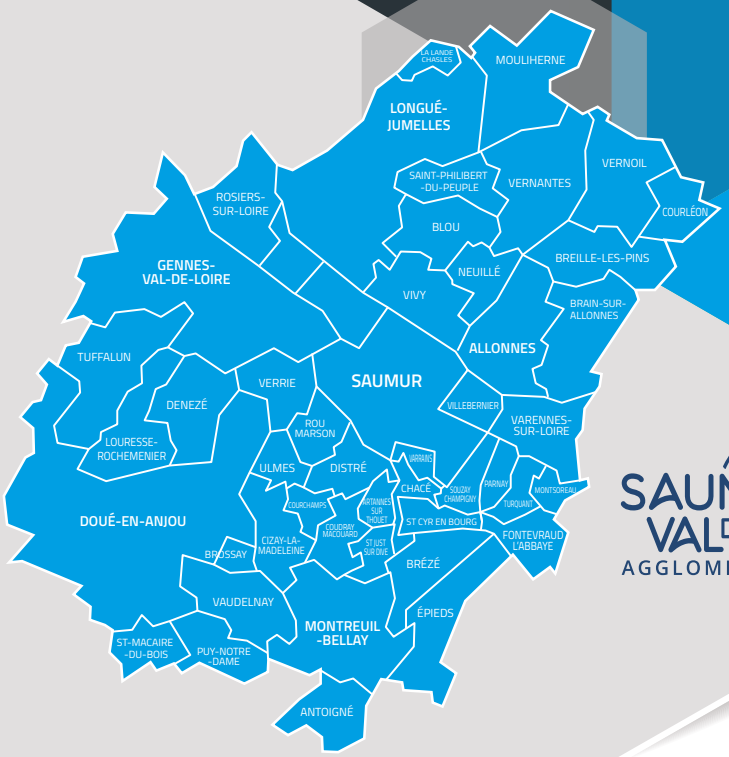
DIAGNOSTIC TERRITORIAL GPECT

“TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ D’AGGLOMÉRATION SAUMUR VAL DE LOIRE

Ahcène Belkhamsa
Maison de l’emploi
« Saumur Loire Vallées d’Anjou »

SEPTEMBRE
2017



SAUMUR VAL DE LOIRE
AGGLOMÉRATION

maison de l’emploi
Saumur Loire vallées d’anjou

SAUMUR VAL DE LOIRE
AGENCE DE DÉVELOPPEMENT

MÉTHODOLOGIE

La Maison de l'Emploi Saumur Loire Vallées d'Anjou a réalisé en 2014, un diagnostic GPECT territorial partagé « Observer pour agir ensemble ».

Ce **travail collectif** a associé une vingtaine d'acteurs de l'économie, de l'emploi et de la formation.

Aujourd'hui, ce diagnostic GPECT a vocation à évoluer, à être enrichi et actualisé.

Destiné à tous ceux qui s'intéressent à la situation socio-économique du territoire Saumur Val de Loire, ce document de diagnostic propose un référentiel actualisé sur l'emploi.

A noter qu'aucune des sources d'informations n'est parfaitement adaptée à l'observation détaillée soit du fait des données étudiées ou de leur manque d'exhaustivité. Aussi, nous utiliserons les principales bases de données suivantes qui sont théoriquement les plus complètes :

- les bases de données de l'INSEE et de l'ORES des Pays de la Loire *(population, établissements et postes salariés, création d'entreprises)*,
- les bases de données de l'Acoss et l'Urssaf *(emploi privé)*,
- la base de données de la MSA *(emploi agricole)*,
- les bases de données de Pôle emploi, de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des statistiques (DARES) du Ministère du Travail et de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprise, de la Concurrence, de la Consomation, du Travail et de l'Emploi) *(marché du travail)*

LES CLÉS DE LECTURE DU DOCUMENT

TERRITOIRE OBSERVÉ

Les données sont communiquées à l'échelle de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire et de la zone d'emploi de Saumur (98 % des communes de l'Agglomération Saumur Val de Loire).

Dans la mesure du possible, nous proposons une comparaison avec différentes échelles : le département de Maine-et-Loire, la région des Pays de la Loire, d'autres EPCI et le territoire national afin de replacer le territoire de Saumur Val de Loire dans un contexte géographique plus large.

CONTENU DU DOCUMENT DE DIAGNOSTIC

Quatre types d'informations sont fournis :

- Des informations sur l'organisation du territoire et sur la population (caractéristiques du territoire, démographie, professions exercées, revenus),
- Des informations sur les secteurs d'activités, les caractéristiques des entreprises et de l'emploi...
- Des informations sur le taux de chômage, la demande et l'offre d'emploi,
- Des informations sur les enjeux du renouvellement des emplois.

POUR VOUS FACILITER LA LECTURE DU DOCUMENT

Tous les sigles ou termes qui figurent dans ce document sont développés ou définis dans le glossaire en page 95.

1 PÉRIMÈTRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE

1.1 La territoire de Saumur Val de Loire dans son contexte régional > 10
1.2 Saumur Val de loire : un vaste territoire à prédominance rurale > 10
1.3 Densité de la population par commune > 11
1.4 Espace géographique de la zone d'emploi de Saumur > 12
1.5 Schéma de cohérence territoriale > 12

2 POPULATION

2.1 Démographie > 16
2.2 Répartition de la population par tranche d'âge > 17
2.3 Niveau de qualification de la population > 18
2.4 Niveau de scolarisation des jeunes > 19
2.5 Population active > 21
2.6 Catégories socio-professionnelles > 22
2.7 Revenus, précarité > 23

3 ENTREPRISES & EMPLOIS

3.1 Etablissements par secteur d'activité > 28
3.2 Postes salariés par secteur d'activité > 29
3.3 Création d'entreprise > 29

4 ZOOM SUR L'EMPLOI PRIVÉ

4.1 Evolution de l'emploi à l'échelle de la zone d'emploi de saumur > 33
4.2 Panorama des activités prégnantes > 34
4.2.1 L'emploi dans les services > 34
4.2.2 L'emploi dans l'industrie > 39
4.2.3 L'emploi dans le commerce > 42
4.2.4 L'emploi dans la construction > 43

5 ZOOM SUR L'EMPLOI AGRICOLE

5.1 Effectifs salariés agricoles par secteur d'activité > 47
5.2 Panorama des activités prégnantes > 48
5.2.1 L'emploi dans les cultures spécialisées > 48
5.2.2 L'emploi dans la viticulture > 49
5.2.3 L'emploi dans les cultures et l'élevage non spécialisé > 50
5.2.4 L'emploi dans le stockage, le conditionnement de fleurs, les fruits et légumes > 51
5.3 Orientation technico-économique par commune > 52

6 MARCHÉ DU TRAVAIL

6.1 Le taux de chômage > 56
6.2 La demande d'emploi > 58
6.3 L'offre d'emploi > 60

7 ZOOM SUR LES CLAUSES D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PUBLICS

7.1 Une solution complémentaire pour réduire le chômage > 66
7.2 Un guichet unique territorial > 68
7.3 Des structures opérationnelles pour un accompagnement socio-professionnel des personnes éligibles aux clauses d'insertion > 69

8 RENOUVELLEMENT DES EMPLOIS : UN ENJEU MAJEUR

> 74

9 DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES / GPECT

GPECT > 81
Rapprochement de l'offre et de la demande > 85
Création, reprise et croissance d'entreprises > 87
Accompagnement du développement économique > 90
Accompagnement des entreprises en difficultés > 92

10 GLOSSAIRE

Lexique > 96
Sources > 100

1

PÉRIMÈTRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE

1.1 LE TERRITOIRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE DANS SON CONTEXTE RÉGIONAL > 10

1.2 SAUMUR VAL DE LOIRE : UN VASTE TERRITOIRE À PRÉDOMINANCE RURALE > 10

1.3 DENSITÉ DE LA POPULATION PAR COMMUNE > 11

1.4 ESPACE GÉOGRAPHIQUE DE LA ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR > 12

1.5 SCHÉMA DE COHÉRENCE TERRITORIALE > 12

1

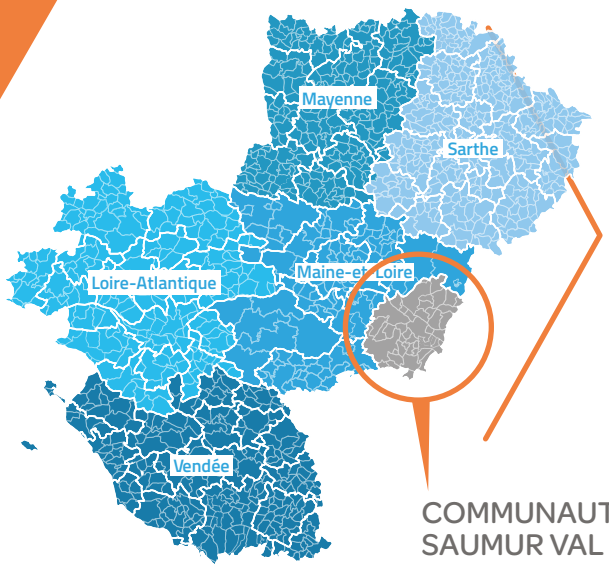
PÉRIMÈTRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE

1.1 LE TERRITOIRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE DANS SON CONTEXTE RÉGIONAL

Selon l'Observatoire Régional Economique et Social (ORES) des Pays de la Loire, au 1er janvier 2017, la région des Pays de la Loire compte 70 EPCI à fiscalité propre, contre 113 en 2016. Le nombre d'EPCI diminue de près de 40 %, proportion équivalente à celle observée au niveau national.

LES 70 EPCI SE RÉPARTISSENT DE LA FAÇON SUIVANTE :

- **1 métropole :** Nantes Métropole
- **2 Communautés Urbaines (CU) :** Angers Loire Métropole, Le Mans Métropole ;
- **10 Communautés d'Agglomération (CA) :** La Carene, Mauges Communauté, Agglomération du Choletais, Saumur Val de Loire, Laval Agglomération, La Roche-sur-Yon Agglomération, Cap Atlantique, Pornic Agglo Pays de Retz, Clisson Sèvre-et-Maine, Les Sables-d'Olonne Agglomération ;
- **57 Communautés de Communes (CC).**



En Pays de la Loire, la taille des EPCI, en termes de superficie comme de population, a augmenté de manière substantielle. La moitié des territoires intercommunaux s'étendent désormais sur plus de 428 km², contre 234 km² avant la loi NOTRe. Un EPCI sur deux compte plus de 30 100 habitants, contre 16 700 habitants auparavant

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION SAUMUR VAL DE LOIRE

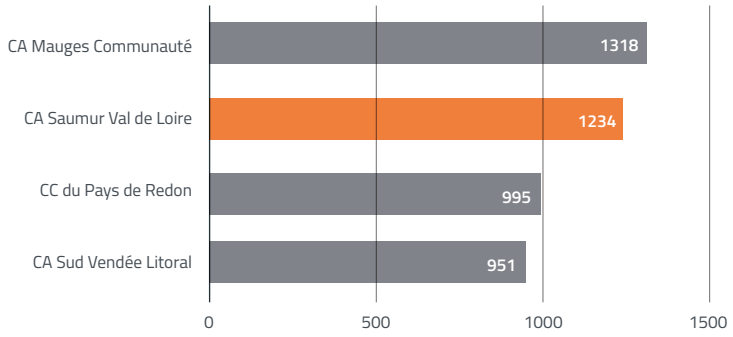
1.2 SAUMUR VAL DE LOIRE : UN VASTE TERRITOIRE À PRÉDOMINANCE RURALE

Le territoire de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire, de par sa taille, est l'un des plus grands de la région des Pays de la Loire. Il couvre une surface de 1 234 km² avec une densité de la population de 81 habitants/km² (112 habitants au km² pour le département de Maine-et-Loire).

Il est le deuxième plus grand territoire dans la région des Pays de la Loire en termes de superficie et se classe parmi l'un des 10 EPCI les plus peuplés de la région des Pays de la Loire.

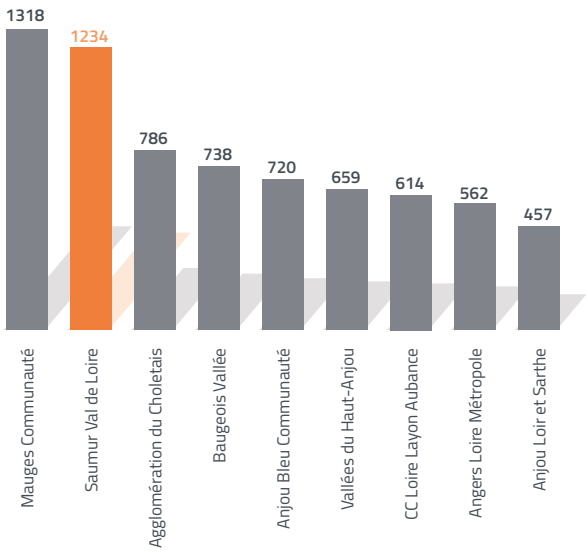
LES TERRITOIRES DES EPCI LES PLUS VASTES DE LA RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

Source ORES Pays de la Loire



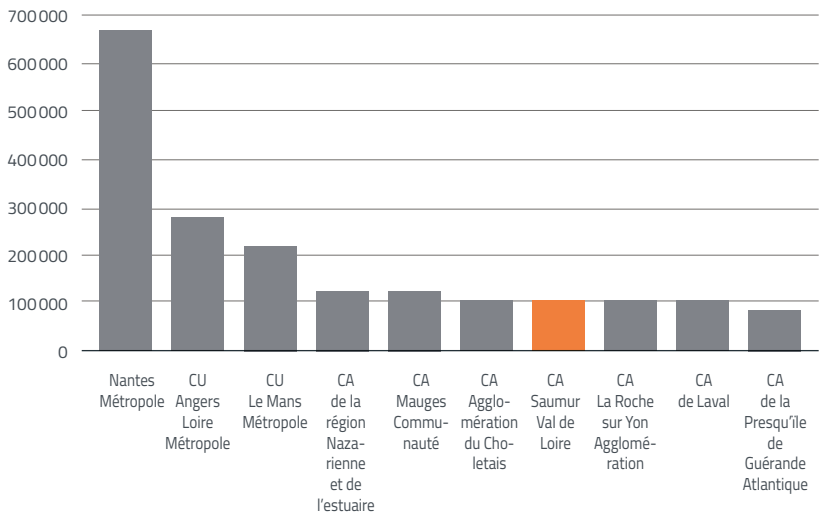
SUPERFICIE EN KM² PAR EPCI DE MAINE-ET-LOIRE

Source ORES Pays de la Loire



LES 10 EPCI LES PLUS PEUPLÉS DE LA RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

Source ORES Pays de la Loire



1.3

DENSITÉ DE LA POPULATION À L'ÉCHELLE DES COMMUNES EN 2014

Source INSEE

POPULATION	DENSITÉ DE LA POPULATION (nb d'habitants / km²)	SUPERFICIE (en km²)
ALLONNES	82,8	36,3
ANTOIGNÉ	26,2	17,9
ARTANNES-SUR-THOUET	63,1	6,6
BLOU	47,1	21,5
BRAIN-SUR-ALLONNES	59,5	33,3
BREILLE-LES-PINS (LA)	21,5	27,6
BRÉZÉ	64,4	20,1
BRIGNÉ	30,5	14,6
BROSSAY	77,2	4,8
CHACÉ	215,4	6,4
CIZAY-LA-MADELEINE	25,3	19,3
CONCOURSON-SUR-LAYON	30,7	18,2
COUDRAY-MACOUARD (LE)	67,5	13,4
COURCHAMPS	69,0	7,0
COURLÉON	11,0	13,8
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	19,6	23,8
DISTRÉ	113,5	14,7
DOUÉ-LA-FONTAINE	211,4	35,9
ÉPIEDS	27,2	27
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	103,8	14,8
FORGES	33,3	9,0
GENNES-VAL DE LOIRE	49,0	104,0
LANDE-CHASLE (LA)	22,2	5,2
LONGUÉ-JUMELLES	71,1	96,2
LOURESSE-ROCHEMENIER	31,2	25,8
MEIGNÉ	28,4	13,2
MONTFORT	24,0	4,4
MONTREUIL-BELLAY	81,8	49,0
MONTSOREAU	86,1	5,2
MOULIHERNE	21,2	40,8
NEUILLÉ	73,2	13,6
PARNAY	71,3	6,5
PUY-NOTRE-DAME (LE)	75,4	16,0
LES ROSIERS-SUR-LOIRE	57,0	130,1
ROU-MARSON	53,3	12,7
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	111,7	10,2
ST-CYR-EN-BOURG	106,0	8,6
ST-GEORGES-SUR-LAYON	34,3	22,5
ST-JUST-SUR-DIVE	54,1	7,2
ST-MACAIRE-DU-BOIS	35,0	13,1
ST-MARTIN-DE-LA-PLACE	77,2	14,8
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	79,4	16,4
SOUZAY-CHAMPIGNY	88,0	8,9
TUFFALUN	44,9	39,4
TURQUANT	73,8	7,9
ULMES (LES)	72,1	8,1
VARENNES-SUR-LOIRE	82,3	22,7
VARRAINS	364,1	3,4
VAUDELNAY	46,8	25,5
LES VERCHERS-SUR-LAYON	29,3	30,7
VERNANTES	48,6	40,8
VERNOIL-LE-FOURRIER	38,3	33,1
VERRIE	28,0	16,5
VILLEBERNIER	151,5	9,9
VIVY	110,3	23,2

1.4 ESPACE GÉOGRAPHIQUE DE LA ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR

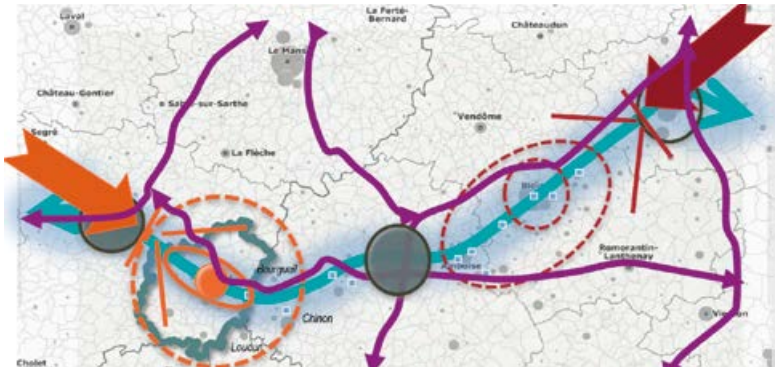
Source INSEE, composition communale des zones d'emploi dans la géographie communale en vigueur au 1er janvier 2017.

La zone d'emploi de Saumur représente un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent et dans lequel les établissements trouvent l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

Son découpage en 50 communes constitue une partition du territoire adaptée aux problématiques du marché du travail local de l'emploi.

Elle se situe au sein des 20 zones d'emploi de la région Pays de la Loire dont une zone d'emploi interrégionale autour d'Alençon.

1.5 LE SCHÉMA DE COHÉRENCE TERRITORIALE



Le schéma de cohérence territoriale du Grand Saumurois approuvé le 23 mars 2017 inscrit les potentialités du développement de Saumur et l'Est Anjou grâce à son inter-régionalité - le Val de Loire et les marches du Poitou – et aux coopérations qui s'y rattachent. A cette fin, le projet du territoire vise particulièrement à réaffirmer son armature urbaine tant sur le plan quantitatif que qualitatif en développant des vocations et fonctions qui « servent » cette ambition : zones économiques, tourisme, agriculture, transport et déplacements, vitalité des centre-ville et centre bourg, politique locale du commerce et services aux publics, notamment. Saumur est identifié comme le pôle majeur de ce grand bassin, et doit se renforcer en renouvelant ses fonctions motrices.

LES 50 COMMUNES DANS LA ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR

Source INSEE

CODE GÉOGRAPHIQUE	LIBELLÉ GÉOGRAPHIQUE
49002	ALLONNES
49009	ANTOIGNÉ
49011	ARTANNES-SUR-THOUET
49030	BLOU
49041	BRAIN-SUR-ALLONNES
49045	BREILLE-LES-PINS (LA)
49046	BRÉZÉ
49053	BROSSAY
49060	CHACÉ
49100	CIZAY-LA-MADELEINE
49102	CLÉRÉ-SUR-LAYON
49112	COUDRAY-MACOUARD (LE)
49113	COURCHAMPS
49114	COURLÉON
49121	DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ
49123	DISTRÉ
49125	DOUÉ-EN-ANJOU
49131	ÉPIEDS
49140	FONTEVRAUD-L'ABBAYE
49149	GENNES-VAL DE LOIRE
49171	LANDE-CHASLE (LA)
49180	LONGUÉ-JUMELLES
49182	LOURESSE-ROCHEMENIER
49215	MONTREUIL-BELLAY
49219	MONTSOREAU
49221	MOULIHERNE
49224	NEUILLÉ
49235	PARNAY
49236	PASSAVANT-SUR-LAYON
49253	PUY-NOTRE-DAME (LE)
49261	LES ROSIERS-SUR-LOIRE
49262	ROU-MARSON
49272	SAINT-CLÉMENT-DES-LEVÉES
49274	SAINT-CYR-EN-BOURG
49291	SAINT-JUST-SUR-DIVE
49302	SAINT-MACAIRE-DU-BOIS
49304	SAINT-MARTIN-DE-LA-PLACE
49311	SAINT-PHILBERT-DU-PEUPLE
49328	SAUMUR
49341	SOUZAY-CHAMPIGNY
49358	TURQUANT
49359	ULMES (LES)
49361	VARENNES-SUR-LOIRE
49362	VARRAINS
49364	VAUDELNAY
49368	VERNANTES
49369	VERNOIL-LE-FOURRIER
49370	VERRIE
49374	VILLEBERNIER
49378	VIVY

2

POPULATION

2.1 DÉMOGRAPHIE > 16

2.2 RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE > 17

2.3 NIVEAU DE QUALIFICATION DE LA POPULATION > 18

2.4 NIVEAU DE SCOLARISATION DES JEUNES > 19

2.5 POPULATION ACTIVE > 21

2.6 CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES > 22

2.7 REVENUS, PRÉCARITÉ > 23

2

POPULATION

2.1 LA DÉMOGRAPHIE

Au 1er janvier 2014, Saumur Val de Loire compte 100 263 habitants (INSEE - populations légales en vigueur au 1er janvier 2017) soit 12,5 % des résidents du département de Maine-et-Loire. Le territoire est subdivisé en 49 communes.

ÉVOLUTION DE LA POPULATION ENTRE 2009 ET 2014

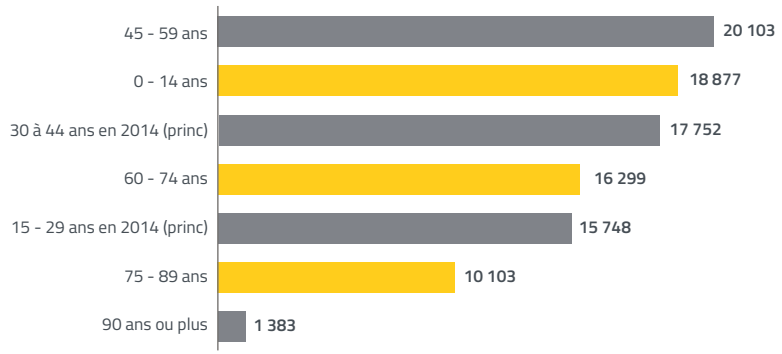
COMMUNES	Population 2014	Population 2009	Variation population 2009-2014	Evolution de la population 2009-2014
ALLONNES	3 009	2 979	30	1 %
ANTOIGNÉ	469	482	-13	-2,7 %
ARTANNES-SUR-THOUET	417	442	-25	-5,7 %
BLOU	1 010	1 010	0	0 %
BRAIN-SUR-ALLONNES	1 981	2 010	-29	-1,4 %
BREILLE-LES-PINS (LA)	592	607	-15	-2,5 %
BRÉZÉ	1 291	1 316	-25	-1,9 %
BROSSAY	370	317	53	16,7 %
CHACÉ	1 383	1 247	136	10,9 %
CIZAY-LA-MADELEINE	489	476	13	2,7 %
COUDRAY-MACOUARD (LE)	905	904	1	0,1 %
COURCHAMPS	482	453	29	6,4 %
COURLÉON	152	163	-11	-6,7 %
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	467	446	21	4,7 %
DISTRÉ	1 671	1 646	25	1,5 %
DOUÉ-EN-ANJOU	11 043	10 755	288	2,7 %
ÉPIEDS	734	677	57	8,4 %
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	1 539	1 530	9	0,6 %
GENNES-VAL DE LOIRE	5 096	2 025	3 071	151,7 %
LANDE-CHASLE (LA)	115	103	12	11,7 %
LONGUÉ-JUMELLES	6 836	6 820	16	0,2 %
LOURESSE-ROCHEMENIER	805	852	-47	-5,5 %
MONTREUIL-BELLAY	4 003	4 041	-38	-0,9 %
MONTSOREAU	447	485	-38	-7,8 %
MOULIHERNE	865	911	-46	-5 %
NEUILLÉ	992	916	76	8,3 %
PARNAY	466	477	-11	-2,3 %
PUY-NOTRE-DAME (LE)	1 209	1 292	-83	-6,4%
LES ROSIERS-SUR-LOIRE	2 316	2 348	-32	-1,4 %
ROU-MARSON	675	682	-7	-1 %
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	1 142	1 150	-8	-0,7 %
SAINT-CYR-EN-BOURG	915	986	-71	-7,2%
SAINT-JUST-SUR-DIVE	392	400	-8	-2 %
ST-MACAIRE-DU-BOIS	457	425	32	7,5 %
ST-MARTIN-DE-LA-PLACE	1 146	1 162	-16	-1,4 %
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	1 301	1 302	-1	-0,1%
SAUMUR	27 301	28 070	-769	-2,7%
SOUZAY-CHAMPIGNY	785	736	49	6,7 %
TUFFALUN	1 769	951	818	86 %
TURQUANT	580	552	28	5,1 %
ULMES (LES)	584	561	23	4,1 %
VARENNES-SUR-LOIRE	1 866	1 898	-32	-1,7 %
VARRAINS	1 238	1 201	37	3,1 %
VAUDELNAY	1 192	1 238	-46	-3,7 %
VERNANTES	1 981	1 951	30	1,5 %
VERNOIL-LE-FOURRIER	1 267	1 251	16	1,3 %
VERRIE	462	430	32	7,4 %
VILLEBERNIER	1 501	1 445	56	3,9 %
VIVY	2 555	2 364	191	8,1 %
SAUMUR VAL DE LOIRE	**100 263**	**96 485**	**3 778**	**3,9 %**

2.2 RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE

Saumur Val de Loire se caractérise par une sous-représentation de la classe des jeunes âgés de 15 à 29 ans et d'une surreprésentation des plus de 60 ans.

RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE

Source INSEE, population de 2014, Saumur Val de Loire



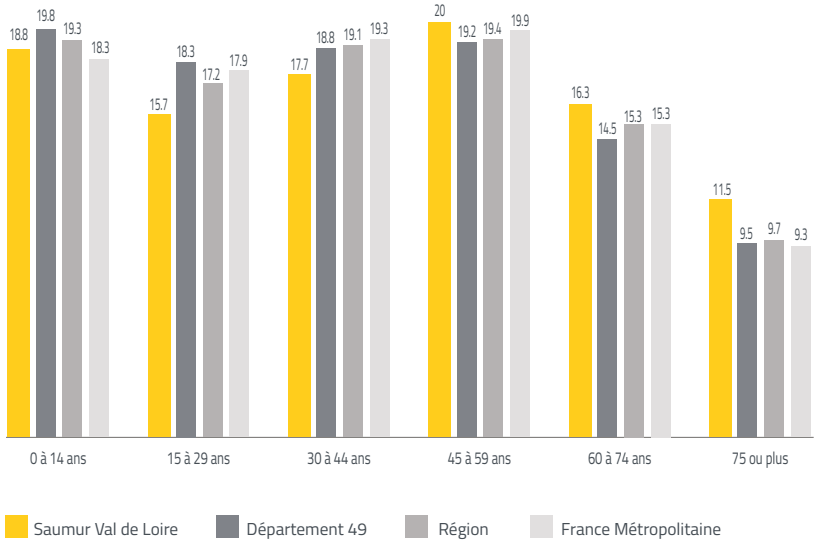
Les enfants d'âge préscolaire et scolaire (moins de 14 ans) représentent 18,8 % de la population de l'Agglomération de Saumur Val de Loire.

Aux âges des études supérieures, le décalage entre Saumur Val de Loire, le département et la région est patent. Le département et la région comptent proportionnellement plus de jeunes âgés de 15 à 29 ans (respectivement 18,3 % et 17,2 %) que la moyenne au niveau du bassin de Saumur (15,7 %).

Au-delà de 60 ans, rapportés à la population départementale et régionale, le poids des séniors en territoire Saumurois s'élève à 27,7 % contre 24 % en Maine-et-Loire et 25 % en Pays de Loire (moyenne nationale ; 24,6 %).

PART DE LA POPULATION PAR ÂGE (en %)

Source INSSE RP 2014, comparaison avec les moyennes du département, de la région et de France Métropolitaine



POPULATION 15 À 29 ANS PAR COMMUNE DE SAUMUR VAL DE LOIRE EN 2014

Source INSEE, RP2009 (géographie au 01/01/2011) et RP2014 (géographie au 01/01/2016) exploitations principales

COMMUNES	POPULATION 15 À 29 ANS
ALLONNES	453
ANTOIGNÉ	75
ARTANNES-SUR-THOUET	70
BLOU	138
BRAIN-SUR-ALLONNES	301
BREILLE-LES-PINS (LA)	94
BRÉZÉ	184
BROSSAY	59
CHACÉ	214
CIZAY-LA-MADELEINE	76
COUDRAY-MACOUARD (LE)	107
COURCHAMPS	67
COURLÉON	23
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	68
DISTRÉ	215
DOUÉ-EN-ANJOU	1 713
ÉPIEDS	85
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	495
GENNES-VAL DE LOIRE	601
LANDE-CHASLE (LA)	13
LONGUÉ-JUMELLES	937
LOURESSE-ROCHEMENIER	128
MONTREUIL-BELLAY	657
MONTSOREAU	50
MOULIHERNE	81
NEUILLÉ	150
PARNAY	74
PUY-NOTRE-DAME (LE)	185
LES ROSIERS-SUR-LOIRE	297
ROU-MARSON	80
SAINT-CLÉMENT-DES-LEVÉES	143
SAINT-CYR-EN-BOURG	123
SAINT-JUST-SUR-DIVE	71
SAINT-MACAIRE-DU-BOIS	98
SAINT-MARTIN-DE-LA-PLACE	184
SAINT-PHILBERT-DU-PEUPLE	172
SAUMUR	5 030
SOUZAY-CHAMPIGNY	105
TUFFALUN	239
TURQUANT	73
ULMES (LES)	91
VARENNES-SUR-LOIRE	235
VARRAINS	142
VAUDELNAY	170
VERNANTES	290
VERNOIL-LE-FOURRIER	142
VERRIE	64
VILLEBERNIER	235
VIVY	450

DIPLÔME LE PLUS ELEVÉ PAR COMMUNE DE SAUMUR VAL DE LOIRE (en %)

1 ▪ Aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB / **2** ▪ CAP ou d'un BEP
3 ▪ Baccalauréat (général, technologique, professionnel)
4 ▪ Diplôme de l'enseignement supérieur

COMMUNES	1	2	3	4
ALLONNES	39,7	30,4	13,8	16,1
ANTOIGNÉ	37,8	26,4	21,3	14,5
ARTANNES-SUR-THOUET	24,9	38,2	17,2	19,7
BLOU	34,2	32,9	13,4	19,5
BRAIN-SUR-ALLONNES	45,1	27,4	12,3	15,2
BREILLE-LES-PINS (LA)	45,3	28,5	13,8	12,4
BRÉZÉ	38,1	32,8	12,6	16,5
BRIGNÉ	24,4	32	20,7	22,9
BROSSAY	37,9	37,1	12,5	12,5
CHACÉ	40,4	30,4	15	14,2
CIZAY-LA-MADELEINE	31,9	27,5	19,3	21,3
CONCOURSON-SUR-LAYON	37,6	28,5	13,8	20,1
COUDRAY-MACOUARD (LE)	30,6	30	18,6	20,9
COURCHAMPS	34,9	31,5	15,9	17,6
COURLÉON	42,4	20	24	13,6
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	28,9	30,3	19,8	21
DISTRÉ	27,9	30,3	17,4	24,4
DOUÉ-LA-FONTAINE	47,4	25,3	12,4	14,9
ÉPIEDS	35,7	34,8	17	12,5
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	30,6	33,9	22,3	13,3
FORGES	31,7	24	16,3	27,9
GENNES-VAL DE LOIRE	30,5	27,2	17,5	24,8
LONGUÉ-JUMELLES	43,2	31	12,6	13,2
LOURESSE-ROCHEMENIER	31	29,2	16,9	23
MEIGNÉ	35,3	26,3	17,7	20,8
MONTFORT	31	29,8	13,1	26,2
MONTREUIL-BELLAY	45,9	27,1	12,7	14,3
MONTSOREAU	33,8	27,1	15,4	23,7
MOULIHERNE	45,9	25	14,8	14,2
NEUILLÉ	33,4	34,2	15,1	17,3
PARNAY	28,7	35,2	16,5	19,6
PUY-NOTRE-DAME (LE)	38,5	29,4	15,9	16,2
ROSIERS-SUR-LOIRE (LES)	36,1	29,9	16,5	17,5
ROU-MARSON	30,3	30,9	14,5	24,3
SAINT-CLÉMENT-DES-LEVÉES	28,7	32,6	16,7	22,1
SAINT-CYR-EN-BOURG	42,3	31,1	12,9	13,7
SAINT-GEORGES-SUR-LAYON	32,7	31,7	15	20,5
SAINT-JUST-SUR-DIVE	37,8	38,2	12	12
ST-MACAIRE-DU-BOIS	42,9	26,3	16	14,8
ST-MARTIN-DE-LA-PLACE	36,5	30,9	16,4	16,2
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	39,6	28,1	15,1	17,3
SAUMUR	38,4	23,5	14,5	23,6
SOUZAY-CHAMPIGNY	24,9	34,4	17,3	23,5
TUFFALUN	30	26,9	18,2	24,8
TURQUANT	34,2	28,4	16,4	21
ULMES (LES)	31,8	29,4	18,1	20,7
VARENNES-SUR-LOIRE	38,6	29,3	16,1	16,1
VARRAINS	29,9	28,3	15,8	25,9
VAUDELNAY	39,6	27,3	16	17,1
VERCHERS-SUR-LAYON	38,4	29,7	16,8	15,1
VERNANTES	48,6	25,2	12	14,2
VERNOIL-LE-FOURRIER	50,5	22,7	14,3	12,5
VERRIE	31	32,4	17,7	18,8
VILLEBERNIER	40,2	30,1	15,3	14,4
VIVY	39,7	29,5	15,6	15,2

Source INSEE, population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2014

2.3 NIVEAUX DE QUALIFICATION DE LA POPULATION

Le capital humain est défavorable à la zone d'emploi de Saumur, avec une population faiblement diplômée (le plus fort taux régional de non diplômés) qui peut peser sur l'insertion sur le marché du travail.

Les personnes résidentes dans la zone d'emploi de Saumur ont des niveaux de diplôme assez différents qui conditionnent largement leur intégration économique. Ainsi, les habitants âgés de 15 ans et plus ont un niveau d'étude inférieur à celui de l'ensemble de la France métropolitaine.

Le bas niveau de qualification de la population non scolarisée de 15 ans et plus accentue la hausse du chômage des Saumurois. A court et moyen terme, l'insertion professionnelle des jeunes sortants du système éducatif est problématique, d'autant plus que leur emploi est très sensible face aux variations conjoncturelles de l'activité.

DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ DE LA POPULATION NON SCOLARISÉE DE 15 ANS OU PLUS

Source INSEE, population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2014

	Zone d'emploi Saumur	Département de Maine-et-Loire	Région Pays de la Loire	France métropolitaine
Population non scolarisée de 15 ans ou plus Part des titulaires en %	**74 411**	**571 579**	**2 667 443**	**46 645 854**
D'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	38,9	32,7	30,4	31,1
D'un CAP ou d'un BEP	27,5	26,8	28,2	24,3
D'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	14,8	16,4	16,7	16,8
D'un diplôme de l'enseignement supérieur	18,8	24,2	24,8	27,8

33,6 % des actifs disposent d'un diplôme de niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat contre 44,6 % au niveau national, 41,5 % au niveau régional et 40,6 % au niveau départemental.

En outre, 38,9 % des personnes de 15 ans ou plus, dont les études sont terminées, ne possèdent aucun diplôme ou le certificat d'études primaires. Un écart important supérieur de 6 points par rapport aux moyennes nationale, régionale et départementale.

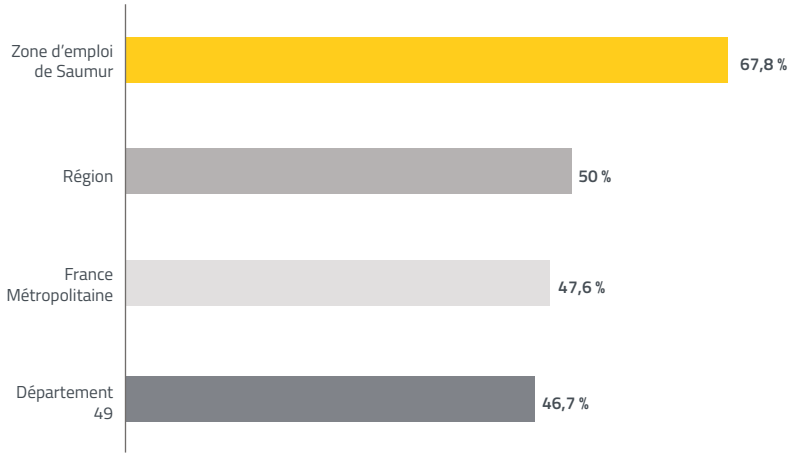
En particulier, les titulaires d'un CAP ou BEP (27,5 %) sont les plus représentés dans la zone d'emploi de Saumur comparativement aux autres niveaux de qualification observés dans le même territoire.

2.4 NIVEAU DE SCOLARISATION DES JEUNES

La zone d'emploi de Saumur figure parmi les territoires qui présentent, pour l'avenir, **des risques sociaux de décrochage assez marqués.**

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR TAUX DE DÉSCOLARISATION DES 18 À 24 ANS

Comparaison avec les moyennes du département, de la région et de France Métropolitaine, source INSEE, RP 2014, géographie du 01/01/2016



Selon le Rectorat de Nantes (mission de lutte contre le décrochage scolaire, territoire de la région des Pays de la Loire), le taux d'abandon scolaire de 9 % est inférieur à l'objectif national, mais représente encore un effectif considérable de 27 000 jeunes. Dans de nombreux territoires ruraux, les taux de sortie du système éducatif peuvent dépasser 13 % et la région ne se classe qu'au 6e rang national.

Certains facteurs sont bien connus dans le risque de décrochage :
- les caractéristiques individuelles des élèves : sexe, scores obtenus aux tests en mathématiques et en français passés en sixième ;
- le contexte scolaire : orientation contrariée ou non ;
- l'environnement familial ;
- le contexte de l'établissement : zone rurale ou urbaine, taux de chômage local.

Mais le décrochage scolaire est aussi le résultat d'autres facteurs : le marché du travail, la structure familiale, le degré de familiarité des parents avec les normes scolaires, l'habitat et le cadre de vie ; facteurs qui se cumulent et se combinent. Toutes ces données permettent de mieux cibler les zones à risques, mais il faut rester vigilant sur l'ensemble du territoire.

Pour le Céreq (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Métiers et les Qualifications), sept variables de conditions de vie sont prises en compte concernant les facteurs à l'origine de l'échec scolaire : le niveau de revenu, le chômage et la précarité en emploi, le niveau des diplômes des parents, le fait d'être dans une famille monoparentale, l'effet de rationnement du temps d'aide aux devoirs dans les familles nombreuses et les conditions de logement.

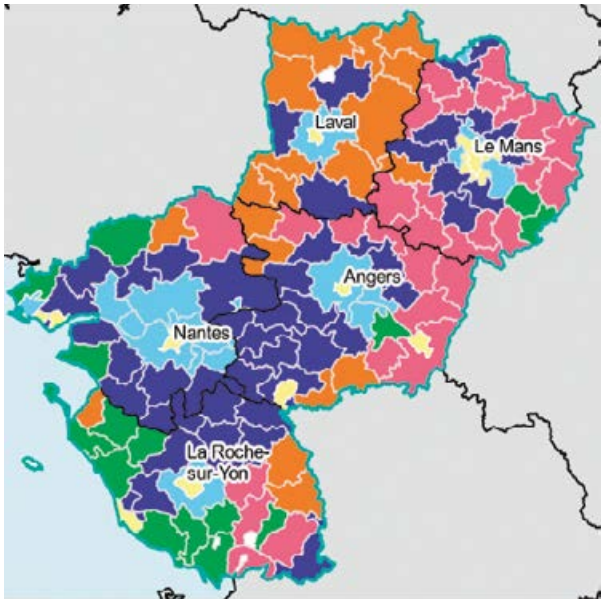
POPULATION SCOLARISÉE DE 18 À 24 ANS PAR COMMUNE DE SAUMUR VAL DE LOIRE

Source INSEE, RP2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016

COMMUNES	POPULATION SCOLARISÉE DE 18 À 24 ANS
ALLONNES	26,8
ANTOIGNÉ	17,9
ARTANNES-SUR-THOUET	53,1
BLOU	28
BRAIN-SUR-ALLONNES	26,4
BREILLE-LES-PINS (LA)	25,8
BRÉZÉ	29,7
BRIGNÉ	10
BROSSAY	17,6
CHACÉ	35,9
CIZAY-LA-MADELEINE	31
CONCOURSON-SUR-LAYON	10
COUDRAY-MACOUARD (LE)	25,6
COURCHAMPS	16
COURLÉON	8,3
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	10
DISTRÉ	43,6
DOUÉ-LA-FONTAINE	25,2
ÉPIEDS	20
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	9,1
FORGES	42,9
GENNES-VAL DE LOIRE	34,7
LANDE-CHASLE (LA)	50
LONGUÉ-JUMELLES	31,9
LOURESSE-ROCHEMENIER	32,5
MEIGNÉ	10,8
MONTFORT	50
MONTREUIL-BELLAY	35
MONTSOREAU	16,7
MOULIHERNE	33,3
NEUILLÉ	23,5
PARNAY	30
PUY-NOTRE-DAME (LE)	28,8
LES ROSIERS-SUR-LOIRE	37,2
ROU-MARSON	37,9
SAINT-CLÉMENT-DES-LEVÉES	38,5
SAINT-CYR-EN-BOURG	27,5
SAINT-GEORGES-SUR-LAYON	15
SAINT-JUST-SUR-DIVE	11,5
SAINT-MACAIRE-DU-BOIS	27
SAINT-MARTIN-DE-LA-PLACE	29,1
SAINT-PHILBERT-DU-PEUPLE	34,5
SAUMUR	39,2
SOUZAY-CHAMPIGNY	31,1
TURQUANT	58,3
TUFFALUN	18
ULMES (LES)	27,3
VARENNES-SUR-LOIRE	38,6
VARRAINS	34,6
VAUDELNAY	37,3
VERNANTES	19,1
VERNOIL-LE-FOURRIER	26,1
VERRIE	30,8
VILLEBERNIER	37,2
VIVY	20,3

DÉCROCHAGE SCOLAIRE EN PAYS DE LA LOIRE : SIX PROFILS DE TERRITOIRES

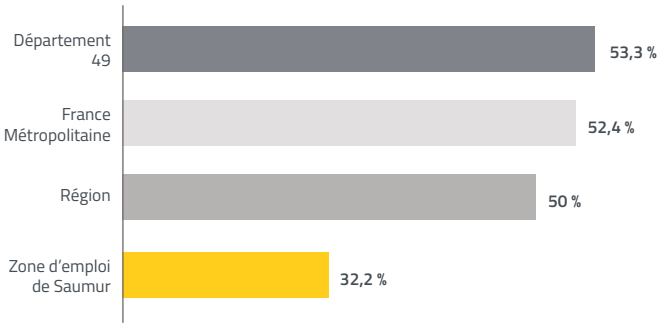
Source INSEE, recensement de la population 2010.
Champ : familles avec au moins un enfant âgé de 6 à 16 ans.



- Territoires où les risques sont assez marqués (36 000 familles)
- Territoires en difficulté potentielle (20 000 familles)
- Territoires vulnérables (67 000 familles)
- Territoires où les risques sont un peu plus limités (23 000 familles)
- Territoires relativement préservés (87 000 familles)
- Territoires sans difficultés fortes annoncées (72 000 familles)

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR TAUX DE SCOLARISATION DES 18 À 24 ANS

Comparaison avec les moyennes nationale, régionale et départementale, source INSEE, RP 2014.



LA LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE REVÊT UNE URGENCE PARTICULIÈRE

A l'échelle de la zone d'emploi de Saumur, la transition vers l'insertion professionnelle s'avère difficile et complexe. Les jeunes de bas niveau de qualification sont particulièrement exposés aux trajectoires précaires, scandées par un chômage récurrent. Le diplôme demeure un rempart important contre le chômage.

Les prévisions perceptibles mettent en évidence une exigence de qualification pour les emplois de demain.

Les mutations du système économique et productif, entraînant une évolution des niveaux de qualification, **sont à prendre en compte dans la lutte contre le décrochage et l'échec scolaire.**

Sortir sans diplôme du système éducatif, c'est aujourd'hui être grandement exposé au chômage et au sous-emploi : prévenir le décrochage scolaire doit donc s'assumer comme un projet territorial en saumurois.

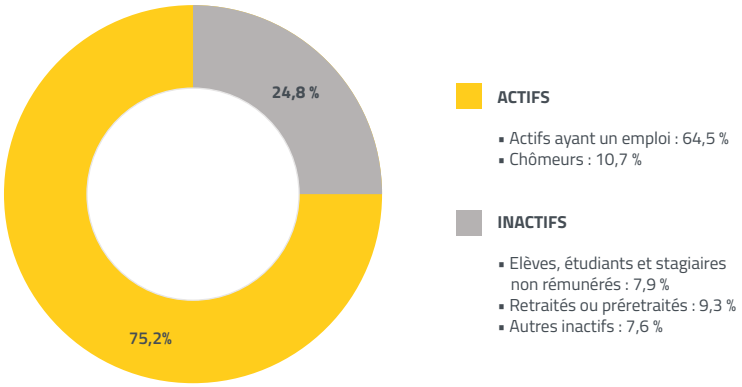
Certes, la mobilisation est réelle dans le système éducatif mais, dans cet effort de lutte contre le décrochage scolaire, **la coordination entre tous les acteurs est essentielle.**

2.5 POPULATION ACTIVE

En 2014, la population active de la zone d'emploi de Saumur est estimée à 59 587 de personnes de 15 ans ou plus. Le taux d'activité est de 75,2 %. Le reste de la population âgée de 15 ans ou plus est dit inactif (24,8 %). Cela signifie que ces personnes ne travaillent pas, ne recherchent pas activement un emploi ou ne sont pas disponibles rapidement pour en occuper un.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR POPULATION DE 15 À 64 ANS PAR TYPE D'ACTIVITÉ

Source INSEE, RP 2014



Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans s'élève à 65 %. La contribution des différentes classes d'âge à l'emploi est très variable dans la zone d'emploi de Saumur. Ainsi, le taux d'emploi des 15 à 24 ans est le plus faible (37 %), suivi par celui des 55-64 ans (42 %). Les 25-54 ans contribuent le plus à l'emploi, avec un taux d'emploi de 81 %. Le taux d'emploi des femmes représente 60 % contre 69 % pour les hommes.

ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION DE 15 À 64 ANS PAR SEXE ET ÂGE EN 2014

Source INSEE, RP2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016.

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
ENSEMBLE	**59 587**	**44 814**	**75,2**	**38 414**	**64,5**
15 à 24 ans	10 690	5 514	51,6	3 901	36,5
25 à 54 ans	35 855	33 075	92,2	29 092	81,1
55 à 64 ans	13 041	6 225	47,7	5 420	41,6
HOMMES	**29 923**	**23 503**	**78,5**	**20 578**	**68,8**
15 à 24 ans	5 555	3 198	57,6	2 373	42,7
25 à 54 ans	17 953	17 128	95,4	15 409	85,8
55 à 64 ans	6 415	3 177	49,5	2 797	43,6
FEMMES	**29 664**	**21 312**	**71,8**	**17 835**	**60,1**
15 à 24 ans	5 135	2 316	45,1	1 529	29,8
25 à 54 ans	17 902	15 948	89,1	13 684	76,4
55 à 64 ans	6 627	3 048	46,0	2 623	39,6

TAUX D'EMPLOI PAR COMMUNE DE SAUMUR VAL DE LOIRE (en %)

COMMUNES	TAUX D'EMPLOI
ALLONNES	64,5
ANTOIGNÉ	76,5
ARTANNES-SUR-THOUET	65,3
BLOU	71,3
BRAIN-SUR-ALLONNES	64,1
BREILLE-LES-PINS (LA)	61,3
BRÉZÉ	63,6
BRIGNÉ	77,3
BROSSAY	75,6
CHACÉ	65,1
CIZAY-LA-MADELEINE	68,6
CONCOURSON-SUR-LAYON	75,6
COUDRAY-MACOUARD (LE)	67,3
COURCHAMPS	72,3
COURLÉON	54,3
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	78,3
DISTRÉ	71,4
DOUÉ-LA-FONTAINE	64,9
ÉPIEDS	70,9
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	75,6
FORGES	74,3
GENNES-VAL DE LOIRE	66
LANDE-CHASLE (LA)	60,6
LONGUÉ-JUMELLES	64,5
LOURESSE-ROCHEMENIER	79,1
MEIGNÉ	57
MONTFORT	62,9
MONTREUIL-BELLAY	58,6
MONTSOREAU	63,2
MOULIHERNE	66,5
NEUILLÉ	67,7
PARNAY	68,9
PUY-NOTRE-DAME (LE)	65,4
LES ROSIERS-SUR-LOIRE	68,1
ROU-MARSON	67,1
SAINT-CLÉMENT-DES-LEVÉES	68,6
SAINT-CYR-EN-BOURG	64,3
SAINT-GEORGES-SUR-LAYON	71,4
SAINT-JUST-SUR-DIVE	68,1
SAINT-MACAIRE-DU-BOIS	63,4
SAINT-MARTIN-DE-LA-PLACE	69,8
SAINT-PHILBERT-DU-PEUPLE	69
SAUMUR	58,3
SOUZAY-CHAMPIGNY	68,3
TURQUANT	72,7
TUFFALUN	66,6
ULMES (LES)	72,8
VARENNES-SUR-LOIRE	64,3
VARRAINS	71,1
VAUDELNAY	73,7
VERCHERS-SUR-LAYON	69,7
VERNANTES	61,3
VERNOIL-LE-FOURRIER	63,9
VERRIE	68,8
VILLEBERNIER	67,6
VIVY	68,3

2.6 CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Les actifs saumurois en emploi sont également moins diplômés et occupent des postes moins qualifiés qu'en Maine-et-Loire et en Pays de la Loire.

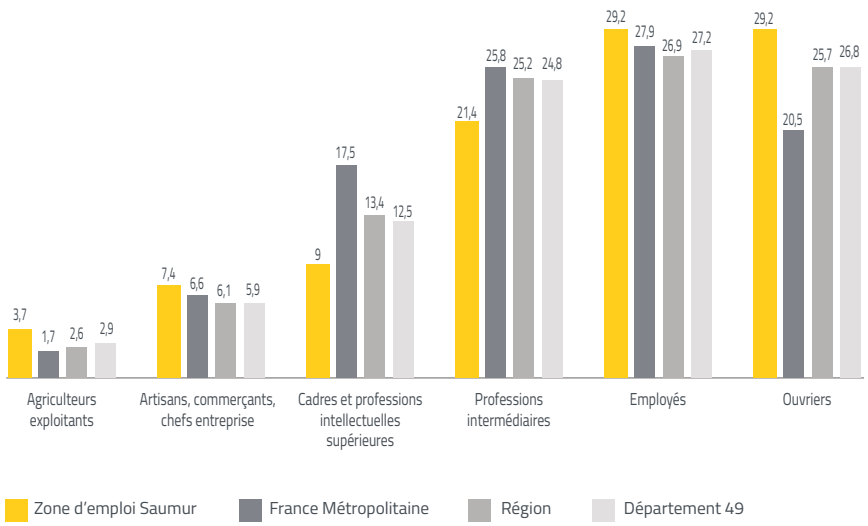
Ils sont donc moins protégés des impacts de la crise économique qui a fragilisé en priorité les actifs occupant des emplois peu qualifiés.

Ils sont surreprésentés parmi les ouvriers et les employés et dans une moindre mesure parmi les professions intermédiaires.

Ils sont, en revanche, sous-représentés parmi les cadres.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR - POIDS DE LA POPULATION ACTIVE PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Source INSEE RP 2014, comparaison avec les moyennes du département, de la région et de France Métropolitaine



EMPLOIS PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2014

Source INSEE, RP 2014 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2016.

Communes	Catégories	%
ALLONNES	Agriculteurs exploitants	6,7
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	6,2
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	6,4
	Professions intermédiaires	14,7
	Employés	19,8
	Ouvriers	46,3
DOUÉ-LA-FONTAINE	Agriculteurs exploitants	2,1
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	5
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	7,3
	Professions intermédiaires	20,1
	Employés	32,4
	Ouvriers	33,3
GENNES-VAL DE LOIRE	Agriculteurs exploitants	4,9
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	9
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9,6
	Professions intermédiaires	18,8
	Employés	31,5
	Ouvriers	26,1
LONGUÉ-JUMELLES	Agriculteurs exploitants	4,2
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	6,9
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	8
	Professions intermédiaires	19,3
	Employés	23,6
	Ouvriers	38

Communes	Catégories	%
MONTREUIL-BELLAY	Agriculteurs exploitants	1 ,3
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	6,2
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	8,5
	Professions intermédiaires	19,3
	Employés	23,4
	Ouvriers	41,2
ROSIERS-SUR-LOIRE	Agriculteurs exploitants	6
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	24,9
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	4,8
	Professions intermédiaires	18,2
	Employés	20,9
	Ouvriers	25,3
SAUMUR	Agriculteurs exploitants	0,6
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	6,4
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	13,2
	Professions intermédiaires	26,8
	Employés	31,9
	Ouvriers	21,2
VIVY	Agriculteurs exploitants	6,8
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	10,8
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	4,4
	Professions intermédiaires	15,2
	Employés	25,2
	Ouvriers	37,6

2.7 REVENUS, PRÉCARITÉ

En 2013, le niveau de vie médian des personnes vivant dans un ménage de la zone d'emploi de Saumur est de 18 490 €, soit 1 541 € par mois. Ce montant partage la population en deux, la première moitié ayant moins et la seconde ayant plus.

