

- **Le réseau chefs d'entreprise : 60 se sont engagés en Lot-et-Garonne**
Un réseau "chef d'entreprises", constitué en 2004 à l'initiative des services de l'Etat et animé par l'association d'appui à l'insertion par l'activité économique de Lot-et-Garonne, permet de faire connaître les finalités de ce dispositif aux entreprises du département. Ce réseau regroupe une soixantaine de chefs d'entreprise qui s'engagent selon leurs disponibilités, dans des actions concrètes en faveur des salariés en insertion : présentations de métiers, visites d'entreprise, simulations d'entretien d'embauche, ...
- **La plateforme départementale des clauses d'insertion : 68 personnes ont bénéficié de ces clauses et ont effectué 11 000 heures d'insertion en 2010**
L'objectif de cette plateforme est de promouvoir le développement des clauses d'insertion dans les marchés publics et de veiller à leur mise en œuvre opérationnelle, en appui aux donneurs d'ordre, aux entreprises et aux structures d'insertion.
Grâce à l'introduction de ces clauses dans les chantiers publics, ce sont près de 11 000 heures d'insertion qui ont pu être réalisées en 2010, et 68 personnes qui ont pu bénéficier de contrats en direct avec les entreprises traditionnelles.

7 associations intermédiaires

- Pays du Confluent
- Pays du Haut Agenais
- Polyvalente d'Insertion et de Service
- Pays de Lauzun et Miramont
- des Restos du Cœur de l'Agenais
- "ALTERNATIVE"
- Coup de Pouce Intermédiaire

2 entreprises d'insertion par le travail temporaire

- ANETTI
- M.G.2.I.

**« PASS EMPLOI » 47 : UN OUTIL D'INSERTION « ORIGINAL »
EN LOT-ET-GARONNE REpondant AUX BESOINS DES ENTREPRISES,
TOUT EN FAVORISANT L'ACCES A LA QUALIFICATION
ET A L'EMPLOI DES CHOMEURS.**

Cette association loi 1901, composée uniquement d'entreprises adhérentes, s'engage à organiser « pour un public en difficulté d'emploi, des parcours individuels d'alternance, entre les centres de formation et les entreprises, au moment où celles-ci en ont besoin ».

Cette association permet ainsi de combiner les exigences de l'économie et les besoins d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, en impliquant directement les entreprises adhérentes. Le groupement d'employeurs est alors en capacité d'offrir à ceux qui en ont besoin, un vrai parcours de formation. Ce parcours s'inscrit dans le cadre d'un seul contrat de travail, mais permet de développer une expérience au travers de plusieurs entreprises, le tout aux fins de parvenir à une qualification reconnue et un emploi pérenne.

« Pass Emploi 47 », c'est aujourd'hui la combinaison :

- **d'un groupement d'employeurs classique** qui coordonne les besoins de plusieurs entreprises pour créer des emplois à temps complet, en développant l'adaptabilité des salariés et qui pérennise, ainsi, la relation employeur/salarié ;
- **d'un dispositif d'insertion par l'activité économique**, qui a vocation à conduire à un emploi stable des personnes en difficultés, au regard du marché du travail, en raison de leur manque de qualification.

Le bilan de l'action menée par le groupement d'employeurs "insertion par la qualification" en 2010

La volonté de l'Etat, lorsque le groupement d'employeur a souhaité développer un volet insertion par la qualification, a été d'appuyer la démarche sur le bassin d'emploi de Villeneuve-Fumel, où les problèmes de chômage étaient les plus préoccupants.

C'est donc sur ce secteur géographique que l'activité d'insertion a démarré, alors que l'origine du groupement se situe sur le Marmandais.

Aujourd'hui, 65% des entreprises adhérentes à ce groupement sont encore concentrées sur le bassin de Villeneuve/Fumel, même si l'implantation d'une antenne à Agen permet, depuis deux ans, d'offrir ce service sur la partie centrale du département.

Le groupement est passé de 13 entreprises adhérentes, lors de sa création en 2007, à 75 à la fin de l'année 2010.

Ce sont 489 candidats qui ont été reçus en entretien durant l'année 2010, et 36 nouveaux contrats, d'une durée moyenne de 1 an, qui ont pu être signés, essentiellement, avec des jeunes sans qualification auxquels est proposée une formation en alternance devant déboucher sur un diplôme.

Le contrat de travail et de formation passé avec chaque personne bénéficiaire intègre, comme l'exige l'insertion par l'activité économique, un accompagnement social et, si nécessaire, un travail de médiation entre l'employeur et le salarié et/ou le salarié et les différents organismes ou instances avec lesquels des difficultés peuvent être identifiées.

L'accompagnement social couvre de vastes champs d'intervention puisqu'il touche aux domaines de la vie quotidienne de la personne : logement, mobilité, gestion du budget, ... comme par exemple, la mise en relation avec une conseillère en économie sociale et familiale pour prendre en compte des problèmes de gestion de budget.