Le niveau de vie des 10 % des personnes les plus modestes est inférieur à 11 100 €/an (917 € par mois). En revanche, le niveau de vie des 10 % les plus aisés est supérieur à 30 680 €/an (2 156 € par mois).

DISTRIBUTION DES REVENUS DISPONIBLES DE L'ANNÉE 2013

Source INSEE-DGFiP-Cnaf -Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal en géographie au 01/01/2014

	ZONE D'EMPLOI SAUMUR	FRANCE MÉTROPOLITAINE	Région PAYS DE LA LOIRE	DEP 49
MÉDIANE DU REVENU DISPONIBLE PAR UNITÉ DE CONSOMMATION (EN EUROS)	18 490	20 185	19 941	19 480
RAPPORT INTERDÉCILE (SANS UNITÉ)	2,8	3,5	2,8	2,8
1er DÉCILE (EN EUROS)	11 013	10 639,7	11 816	11 626,7
9e DÉCILE (EN EUROS)	30 680,7	37 289,5	33 250	32 270

DÉFINITION SEUIL DE PAUVRETÉ

Observatoire des inégalités

En France et en Europe, le seuil de pauvreté est fixé de façon relative. On considère comme pauvre une personne dont les revenus sont inférieurs à un certain pourcentage du revenu dit «médian». Ce revenu médian est celui qui partage la population en deux, autant gagne moins, autant gagne davantage. Quand le revenu médian augmente, le seuil de pauvreté s'accroît donc. Ce pourcentage est de plus en plus souvent fixé à 60 % du revenu médian, alors que jusqu'en 2008, le seuil à 50 % était le plus couramment utilisé en France. Aucun seuil n'est plus objectif qu'un autre, il s'agit d'une convention statistique. On peut tout aussi bien opter pour un seuil à 40 % ou à 70 %.

SEUILS DE PAUVRETÉ MENSUELS SELON LE TYPE DE MÉNAGE (UNITÉ : EUROS 2014)

Source INSEE - Données 2014 - © Observatoire des inégalités, France métropolitaine

	Seuil à 60 %	Seuil à 50 %	Seuil à 40 %
PERSONNES SEULES	1008	840	672
FAMILLES MONOPARENTALE AVEC UN ENFANT - DE 14 ANS	1310	1092	873
COUPLES SANS ENFANT	1512	1260	1008
COUPLES AVEC DEUX ENFANTS - DE 14 ANS	2116	1764	1411
COUPLES AVEC DEUX ENFANTS + DE 14 ANS	2520	2100	1680

MÉDIANE DU REVENU DISPONIBLE PAR UNITÉ DE CONSOMMATION (EN EUROS)

Source INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal en géographie au 01/01/2014. Champ : ménages fiscaux - hors Communautés et sans abris.

COMMUNES	2013
ALLONNES	18 231
AMBILLOU-CHÂTEAU	19 709
ANTOIGNÉ	19 733
ARTANNES-SUR-THOUET	19 120
BLOU	18 110
BRAIN-SUR-ALLONNES	17 637
BREILLE-LES-PINS	17 891
BRÉZÉ	19 068
BRIGNÉ	20 036
BROSSAY	18 142
CHACÉ	19 207
CHÊNEHUTTE-TRÈVES-CUNAULT	19 459
CIZAY-LA-MADELEINE	20 011
CONCOURSON-SUR-LAYON	17 837
COUDRAY-MACOUARD	20 193
COURCHAMPS	19 498
COURLÉON	17 157
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	18 544
DISTRÉ	19 937
DOUÉ-LA-FONTAINE	18 585
ÉPIEDS	18 661
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	17 509
FORGES	19 818
GENNES	19 063
GRÉZILLÉ	18 625
LONGUÉ-JUMELLES	17 759
LOUERRE	18 423
LOURESSE-ROCHEMENIER	19 898
MEIGNÉ	18 966
MONTFORT	19 265
MONTREUIL-BELLAY	17 935
MONTSOREAU	19 096
MOULIHERNE	16 849
NEUILLÉ	18 643
NOYANT-LA-PLAINE	19 440
PUY-NOTRE-DAME	17 162
ROSIERS-SUR-LOIRE (LES)	19 162
ROU-MARSON	20 963
SAINT-CLÉMENT-DES-LEVÉES	18 633
SAINT-CYR-EN-BOURG	18 864
SAINT-GEORGES-DES-SEPT-VOIES	19 793
SAINT-JUST-SUR-DIVE	18 304
SAINT-MACAIRE-DU-BOIS	17 463
SAINT-MARTIN-DE-LA-PLACE	17 934
SAINT-PHILBERT-DU-PEUPLE	19 275
SAUMUR	18 462
SOUZAY-CHAMPIGNY	19 521
THOUREIL	21 801
ULMES (LES)	19 605
VARENNES-SUR-LOIRE	18 297
VARRAINS	20 761
VAUDELNAY	18 891
VERCHERS-SUR-LAYON (LES)	17 725
VERNANTES	17 602
VERNOIL-LE-FOURRIER	17 294
VERRIE	19 478
VILLEBERNIER	18 881
VIVY	18 500

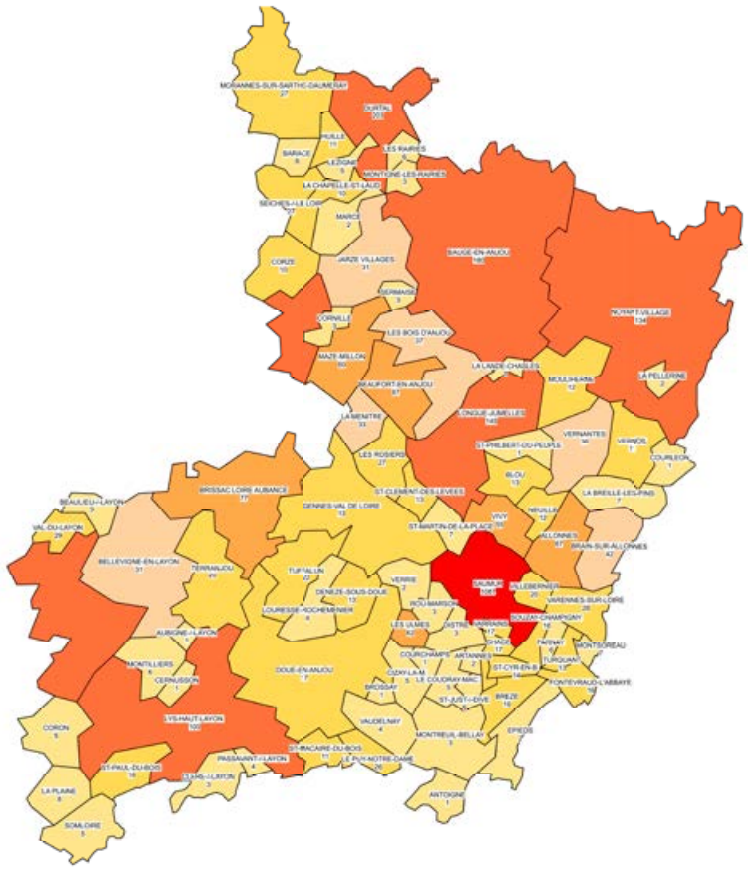
2.8 BÉNÉFICIAIRES DU RSA

Le Revenu de Solidarité Active (RSA) assure aux personnes sans ressources un niveau minimum de revenu variable selon la composition du foyer. Le RSA est ouvert, sous certaines conditions, aux personnes d'au moins 25 ans et aux jeunes actifs de 18 à 24 ans s'ils sont parents isolés ou justifient d'une certaine durée d'activité professionnelle.

NOMBRE DE FOYERS BÉNÉFICIAIRES RSA PAR COMMUNE

Département de Maine-et-Loire - DGADSS - Direction de l'insertion Services droits et parcours d'insertion - Secteur Est

Source : extraction Solis au 17 février 2017



DÉPARTEMENT DE MAINE-ET-LOIRE anjou

Nombre de bénéficiaires RSA par communes

- 500 à 6 240
- 100 à 499
- 50 à 99
- 30 à 49
- 10 à 29
- 1 à 9
- aucun

DONNÉES SUR LES FOYERS BÉNÉFIAIRES RSA PAR COMMUNES DE SAUMUR VAL DE LOIRE AU 31/12/2016

Source DEP 49, chiffres moins de 5 non communiqués

COMMUNES	NBRE DE FOYERS BRSA
ALLONNES	67
ANTOIGNÉ	NC
ARTANNES-SUR-THOUET	NC
BLOU	13
BRAIN-SUR-ALLONNES	42
BRÉZÉ	16
BROSSAY	NC
CHACÉ	17
CIZAY-LA-MADELEINE	5
COURCHAMPS	NC
COURLÉON	NC
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	13
DISTRÉ	NC
DOUÉ-EN-ANJOU	17
ÉPIEDS	NC
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	16
GENNES-VAL DE LOIRE	13
LA BREILLE-LES-PINS	7
LA LANDE-CHASLES	5
LE COUDRAY-MACOUARD	5
LE PUY-NOTRE-DAME	26
LES ROSIERS	27
LES ULMES	62
LONGUÉ-JUMELLES	145
LOURESSE-ROCHEMENIER	NC
MONTREUIL-BELLAY	NC
MONTSOREAU	7
MOULIHERNE	12
NEUILLÉ	12
PARNAY	6
ROU-MARSON	NC
SAUMUR	1087
SOUZAY-CHAMPIGNY	16
SAINT-CLÉMENT-DES-LEVÉES	13
SAINT-CYR-EN-BOURG	14
SAINT-JUST-SUR-DIVE	6
SAINT-MACAIRE-DU-BOIS	11
SAINT-MARTIN-DE-LA-PLACE	7
SAINT-PHILBERT-DU-PEUPLE	NC
TUFFALUN	22
TURQUANT	13
VARENNES-SUR-LOIRE	28
VARRAINS	17
VAUDELNAY	NC
VERNANTES	36
VERNOIL	11
VERRIE	NC
VILLEBERNIER	20
VIVY	55

3

ENTREPRISES & EMPLOIS

3.1 ÉTABLISSEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ > 28

3.2 POSTES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ > 29

3.3 CRÉATION D'ENTREPRISE > 29

3

ENTREPRISES
& EMPLOIS

Source INSEE

3.1 ÉTABLISSEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

ÉTABLISSEMENTS PAR TAILLE ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Saumur Val de Loire dénombre 8 799 établissements.

Près de 67 % de ces établissements n'emploient aucun salarié.

ÉTABLISSEMENTS ACTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ AU 31 DÉCEMBRE 2014

Communauté d'Agglomération de Saumur Val de Loire - Source INSEE, CLAP, secteur d'activité au 31 décembre 2014

	Ensemble	%	0 salariés	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 et + salariés
	8 799		5 915	2 315	289	174	106
AGRICULTURE	1276	14,5%	821	427	22	5	1
INDUSTRIE	617	7,0%	334	174	40	35	34
CONSTRUCTION	728	8,3%	439	250	21	12	6
COMMERCE, TRANSPORT, SERVICES DIVERS	5067	57,6%	3 651	1 195	134	64	23
ADMININSTRATION PUBLIQUE, ENSEIGNEMENT, SANTÉ, ACTION SOCIALE	1111	12,6%	670	269	72	58	42

LES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Les établissements de moins de 10 salariés représentent 93,5 % des établissements de Saumur Val de Loire (8 230 établissements).

Les établissements de moins de 10 salariés emploient près de 11 000 salariés. 51,9 % des emplois sont concentrés dans le secteur du commerce, transport et services diverses et 15,1 % dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale. L'industrie représente 8,4 % des emplois. Les secteurs de la construction et de l'agriculture concentrent respectivement 9,7 % et 8,4 % des personnes occupées.

POIDS DES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Source INSEE CLAP, géographie au 01/01/2014, comparaison avec les moyennes nationale, régionale et départementale

LES ÉTABLISSEMENTS DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Saumur Val de Loire compte 106 établissements de 50 salariés et plus. 39,6 % de ces établissements relèvent du secteur de l'administration publique, enseignement, santé, action sociale et 32,1 % du secteur de l'industrie. Le secteur du commerce, transport et services diverses concentre 21,7 % de ces établissements. Les secteurs de la construction et de l'agriculture concentrent respectivement 5,7 % et 0,9 % des établissements de 50 salariés et plus.

3.2 POSTES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

POSTES SALARIÉS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT ET PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS

Près de 27 000 personnes (source INSEE, CLAP géographie au 01/01/2014) ont un emploi salarié. 33,7 % sont concentrés dans le commerce transport et services divers, 32,4 % dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale.
L'industrie représente 21,3 % des emplois.
Les secteurs de la construction et de l'agriculture concentrent respectivement 6,6 % et 6 % des personnes occupées.

POSTES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ AU 31 DÉCEMBRE 2014

Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire, Source INSEE CLAP, géographie au 01/01/2014

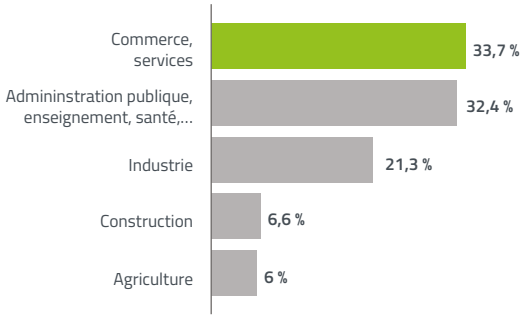
	Total	%	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 et + salariés
	27 205		6 684	3 920	5 654	4 653	6 294
AGRICULTURE	**1 632**	6%	994	304	162	0	172
INDUSTRIE	**5 796**	21,3%	562	582	1 092	1 316	2 244
CONSTRUCTION	**1 788**	6,6%	650	279	403	340	116
COMMERCE, SERVICES	**9 161**	33,7%	3 469	1 743	2 049	1 028	872
ADMININSTRATION PUBLIQUE, ENSEIGNEMENT, SANTÉ, ACTION SOCIALE	**8 828**	32,4%	1 009	1 012	1 948	1 969	2 890

SAUMUR VAL DE LOIRE : UNE ZONE INDUSTRIALISÉE

Saumur Val de Loire se singularise par une industrie encore davantage présente : sur les 27 000 personnes en emplois (source INSEE), 21,3 % exercent leur activité dans un établissement industriel alors que la moyenne régionale s'élève à 19,3%, celle de France métropolitaine à 14,2% et celle du département à 19.8%).

SAUMUR VAL DE LOIRE POIDS DES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source INSEE CLAP, géographie au 01/01/2014

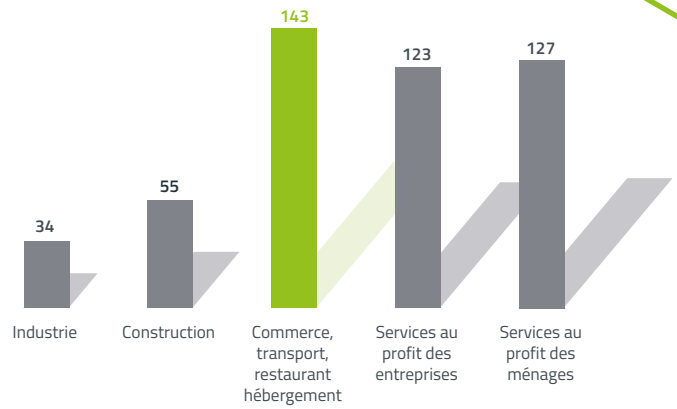


3.3 CRÉATION D'ENTREPRISES

En 2015, près de 480 entreprises ont été créées à l'échelle de Saumur Val de Loire.
Le secteur du commerce, transport et services diverses comptabilisent le plus grand nombre de créations : en 2015, ils représentent 81,5 % des créations. La création au niveau du secteur de l'industrie représente 7,1 % et celui de la construction pèse 11,4 %.

SAUMUR VAL DE LOIRE RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES CRÉÉES EN 2015

Source INSEE, sirène
Nombre d'entreprises



4

ZOOM SUR L'EMPLOI PRIVÉ

4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI À L'ÉCHELLE DE LA ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR > 33

4.2 PANORAMA DES ACTIVITÉS PRÉGNANTES > 34

4.2.1 L'EMPLOI DANS LES SERVICES > 34

4.2.2 L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE > 39

4.2.3 L'EMPLOI DANS LE COMMERCE > 42

4.2.4 L'EMPLOI DANS LA CONSTRUCTION > 43

4

ZOOM SUR L'EMPLOI PRIVÉ

REMARQUE LIMINAIRE

Le chapitre précédent nous a conduit à constater les caractéristiques du territoire selon la source INSEE (établissements et salariés au 31 décembre 2014). Les données INSEE issues du dispositif CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) concernent les entreprises et établissements ayant eu au moins un jour d'activité économique dans l'année, **qu'ils soient employeurs ou non.**

Sont exclus du champ : les établissements appartenant aux entreprises de catégorie juridique (défense) et les emplois domestiques (emplois dont l'employeur est un ménage).

Dans le présent chapitre, nous présentons des informations sur l'évolution des effectifs par secteur d'activité et par métier à partir de la source Acoss (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) Urssaf (Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales).

Cette analyse a un intérêt évident : il est essentiel de savoir comment les postes salariés se répartissent et évoluent dans les différents secteurs d'activité et par métier pour fournir des indications et suggérer des pistes.

Seuls les établissements ayant au moins un salarié au 31 décembre sont ici dénombrés.

Le champ couvre l'ensemble des cotisants du secteur concurrentiel qui comprend tous les secteurs d'activité économique **sauf les administrations publiques, l'éducation non marchande (établissements d'enseignement relevant de l'Etat ou des collectivités locales), la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile. Pour le secteur de l'agriculture, la branche du recouvrement n'a qu'une couverture marginale par rapport à la Mutualité Sociale Agricole (MSA).**
Cette dernière est présente également dans le domaine des industries agroalimentaires (IAA), du commerce de gros et des services financiers, pour lesquels la couverture des Urssaf n'est donc pas totale.

Un recul de 9 années est livré. Ce qui nous permet de mesurer l'évolution des effectifs salariés entre 2008 et 2016. L'analyse de cette évolution est déclinée à l'échelle de la zone d'emploi de Saumur.

4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI À L'ÉCHELLE DE LA ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR

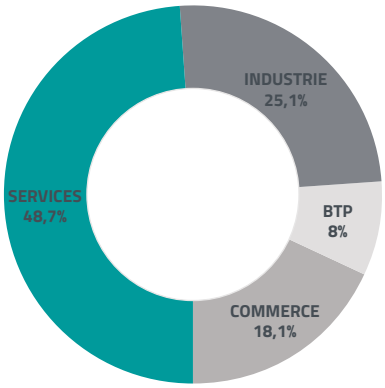
L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ : APPROCHE PAR MÉTIERS

Source Acoss, Urssaf

Selon la source Acoss, Urssaf (effectifs au 31/12/2016), le secteur des services s'impose comme étant celui qui concentre le plus d'effectifs (48,7 %). Le secteur de l'industrie concentre 25,1 % des effectifs, celui du commerce 18,1 % des effectifs et celui du BTP 8 % des effectifs.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR POIDS DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source Acoss Urssaf, effectif au 31/12/2016



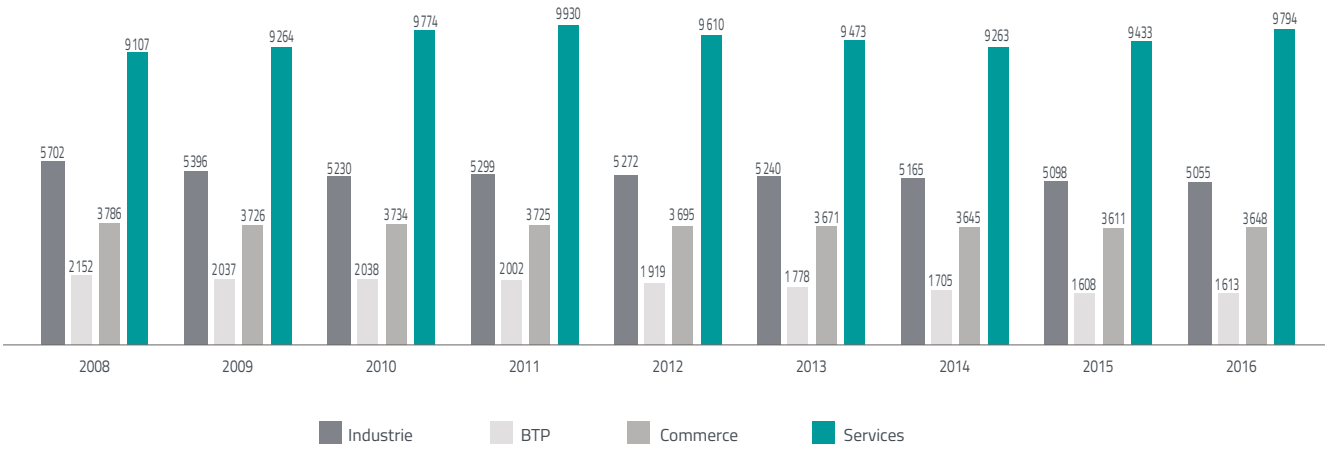
POUR MÉMOIRE :
seuls les établissements ayant au moins un salarié au 31/12/2016 sont ici dénombrés.

Sur la période comprise entre 2008 et 2016, la contribution de l'industrie a été négative (-11,3%) au même titre que celle de la construction (-25 %). Le commerce a enregistré une légère inflexion à la baisse (-3,6%).

C'est l'expansion des secteurs tertiaires, et notamment le développement des services (+7,5%), qui a plus que compensé le recul de l'emploi des secteurs de l'industrie et de la construction.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS ENTRE 2008 ET 2016

Source Acoss Urssaf



ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES SERVICES ENTRE 2008 ET 2016

SERVICES	effectif 2008	effectif 2016	évolution (%)
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE	1241	1252	0,9
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	1015	1058	4,2
INFORMATION COMMUNICATION	93	81	-12,9
SERVICES FINANCIERS ET ASSURANCES	296	365	23,3
SERVICES IMMOBILIERS	190	140	-26,3
SERVICES PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	593	558	-5,9
SERVICES ADMINISTRATIFS ET D'ASSISTANCE	1805	2338	29,5
SERVICES D'ADMINISTRATION ET DE DÉFENSE	39	54	38,5
SERVICES DE L'ÉDUCATION	482	459	-4,8
SERVICES SANTÉ ET ACTION SOCIALE	2626	2748	4,6
SERVICES ARTISTIQUES ET DU SPECTACLE ET SERVICES RÉCRÉATIFS	253	244	-3,6
AUTRES SERVICES	474	497	4,9
ENSEMBLE	9107	9794	7,5

4.2 PANORAMA DES ACTIVITÉS PRÉGNANTES

4.2.1 L'EMPLOI DANS LES SERVICES

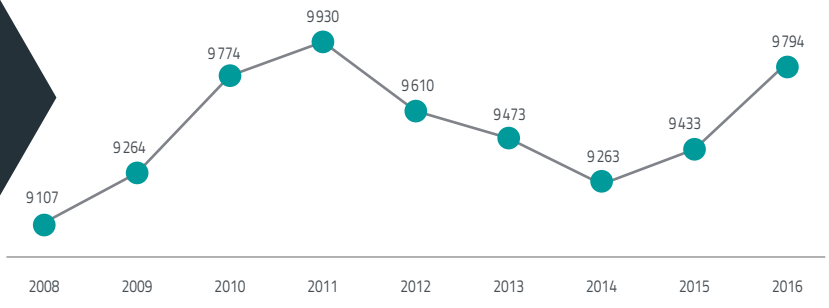
Fin 2016, les services emploient près de 9 800 salariés. Les services sont très diversifiés bien que quatre secteurs concentrent près de 80 % des effectifs. Parmi les principaux secteurs qui regroupent le plus grand nombre de salariés figurent ceux des :

- Services rendus aux entreprises (près de 30 % des effectifs),
- Services de santé et d'action sociale (près de 28 % des effectifs),
- Services des transports et entreposages (près de 13 % des effectifs).
- Services de l'hébergement-restauration (près de 11 % des effectifs)

L'EMPLOI DANS LES SERVICES À ENREGISTRÉ UNE **PROGRESSION DE 7,5 %** ENTRE 2008 ET 2016

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES SERVICES ENTRE 2008 ET 2016

Source Acoss Urssaf



1 / SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES

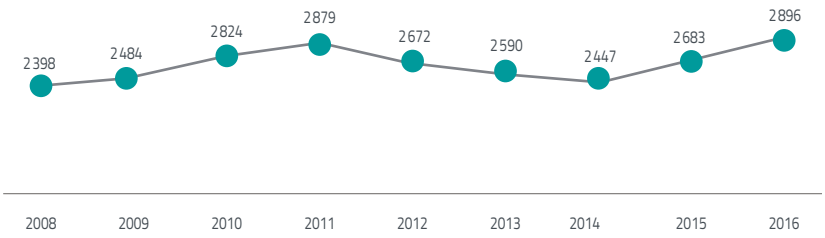
Les **services rendus aux entreprises qui emploient près de 2 900 salariés** (30 % des effectifs), se subdivisent en deux grands groupes :

les **activités spécialisées, scientifiques et techniques** (558 salariés), apparentées aux métiers du conseil et de l'assistance et les **activités administratives et de soutien** (2 338 salariés), plus directement opérationnelles.

APRÈS UNE **PROGRESSION CONTINUE ENTRE 2008 ET 2011**, LES EFFECTIFS DES SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES ONT ENREGISTRÉ UNE **INFLEXION À LA BAISSE JUSQU'À 2014** ET ONT ENSUITE CONNU UNE **NOUVELLE PROGRESSION**.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES

Source Acoss Urssaf



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LES SERVICES RENDUS AUX ENTREPRISES

SERVICES	effectif 2008	effectif 2016	évolution (%)
ACTIVITÉS JURIDIQUES ET COMPTABLES	249	270	8,40
ACTIVITÉS DES SIÈGES SOCIAUX CONSEIL DE GESTION	57	82	43,90
ACTIVITÉS D'ARCHITECTURE ET D'INGÉNIERIE ; ACTIVITÉS DE CONTRÔLE ET ANALYSES TECHNIQUES	147	104	-29,30
RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUE	4	5	25
PUBLICITÉ ET ÉTUDES DE MARCHÉ	102	52	-49
AUTRES ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	9	16	77,80
ACTIVITÉS VÉTÉRINAIRES	25	29	16
ACTIVITÉS DE LOCATION ET LOCATION-BAIL	57	57	0
ACTIVITÉS LIÉES À L'EMPLOI	1263	1396	10,50
ACTIVITÉS DES AGENCES DE VOYAGE, VOYAGISTES, SERVICES DE RÉSERVATION ET ACTIVITÉS CONNEXES	39	38	-2,60
ENQUÊTES ET SÉCURITÉ	4	6	50
SERVICES RELATIFS AUX BÂTIMENTS ET AMÉNAGEMENT PAYSAGER	261	481	84,30
ACTIVITÉS ADMINISTRATIVES ET AUTRES ACTIVITÉS DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES	181	360	98,90
ENSEMBLE	**2398**	**2896**	**20,80**

EVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LES SERVICES DE SANTÉ ET ACTION SOCIALE

SERVICES	effectif 2008	effectif 2016	évolution (%)
ACTIVITÉS POUR LA SANTÉ HUMAINE	561	600	7
HÉBERGEMENT MÉDICO-SOCIAL ET SOCIAL	858	875	2
ACTION SOCIALE SANS HÉBERGEMENT	1207	1273	5,5
ENSEMBLE	**2626**	**2748**	**4,6**

2 / SERVICES DE SANTÉ ET ACTION SOCIALE

L'**action sociale sans hébergement**, qui concentre 46 % des effectifs, a enregistré une augmentation de ses effectifs (+ 5,5 %).

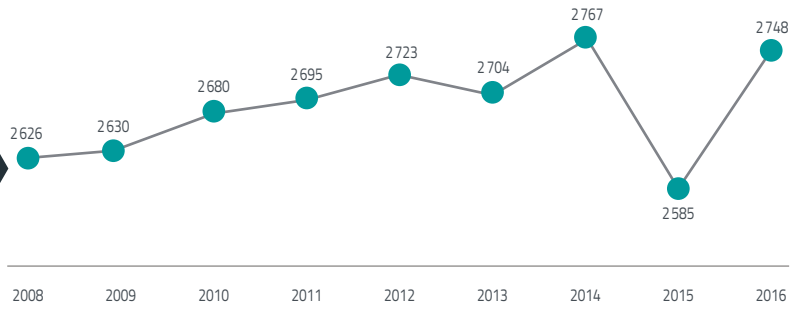
L'**activité pour la santé humaine** (22 % des effectifs) a gagné des emplois (+ 7 %).

L'**hébergement médico-social et social** (32 % des effectifs) a aussi gagné des emplois (+ 2 %).

APRÈS UNE **PROGRESSION QUASI-CONTINUE ENTRE 2008 ET 2014**, LES EFFECTIFS DES SERVICES DE SANTÉ ET ACTION SOCIALE ONT ENREGISTRÉ UNE **INFLEXION À LA BAISSE EN 2015** ET ONT CONNU ENSUITE, **EN 2016, UNE NOUVELLE PROGRESSION.**

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LES SERVICES DE SANTÉ ET D'ACTION SOCIALE

Source Acoss Urssaf



3 / TRANSPORT ET ENTREPOSAGE

Les transports terrestres concentrent **72,4 % des emplois**.

Ils se subdivisent essentiellement en deux grands groupes, hors transport par conduites : le transport de voyageurs d'une part, le transport de fret et les services de déménagement, d'autre part.

Les activités de poste et de courrier viennent en deuxième position (17 %) suivi de l'entreposage et les services auxiliaires de transport (10 % des effectifs) et des transports aériens (0,3 % des effectifs).

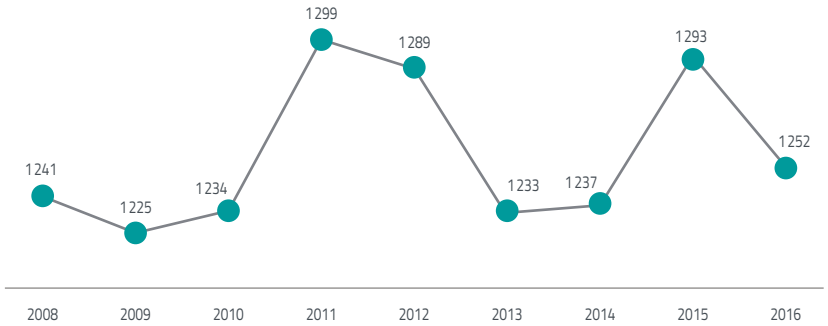
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SERVICE DES TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE

Transport et entreposage	effectif 2008	effectif 2016	évolution (%)
TRANSPORTS TERRESTRES ET TRANSPORT PAR CONDUITES	842	906	7,6
TRANSPORTS AÉRIENS	2	4	100
ENTREPOSAGE ET SERVICES AUXILIAIRES DES TRANSPORTS	120	125	4,2
ACTIVITÉS DE POSTE ET DE COURRIER	277	217	-21,7
ENSEMBLE	1 241	1 252	0,9

ON OBSERVE UNE VARIATION DES EFFECTIFS. APRÈS UNE **PROGRESSION QUASI-CONTINUE ENTRE 2008 ET 2011**, LES EFFECTIFS DES TRANSPORTS ET ENTREPOSAGES ONT ENREGISTRÉ UNE **INFLEXION À LA BAISSE JUSQU'EN 2014,** PUIS ONT CONNU UNE **NOUVELLE PROGRESSION EN 2015**, POUR ENSUITE **DÉCÉLÉRÉ EN 2016**.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SERVICE TRANSPORT ET ENTREPOSAGE ENTRE 2008 ET 2016

Source Acoss Urssaf



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SERVICE HÉBERGEMENT ET RESTAURATION

Hébergement et restauration	effectif 2008	effectif 2016	évolution (%)
HÉBERGEMENT	285	259	-9,1
RESTAURATION	730	799	9,5
ENSEMBLE	1015	1058	4,2

4 / HÉBERGEMENT ET RESTAURATION

L'hébergement et la restauration sont des activités de main-d'œuvre, intensives en emploi (près de 1 060 emplois).

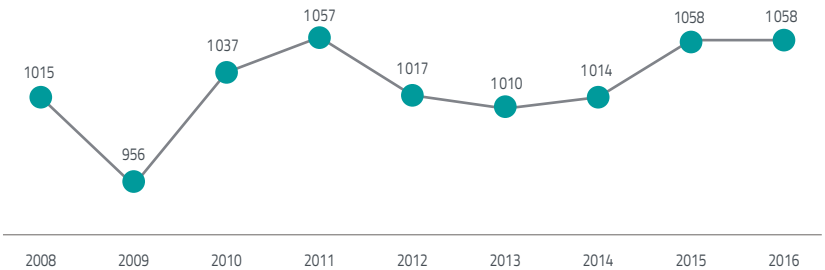
La restauration est l'activité dominante.

La restauration traditionnelle, en revanche, se voit très pénalisée par un contexte économique maussade et des pressions concurrentielles accrues (restauration rapide, grandes surfaces, boulangeries).

MALGRÉ UN **REPLI DE L'ACTIVITÉ ENTRE 2011 ET 2013**, LES EFFECTIFS ONT **PROGRESSÉ À PARTIR DE 2014**.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SERVICE HÉBERGEMENT ET RESTAURATION ENTRE 2008 ET 2016

Source Acoss Urssaf



4.2.2 L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

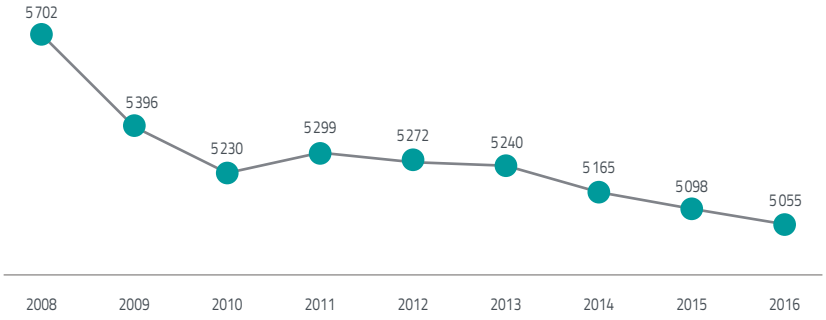
En 2016, le secteur de l'industrie emploie près de 5 000 salariés.

L'activité du secteur est surtout manufacturière et concentre 89 % des effectifs de l'industrie.

Le secteur de l'électricité et du gaz emploie 2,5 % des salariés, celui de la production et distribution d'eau, gestion des déchets et dépollution 7,9 % et les industries extractives 0,6 %.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE

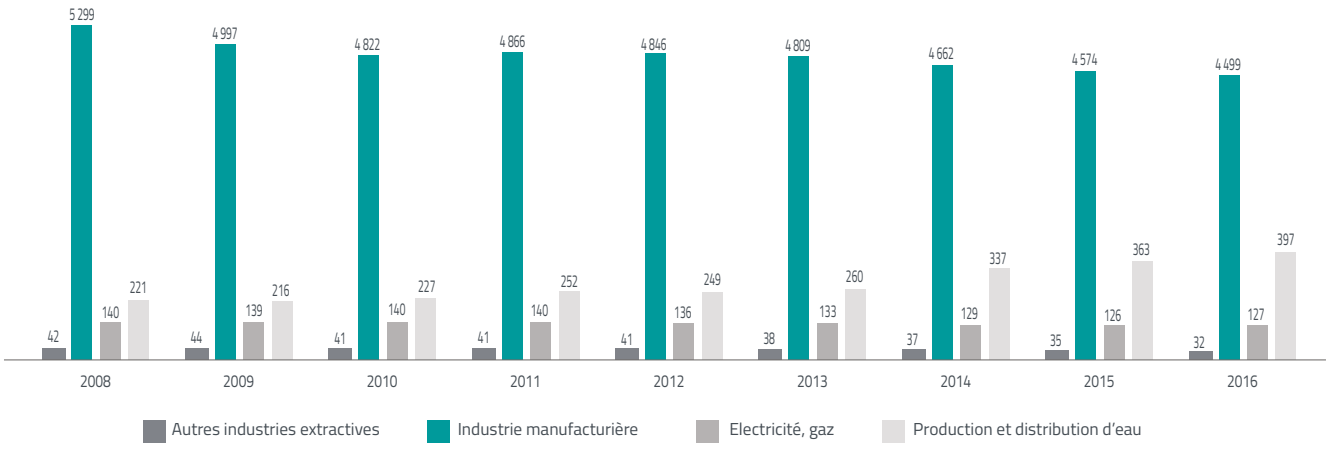
Source Acoss Urssaf



ENTRE 2008 ET 2016, **L'INDUSTRIE A PERDU 11,3 % DE SES EMPLOIS SALARIÉS**. LA BAISSE S'ÉTAIT ACCENTUÉE LORS DE **LA CRISE DE 2008** POUR RALENTIR À L'AUBE DE LA DÉCENNIE 2010. L'INDUSTRIE A ALORS ENREGISTRÉ UN LÉGER REBOND ET À DE NOUVEAU DÉCÉLÉRÉ.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR - RÉPARTITION DE L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

Source Acoss Urssaf



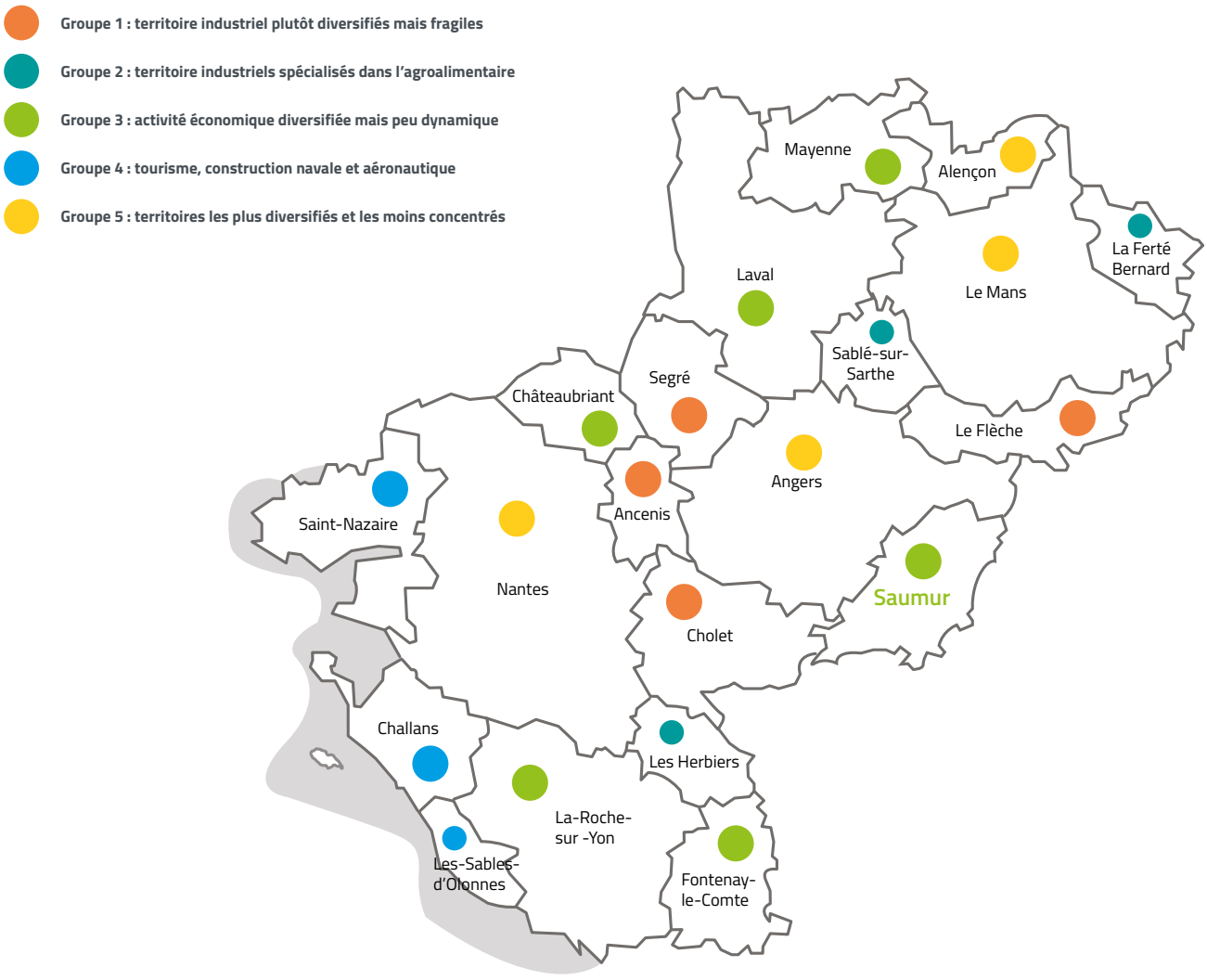
PAYS DE LA LOIRE

Des zones d'emploi inégalement dotées face aux mutations économiques en Pays de la Loire.

L'activité économique de la zone d'emploi de Saumur est diversifiée mais peu dynamique : selon une étude réalisée par l'INSEE et la Direccte des Pays de la Loire (les territoires des Pays de la Loire face aux mutations économiques – étude réalisée en novembre 2013) la zone d'emploi de Saumur se classe parmi le groupe 3 qui se compose aussi des zones d'emploi de Châteaubriant, Laval, Mayenne, Fontenay-le-Comte et La Roche-sur-Yon.

Dans ce groupe, on constate une certaine hétérogènité en termes de taille (superficie, population, nombre d'emplois et d'établissements). Malgré cela, les six zones d'emploi présentent **de fortes similitudes dans la structure sectorielle de leurs emplois**.

L'étude des spécificités sectorielles a servi de base pour constituer une typologie des zones d'emploi de la région. Cinq groupes ont ainsi émergé :



Compte tenu de la forte concentration des effectifs salariés au sein de l'industrie manufacturière, nous nous intéresserons plus particulièrement à l'évolution de l'emploi salarié au sein de ce secteur très intensif en emploi.

ZOOM SUR L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

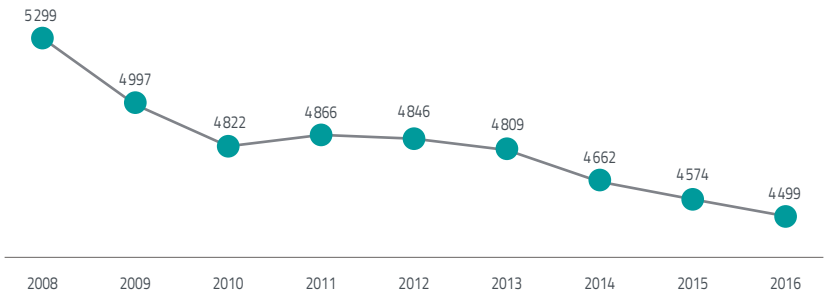
L'industrie manufacturière de la zone d'emploi de Saumur reste très diversifiée bien que deux secteurs regroupent près de la moitié des effectifs : la métallurgie et fabrication de produits métalliques (1 056 salariés) et les produits des industries alimentaires (993 salariés).

D'autres secteurs sont aussi très représentés : l'industrie chimique (316 salariés), les équipements informatiques, électroniques (265 salariés), offre le plus d'emplois suivi de l'industrie automobile (220 salariés), de l'industrie des boissons (217 salariés) et la fabrication d'autres produits manufacturés (201 salariés).

La diversité de l'industrie manufacturière de la zone d'emploi de Saumur s'illustre également à travers ses autres secteurs les plus employeurs : la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (149 salariés), les matériels électriques (139 salariés), les produits de cokéfaction et du raffinage (131 salariés), les travaux d'impression et de reproduction (112 salariés) et la fabrication de textiles (114 salariés).

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE ENTRE 2008 ET 2016

Source Acoss Urssaf



ENTRE 2008 ET 2016,
L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
A PERDU 15 % DE SES EMPLOIS SALARIÉS.

La crise n'a pas eu le même impact sur les différentes branches de l'industrie manufacturière. On distingue celles qui ont été frappées par la crise et celles qui ont résisté.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES

INDUSTRIES	effectif 2008	effectif 2016	évolution (%)
INDUSTRIES ALIMENTAIRES	1087	993	-8,6
FABRICATION DE BOISSONS	220	217	-1,4
FABRICATION DE TEXTILES	59	114	93,2
INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT	9	18	100
INDUSTRIE DU CUIR ET DE LA CHAUSSURE	108	63	-41,7
TRAVAIL DU BOIS ET FABRICATION D'ARTICLES EN BOIS ET EN LIÈGE À L'EXCEPTION DES MEUBLES ; FABRICATION D'ARTICLES EN VANNERIE ET SPARTERIE	108	72	-33,3
INDUSTRIE DU PAPIER ET DU CARTON	139	142	2,2
IMPRIMERIE ET REPRODUCTION D'ENREGISTREMENTS	107	112	4,7
COKÉFACTION ET RAFFINAGE	113	131	15,9
INDUSTRIE CHIMIQUE	238	316	32,8
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	53	73	37,7
FABRICATION DE PRODUITS EN CAOUTCHOUC ET EN PLASTIQUE	272	149	-45,2
FABRICATION D'AUTRES PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	88	75	-14,8
MÉTALLURGIE	15	55	266,7
FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES, À L'EXCEPTION DES MACHINES ET DES ÉQUIPEMENTS	1363	1001	-26,6
FABRICATION DE PRODUITS INFORMATIQUES, ÉLECTRONIQUES ET OPTIQUES	335	265	-20,9
FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES	158	139	-12
FABRICATION DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A	92	18	-80,4
INDUSTRIE AUTOMOBILE	383	220	-42,6
FABRICATION DE MEUBLES	47	69	46,8
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES	264	201	-23,9
RÉPARATION ET INSTALLATION DE MACHINES ET D'ÉQUIPEMENTS	56	56	0
ENSEMBLE	5299	4499	-15,1

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SECTEUR COMMERCE ENTRE 2008 ET 2016

Commerce	effectif 2008	effectif 2016	évolution (%)
COMMERCE ET RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	542	477	-12
COMMERCE DE GROS, À L'EXCEPTION DES AUTOMOBILES ET DES MOTOCYCLES	936	981	4,8
COMMERCE DE DÉTAIL, À L'EXCEPTION DES AUTOMOBILES ET DES MOTOCYCLES	2308	2190	-5,1
ENSEMBLE	3786	3648	-3,6

4.2.3 L'EMPLOI DANS LE COMMERCE

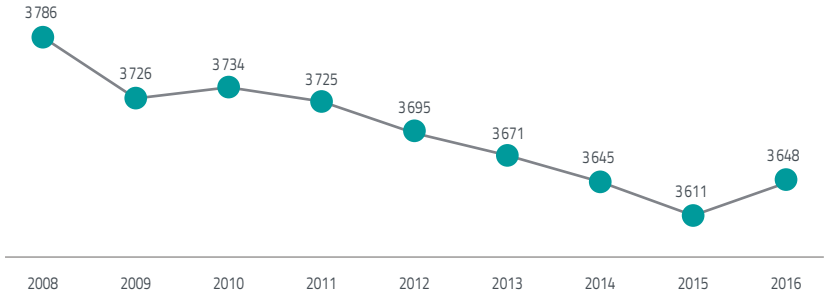
Le secteur du commerce comprend trois grands ensembles : le commerce de gros, **le commerce de détail** et **le commerce automobile**.

Le commerce de gros et le commerce de détail distribuent des produits identiques, le commerce de détail vend principalement aux particuliers, tandis que les clients du commerce de gros sont le plus souvent d'autres sociétés du commerce, grossistes ou détaillants.
Le commerce automobile regroupe des commerçants, grossistes ou détaillants spécialisés dans la vente ou la réparation d'automobiles ou de motocycles.

En 2016, les 552 entreprises du commerce emploient près de 3 650 salariés. Près de 60 % des effectifs se concentrent au niveau du commerce de détail.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SECTEUR COMMERCE ENTRE 2008 ET 2016

Source Acoss Urssaf



ENTRE 2008 ET 2016,
LE COMMERCE **A PERDU PRÈS DE 4 % DE SES EMPLOIS SALARIÉS**

Le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (une centaine d'établissements, 477 salariés) **peine à se remettre de la crise**. Entre 2008 et 2016, il a perdu près de 12 % de ses emplois salariés.

Le commerce de détail (340 établissements) **a également perdu des effectifs** (- 5,1 %, 118 emplois).

Ce secteur qui est très intensif en emploi comprend : le commerce de détail en magasin non spécialisé, l'alimentaire en magasin spécialisé, le commerce de détail de carburants, celui d'équipements de l'information et de la communication, de bricolage et équipement du foyer en magasin spécialisé, de biens culturels et de loisirs, les autres commerces de détail en magasin spécialisé, le commerce de détail sur éventaires et marchés, et la vente à distance, à domicile et par automate.

En revanche, l'emploi salarié de l'ensemble du commerce de gros (113 établissements) a augmenté de 4,8 % entre 2008 et 2016.

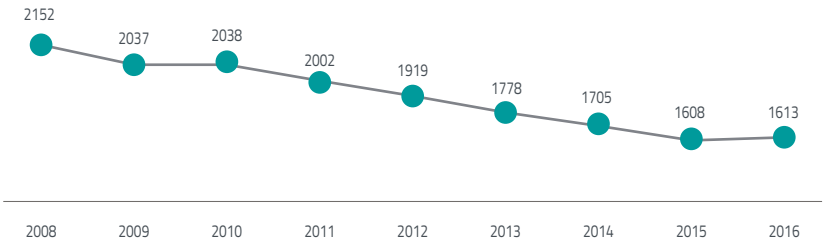
4.2.4 L'EMPLOI DANS LA CONSTRUCTION

Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics compte en 2016 environ 1 600 salariés pour près de 270 entreprises.

Le BTP est un secteur très impacté par la crise de 2008 et de ce fait a réduit ses effectifs pendant cette période comprise entre 2008 et 2016.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LE BTP

Source Acoss Urssaf



LA CONSTRUCTION EST DANS UNE SITUATION PARTICULIÈRE AVEC UNE **VARIATION NETTE DE L'EMPLOI NÉGATIVE** SUR LA PÉRIODE ENTRE 2008-2016 (- 25%).

La branche du bâtiment et des travaux de construction (une dizaine d'entreprises) compte surtout de petites et moyennes entreprises, spécialisées dans la construction de maisons individuelles, la promotion immobilière de logements, la construction d'autres bâtiments et les supports juridiques de programmes. Cette branche a connu entre 2008 et 2016 un léger tassement de ses effectifs (-2,8 %).

La branche des ouvrages et travaux de construction en génie civil (4 établissements, 212 salariés) a perdu près de 28 % de ses effectifs entre 2008 et 2016. Cette branche comprend la construction générale d'ouvrages de génie civil. Elle couvre les chantiers de construction neuve, les rénovations, les réparations, les extensions et les transformations, le montage de structures préfabriquées sur le site ainsi que les constructions de nature temporaire.

La branche des travaux de constructions spécialisées (274 établissements, 1 298 salariés) a enregistré une perte de 455 postes entre 2008 et 2016 (- 26 % de ses effectifs salariés).

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU SECTEUR COMMERCE ENTRE 2008 ET 2016

BTP	effectif 2008	effectif 2016	évolution (%)
CONSTRUCTION DE BÂTIMENTS	106	103	-2,8
GÉNIE CIVIL	293	212	-27,6
TRAVAUX DE CONSTRUCTION SPÉCIALISÉS	1753	1298	-26
ENSEMBLE	2152	1613	-25

5

ZOOM SUR L'EMPLOI SALARIÉ AGRICOLE

5.1 EFFECTIFS SALARIÉS AGRICOLES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ > 47

5.2 PANORAMA DES ACTIVITÉS PRÉGNANTES > 48

5.2.1 L' EMPLOI DANS LES CULTURES SPÉCIALISÉES > 48

5.2.2 L' EMPLOI DANS LA VITICULTURE > 49

5.2.3 L' EMPLOI DANS LES CULTURES ET L'ÉLEVAGE NON SPÉCIALISÉ > 50

5.2.4 L' EMPLOI DANS LE STOCKAGE, LE CONDITIONNEMENT DE FLEURS, LES FRUITS ET LÉGUMES > 51

5.3 ORIENTATION TECHNICO-ÉCONOMIQUE PAR COMMUNE > 52

5

ZOOM SUR L'EMPLOI SALARIÉ AGRICOLE

REMARQUE LIMINAIRE

Le secteur de l'agriculture emploie près de 14 000 salariés agricoles.