En 2010, ce sont 4 109 heures d'accompagnement et de médiation qui ont été effectuées au profit des personnes ayant signé un contrat de travail dans le dispositif « Pass Emploi ».

▪ **Les personnes orientées vers "Pass Emploi" en 2010**

Deux tiers des candidats reçus ont été orientés vers "Pass Emploi" par Pôle Emploi ou les missions locales.

Ce sont des personnes appartenant à ce qu'il convient d'appeler un public « prioritaire » :

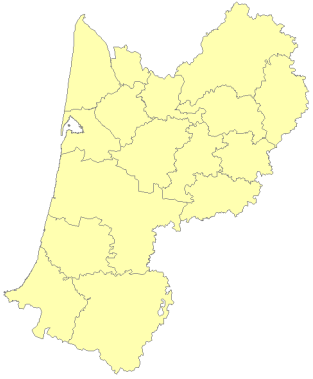
- demandeurs d'emploi de longue durée (56%),
- personnes reconnues « travailleur handicapé » (19%),
- jeunes bénéficiaires d'un suivi renforcé d'insertion au titre du « contrat d'insertion dans la vie sociale » ou CIVIS (19%),
- bénéficiaires de minima sociaux (6%).

Plus de la moitié des personnes concernées ont des niveaux équivalents ou inférieurs au BEP. 17 salariés étaient en situation de réorientation professionnelle.

Les résultats du GEIQ : les sorties vers l'emploi

Les solutions trouvées sont :

- des contrats proposés par des entreprises :
 - 39% en contrat à durée indéterminée,
 - 39% en contrat à durée déterminée de 6 mois ou plus,
- des "sorties" vont vers une poursuite de formation (19%),
- de nouvelles inscriptions auprès de Pôle Emploi (19%).



Les métiers porteurs en Lot et Garonne



Les 5 métiers « saisonniers » pour lesquels les intentions d'embauche sont les plus importantes dans le Lot et Garonne :



➤ Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles : 2 358

Difficulté : 33.5%,

Saisonnalité : 97.5%

➤ Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 1 729

Difficulté : 15%,

Saisonnalité : 92.2%.



➤ Maraîchers, horticulteurs salariés : 867

Difficulté : 26.8%,

Saisonnalité : 100%.

➤ Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires : 402

Difficulté : 20.1%,

Saisonnalité : 79.3%.



➤ Professionnels de l'animation socioculturelle : 320

Difficulté : 20.7%,

Saisonnalité : 89.6%.

Les 5 métiers « non-saisonniers » pour lesquels les intentions d'embauche sont les plus importantes dans le Lot et Garonne :



➤ Agents d'entretien des locaux (y compris ATSEM) : 405

Difficulté : 42.4%,
Saisonnalité : 22.8%.



➤ Caissiers (y compris pompistes) : 262

Difficulté : 3.0%,
Saisonnalité : 7.1%.



➤ Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux) : 220

Difficulté : 37.8%,
Saisonnalité : 23.9%.

➤ Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine : 311

Difficulté : 13.6%,
Saisonnalité : 24.3%.

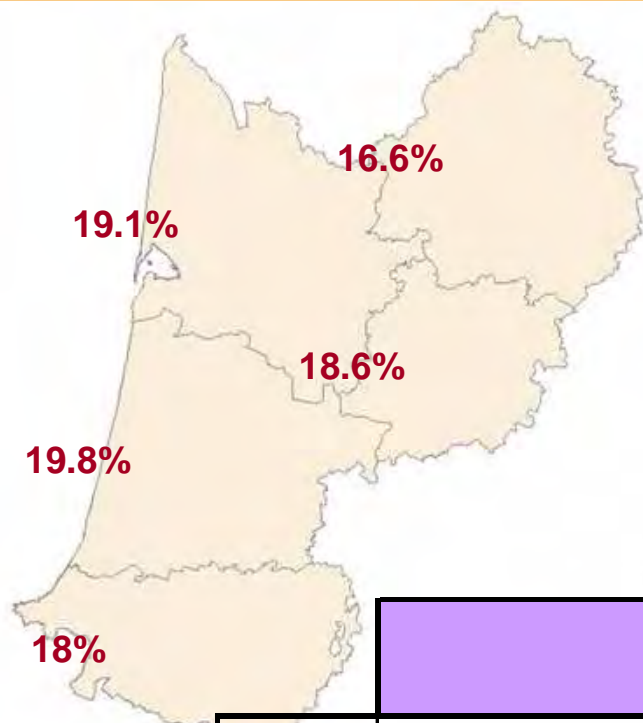


➤ Aides à domicile et aides ménagères : 235

Difficulté : 59.3%,
Saisonnalité : 34.2%.