L'agriculture reste très diversifiée bien que quatre secteurs regroupent 90 % des effectifs :

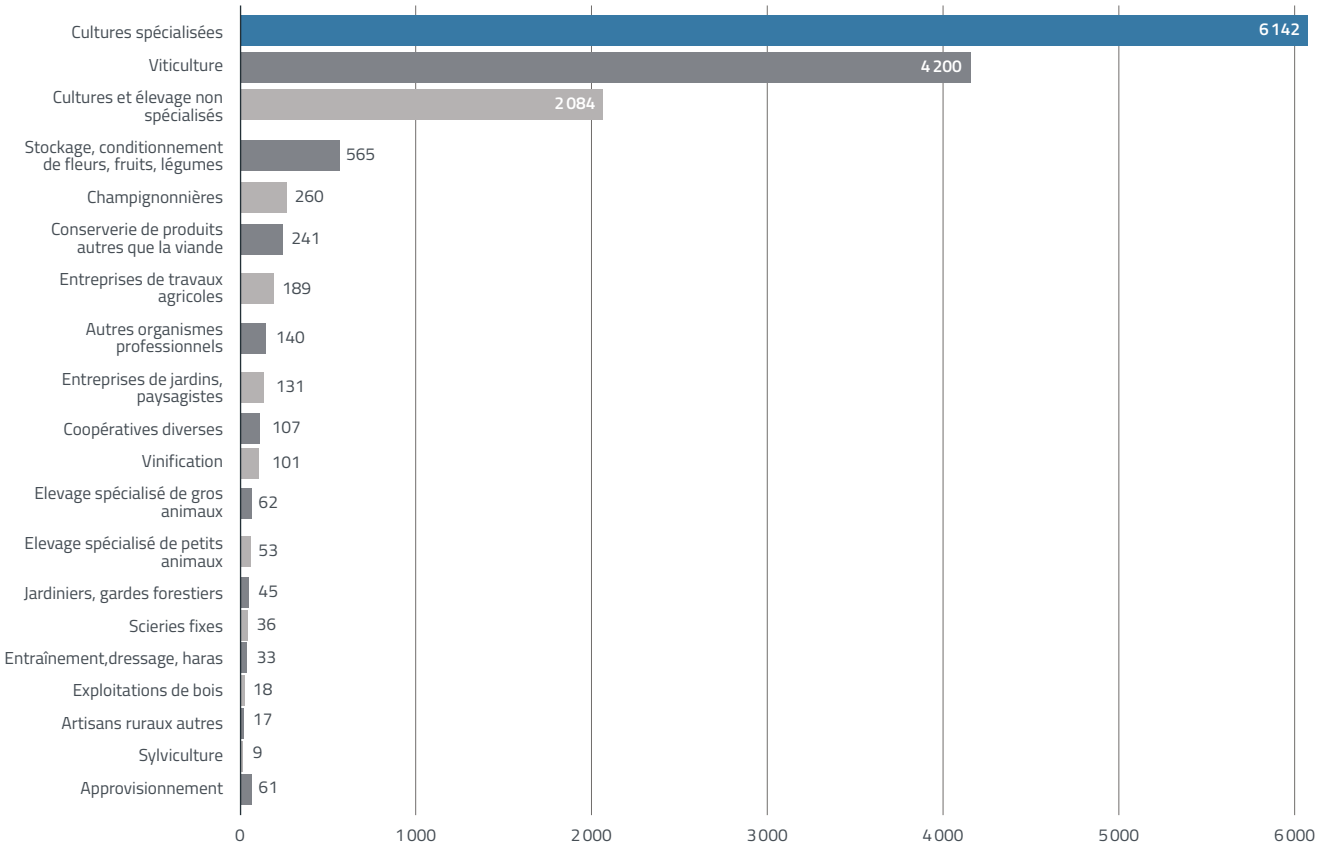
- la culture spécialisée (42 %),
- la viticulture (29 %),
- les cultures et élevages non spécialisées (14 %),
- le stockage, conditionnement de fleurs, fruits et légumes (4 %)

La diversité de l'emploi agricole de Saumur Val de Loire s'illustre également à travers plusieurs autres secteurs pourvoyeurs d'emplois.

5.1 EFFECTIFS SALARIÉS AGRICOLES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

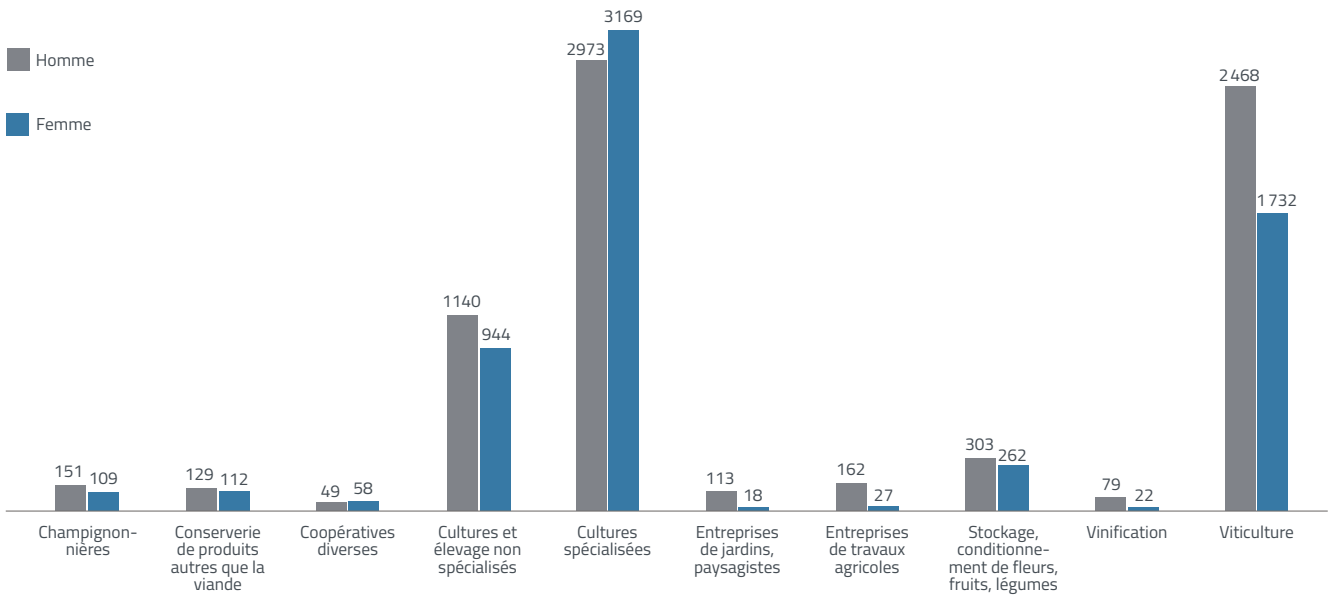
SAUMUR VAL DE LOIRE
EFFECTIFS SALARIÉS AGRICOLES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source MSA, emploi salarié au 31/12/2015



SAUMUR VAL DE LOIRE - RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE AU NIVEAU DES 10 SECTEURS QUI EMPLOIENT LE PLUS DE SALARIÉS

Source MSA



CULTURES SPÉCIALISÉES EMPLOYEURS ET SALARIÉS PAR COMMUNE

Source MSA 49 (données au 31/12/2015)

COMMUNES	EMPLOYEURS	SALARIÉS	AGE MOYEN
ALLONNES	26	821	36
AMBILLOU-CHÂTEAU	11	757	34
BLOU	3	43	43
BRAIN-SUR-ALLONNES	16	358	36
BREILLE-LES-PINS	4	677	38
CIZAY-LA-MADELEINE	4	113	30
COURCHAMPS	-	17	36
COURLÉON	-	76	40
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	5	38	25
DOUÉ-EN-ANJOU	38	597	31
ÉPIEDS	-	52	30
GENNES-VAL DE LOIRE	13	223	29
LANDE-CHASLES (LA)	-	16	29
LONGUÉ-JUMELLES	27	529	33
LOUERRE	-	16	24
LOURESSE-ROCHEMENIER	14	112	30
MONTREUIL-BELLAY	-	0	25
MONTSOREAU	-	8	38
MOULIHERNE	5	137	36
NEUILLÉ	4	23	41
NOYANT-LA-PLAINE	-	4	16
PUY-NOTRE-DAME (LE)	-	3	22
ROSIERS-SUR-LOIRE (LES)	10	115	35
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	-	0	26
ST-MARTIN-DE-LA-PLACE	4	77	35
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	6	95	35
SAUMUR	16	340	34
VARENNES-SUR-LOIRE	14	226	35
VAUDELNAY	-	25	40
VERNANTES	5	60	35
VERNOIL-LE-FOURRIER	11	191	39
VILLEBERNIER	12	151	37
VIVY	11	116	30

5.2 PANORAMA DES ACTIVITÉS PRÉGNANTES

5.2.1 L'EMPLOI DANS LES CULTURES SPÉCIALISÉES

Les cultures spécialisées (arboriculture, horticulture-pépinières, maraîchage et les productions grainières) sont les plus représentatives en terme d'emploi agricole sur le secteur, autant en nombre d'emplois que d'ETP. Ces productions ont une forte saisonnalité. Cependant, ces filières proposent également un nombre important d'emplois permanents, ancrés dans le territoire.

Les productions végétales spécialisées se caractérisent par un fort besoin d'emploi, notamment saisonnier, mais chaque production présente des pics d'activité différents. Globalement les contrats qui en découlent sont très morcelés, avec toutefois quelques nuances.

Le maraîchage donne lieu à des contrats pouvant s'étaler sur 6 à 8 mois, car les plantations-récoltes se succèdent.

A contrario les cultures pérennes comme l'arboriculture ont des saisons plus courtes et plus intenses, avec des besoins ponctuels d'autant plus forts. La production de semences (de maïs ou potagères), emploie des saisonniers sur des temps très courts (quelques jours) et souvent en temps partiel. Ces travaux devront être très rapides, très resserrés dans le temps, car cela conditionne la qualité et l'homogénéité du produit.

Les métiers sont diversifiés (agent horticole ou arboricole, chef d'équipe, chef de culture...) et qualifiés.

CES FILIÈRES PROPOSENT **UN NOMBRE IMPORTANT** D'EMPLOIS PERMANENTS

5.2.2 L'EMPLOI DANS LA VITICULTURE

Les AOC de l'Anjou et du Saumurois sont très présentes de Vihiers jusqu'à Saumur. Cette production emploie un grand nombre de salariés, permanents comme saisonniers.

Les salariés permanents assurent souvent un travail allant de la vigne jusqu'au chai et peuvent éventuellement encadrer des équipes de saisonniers.

CETTE PRODUCTION **EMPLOIE UN GRAND NOMBRE DE SALARIÉS**, PERMANENTS COMME SAISONNIERS.

Bien qu'une part importante des vendanges soit réalisée mécaniquement à présent, le cahier des charges de certaines AOC, le besoin de tris successifs et de vendanges tardives pour certains vins (mœlleux notamment) et les pratiques de certains viticulteurs impliquent l'embauche de saisonniers et le maintien de vendanges manuelles.

Les saisonniers assurent le travail de la vigne essentiellement (taille, ébourgeonnage ou plus largement travaux en vert, vendanges). Les travaux qui mobilisent le plus de travailleurs saisonniers sont l'ébourgeonnage et les vendanges.

Sur le territoire, de par l'agrandissement des exploitations viticoles, on constate un besoin croissant de main d'œuvre qualifiée, de l'ouvrier viticole assurant la conduite de la vigne mais aussi les vinifications, jusqu'au gérant assurant la gestion globale de l'exploitation. Cependant, les effectifs en formation s'amenuisent. Le renouvellement des actifs se pose avec acuité et les salariés qualifiés, notamment pour le travail de la vigne, manque déjà cruellement à la filière.

VITICULTURE EMPLOYEURS ET SALARIÉS PAR COMMUNE

Source MSA 49 (données au 31/12/2015)

COMMUNES	EMPLOYEURS	SALARIÉS	AGE MOYEN
AMBILLOU-CHÂTEAU	5	87	33
ARTANNES	-	35	41
BRAIN-SUR-ALLONNES	-	14	40
BRÉZÉ	8	99	43
BROSSAY	6	46	50
CHACÉ	9	123	42
CIZAY-LA-MADELEINE	4	52	41
COURCHAMPS	-	10	50
COUDRAY-MACOUARD (LE)	3	34	40
DISTRÉ	4	24	44
DOUÉ-EN-ANJOU	55	822	41
ÉPIEDS	-	7	36
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	-	13	46
GENNES-VAL DE LOIRE	12	101	47
LOURESSE-ROCHEMENIER	-	5	53
MONTREUIL-BELLAY	18	252	36
MONTSOREAU	3	33	35
PUY-NOTRE-DAME (LE)	28	374	37
PARNAY	8	185	35
ROU-MARSON	-	12	51
ST-CYR-EN-BOURG	14	112	39
ST-JUST-SUR-DIVE	4	97	39
ST-MACAIRE-DU-BOIS	4	48	37
SAUMUR	21	426	31
SOUZAY-CHAMPIGNY	12	175	32
TURQUANT	11	141	39
ULMES (LES)	7	86	39
VARRAINS	22	445	37
VAUDELNAY	22	283	45
VERRIE	-	0	43

CULTURES ET ÉLEVAGE NON SPÉCIALISÉ EMPLOYEURS ET SALARIÉS PAR COMMUNE

Source MSA 49 (données au 31/12/2015)

COMMUNES	EMPLOYEURS	SALARIÉS	AGE MOYEN
ALLONNES	4	9	44
ANTOIGNÉ	3	3	40
AMBILLOU-CHÂTEAU	4	7	40
BLOU	7	77	34
BRAIN-SUR-ALLONNES	-	0	60
BRÉZÉ	-	11	46
CIZAY-LA-MADELEINE	6	32	37
COUDRAY-MACOUARD (LE)	3	28	29
COURCHAMPS	-	11	36
COURLÉON	-	0	54
DISTRÉ	-	0	58
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	6	7	35
DOUÉ-EN-ANJOU	23	115	35
GENNES-VAL DE LOIRE	11	133	27
LONGUÉ-JUMELLES	35	559	24
LOUERRE	3	53	27
LOURESSE-ROCHEMENIER	3	4	42
MONTREUIL-BELLAY	6	32	23
MOULIHERNE	5	40	31
PUY-NOTRE-DAME (LE)	-	-	36
ROSIERS-SUR-LOIRE (LES)	15	513	25
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	-	45	20
ST-CYR-EN-BOURG	-	-	39
ST-MACAIRE-DU-BOIS	-	4	39
ST-MARTIN-DE-LA-PLACE	5	156	27
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	3	39	22
SAUMUR	8	64	24
ULMES (LES)	-	0	64
VARENNES-SUR-LOIRE	-	29	23
VAUDELNAY	-	0	39
VERNANTES	5	41	31
VERNOIL-LE-FOURRIER	-	3	39
VERRIE	-	0	58
VIVY	3	30	29

5.2.3 L'EMPLOI DANS LES CULTURES ET L'ÉLEVAGE NON SPÉCIALISÉ

On retrouve dans cette catégorie une diversité d'entreprises :

- **Des entreprises de polyculture-élevage :**
  lait, viande, céréales avec parfois un atelier de production végétale horticulture ou maraîchage ou mais semences.

- **Des entreprises de polyculture végétale :**
  maraîchage, horticulture-pépinière mais semences, céréales.

L'analyse des données chiffrées est ainsi particulièrement difficile.

On ne peut distinguer, dans cette catégorie, l'affectation des emplois à des productions animales ou végétales.

Cependant, l'importance du nombre de CDD traduit la présence de productions végétales spécialisées (semences, maraîchage, horticulture-pépinières) en complément d'activités de polyculture ou de polyculture-élevage, situation courante dans la vallée.

De par l'agrandissement des structures et la difficulté à trouver des associés, on assiste à un développement de l'emploi en élevage, notamment en production laitière, sur des postes d'agent d'élevage laitier.

Les besoins d'emplois en temps partagé se développent, d'où la création d'un Groupement d'Employeurs Départemental (GED) spécialisé en élevage en 2012.

LES BESOINS D'EMPLOIS EN TEMPS PARTAGÉ SE **DÉVELOPPENT EN ÉLEVAGE.**

5.2.4 L'EMPLOI DANS LE STOCKAGE, LE CONDITIONNEMENT DE FLEURS, LES FRUITS ET LÉGUMES

Dans le prolongement direct de l'activité de production, la présence de plateformes de conditionnement et de commercialisation, en maraîchage et horticulture-pépinières notamment, est un atout pour le territoire en termes d'emploi.

Le plus gros employeur dans ce domaine est situé sur Doué-la-Fontaine (Coopérative La Rosée des Champs). C'est une véritable locomotive de la dynamique agricole locale. Les outils agro-alimentaires de ce type permettent une structuration de la filière autour d'eux.

En complément, tout le territoire bénéficie d'un maillage de structures plus petites (stations fruitières) ou d'antennes et de sites de collecte de coopératives (Fleuron d'Anjou, CAFPAS...).

CETTE FILIÈRE EST **UN ATOUT POUR LE TERRITOIRE** EN TERMES D'EMPLOI.

STOCKAGE, CONDITIONNEMENT, FLEURS, FRUITS ET LÉGUMES EMPLOYEURS ET SALARIÉS PAR COMMUNE

Source MSA 49 (données au 31/12/2015)

COMMUNES	EMPLOYEURS	SALARIÉS	AGE MOYEN
ALLONNES	-	35	49
DISTRÉ	-	4	40
DOUÉ-EN-ANJOU	-	287	38
MONTREUIL-BELLAY	-	72	49
SAUMUR	-	166	39

5.3 ORIENTATION TECHNICO-ÉCONOMIQUE PAR COMMUNE

ORIENTATION TECHNICO-ÉCONOMIQUE DES COMMUNES

Source Agreste, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Production dominante de la commune, déterminée selon la contribution de chaque surface ou cheptel de l'ensemble des exploitations agricoles de la commune à la production brute standard.

COMMUNES	RECENSEMENT AGRICOLE 2010
ALLONNES	Polyculture et polyélevage
ANTOIGNÉ	Céréales et oléoprotéagineux (COP)
ARTANNES-SUR-THOUET	Céréales et oléoprotéagineux (COP)
BLOU	Polyculture et polyélevage
BRAIN-SUR-ALLONNES	Fleurs et horticulture diverse
BREILLE-LES-PINS (LA)	Fruits et autres cultures permanentes
BRÉZÉ	Viticulture (appellation et autre)
BROSSAY	Viticulture (appellation et autre)
CHACÉ	Viticulture (appellation et autre)
CIZAY-LA-MADELEINE	Polyculture et polyélevage
COUDRAY-MACOUARD (LE)	Polyculture et polyélevage
COURCHAMPS	Polyculture et polyélevage
COURLÉON	Polyculture et polyélevage
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	Polyculture et polyélevage
DISTRÉ	Polyculture et polyélevage
ÉPIEDS	Cultures générales (autres grandes cultures)
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	Polyculture et polyélevage
GENNES-VAL DE LOIRE	Polyculture et polyélevage Cultures - générales (autres grandes cultures)
TUFFALUN	Polyculture et polyélevage
DOUÉ-EN-ANJOU	Polyculture et polyélevage - Viticulture (appellation et autre) - Céréales et oléoprotéagineux (COP)
LANDE-CHASLES (LA)	Granivores mixtes
LONGUÉ-JUMELLES	Maraîchage
LOURESSE-ROCHEMENIER	Polyculture et polyélevage
MONTREUIL-BELLAY	Polyculture et polyélevage
MONTSOREAU	Maraîchage
MOULIHERNE	Polyculture et polyélevage
NEUILLÉ	Polyculture et polyélevage
PARNAY	Viticulture (appellation et autre)
PUY-NOTRE-DAME (LE)	Viticulture (appellation et autre)
ROSIERS-SUR-LOIRE (LES)	Polyculture et polyélevage
ROU-MARSON	Cultures générales (autres grandes cultures)
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	Polyculture et polyélevage
ST-CYR-EN-BOURG	Viticulture (appellation et autre)
ST-JUST-SUR-DIVE	Viticulture (appellation et autre)
ST-MACAIRE-DU-BOIS	Polyculture et polyélevage
ST-MARTIN-DE-LA-PLACE	Cultures générales (autres grandes cultures)
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	Polyculture et polyélevage
SAUMUR	Maraîchage
SOUZAY-CHAMPIGNY	Viticulture (appellation et autre)
TURQUANT	Maraîchage
ULMES (LES)	Polyculture et polyélevage
VARENNES-SUR-LOIRE	Polyculture et polyélevage
VARRAINS	Viticulture (appellation et autre)
VAUDELNAY	Maraîchage
VERNANTES	Polyculture et polyélevage
VERNOIL-LE-FOURRIER	Polyculture et polyélevage
VERRIE	Polyculture et polyélevage
VILLEBERNIER	Fleurs et horticulture diverse
VIVY	Polyculture et polyélevage

EXPLOITATIONS AGRICOLES LORS DES RECENSEMENTS AGRICOLES DE 1988, 2000 ET 2010

Source Agreste, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

	EXPLOITATIONS AGRICOLES AYANT LEUR SIÈGE DANS LA COMMUNE		
COMMUNES	2010	2000	1988
ALLONNES	60	104	207
ANTOIGNÉ	17	16	32
ARTANNES-SUR-THOUET	3	9	8
BLOU	26	51	80
BRAIN-SUR-ALLONNES	33	68	113
BREILLE-LES-PINS (LA)	3	9	25
BRÉZÉ	11	20	32
BROSSAY	9	15	22
CHACÉ	14	15	18
CIZAY-LA-MADELEINE	20	27	39
COUDRAY-MACOUARD (LE)	13	17	22
COURCHAMPS	7	16	20
COURLÉON	4	7	20
DÉNEZÉ-SOUS-DOUÉ	29	32	57
DISTRÉ	13	25	30
ÉPIEDS	14	26	40
FONTEVRAUD-L'ABBAYE	5	12	23
GENNES-VAL DE LOIRE	73	133	187
TUFFALUN	52	60	104
DOUÉ-EN-ANJOU	216	307	399
LANDE-CHASLES (LA)	4	3	8
LONGUÉ-JUMELLES	112	158	287
LOURESSE-ROCHEMENIER	31	36	62
MONTREUIL-BELLAY	51	66	73
MONTSOREAU	6	6	10
MOULIHERNE	20	28	65
NEUILLÉ	14	37	49
PARNAY	10	17	23
PUY-NOTRE-DAME (LE)	31	45	71
ROSIERS-SUR-LOIRE (LES)	39	53	85
ROU-MARSON	8	20	24
ST-CLÉMENT-DES-LEVÉES	8	15	34
ST-CYR-EN-BOURG	17	28	27
ST-JUST-SUR-DIVE	10	16	14
ST-MACAIRE-DU-BOIS	10	16	31
ST-MARTIN-DE-LA-PLACE	21	34	70
ST-PHILBERT-DU-PEUPLE	20	36	56
SAUMUR	69	102	189
SOUZAY-CHAMPIGNY	16	16	15
TURQUANT	13	16	29
ULMES (LES)	11	19	25
VARENNES-SUR-LOIRE	39	61	98
VARRAINS	28	40	49
VAUDELNAY	34	44	60
VERNANTES	30	53	85
VERNOIL-LE-FOURRIER	19	31	79
VERRIE	11	13	18
VILLEBERNIER	20	46	84
VIVY	42	69	147

6

MARCHÉ DU TRAVAIL

6.1 LE TAUX DE CHÔMAGE > 56

6.2 LA DEMANDE D'EMPLOI > 58

6.3 L'OFFRE D'EMPLOI > 60

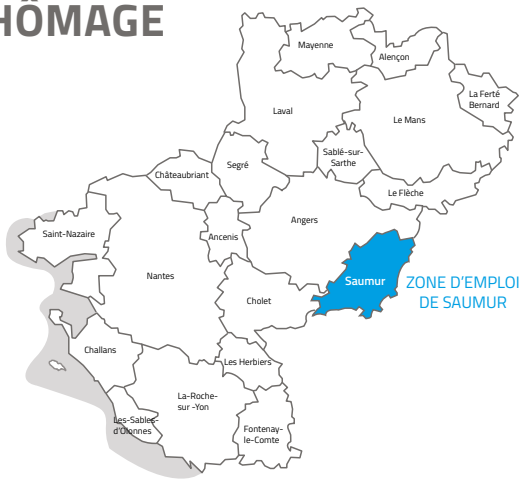
6

MARCHÉ DU TRAVAIL

6.1 LE TAUX DE CHÔMAGE

La zone d'emploi de Saumur demeure l'une des zones les plus touchées par le chômage au sein de la région des Pays de la Loire. Son taux de chômage est devenu préoccupant, avec plus de 10 %.

Source INSEE,
taux de chômage au 1er trimestre 2017



Comparaison de la zone d'emploi de Saumur avec le département de Maine-et-Loire et la région des Pays de la Loire.
En Pays de la Loire, le taux de chômage culmine dans la zone d'emploi de Saumur.

Le taux de chômage affiché au niveau de la zone d'emploi de Saumur (10,1 %) est supérieur aux taux de chômage affichés en région des Pays de la Loire, en Maine-et- Loire et en France Métropolitaine.

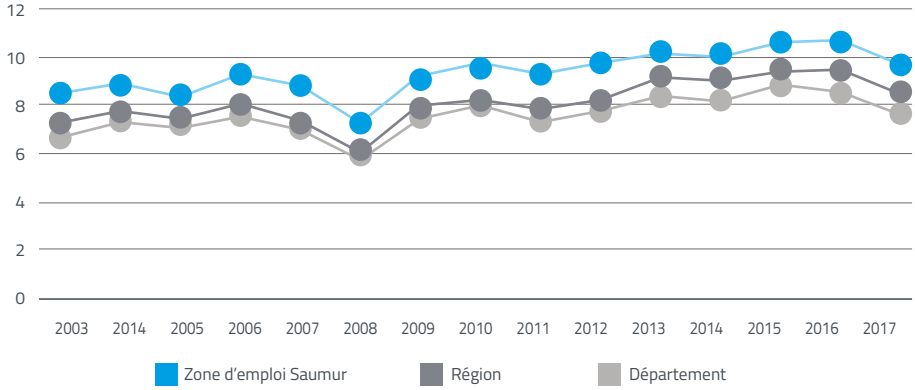
	1ER TRIMESTRE 2017	ÉVOLUTION SUR UN AN (EN POINT)
FRANCE MÉTROPOLITAINE	9,3	-0,6
RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE	8	-0,8
PAYS DE LA LOIRE :		
▪ LOIRE-ATLANTIQUE	7,8	-0,8
▪ MAYENNE	6,3	-0,5
▪ SARTHE	9,2	-0,7
▪ VENDÉE	7,4	-0,8
▪ MAINE-ET-LOIRE	8,7	-0,8
ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR	**10,1**	**-0,8**

Disparités patentes entre la zone d'emploi de Saumur, la région des Pays de Loire et le département de Maine-et-Loire.

Entre la zone d'emploi de Saumur et la région des Pays de la Loire, l'écart des taux de chômage est de 2 points au 1er trimestre 2017 (1,4 point par rapport au département 49). En 2003 (1er trimestre 2003), l'écart était de 1,4 point contre 0,9 point par rapport au département.

ZONE D'EMPLOI DE SAUMUR - ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE ENTRE 2003 ET 2017

Source INSEE, comparaison avec les moyennes de la région des Pays de la Loire et du département de Maine-et-Loire



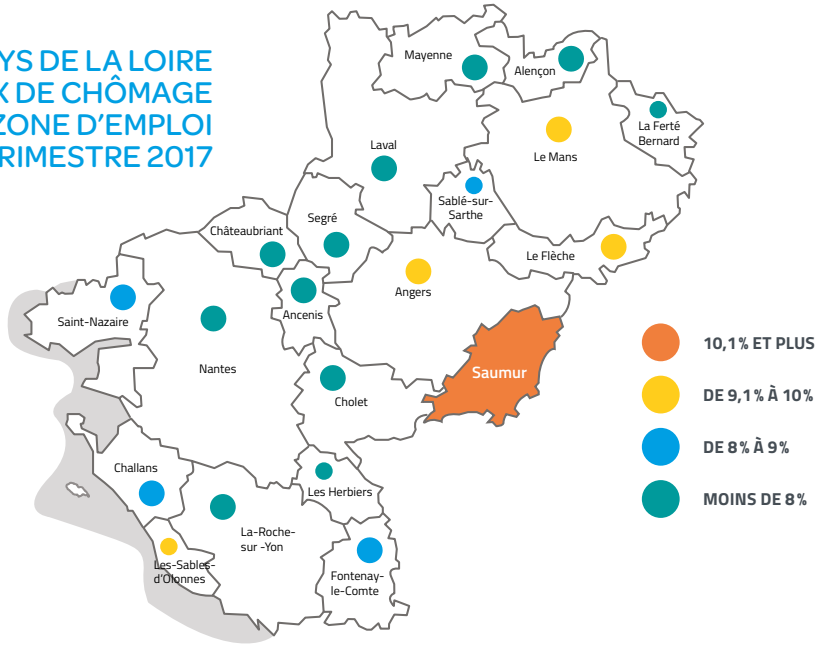
TAUX DE CHÔMAGE AU NIVEAU DES ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

Le niveau du chômage ne dépasse pas 7 % dans les territoires ruraux reliant Mayenne au nord aux Herbiers au sud.

A contrario, les taux de chômage les plus élevés se mesurent dans les zones d'emploi du littoral, mais aussi à l'est de la région, dans les zones d'emploi d'Angers, du Mans, de Saumur et de La Flèche.

Le taux de chômage le plus bas a été enregistré au niveau de la zone d'emploi des Herbiers (5 %), et le plus élevé au niveau de la zone d'emploi de Saumur (10,1 %).

RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE TAUX DE CHÔMAGE PAR ZONE D'EMPLOI AU 1ER TRIMESTRE 2017



TAUX DE CHÔMAGE À L'ÉCHELLE DES ZONES D'EMPLOI DE FRANCE MÉTROPOLITAINE

L'empreinte du taux de chômage élevé de la zone d'emploi de Saumur tend à s'estomper à l'échelle nationale :

la zone d'emploi de Saumur se situe dans la région qui affiche le plus faible taux de chômage de France métropolitaine. Comparée aux 321 zones d'emploi de France, la zone de Saumur ne se place qu'aux cent unième rang.

Au niveau des zones d'emploi métropolitaines, les taux de chômage localisés s'échelonnent de 4,7 % à 17,5 % au 1er trimestre 2017. Pour la France métropolitaine, les valeurs les plus élevées se situent dans la région de L'Occitanie, née en 2016 de la fusion des régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées (zone d'emploi Agde-Pezenas à 17,5 %) et dans la région Hauts-de-France (zone d'emploi de la Thiérache à 15,7 %).

6.2 LA DEMANDE D'EMPLOI

À l'échelle de Saumur Val de Loire cœxistent un réservoir d'offres d'emploi parfois non satisfaites et un chômage persistant.

Ce constat soulève la problématique de l'adéquation entre l'offre et la demande de travail.

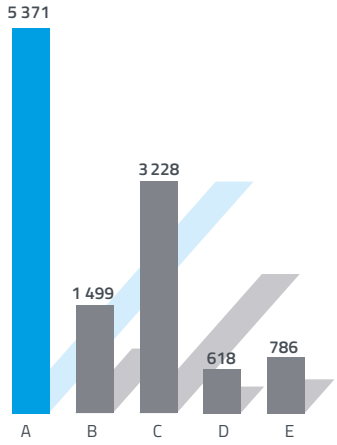
Près de 11 500 demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi à l'échelle de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire. Près de 10 000 d'entre eux sont en recherche active d'un emploi.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI SONT INSCRITS À PÔLE EMPLOI SELON 5 CATÉGORIES : A, B, C, D, E

CLASSIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI	
CATÉGORIES	DEMANDEURS D'EMPLOI CONCERNÉS
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)
B	Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
C	Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
D	Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.)
E	Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

SAUMUR VAL DE LOIRE NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI

Source Pôle emploi, situation au 31/03/2017



Tous les individus, en quête de reprise d'activité, n'abordent pas le retour à l'emploi avec les mêmes chances. L'attractivité du territoire, l'âge, le diplôme, la catégorie sociale, la mobilité, la flexibilité... sont autant de critères influant sur les possibilités de retrouver un travail.

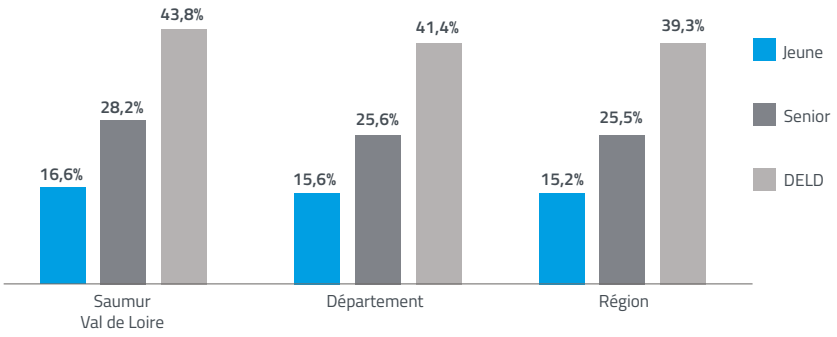
Demandeurs d'emploi de moins de 25 ans : un chômage patent
16,6 % des jeunes de moins de 26 ans sans emploi sont en recherche active (15,6 % en Maine-et-Loire, 15,2 % en Pays de la Loire)

Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans : un chômage marqué
Le poids des demandeurs d'emploi de 50 ans est proportionnellement plus élevé à l'échelle de Saumur Val de Loire comparativement aux moyennes départementale et régionale (28,2 % en Saumurois contre 25,6 % en Maine-et-Loire et 25,5 % en Pays de la Loire)

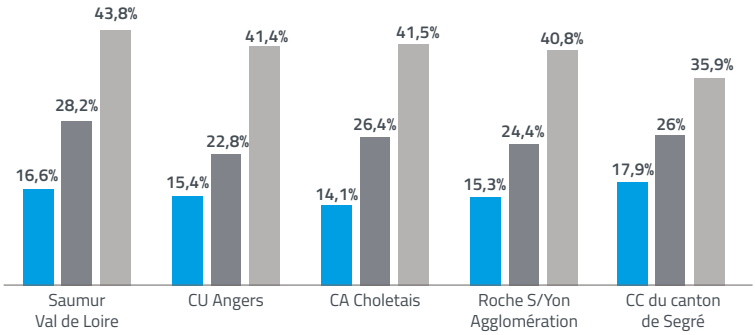
Les demandeurs d'emploi de longue durée : un poids proportionnellement élevé
43,8 % des demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi depuis plus d'une année. Le territoire se trouve ainsi dans une situation moins favorable que le département (41,4 %) et la région (39,3 %).

POIDS DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE A

Comparaison avec les moyennes du département et de la région, source Pôle emploi



Comparaison avec d'autres EPCI de la Région des Pays de la Loire, source Pôle emploi



LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Source : Pôle emploi, les 15 métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi recherchent majoritairement des métiers dans les domaines professionnels de l'agriculture, services à la personne, industrie et transport.

Domaine professionnel	Métiers	Nombre de demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers
AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	▪ Aide agricole de production légumière ou végétale ▪ Aide agricole de production fruitière ou viticole ▪ Horticulture et maraîchage ▪ Entretien des espaces verts ▪ Arboriculture et viticulture	255 192 153 121 87
SERVICE À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ	▪ Services domestiques ▪ Assistance auprès des enfants ▪ Nettoyage de locaux ▪ Personnel polyvalent des services hospitaliers	175 165 188 77
TRANSPORT ET ENTREPÔT	▪ Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage ▪ Manutention manuelle de charges	212 186
INDUSTRIE	▪ Magasinage et préparation de commandes ▪ Mise en rayon libre-service	96 88
SECRÉTARIAT / VENTE	▪ Secrétariat ▪ Vente en habillement et accessoires de la personne	121 102

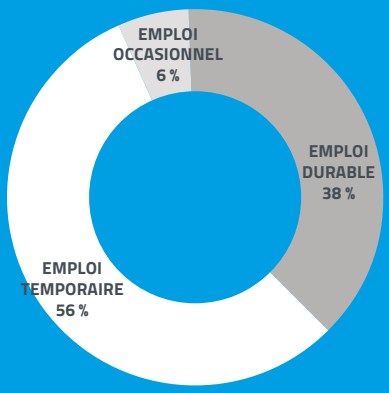
RÉPARTITION DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source Pôle emploi Pays de la Loire

ŒE	CUMUL 12 MOIS (mars2016 /2017)	ÉVOLUTION ANNUELLE CUMULÉE
AGRICULTURE	630	12,7 %
CONSTRUCTION	137	31,7 %
INDUSTRIE	145	-12,7 %
TERTIAIRE	2 720	16 %
TOTAL	**3 632**	**14,5 %**

SAUMUR VAL DE LOIRE RÉPARTITION DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR TYPE D'OFFRE

Source Pôle emploi, ŒE au 31/03/2017



RÉPARTITION DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT	CUMUL 12 MOIS *(mars 2016 / 2017)*	ÉVOLUTION ANNUELLE CUMULÉE
CDD	1355	14,2 %
CDI	882	8,2 %
INTÉRIMAIRE	741	23,1 %
INTERMITTENT	7	40 %
SAISONNIER	647	14,5 %
TOTAL	**3632**	**14,5 %**

6.3 L'OFFRE D'EMPLOI

Les employeurs de Saumur Val de Loire ont déposé près de 3 700 offres d'emploi auprès de Pôle emploi entre mars 2016 et mars 2017. Ce volume s'inscrit en progression de 14,5 % par rapport à l'année précédente (14,2 % en Maine-et-Loire, 15,2 % en Pays de la Loire).

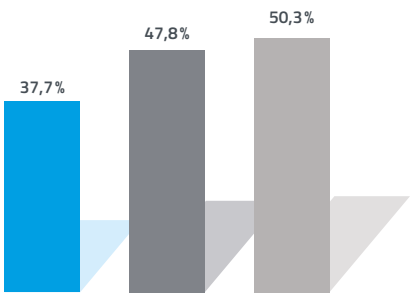
Le secteur du tertiaire est quasiment le principal pourvoyeur d'offre d'emploi (75 %). L'agriculture garde cependant une place spécifique (17 %) et l'industrie représente 4 % de l'offre d'emploi au même titre que la construction (4 % de l'offre d'emploi).

L'offre d'emploi temporaire (tout contrat d'une durée comprise entre 1 à 6 mois), **est proportionnellement la plus élevée** (56 %), celle de l'emploi durable (tout contrat d'une durée supérieure à 6 mois) représente 38 % et celle de l'emploi occasionnel (tout contrat d'une durée inférieure à un mois) représente 6 %.

Le poids de l'offre d'emploi durable à l'échelle de Saumur Val de Loire (37,8 %) est inférieur aux moyennes départementale (47,8 %) et régionale (50,3 %).

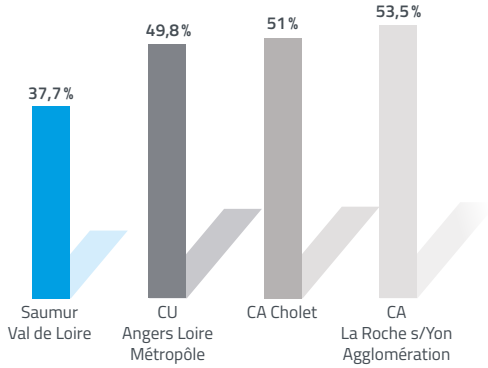
SAUMUR VAL DE LOIRE POIDS DE L'OFFRE D'EMPLOI DURABLE

Source Pôle emploi, comparaison avec les moyennes du département et de la région, ŒE au 31/03/2017



SAUMUR VAL DE LOIRE POIDS DE L'OFFRE D'EMPLOI DURABLE

Source Pôle emploi, comparaison avec d'autres EPCI de la région des Pays de la Loire, ŒE au 31/03/2017



L'empreinte des contrats courts dans l'emploi en Saumurois

76 % des offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi sont des emplois précaires. Les offres d'emploi de type contrat à durée déterminée, les offres d'emploi des intérimaires et des saisonniers représentent les plus fortes proportions d'offres d'emploi déposées à Pôle emploi avec respectivement 37 %, 21 % et 18 %.

Les formes particulières d'emploi recouvrent des visages différents selon les territoires

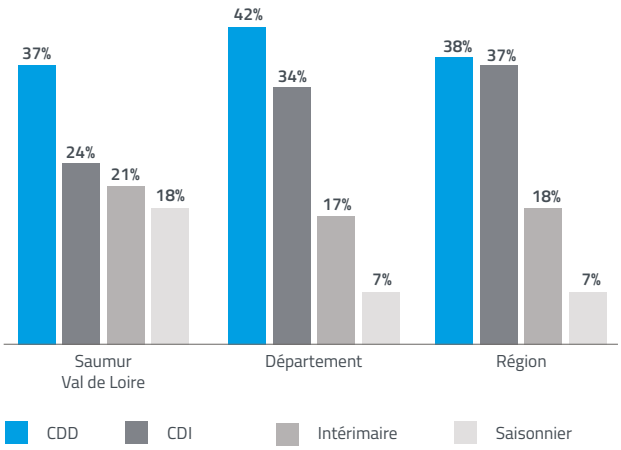
Les salariés occupent un peu plus fréquemment des emplois précaires que dans l'ensemble du département voire même de la région. Ces emplois sont plus souvent des emplois temporaires et CDD, Intérimaire et saisonnier.

Un territoire Saumurois à forte saisonnalité

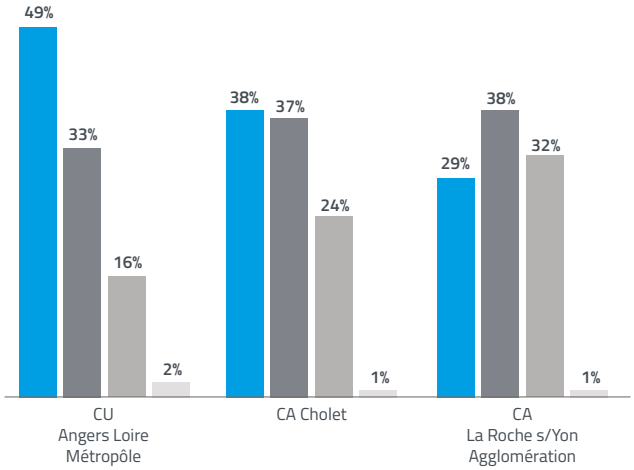
Si plusieurs activités ont recours à l'emploi précaire, comme le commerce, le nettoyage industriel ou encore l'accueil des personnes âgées, les deux grands secteurs d'activités du Tourisme et de l'Agriculture ont traditionnellement recours à une main d'œuvre saisonnière.

SAUMUR VAL DE LOIRE
POIDS EN % DE L'OFFRE D'EMPLOI PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Source Pôle emploi, offre d'emploi cumulée au 31/03/2017 pour Saumur Val de Loire, au 31/07/2017 pour le département et la Région.



Source Pôle emploi, offre d'emploi cumulée au 31/03/2017, en comparaison avec d'autres EPCI de la région des Pays de la Loire.



Peu d'actions ont un volet prospectif pour anticiper les besoins futurs, dans une optique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. Et ce, alors que la demande touristique ne cesse d'évoluer et que celle de l'agriculture enregistre une baisse drastique.

Ces réflexions et orientations nécessitent un travail partenarial territorial, dans le cadre de la mise en place d'outils pour la sécurisation des parcours professionnels par l'accompagnement.

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS AUPRÈS DE PÔLE EMPLOI

Pôle emploi, les 15 métiers les plus recherchés par les EMPLOYEURS

Parmi les métiers les plus recherchés par les employeurs de Saumur Val de Loire, on trouve ceux de l'agriculture, de l'hôtellerie, restauration, tourisme, industrie, commerce et services divers.

	OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES	DE AVRIL 2016 À MARS 2017
AGRICULTURE	▪ Aide agricole de production fruitière ou viticole ▪ Arboriculture et viticulture	538 51
HÔTELLERIE RESTAURATION	▪ Personnel de cuisine ▪ Service en restauration ▪ Réception en hôtellerie ▪ Personnel d'étage	148 131 49 46
SERVICES À LA PERSONNE	▪ Nettoyage de locaux ▪ Services domestiques ▪ Soins d'hygiène, de confort du patient	102 49 44
TRANSPORT	▪ Cond. de transport de marchandises sur longue distance	84
COMMERCE ET RÉPARATION AUTOMOBILE	▪ Mécanique automobile ▪ Assistanat commercial	63 56
INDUSTRIE	▪ Magasinage et préparation de commandes	61
BTP	▪ Maçonnerie ▪ Peinture en bâtiment	42 39

Inadéquation entre offre d'emploi et demande d'emploi

La problématique de l'inadéquation entre le profil des demandeurs d'emploi positionnés sur les différents métiers et ceux recherchés par les employeurs apparaît à la comparaison, pour un secteur donné, du nombre de demandes d'emploi enregistrées et du nombre d'offres (offre et demande d'emploi en cumul sur une année entre mars 2016 et mars 2017). En effet, les demandeurs d'emploi positionnés sont quelques fois, largement plus nombreux que le nombre d'offres d'emploi enregistrées.

C'est notamment le cas dans le secteur de l'agriculture.

AGRICULTURE : UNE OFFRE D'EMPLOI EN SAUMUROIS ATOMISÉE

Le saumurois déploie des activités agricoles diversifiées grâce à son potentiel agricole significatif. Il est un important pourvoyeur d'emploi, mais sa contribution à l'offre d'emploi locale est en recul.

Entre 2010 et 2016, l'offre d'emploi au sein de ce secteur est passée de 1659 à 582, soit près de **1000 offres d'emploi de moins enregistrées à Pôle emploi.**

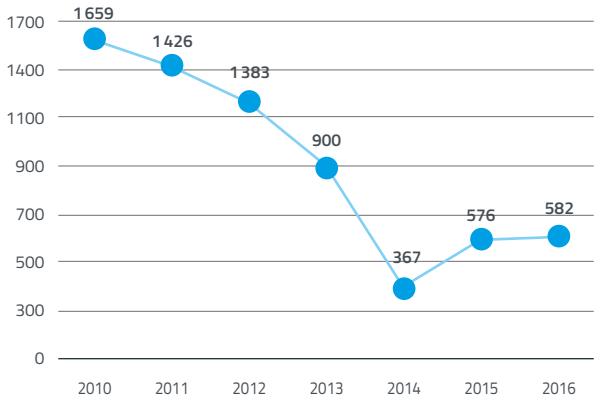
La baisse la plus significative est enregistrée au niveau de l'offre d'emploi des métiers d'aide agricole de production fruitière ou viticole. L'offre d'emploi est passée de 1278 à 536 offres soit 742 offres de moins.

Par ailleurs, **aucune offre d'emploi n'a été enregistrée au titre de l'année 2016 pour les métiers d'aide agricole de production légumière ou végétale** (145 offres d'emploi en 2010/ 0 offre en 2016) et les métiers de l'horticulture et maraîchage (95 en 2010/0 offre en 2016).

En outre, les métiers de l'arboriculture et viticulture ont aussi connu un recul significatif de l'offre d'emploi (- 71 %).

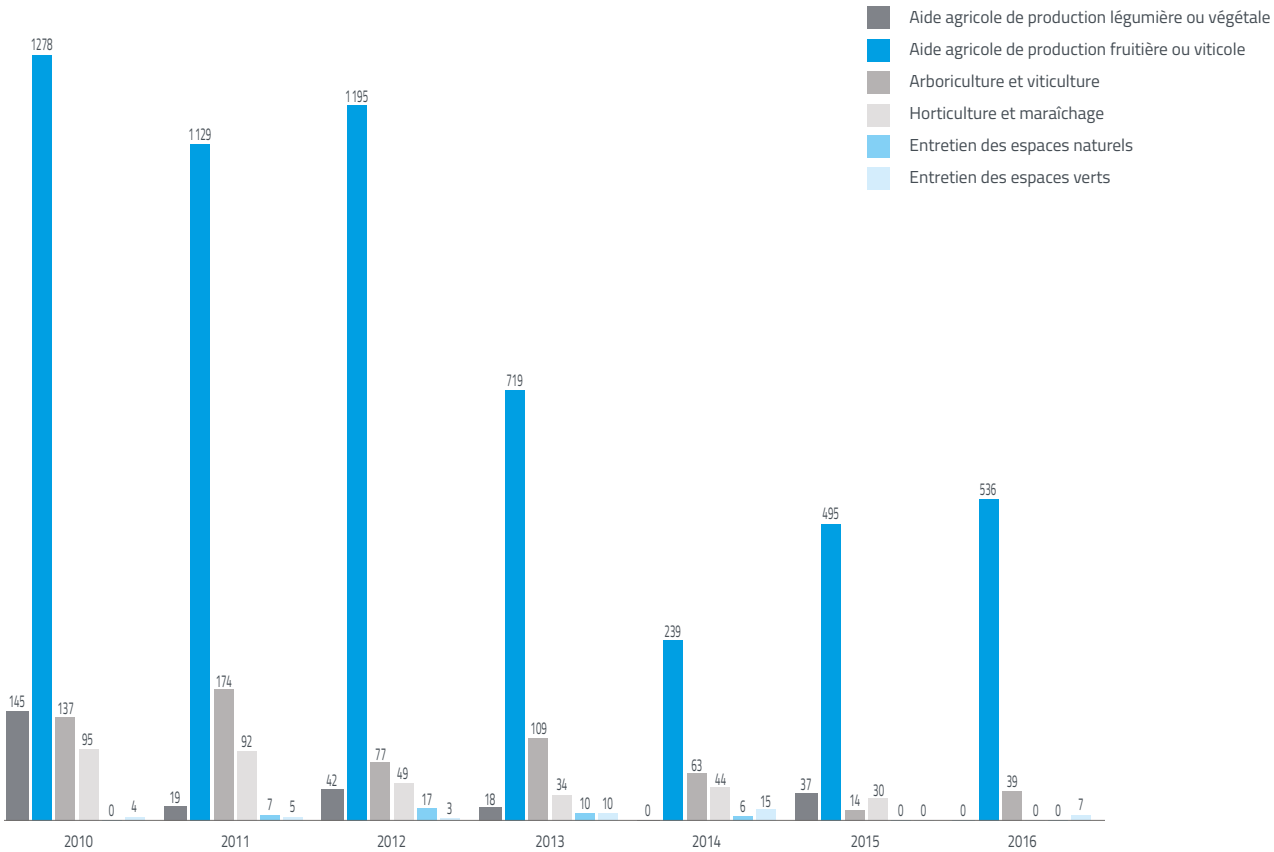
GRAND SAUMUROIS ÉVOLUTION DE L'OFFRE D'EMPLOI AGRICOLE ENTRE 2010 ET 2016

Source Pôle emploi, offre d'emploi en cumul par année



ÉVOLUTION DE L'OFFRE D'EMPLOI AGRICOLE ENREGISTRÉE AUPRÈS DE PÔLE EMPLOI ENTRE 2010 ET 2016

Source Pôle emploi, offre d'emploi en cumul par année des secteurs les plus représentatifs, territoire du grand saumurois



7

ZOOM SUR LES CLAUSES D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PUBLICS

7.1 UNE SOLUTION COMPLÉMENTAIRE POUR RÉDUIRE LE CHÔMAGE > 66

7.2 UN GUICHET UNIQUE TERRITORIAL > 68

7.3 DES STRUCTURES OPÉRATIONNELLES POUR UN ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES PERSONNES ÉLIGIBLES AUX CLAUSES D'INSERTION > 69

7

ZOOM SUR
LES CLAUSES
D'INSERTION DANS LES
MARCHÉS PUBLICS

7.1 UNE SOLUTION COMPLÉMENTAIRE POUR RÉDUIRE LE CHÔMAGE

Face à la baisse drastique de l'offre d'emploi agricole et du taux de chômage élevé, le dispositif des clauses sociales d'insertion dans les marchés publics apparait comme une solution complémentaire pour réduire le chômage.

De nombreux avantages lui sont attribués. Il est d'abord perçu comme un moyen de **créer de l'emploi complémentaire** sans pour autant toucher à l'emploi existant.

Il aurait également comme avantage de **faciliter la transition entre la formation et le marché du travail** ainsi que la possibilité d'**obtention d'une qualification.**

UN CONTEXTE JURIDIQUE FAVORABLE

Les clauses sociales d'insertion dans les marchés publics font partie des moyens juridiques offerts par le Code des Marchés Publics pour promouvoir dans l'emploi les personnes qui en sont éloignées.

Les acheteurs publics peuvent donc introduire dans leurs marchés des clauses, dites sociales d'insertion, destinées à favoriser l'emploi de publics en difficulté par les entreprises qui obtiennent les marchés publics.

DES CLAUSES D'INSERTION POUR TOUS LES NIVEAUX DE QUALIFICATION

Les clauses sociales d'insertion ne s'adressent pas forcément à un public avec bas niveau de qualification. Un chômeur de longue durée peut avoir des compétences informatiques, rédactionnelles ou architecturales qui apportent une réelle plus-value à l'entreprise attributaire d'un marché avec clauses sociales.

La clause sociale d'insertion permet de diversifier le profil des personnes bénéficiaires et de viser des publics différents : les seniors, les personnes frappées de handicap, les jeunes ayant un bon niveau de qualification, les individus en rupture de carrière ou en accident de parcours, etc.

DES CLAUSES D'INSERTION POUR DES SECTEURS D'ACTIVITÉS DIVERSIFIÉS

Auparavant, les marchés de travaux représentaient le plus important levier de développement des clauses d'insertions.

Aujourd'hui, plusieurs territoires œuvrent à l'intégration de clauses d'insertion dans les marchés de services, et dans les marchés de prestations intellectuelles.

PRÈS DE 440 FACILITATEURS SONT AUJOURD'HUI PRÉSENTS SUR LE TERRITOIRE NATIONAL AFIN D'ACCOMPAGNER LES ACHETEURS PUBLICS ET LES ENTREPRISES POUR DÉVELOPPER UNE POLITIQUE DE MISE EN ŒUVRE DES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PUBLICS

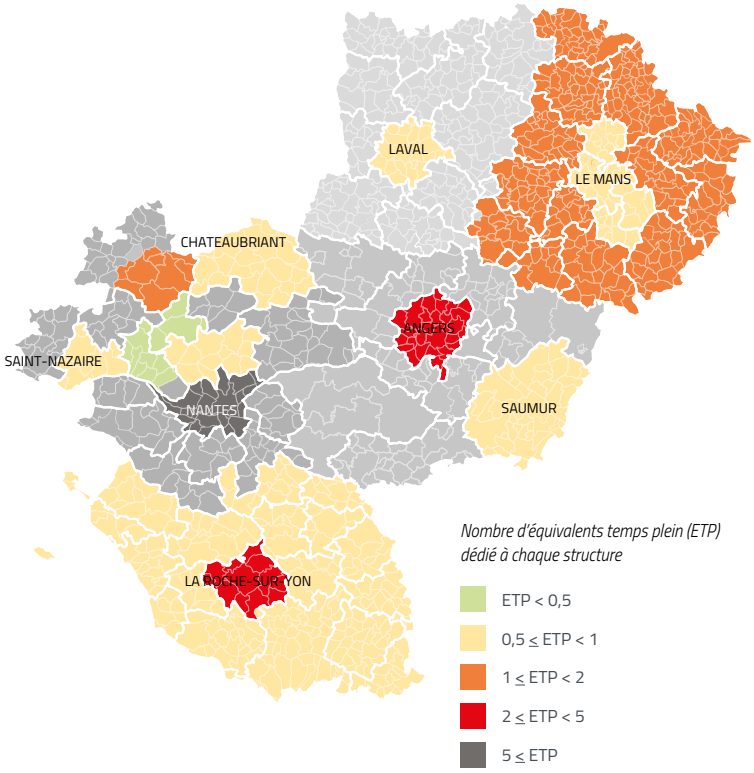
Au-delà du contexte économique et de la sécurité juridique des clauses d'insertion, l'enjeu réside dans la généralisation de leur mise en œuvre.

Les clauses sociales d'insertion dans les marchés publics apparaissent parfois comme une source de complexité supplémentaire pour les acheteurs qui ont besoin d'être sécurisés juridiquement et accompagnés techniquement tant pour définir ces clauses que pour en contrôler l'exécution.

Les entreprises ont besoin d'être rassurées quant à leur capacité de les appliquer et à être éventuellement accompagnées.

Le rôle des facilitateurs est d'accompagner et d'assister les intervenants dans la mise en place des clauses sociales.