Les 10 métiers les plus recherchés, part des recrutements difficiles et saisonniers.



AGEN		Nombre de projets de recrutement	Part des recrutements difficiles (en %)	Part des recrutements saisonniers (en %)
A0Z40	Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	974	29.9%	97.9%
A1Z42	Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	490	17.6%	97.3%
T4Z60	Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	226	55.2%	37.9%
S1Z20	Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	215	10.1%	20.7%
T2A60	Aides à domicile et aides ménagères	153	72.3%	18.7%
A1Z40	Maraîchers, horticulteurs salariés	131	40.9%	100.0%
R0Z61	Caissiers (y compris pompistes...)	129	0.0%	0.0%
R1Z67	Télévendeurs	120	2.8%	0.0%
R1Z62	Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	120	0.0%	0.0%
J1Z40	Ouvriers qualif. magasinage et manutention (caristes, préparateurs commandes...)	109	0.0%	97.3%

Les 10 métiers les plus recherchés, part des recrutements difficiles et saisonniers.

MARMANDE		Nombre de projets de recrutement	Part des recrutements difficiles (en %)	Part des recrutements saisonniers (en %)
A0Z40	Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	853	36.5%	96.3%
A1Z42	Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	551	13.6%	100.0%
A1Z40	Maraîchers, horticulteurs salariés	400	22.3%	100.0%
J0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	206	37.9%	81.1%
R2Z83	Représentants auprès des particuliers (y.c. agents immobiliers non cadres)	158	100.0%	20.1%
T4Z60	Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	153	25.8%	4.4%
V5Z81	Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	79	0.0%	91.0%
V0Z60	Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	71	32.2%	19.5%
R0Z61	Caissiers (y compris pompistes...)	59	13.6%	0.0%
J3Z41	Conducteurs de transport en commun sur route	57	95.5%	82.7%

VILLENEUVE SUR LOT		Nombre de projets de recrutement	Part des recrutements difficiles (en %)	Part des recrutements saisonniers (en %)
A1Z42	Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	688	14.3%	100.0%
A0Z40	Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	531	35.0%	98.5%
A1Z40	Maraîchers, horticulteurs salariés	337	26.8%	100.0%
V5Z81	Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	136	14.7%	89.6%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	108	1.0%	91.4%
J0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	89	2.8%	86.5%
S1Z20	Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	84	18.5%	37.2%
J1Z80	Responsables de magasinage, de tri, de manutention	84	100.0%	2.5%
T4Z61	Agents de services hospitaliers	74	39.9%	46.8%
R0Z61	Caissiers (y compris pompistes...)	74	0.0%	25.2%

Etude des métiers les plus recruteurs (offres déposées à Pôle-Emploi) en 2010

Domaines Professionnels	Métiers	Total offres recueillies en 2010	Offres recueillies hors contrats saisonniers	DEFM A-B-C en moyenne sur 2010	Demande d'emploi enregistrée en 2010	Tension
Agriculture	A1401 Aide agricole de production fruitière ou viticole	556	322	411	693	0,54
Agriculture	A1405 Arboriculture et viticulture	401	303	64	102	3,42
Agriculture	A1402 Aide agricole de production légumière ou végétale	409	227	395	747	0,37
Agriculture	A1414 Horticulture et maraîchage	277	227	104	252	1,22
HR	G1603 Personnel polyvalent en restauration	380	366	58	188	3,05
HR	G1602 Personnel de cuisine	312	297	170	439	0,94
HR	G1803 Service en restauration	260	253	177	502	0,73
Industrie AA	H3302 Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	469	403	443	744	0,63
Industrie AA	H2102 Conduite d'équipement de production alimentaire	326	202	228	410	0,59
Services à la personne	K2204 Nettoyage de locaux	413	409	643	996	0,47
Services à la personne	K1304 Services domestiques	283	281	671	1086	0,30
Services à la personne	K1302 Assistance auprès d'adultes	233	233	214	457	0,65
Services à l'entreprise	M1607 Secrétariat	244	244	468	964	0,32
Transport	N1103 Magasinage et préparation de commandes	968	968	393	814	1,51
Transport	N4101 Conduite de transport de marchandises sur longue distance	367	349	319	598	0,71
Transport	N1105 Manutention manuelle de charges	261	242	358	716	0,42

L'analyse ci-dessus qui porte sur la réalité des embauches 2010 et non sur les prévisions se rapproche tout à fait de l'enquête BMO résumée dans les pages précédentes tant dans les domaines professionnels porteurs que sur les difficultés à recruter. On retrouve en tête des recrutements, l'agriculture, l'agro alimentaire et les services à la personne. En agriculture, l'indicateur de tension le plus élevé est à noter dans les cultures spécialisées (maraîchage, arboriculture et vigne). Le magasinage et le service en restauration sont les deux métiers les plus en tension sur le département