15 FACILITATEURS DES CLAUSES D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PRÉSENTS EN PAYS DE LA LOIRE



RÔLE DES FACILITATEURS

En amont de la passation du contrat, les facilitateurs assistent les acheteurs pour la définition et la rédaction des clauses sociales. Ils aident à l'identification des contrats pouvant intégrer des clauses sociales, et à la définition de la nature et du niveau pertinents des exigences formulées aux entreprises candidates.

Les facilitateurs assistent les entreprises soumissionnaires ou titulaires dans la mise en œuvre des clauses sociales du marché, en les aidant à identifier les publics et en les orientant vers les solutions disponibles : embauche directe, appel à des structures de l'insertion par l'activité économique, possibilités de sous-traitance ou de co-traitance avec des entreprises d'insertion de tous les publics éloignés de l'emploi.

En aval de la passation du contrat, les facilitateurs aident tout au long du contrat les cocontractants dans le suivi et le contrôle de la clause. Ils évaluent qualitativement et quantitativement la mise en œuvre de la clause sociale par l'entreprise.

LES FACILITATEURS FÉDÉRÉS PAR L'ALLIANCE VILLES EMPLOI UTILISENT LE LOGICIEL **« ABC CLAUSE »** QUI LEUR PERMET, DE PRODUIRE DES ANALYSES AFFINÉES DE L'IMPACT DES CLAUSES SOCIALES.

7.2 UN GUICHET UNIQUE TERRITORIAL POUR LA GESTION DES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PUBLICS EN SAUMUROIS

La nécessité de disposer d'un opérateur territorial unique et partenarial pour gérer la clause d'insertion par le biais des marchés publics s'est imposé en saumurois. Permettant ainsi à des personnes éloignées du marché travail d'obtenir des emplois durables au sein des entreprises.

Une dizaine de maîtres d'ouvrages et plus d'une centaine d'entreprises ont participé à la création de près de 250 000 heures de travail sur le territoire saumurois. Le dispositif a bénéficié à environ 500 salariés en insertion par la signature de près de 700 contrats de travail.

Toutefois, certains obstacles entravent le développement des clauses d'insertion dans leur mise en œuvre à l'échelle de Saumur Val de Loire.

Certains maîtres d'ouvrages se situent dans une position d'indécision ou de méconnaissance de ce qui peut être réalisé par ce dispositif en faveur de l'emploi.

Parfois, des acheteurs publics domiciliés hors du territoire de Saumur Val de Loire mettent en œuvre des clauses d'insertion hors champ saumurois de valorisation :

Les positions restent relativement vagues et les conséquences sont multiples :

- à l'échelle de Saumur Val de Loire, l'absence de lisibilité sur bon nombre d'actions engagées par les élus en faveur de l'insertion des personnes éloignées du marché du travail par la commande publique est patente
- des milliers d'heures d'insertion réalisées sur l'ensemble du territoire de Saumur Val de Loire ne sont pas comptabilisées au titre du dispositif opérationnel de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire.
- méconnaissance des structures d'insertion bénéficiaires de marchés d'insertion : SIAE du territoire de Saumur Val de Loire ou hors territoire de Saumur Val de Loire ?
- absence de globalisation des heures d'insertion des entreprises qui ont plusieurs marchés,
- méconnaissance de l'aspect relatif à l'application de la réglementation concernant les conditions et durée d'éligibilité des publics au dispositif des clauses d'insertion dans les marchés publics,
- absence de mécanismes efficaces de coordination entre les acheteurs, les entreprises, les organismes et structures de l'insertion et les publics bénéficiaires,
- conditions de suivi et d'évaluation non réunies, absence de résultats quantitatifs et qualitatifs à l'échelle de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire.

7.3 DES STRUCTURES OPÉRATIONNELLES POUR UN ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES PERSONNES ÉLIGIBLES AUX CLAUSES D'INSERTION

À L'ÉCHELLE DE SAUMUR VAL DE LOIRE, UNE VINGTAINE DE STRUCTURES HABILITÉES À INTERVENIR DANS LE CADRE DES CLAUSES D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PUBLICS.

Le Guichet Unique Territoriale des Clauses Sociales dans les marchés publics s'appuie sur une vingtaine de structures d'insertion présentes sur le territoire Saumurois.

Ces structures sont productrices de richesses et répondent aux besoins des entreprises dans le cadre de l'exigence d'heures d'insertion. Elles stimulent la création d'activités sur tout le territoire de Saumur Val de Loire.

Elles constituent un environnement de travail favorable au développement personnel et adapté à la progression de chaque personne intégrée dans le dispositif des clauses d'insertion dans les marchés publics.

Leur rôle va au-delà du recrutement de personnes éloignées du marché du travail.

La mise en situation d'emploi des personnes éloignées du marché du travail se fait à un rythme adapté avec un encadrement renforcé pour retrouver progressivement les repères professionnels du monde du travail.

Cet accompagnement professionnel permet la construction d'un projet professionnel par l'acquisition de compétences, la réalisation de bilans professionnels, des actions de formation et une aide à la recherche d'emploi.

Il est assorti d'un accompagnement social spécifique pour lever les multiples freins d'accès à l'emploi.

Un accompagnement social qui permet une prise en compte de l'ensemble des difficultés du salarié et une approche globale de la personne.

OFFRE DE SERVICES AUX ENTREPRISES, COLLECTIVITES, PARTICULIERS DES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (SIAE)

CLASSEMENT PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	TYPES DE TRAVAUX OU MISSIONS	ATELIERS DE CHANTIERS D'INSERTION					ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES			ENTREPRISE D'INSERTION		ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION	
		AIE DEVELOPPEMENT	AQUA SYLVA	ASEA CAVA	ASPIRE	JARDIN DU CŒUR	AIE	ASPIRE SERVICE	IMPACTS SERVICES	BATISPIRE	REGIE DE QUARTIERS	A2I	INTER EMPLOI LAYON SAUMUROIS
Services administratifs	travaux de secrétariat, phoning, saisies						●	●	●			●	●
Industrie hôtelière	restauration traiteur, préparation de repas						●	●	●			●	●
Agriculture	travaux agricoles		●		●	●	●	●	●			●	●
	travaux d'entretien de l'environnement, espaces verts, forêts	●	●				●	●	●		●	●	●
BTP	peinture, démolition, rénovation, réhabilitation			●	●		●	●	●	●	●	●	●
Transport et logistique	transport, démanégement			●	●		●	●	●		●	●	●
	magasinage, manutention dans les industries, commerce de gros				●		●	●	●		●	●	●
	manutention et livraison			●	●		●	●	●		●	●	●
Mécanique, électricité, électronique	réparation diverses (automobile, électroménager)								●			●	●
Industries de process	assemblage, montage de pièces			●				●	●			●	●
	opérateurs de machines							●	●			●	●
Autres industries	travaux de menuiserie, ameublement, mécanique du bois			●				●	●			●	●
	travaux de couture, tri des textiles, textiles de l'habillement				●				●			●	●
Travaux chez les particuliers	ménage, repassage						●	●	●		●		
	petit bricolage,couture, jardinage						●	●	●		●		
	réparation de meubles								●				
	nettoyage de véhicules							●	●				
	nettoyages spécialisés						●		●		●		
Travaux auprès des entreprises, collectivités, particuliers	nettoyage en entreprise ou dans les collectivités	●					●	●	●		●	●	●
	travaux de récupération, recyclage et exploitation de déchets	●		●	●			●			●	●	●

OFFRE DE SERVICES AUX ENTREPRISES, COLLECTIVITÉS, PARTICULIERS DES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (SIAE)

CLASSEMENT PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	TYPES DE TRAVAUX OU MISSIONS	ESAT			E.A
		Le Jardin des Plantes	ADAPEI	Le Moulin du Pin	ISTA
Agriculture	Production plantes médicinales et maraîchères	●			
	Prestations de services horticoles et viticoles	●			
	Entretiens des espaces verts	●		●	●
Mécanique	Préparation véhicules d'occasions, entretien véhicules/flottes	●			
Restauration	Réception liaison froide, mise en self service, entretien du self				
Industrie	Métallerie-Soudure-Aluminium				●
	Filerie cablâge				●
	Montage/Assemblage	●	●		●
	Couture industrielle				●
	Peinture-finition bois				●
	Emerisage-polissage				●
Services Administratifs	Bureautique/Services Tertiaires/Gestion des payes				●
Travaux auprès des entreprises, collectivités, particuliers	Blanchisserie		●	●	
	Entretien des locaux				
	Conditionnement	●	●	●	●
	Etiquetage	●	●	●	●
	Mise sous pli	●	●		●
	Palettisation/filmage	●	●	●	●
	Sous-traitance	●	●		●
	Mise à disposition et prestations de Services in-situ	●	●		●

OFFRE DE SERVICES DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)

GEIQ qui interviennent à l'échelle de Saumur Val de Loire

GEIQ PRO 49	BATIMENT / TRAVAUX PUBLICS / INDUSTRIE / COMMERCE LOGISTIQUE / ENVIRONNEMENT
GEIQ AgriQualif 49	AGRICULTURE

GEIQ susceptibles d'intervenir à l'échelle de Saumur Val de Loire

GEIQ Transport Pays de la Loire	TRANSPORT
GEIQ Propreté	PROPRETÉ

8

LE RENOUVELLEMENT DES EMPLOIS : UN ENJEU MAJEUR

8

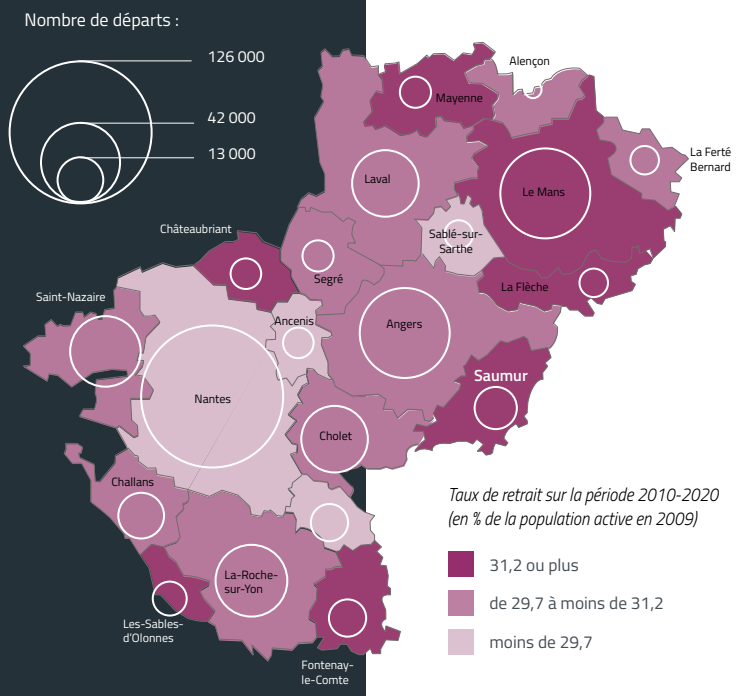
LE RENOUVELLEMENT DES EMPLOIS : UN ENJEU MAJEUR

Le renouvellement des populations concerne toutes les entreprises et en particulier les PME-TPE qui forment l'essentiel du tissu économique.

La culture de la Gestion des Ressources Humaines semble peu développée au sein des TPE et la gestion du départ à la retraite sera certainement une étape cruciale dans les prochaines années.

Selon l'INSEE (INSEE Pays de la Loire), sur la période 2010-2020, à l'échelle régional, 440 000 personnes actuellement en activité devraient partir à la retraite, soit 30 % de la population active âgée de 15 à 64 ans en 2009.

DES DÉPARTS À LA RETRAITE NOMBREUX DANS LES ZONES D'EMPLOI URBAINES



Les agents d'entretien, les enseignants, les agriculteurs, les employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés), les conducteurs de véhicules, les assistants maternels et les aides à domicile et aides ménagères connaîtront les départs à la retraite les plus importants. Avec des volumes plus réduits, 42 % des cadres de la banque et des assurances et 36 % des médecins et pharmaciens atteindront l'âge de la retraite.

Les fins d'activité des seniors génèrent des enjeux en termes de renouvellement des emplois pour les jeunes.

Deux motifs nous incitent à accorder une attention particulière à la planification de la relève en Saumurois : les réalités changeantes du marché du travail et les caractéristiques actuelles des jeunes.

SELON LES PROJECTIONS DE L'INSEE (INSEE PAYS DE LA LOIRE), D'ICI 2020, 7 000 À 11 000 EMPLOIS À CRÉER POUR ACCOMPAGNER LA DÉPENDANCE DANS LES PAYS DE LA LOIRE

L'accompagnement à domicile, un enjeu de société

Dans chaque scénario étudié par l'INSEE, l'emploi à domicile se développerait davantage que l'emploi en institution. En résulteraient des besoins substantiels de personnel soignant et d'emplois d'aide à la vie quotidienne.

D'importants besoins de personnel soignant

D'ici 2020, 2 400 à 4 200 emplois de personnel soignant seraient à créer. En prenant en compte les besoins liés aux départs à la retraite, les emplois à pourvoir sur la période seraient conséquents.

100 000 JEUNES SUPPLÉMENTAIRES D'ICI 2040 EN PAYS DE LA LOIRE

Selon l'INSEE (INSEE Pays de la Loire), si les tendances démographiques récentes se maintenaient, les Pays de la Loire compteraient près de 100 000 jeunes supplémentaires entre 2010 et 2040.

Si le scénario se confirme, de nombreux défis se poseront aux politiques publiques : l'accueil de jeunes en formation initiale (lycées, CFA…), la capacité de l'enseignement supérieur à répondre quantitativement et qualitativement aux demandes des nouveaux étudiants, le logement et le développement d'un tissu économique facilitant l'insertion durable et l'autonomie des jeunes.

En filigrane, dans les Pays de la Loire, d'ici 2040, la capacité des jeunes à construire leur futur et à pourvoir à leurs besoins en termes d'emplois et de logements constituera une clé de l'intégration des 100 000 nouveaux jeunes anticipés. **Les politiques de formation, de logement, de développement économique, d'aides à la mobilité seront autant d'ingrédients utiles pour relever le défi.**

BIEN DES CHANTIERS SONT DE L'ORDRE DE TOUS LES DÉFIS

Après la crise, les 20 zones d'emploi de la région des Pays de la Loire réagissent de manière contrastée et certains territoires ont mieux résisté que d'autres. Parmi les facteurs qui influencent la reprise figurent ceux relatifs aux **types d'emploi**, et au **niveau de qualification**.

Compte-tenu des innovations technologiques, **les emplois faiblement et moyennement qualifiés apparaissent fortement menacés.**

Les secteurs les plus concernés sont ceux où les tâches peuvent être automatisées. Le corollaire est l'accroissement des besoins en compétences de conception, construction, gestion et intervention sur les systèmes mécanisés.

Le digital fait émerger de nouveaux métiers. Ils demandent de nouvelles exigences sur toute la chaine de valeur, de la production à la transformation et au commerce. Ils demandent de nouvelles compétences en analyse, sûreté des réseaux, communication et concerne tous les secteurs.

Bon nombre d'emplois créés dans les années à venir correspondront à des tâches ou à des fonctions qui naîtront de l'évolution de la technologie et de l'amélioration des méthodes d'organisation du travail.

En outre, selon le Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Cedefop) : « d'ici 2025, à tous les niveaux de qualification, les emplois proposés seront de plus en plus souvent des emplois difficilement remplaçables par la technologie, les changements organisationnels ou l'externalisation. Il s'agira d'emplois exigeant de penser, communiquer, organiser, décider. »

8 LE RENOUVELLEMENT DES EMPLOIS : UN ENJEU MAJEUR

AGRICULTURE : UN NOMBRE CONSÉQUENT D'EXPLOITATIONS VA SE LIBÉRER OFFRANT AINSI UNE OPPORTUNITÉ POUR RELANCER LA DYNAMIQUE D'INSTALLATION

L'enjeu du renouvellement des générations est prégnant en agriculture, tant au niveau des exploitants non-salariés que des salariés agricoles.
Cet enjeu, déterminant pour la vitalité des territoires ruraux, pose plusieurs questions :

- la transmission des entreprises agricoles de façon à constituer des structures économiquement viables et de l'accompagnement au projet des futurs agriculteurs
- la capacité des jeunes à acquérir des outils de production lourds nécessitant un apport important de capitaux, élément encore plus prégnant pour les candidats à l'installation non issus du milieu agricole et qui s'installent hors cadre familial,
- l'attractivité des métiers salariés de la production agricole, en termes d'image, de possibilité d'évolution de carrière, de rémunération... pour attirer de nouveaux publics,
- la promotion de ces métiers auprès des publics jeunes en orientation, adultes en reconversion, demandeurs d'emploi et des partenaires de l'emploi.

RÉPONDRE AU BESOIN EN SALARIÉS AGRICOLES PERMANENTS

Ce besoin est à mettre en lien avec le renouvellement des générations tant au niveau des salariés agricoles mais aussi du renouvellement des exploitants non-salariés qui, pour maintenir les outils de production en place, seront partiellement remplacés par des actifs salariés.

Une étude réalisée par l'AREFA (Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture) des Pays de la Loire a permis d'estimer à 2 000 le besoin annuel en emplois permanents dans les filières régionales de la production agricole, soit environ un besoin de 700 salariés annuellement sur le département de Maine-et-Loire.

Le recrutement de nouveaux salariés formés dans ces métiers y répondra, mais aussi, pour les productions végétales spécialisées, l'évolution de certains saisonniers travaillant déjà dans les entreprises du territoire. Pour répondre à ce besoin, il est nécessaire :

- au sein des filières agricoles, d'orienter les jeunes en formation agricole vers les métiers de la production, en montrant les opportunités d'emploi et d'évolution,

- de promouvoir ces métiers auprès des jeunes et demandeurs d'emploi : la mobilisation des publics est à renforcer pour couvrir les besoins attendus,

- d'orienter vers les formations existantes sur le territoire : la mobilisation du public pour l'accès à la formation et à l'emploi est à renforcer sur ces filières,

- d'accompagner les initiatives des filières dans la mise en place de formations pour permettre à des salariés saisonniers d'accéder à un emploi permanent.
  Par exemple, formation en contrat de professionnalisation mise en place, en viticulture, en partenariat avec le GEIQ Agriqualif49, la Fédération Viticole Anjou Saumur et le CFPPA de Montreuil-Bellay.

SÉCURISER LES PARCOURS DES SALARIÉS SAISONNIERS : MAILLER LES SAISONS, ACCÉDER À UN EMPLOI PERMANENT

Au moment du recrutement, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à rechercher des saisonniers formés aux activités proposées, avec le souhait de voir revenir le même salarié chaque année. La réponse à ce besoin passe par le développement des compétences sur les activités présentes via un parcours de formation adapté, qui contribue ainsi à la sécurisation des parcours des saisonniers.

Ce parcours d'accompagnement vers la stabilité de l'emploi est à renforcer, soit en pérennisant des postes avec le support des activités saisonnières qui s'enchaînent sur une année, soit en accompagnant le salarié saisonnier vers un poste permanent sur une seule filière.

Il est aussi nécessaire d'impliquer les employeurs pour faire évoluer leurs pratiques afin de :

- prendre en compte et améliorer les conditions d'accueil des saisonniers,
- développer les organisations du travail permettant d'accéder à l'emploi pérenne,
- rechercher la complémentarité sur les différentes filières du végétal présentes sur le territoire.

Des actions d'accompagnement autour de la Charte de l'emploi saisonnier, de l'emploi partagé et de la formation des salariés sont menées dans ce sens.

ACCOMPAGNER LE SALARIÉ SAISONNIER VERS **UN POSTE PERMANENT** SUR UNE SEULE FILIÈRE

HOTELLERIE RESTAURATION

On retiendra parmi les pistes de réflexion envisagées :

- la professionnalisation des acteurs touristiques du Saumurois : (partage d'un plan de formation / valoriser les VAE notamment CQP IH auprès des salariés / mise en place de parcours (numérique par exemple),
- la professionnalisation des demandeurs d'emploi: mettre en place des dispositifs comme les emplois d'avenir (à l'instar de ce qui a été fait pour les employés d'étages),
- l'accompagnement des entreprises dans leur développement (qualité, RH, développement commercial – mise en place d'un parcours « je développe mon restaurant»),
- l'accompagnement des entreprises dans la structuration de leur offre (les encourager à rentrer dans des dispositifs comme la Charte de confiance, titre Maître Restaurateur... ou dans des groupements professionnels comme destination Anjou ou la FREST),
- le développement de la communication entre les structures de formation, les entreprises du saumurois (à travers des « portes ouvertes »), et les structures de l'emploi.

8 LE RENOUVELLEMENT DES EMPLOIS : UN ENJEU MAJEUR

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS : PLUS DE DEUX TIERS DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT DU TERRITOIRE DE LA MDE SOUHAITENT DÉVELOPPER LEUR ACTIVITÉ SUR AU MOINS UNE FILIÈRE LIÉE À LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET À LA QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE

Dans le domaine de l'efficacité énergétique, les plus forts développements du chiffre d'affaires devraient se situer sur les marchés de l'**isolation des parois opaques,** de l'**isolation des toitures** et l'**isolation par l'extérieur.**

Concernant les équipements techniques dans le domaine des énergies renouvelables, l'**aérothermie**, la **géothermie**, et le **petit éolien** devraient enregistrer les plus forts développements.

Les entreprises de gros œuvre ont une forte volonté de développement sur les marchés des matériaux de type **brique**, **mono mur**, **béton cellulaire et des enduits de type chaux**, **chanvre**, **terre.**

Les entreprises d'électricité, de plomberie et de chauffage s'accordent, quant à elles, sur un développement reposant sur **le chauffage bois et la géothermie**. Les entreprises de bois souhaitent, pour leur part, s'engager davantage sur les marchés de **panneaux bois, bardage bois, de l'ossature bois, poteaux poutres et de la rupture ponts thermiques**.

Pour les entreprises d'aménagement finition métal, le développement se porte essentiellement sur la mise en œuvre de **matériaux d'isolation intérieure de type chanvre, laine de bois, ouate de cellulose, l'isolation par l'extérieur et la géothermie.**

Le développement des filières performance énergétique et qualité environnementale impacte positivement l'ensemble des métiers étudiés en termes d'effectifs mobilisés. Ainsi, les plus fortes progressions devraient être constatées sur les métiers de **plâtrier**, d'**électricien** ou encore de **chauffagiste**. Certains métiers sont à surveiller du fait de leur niveau de qualification moins élevé par rapport à d'autres. C'est le cas sur les métiers de couvreur, de maçon et de plombier.

L'enjeu de formation réside principalement sur 4 filières : « mise en œuvre de matériaux de gros œuvre de type brique mono mur, béton cellulaire », « Mise en œuvre de matériaux d'isolation intérieure de type chanvre, laine de bois, ouate de cellulose… », la « géothermie » et « l'ossature bois, poteaux poutres ».

40 % des entreprises interrogées souhaitent se développer sur la base de la réglementation accessibilité et parmi elles, 40,6 % doivent se former. Les volontés de développement des compétences sur les autres types de réglementations sont moins importantes mais nécessitent quand même des formations. Ainsi, pour la réglementation thermique, 32 % des entreprises souhaitent développer leurs compétences et parmi elles, 23,1 % doivent se former. Quant à la réglementation sécurité incendie, 26 % souhaitent se développer et 14,3 % doivent recourir à des formations.

Une volonté forte de développement des compétences sur 2 filières transversales :
la filière qui présente le plus fort enjeu de développement est celle de la gestion, du tri et du recyclage des déchets de chantier. Effectivement, 15 % des entreprises de Bâtiment du territoire souhaitent évoluer dans ce domaine et 17 % d'entre elles doivent se former sur ce thème. La filière de la connaissance du bâti ancien est, quant à elle, un enjeu en termes de formation avec une volonté de développement et le besoin de montée en compétence. En effet, 9 % des entreprises interrogées désirent se développer sur cette activité et 43 % d'entre elles doivent se former.

INDUSTRIE

La Gestion des Ressources Humaines, comme la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont peu inégalement développées au sein des TPE, voire de certaines PME et PMI du territoire.

Cette gestion, sous-estimée par les filières matures, obère leur attractivité, le renouvellement des générations, crée des tensions métiers, nuit à l'anticipation de l'évolution des pratiques et des organisations, liées notamment au développement numérique et donc à la pérennité de l'activité.

A titre d'exemple, le rapprochement école-entreprise et université-entreprise opéré depuis un an par la MdE et ces partenaires contribue à y palier. Ces partenaires trouvent une écoute active et opérante susceptible de les aider à réduire cet écart, répondre ou à anticiper les besoins.

La GPECT industrie, et ses services connexes, adresse les secteurs en tension de la production, de la sécurisation et du transport de marchandise, des personnes et des données.

Le gisement de croissance que présente le développement numérique pour les filières du territoire, adressé sur toute la chaîne de valeur, créera un appel d'air pour les techniciens réseaux, ingénieurs et constructeurs d'infrastructures et d'équipements.

La formation, initiale et continue, est au centre de la compétitivité des entreprises et de l'employabilité des actifs. Elle doit être appuyée et complétée.

La capacité d'adaptation et d'innovation, illustrée lors des actions publiques collectives (thématiques des Job Meeting) doit être soutenue et nourrie de rapprochements concrets.

Les efforts de rémunération consentis seront à même de fidéliser une main-d'oeuvre qualifiée ou qualifiable, véritable enjeu pour l'industrie locale

SERVICES À LA PERSONNE

Dans un contexte de crise économique et de hausse du chômage, les métiers des services à la personne pourraient représenter une opportunité d'insertion.

Ces emplois ne peuvent cependant être occupés qu'à condition de posséder un socle minimum de compétences, et de satisfaire un certain nombre d'exigences attendues par les employeurs qui tiennent notamment aux qualités relationnelles de l'intervenant, à ses capacités d'ajustement.

Ces prérequis, associés à la précarité des emplois et à la faible attractivité du secteur, posent la question des leviers possibles pour orienter et accompagner les demandeurs d'emploi vers ces métiers, qui certes représentent des possibilités de développement, ne serait-ce qu'à temps partiel, mais qui ne sont de fait pas toujours accessibles.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES TERRITORIALE (GPECT) : UN ENJEU D'ANTICIPATION

Dans ce contexte de changement, anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences est au cœur des défis à relever.

Les entreprises et les acteurs territoriaux de l'économie, de l'emploi et de la formation sont plus que jamais interpellés par le développement des compétences professionnelles de l'ensemble de la main d'œuvre actuelle et potentielle.

La GPEC territoriale se décline concrètement dans le territoire de Saumur val de Loire par la mise en œuvre d'une diversité d'actions nécessitant la mobilisation des outils de politiques de l'emploi, de la formation et la mobilisation de l'ensemble des acteurs territoriaux.

MISE EN SYNERGIE DES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

La pérennisation d'une animation territoriale suppose une dynamique de projets qui permet d'impliquer continuellement les acteurs emploi-formation-insertion dans le processus d'anticipation.

Les questions relatives au travail partenarial en faveur du développement de l'emploi constituent un enjeu fort qui met l'accent sur la multiplicité et la diversité des acteurs et l'interdépendance des acteurs entre eux. Le fait de rassembler des partenaires de tous les horizons limite les redondances d'actions lorsque chacun travaille en parallèle sur la même problématique, ignorant ce que l'autre a déjà développé et pourrait lui apporter.

Le partage des connaissances, à travers le renforcement du cadre d'intervention du comité d'orientation MDE apparaît comme un facteur-clé dans la mise en réseau et la construction des projets de développement de l'emploi pérennes.

9

DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES / GPECT ILLUSTRATIONS

GPECT > **81**

9.1 UN CLUB RH > 82

9.2 PLATEFORME NUMÉRIQUE > 82

9.3 RÉSEAU TRANSCOMPÉTENCE ENTREPRISE > 83

9.4 SILVER ÉCONOMIE : 5 OBJECTIFS À ATTEINDRE > 83

9.5 BÂTIMENT, DÉVELOPPEMENT DURABLE > 84

RAPPROCHEMENT DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE > **85**

9.6 UNE OFFRE PERSONNALISÉE POUR LES ENTREPRISES PROPOSÉE PAR PÔLE EMPLOI > 85

9.7 JOB MEETING / JOB DATING > 86

CRÉATION, REPRISE ET CROISSANCE D'ENTREPRISES > **87**

9.8 MAISON DE LA CRÉATION ET DE LA TRANSMISSION DE L'ENTREPRISES > 87

9.9 INITIATIVE ANJOU > 88

9.10 CHAMBRE D'AGRICULTURE DE MAINE-ET-LOIRE > 89

9.11 CHAMBRE DE MÉTIERS ET D'ARTISANAT DE MAINE-ET-LOIRE > 89

ACCOMPAGNEMENT DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE > **90**

9.12 RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE : CHEF DE FILE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE > 90

9.13 COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION SAUMUR VAL DE LOIRE > 91

9.14 AGENCE DE DÉVELOPPEMENT SAUMUR VAL DE LOIRE > 91

ACCOMPAGNEMENT D'ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS > **92**

9.15 L'ÉTAT ET UNE VINGTAINE D'ACTEURS PUBLICS ET PRIVÉS SE MOBILISENT POUR LA PRÉVENTION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ EN PAYS DE LA LOIRE > 92

9

ILLUSTRATION DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ET DE L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS

GPECT
REMARQUE LIMINAIRE

Conformément à son cahier des charges (cf. Arrêté du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation, du 18 décembre 2013), la ***Maison de l'emploi*** *développe des actions dans le champ de la* ***Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisées****.*

GPECT
Appui / Conseil RH

9.1 UN CLUB RH

Ce club RH offre aux entreprises un appui technique et l'opportunité d'échanger de manière interactive sur des sujets qui ont un intérêt pour le développement des ressources humaines à l'échelle de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire.

CETTE ACTION EST PORTÉE PAR LA MAISON DE L'EMPLOI « SAUMUR LOIRE VALLÉES D'ANJOU »

maison de l'emploi Saumur Loire vallées d'anjou

9.2 UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE

Cette plateforme dédiée à l'entreprise en libre-service offre trois niveaux de services :

- Le Chat en ligne permet, via des conseillers locaux, de répondre en instantané aux besoins individuels des entreprises (mise en relation, informations sur les dispositifs, aide aux financements personnalisés...) et d'engager un premier contact.
- Les outils de diagnostics et de fiches actions donnent des premiers niveaux de conseils et d'information pour les entreprises isolées, non accompagnées et qui manquent de recul sur leurs activités.
- Un centre de ressources regroupe des documents types en téléchargement (contrats, outils de gestion, aide à la stratégie, Ressources Humaines,...)

CE DISPOSITIF INTER PARTENARIAL, OPÉRATIONNEL DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE 2017, EST CO-DÉVELOPPÉ PAR LA MAISON DE L'EMPLOI « SAUMUR LOIRE VALLÉES D'ANJOU » ET L'AGENCE DE DÉVELOPPEMENT SAUMUR VAL DE LOIRE.

maison de l'emploi Saumur Loire vallées d'anjou

SAUMUR VAL DE LOIRE AGENCE DE DÉVELOPPEMENT

GPECT
Mobilité professionnelle

9.3 UN RÉSEAU TRANSCOMPÉTENCE ENTREPRISES

UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE DES ENTREPRISES

Sur l'initiative d'OPCALIA et de la DIRECCTE Pays de la Loire, en partenariat avec la Maison de l'Emploi Saumur Loire Vallées d'Anjou, qui accompagnent la démarche, un groupe d'une quinzaine d'entreprises volontaires du Saumurois, (représentées par leurs dirigeants ou leurs DRH/RRH) a décidé, en s'appuyant sur les diagnostics territoriaux réalisés à l'échelle du territoire Saumurois, de s'engager dans une démarche de partage des compétences et de création d'opportunités de mobilité professionnelle.

UNE CHARTE GPECT D'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

Cette charte d'engagement a été signée le 15 février 2017 par le Président de la Maison de l'Emploi et le responsable de la Direccte Unité Départementale 49.

La signature de cette charte a déclenché la mise en place d'une convention DIRECCTE/Pôle Emploi/OPCALIA permettant de mobiliser des actions de découverte des métiers ou d'échange de pratiques inter-entreprises à l'échelle du territoire Saumur Val de Loire.

CE DISPOSITIF INTER PARTENARIAL EST CO-DÉVELOPPÉ, À L'ÉCHELLE DE SAUMUR VAL DE LOIRE, PAR LA MAISON DE L'EMPLOI « SAUMUR LOIRE VALLÉES D'ANJOU » ET OPCALIA DE LA RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE.

maison de l'emploi Saumur Loire vallées d'anjou

OPCALIA TRANSCOMPÉTENCE CRÉATEUR DE MOBILITÉ

GPECT
Silver Economie

9.4 5 OBJECTIFS À ATTEINDRE

La Silver Economie constitue un potentiel important susceptible de contribuer à la création d'emplois. En outre, cette filière peut être une véritable opportunité de collaboration sur des activités relevant, par exemple du tourisme, des services à la personne, de l'habitat, de la culture, des loisirs...

CE DISPOSITIF INTER-PARTENARIAL EST CO-DÉVELOPPÉ PAR LA MAISON DE L'EMPLOI DE SAUMUR ET LA CHAMBRE RÉGIONALE DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (CRESS) DES PAYS DE LA LOIRE. IL ASSOCIE :

maison de l'emploi Saumur Loire vallées d'anjou

cress Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire des Pays de la Loire

SILVER ECONOMIE en Saumurois :

5 objectifs majeurs à atteindre

- Connaître la situation actuelle du territoire concernant les personnes âgées
- Identifier l'offre de biens et services Silver Economie
- Identifier l'offre des séniors non couverts par l'offre actuelle
- Permettre aux entreprises de se positionner sur ces besoins non couverts en créant de nouvelles activités, seules ou à plusieurs
- Intensifier les logiques de coopérations entre entreprises

GPECT
Bâtiment et développement durable

9.5

Les 722 entreprises artisanales, dont les 149 entreprises RGE, du Saumurois forment une filière peu structurée. Elles peinent à monter en compétence, à se coordonner en équipe pour optimiser leurs devis, à accompagner le choix technique des donneurs d'ordres.

Mal identifiées, pas géo localisées, peu ouvertes et peu attractives pour les jeunes en formation, elles sont peu poreuses aux évolutions et aux solutions nouvelles, vécues comme des contraintes. Ceci porte préjudice au développement et au maintien du savoir-faire de l'entreprise respectueux du patrimoine bâti saumurois, à la compétitivité de son activité, à la sobriété responsable des équipements, à la performance énergétique globale et à la lutte contre la précarité énergétique du territoire.

ACTIONS ENVISAGÉES

- Promouvoir l'intégration technique des évolutions matériaux-énergie : bio et éco-filières
- Aider à l'intégration pratique des obligations législatives
- Disséminer les pratiques de mutation vers bâtiment durable et sain
- Relever le défi de la rénovation énergétique du parc de bâti ancien d'avant 1975
- Monter en compétence les entreprises RGE
- Transformer les dépenses d'énergie importée en investissement pérenne.

Pour repérer et répondre au besoin de montée en compétence, les actions engagées s'appuient sur :

- le Dispositif Opérationnel de Requalification Energétique de la Maison Individuelle (DOREMI)
- la promotion de la filière et la fédération des acteurs
- la promotion bio-ressources,
- BIM et techniques avancées des réseaux numériques et de leur sécurisation
- la formation et le développement des mix-énergétiques

CETTE ACTION INTER PARTENARIALE EST PORTÉE PAR LA MAISON DE L'EMPLOI SAUMUR LOIRE VALLÉES

maison de l'emploi Saumur Loire vallées d'anjou

RAPPROCHEMENT
de l'offre et de la demande d'emploi

Appui de PÔLE EMPLOI
aux entreprises

9.6 UNE OFFRE PERSONNALISÉE POUR LES ENTREPRISES PROPOSÉE PAR PÔLE EMPLOI

De **multiples services numériques de Pôle emploi sont disponibles pour les entreprises**, dont l'application « Je recrute » et la banque de CV en ligne qui permettent de trouver plus facilement les profils que recherchent les entreprises en parcourant les CV disponibles.

LE RÉSEAU DE CONSEILLERS LOCAUX DE PÔLE EMPLOI EST UN SOUTIEN AU RECRUTEMENT ET À LA SATISFACTION DES BESOINS DES ENTREPRISES

- relation de proximité,
- connaissance du bassin d'emploi,
- conseil en recrutement
- présélection des candidatures,
- information sur les aides financières,
- adaptation des candidats aux postes proposés par les entreprises.

Les entreprises font l'objet d'un accompagnement personnalisé de la part de conseillers dédiés à cette mission.

Aujourd'hui, six conseillers et un responsable au Pôle emploi de Saumur sont exclusivement dédiés à l'accompagnement des entreprises.

↘ CES MISSIONS SONT PORTÉES PAR PÔLE EMPLOI

pôle emploi

9.7 JOB DATING, JOB MEETING : DEUX DISPOSITIFS OPÉRATIONNELS POUR FAVORISER L'EMPLOI ET LA FORMATION

POUR RÉPONDRE AUX BESOINS IMMÉDIATS DES ENTREPRISES

Les **Job Dating** (en proximité 400 personnes) et **Job Meeting** (à plus grande échelle plus de 1500 personnes)

DES RENDEZ-VOUS DEVENU INCONTOURNABLE, POUR LES EMPLOYEURS ET LES ACTIFS

Tous les 6 mois, les entreprises et les actifs du Saumurois ont rendez-vous en toute simplicité

LES ATOUTS :

Multiplier les chances :

- ateliers Préfab du réseau des partenaires,
- recrutement en direct,
- l'emploi sous toutes ses formes.

PROXIMITÉ :

Site actif toute l'année, écoute permanente des besoins, adaptation des éditions selon les saisons et l'actualité économique des entreprises, mise en avant des dispositifs de formation qualifiantes et diplômantes

Ces dispositifs s'intègrent dans une démarche globale de retour à l'emploi portée par plusieurs partenaires : Pôle Emploi, la Mission Locale, CAP EMPLOI, le PIJ de Saumur, la Régie de Quartier du Saumurois, la SCOOPE, UnisCité, le Centre Jacques Percereau, l'ASFPA, l'AIE,...

Ces acteurs de l'emploi et de la formation apportent des conseils personnalisés aux chercheurs d'emploi et animeront des ateliers « Préfab » en parallèle du Job Dating. Ils permettent d'une part de préparer les candidats à passer des entretiens (CV, comportements, relooking, mise en situation, e-réputation, informatique ...) et d'autre part de réaliser un retour constructif à la suite des manifestations organisées en identifiant les points à améliorer. La plupart de ces partenaires seront également présents sur place lors de ces événements pour accompagner les chercheurs d'emploi (Bar à CV, le Carré Coach...).

CETTE ACTION INTER PARTENARIALE EST PORTÉE PAR LA MAISON DE L'EMPLOI SAUMUR LOIRE VALLÉES

maison de l'emploi Saumur Loire vallées d'anjou

Appui à la CRÉATION et à la TRANSMISSION d'entreprises

9.8 MAISON DE LA CRÉATION ET DE LA TRANSMISSION DE L'ENTREPRISES

UN DISPOSITIF OPÉRATIONNEL POUR

- soutenir le **développement économique local** par une politique globale et partenariale d'incitation et de soutien à la création et à la reprise d'entreprises,
- rendre plus lisible et accessible la diversité des offres et des acteurs de l'accompagnement aux porteurs de projets,
- favoriser les démarches et d'assurer la réussite des projets dans les territoires

LA MAISON DE LA CRÉATION ET DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES

- Un lieu unique qui regroupe « sous un même toit » les professionnels de l'accompagnement à la création et reprise d'entreprise,
- Un lieu d'accueil, d'information et d'orientation pour tous les porteurs de projets de tous secteurs d'activités (commerce, services, industrie, artisanat, agriculture),
- Une offre de services complète et adaptée : des réunions d'information collectives animées par des professionnels généralistes et spécialistes, des forums et des rendez-vous personnalisés.

SES MISSIONS

- Faciliter les démarches des porteurs de projets,
- Aider les porteurs de projets à rencontrer les bons interlocuteurs,
- Favoriser la réussite des projets de création/reprises d'entreprises.

CE DISPOSITIF INTER PARTENARIAL EST ANIMÉ PAR LA CCI DE MAINE-ET-LOIRE (ANTENNE DE SAUMUR POUR LE TERRITOIRE DE SAUMUR VAL DE LOIRE)

CCI MAINE-ET-LOIRE

Maison de la Création et de la Transmission d'Entreprises SAUMUR

Appui à la CRÉATION / REPRISE / CROISSANCE d'entreprises

9.9 INITIATIVE ANJOU

Initiative Anjou, association départementale œuvrant pour le développement économique, accompagne les projets de création/reprise/ croissance d'entreprise.

LE PRÊT À 0 % CRÉATION – REPRISE D'ENTREPRISE

L'objectif est d'augmenter le niveau des fonds propres du créateur/repreneur d'entreprise à travers l'octroi d'un prêt 0 % de manière à lui permettre de réaliser un effet de levier bancaire plus important.

Montants des prêts :

- prêt création TPE : 1 000 à 10 000 € (créer au moins un emploi, y compris celui du chef d'entreprise)
- prêt création PME : 10 000 à 40 000 € (créer au moins 3 emplois dans les 3 ans)
- prêt reprise TPE : 6 000 à 20 000 € (maintien et/ou création d'emplois)
- prêt reprise PME : 20 000 à 70 000 € pour 1 repreneur - plafond à 90 000 € en cas de pluralité de repreneurs (maintien et/ou création d'emplois)

TPE : passage en comité d'agrément local, plan de financement < 200 000 €
PME : passage en comité d'agrément départemental, plan de financement > à 200 000 €

LE PRÊT À 0 % CROISSANCE / DÉVELOPPEMENT

L'objectif est de soutenir la croissance de l'entreprise à travers l'octroi d'un prêt d'honneur à 0 % ou d'une avance remboursable PME : 15 000 à 40 000 € à l'entreprise (créer au moins 3 emplois dans les 3 ans) de manière à financer plus facilement le développement de l'entreprise. Le montant du prêt bancaire sera au moins égal au montant du prêt Initiative Anjou.

Montants des prêts :

- prêt TPE : 5 000 à 15 000 € au chef d'entreprise (créer un emploi supplémentaire dans l'année de l'obtention du prêt). S'adresse aux entreprises immatriculées depuis plus de 2 ans et moins de 8 ans.
- avance remboursable

TPE : passage en comité d'agrément local, plan de financement < 200 000 €
PME : passage en comité d'agrément départemental, plan de financement > à 200 000 €

AIDES RÉGIONALES COMPLÉMENTAIRES

Les bénéficiaires d'un prêt Initiative Anjou peuvent mobiliser le soutien de la Région Pays de la Loire à travers :

- Pays de la Loire Prime Création (projets sous-financés ou créateurs d'emplois)
- Le Fonds Pays de la Loire Transmission Reprise.

CE DISPOSITIF EST ANIMÉ PAR L'AGGLOMÉRATION SAUMUR VAL DE LOIRE

9.10 LA CHAMBRE D'AGRICULTURE DE MAINE-ET-LOIRE

La Chambre d'agriculture de Maine-et-Loire se mobilise fortement sur les parties structurantes de la vie des entreprises agricoles

Pour informer, accompagner et former aux enjeux d'avenir. Elle accompagne notamment :

L'INSTALLATION DES AGRICULTEURS PAR LA CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISES

Les conseillers spécialisés de la Chambre d'agriculture de Maine-et-Loire accompagnent les futurs installés dans l'élaboration et la construction de leur projet au quotidien via un dispositif d'accompagnement co-financé par l'Etat et la région Pays de la Loire. Ce dispositif est modulable en fonction de chaque projet en lien avec les compétences et expériences des candidats à l'installation.

LA GESTION ET L'OPTIMISATION DE LA CONDUITE DES ENTREPRISES AGRICOLES

La Chambre d'agriculture de Maine-et-Loire propose plusieurs outils pour analyser les résultats et analyser le potentiel de développement des entreprises agricoles.

↘ CES ACTIONS SONT PORTÉES PAR LA CHAMBRE D'AGRICULTURE DE MAINE-ET-LOIRE

AGRICULTURES & TERRITOIRES
CHAMBRE D'AGRICULTURE MAINE-ET-LOIRE

9.11 LA CHAMBRE DE MÉTIERS ET D'ARTISANAT DE MAINE-ET-LOIRE

La Chambre de Métiers et d'Artisanat de Maine-et-Loire définit la stratégie locale de représentation de l'artisanat et la politique d'accompagnement des entreprises artisanales.
Ses missions :

ASSURER LE RENOUVELLEMENT DU TISSU ARTISANAL

- Soutenir la création/reprise d'entreprise de qualité
- Favoriser la transmission des entreprises artisanales

ACCROÎTRE LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES ET FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

- Favoriser le développement des entreprises et de l'emploi

PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LES ENTREPRISES

- Sécurité et évaluation des risques professionnels
- Environnement :
- Dispositif qualité hygiène
- Dispositif accessibilité

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES

- Former les artisans au savoir-faire de chef d'entreprise
- Développer « l'investissement formation »

RENFORCER LE MAILLAGE ARTISANAL DANS LES TERRITOIRES

- Maintenir et pérenniser le réseau de services artisanaux, notamment de première nécessité

↘ CES ACTIONS SONT PORTÉES PAR LA CHAMBRE DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT DE MAINE-ET-LOIRE

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Pays de la Loire Maine-et-Loire

Accompagnement du DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

9.12 RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE : CHEF DE FILE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

> RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

La Région intervient dans plusieurs domaines :

- **L'économie locale :**
  soutien à l'économie numérique, à l'artisanat et au commerce de proximité, à la reprise et création d'entreprises, à la compétitivité des entreprises, au développement économique territorial,
- **Le développement industriel et l'innovation :**
  en promouvant le développement de l'innovation et en favorisant l'internationalisation des entreprises.
- **Le soutien aux filières :**
  pêche et aquaculture, industries agroalimentaires, développement touristique, etc.
- **L'économie sociale et solidaire :**
  création de sociétés coopératives, accès aux financements et aux crédits bancaires, soutien aux pôles territoriaux de coopération économique, développement de la RSE, compétitivité des sociétés coopératives.

CE DISPOSITIF EST ANIMÉ PAR L'AGENCE RÉGIONALE ECONOMIQUE DES PAYS DE LA LOIRE

Région PAYS DE LA LOIRE

9.13 COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION SAUMUR VAL DE LOIRE

POLITIQUE FONCIÈRE
La Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire assure une mission stratégique de développement et d'entretien de ses 30 zones d'activités à destination des entreprises commerciales, artisanales, industrielles et tertiaires.

POLITIQUE IMMOBILIÈRE
La Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire accompagne les entreprises en développant toute une panoplie d'offres immobilières, à savoir : pépinières d'entreprises, ateliers relais et usines relais.

AIDE À LA CRÉATION D'EMPLOI
Possibilité d'émergence de projets créateurs d'emplois, la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire peut aider financièrement les projets structurants.

AUTRES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES
Soutien économique et stratégique aux secteurs du tourisme, de l'agriculture et des activités commerciales.

↘ CES MISSIONS SONT PORTÉES PAR L'AGGLOMÉRATION SAUMUR VAL DE LOIRE

9.14 AGENCE DE DÉVELOPPEMENT SAUMUR VAL DE LOIRE

L'Agence de Développement Saumur Val de Loire rassemble et fédère les acteurs locaux autour de la thématique économique. Structure de réflexion tournée vers l'opérationnel et l'appui aux entreprises, sa méthode de travail s'appuie sur les principes de base de la recherche, de la pertinence et de la performance.
Son action est articulée en fonction de l'analyse et du bilan des dernières années, de son nouveau champ d'intervention, des mutations et nouvelles tendances en matière d'animation et de promotion territoriale et enfin des actions et missions de ses partenaires et autres acteurs du territoire.

Véritable passerelle entre les entreprises et les collectivités, elle œuvre au dynamisme du territoire à travers différentes missions :
- Analyse et connaissance du tissu économique
- Animation collective des entreprises du territoire de la Communauté d'Agglomération (par thématique, par filière ou encore par zone d'activités)
- Promotion économique du territoire, communication et marketing territorial.

↘ CES MISSIONS SONT PORTÉES PAR L'AGENCE DE DÉVELOPPEMENT SAUMUR VAL DE LOIRE

Acteurs et dispositifs pour ACCOMPAGNER les chefs d'entreprises en difficultés

9.15 L'ÉTAT ET UNE VINGTAINE D'ACTEURS PUBLICS ET PRIVÉS SE MOBILISENT POUR LA PRÉVENTION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ EN PAYS DE LA LOIRE

Ils ont signé une charte dont l'objectif est de renforcer le réseau des acteurs qui sont au service des entreprises en difficulté pour les aider à trouver des solutions et à rebondir

Trois actions sont engagées :

- instaurer un réseau d'interlocuteurs privilégiés qui se tiennent à la disposition des chefs d'entreprise . Des interlocuteurs privilégiés sont déjà opérationnels dans tous les grands réseaux (fédérations professionnelles, chambres consulaires, administrations, etc.) ;
- améliorer la connaissance des dispositifs d'accompagnement ;
- mieux communiquer vers les chefs d'entreprises.

Les interlocuteurs privilégiés ont pour mission :

- d'accueillir et écouter les chefs d'entreprise en difficulté, en toute confidentialité ;
- d'apporter un premier niveau d'analyse sur les difficultés rencontrées ;
- d'orienter vers les dispositifs d'accompagnement les plus pertinents pour contribuer à la résolution de leurs difficultés.

LES EXPERTS-COMPTABLES S'ALLIENT AUX ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

L'Ordre des Experts-Comptables des Pays de Loire, a souhaité se mobiliser pour la prévention et l'accompagnement des entreprises en difficulté de la région en proposant un Guide des Soutiens qui recense tous les dispositifs existants sur le territoire et les interlocuteurs pertinents.

DIRECCTE, UNITÉ DÉPARTEMENTALE DE MAINE-ET-LOIRE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direccte
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi
Pays de la Loire

10

GLOSSAIRE

LEXIQUE > 96

SOURCES > 100

10 LEXIQUE

A

AIDE À DOMICILE
Elle s'adresse à toutes les personnes qui se trouvent dans l'incapacité d'accomplir certaines tâches de la vie courante.

AREFA Pays de la Loire
Association Régionale Emploi Formation en Agriculture des Pays de la Loire.
En avril 2013, l'AREFA Pays de la Loire a fait paraître une étude prospective sur les besoins en emplois et en compétences pour les salariés de la production agricole à horizon 2020.
En savoir plus : http://pays-de-la-loire.anefa.org/activit%C3%A9s-11

Auxiliaire de vie
L'auxiliaire de vie permet le maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées. Il veille à leur bienêtre et les aide dans les actes de la vie quotidienne.

B

BASE NOVA Base de données des services à la personne
BBC Bâtiment Basse Consommation
Le label BBC est un niveau de performance énergétique des bâtiments. Créé pour la Réglementation thermique 2005, il préconise une consommation d'énergie réduite pour le chauffage, le rafraîchissement, l'eau chaude sanitaire et l'éclairage.
Depuis le 1er janvier 2013, la réglementation thermique en vigueur, la Réglementation thermique 2012, impose aux bâtiments neufs cette performance BBC.
Le BBC est aujourd'hui le standard obligatoire, avec une consommation primaire de 50 kWhep/m²/an (Kilowatt-heur d'énergie primaire par mètre carré et par an : Unité de mesure de la consommation d'énergie primaire par unité de surface et par an.
BFM Bénéficiaires Fin de Mois catégories 1 à 8 et dispensées de recherche d'emploi.
Dans les fichiers administratifs de Pôle emploi, huit catégories de demandeurs d'emploi sont utilisées (catégories 1 à 8). Ces catégories ont été définies par arrêté (arrêté du 5 février 1992 complété par l'arrêté du 5 mai 1995). Jusqu'au mois de février 2009, les publications étaient fondées sur ces catégories :les demandeurs d'emploi inscrits en catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8 sont tous tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi mais se distinguent par le type de contrat qu'ils recherchent et par l'exercice ou non d'une activité réduite. La distinction suivant l'exercice ou non d'une activité réduite a été introduite en juillet 1995, avec la création des catégories 6, 7 et 8.
BTSA Brevet de Technicien Supérieur Agricole

C

CA Communauté d'Agglomération
CAPA Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole
CAPEB Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CCAS Centre Communal d'Action Sociale
CEDEFOP Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
CFPPA Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole
Le CFPPA Edgard Pisani est présent sur le territoire de la MdE à Montreuil Bellay
En savoir plus : http://www.eap49.educagri.fr/montreuil-bellay-edgard-pisani/cfppa
CLAP Connaissance Locale de l'Appareil Productif
Système d'information alimenté par différentes sources dont l'objectif est de fournir des statistiques localisées au lieu de travail jusqu'au niveau communal, sur l'emploi salarié et les rémunérations pour les différentes activités des secteurs marchand et non marchand.
CU Communauté Urbaine
CUMA Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

D

DE Demandeur d'Emploi
DE Catégorie A
Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi
DE Catégorie B
Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois)
DE Catégorie C
Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois)
DE Catégorie D
Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie…), sans emploi
DE Catégorie E
Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés)
DELD Demandeur d'emploi Longue durée (> à 1 an)
DEFM Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DIRECCTE Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DNB Diplôme national du brevet

E

Eco PTZ
Eco Prêt à Taux Zéro
La loi de finances pour 2009 (article 99) a instauré un prêt à taux zéro (éco-PTZ) pour les travaux d'amélioration de la performance énergétique des logements anciens utilisés comme résidence principale. Ce prêt s'adresse à tout propriétaire d'un logement antérieur à 1990,

occupant ou bailleur, sans condition de ressources. Il est plafonné à 30 000 €. L'article 81 de la loi de finances pour 2012 porte la durée maximale de remboursement à 15 ans, au lieu de 10 précédemment.
Dès le 1er juillet 2014, l'éco-PTZ devrait être conditionné au recours à des professionnels certifiés RGE, « Reconnu Garant de l'Environnement ».

EPCI

Etablissement Public à Caractère Intercommunal

Etablissement

L'établissement est le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie. L'établissement est une unité de production géographique individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Il produit des biens ou des services : il peut s'agir d'une usine, une boulangerie, un magasin de vêtement, un des hôtels d'une chaine hôtelière, la « boutique » d'un réparateur de matériel informatique… Une entreprise peut être constituée de plusieurs établissements.

ETP

Equivalent Temps Plein

L'équivalent temps plein (ETP) est la mesure d'une charge de travail ou plus souvent, d'une capacité de travail ou de production.
Charge de travail : une charge de « n » ETP pendant une période donnée correspond à un travail qui nécessiterait l'affectation de « n » personnes à plein temps pendant toute la période considérée, pour le réaliser.
Capacité de travail : une capacité de « n » ETP correspond à une équipe de « n » personnes affectées à temps plein à la réalisation d'une tâche.

F

FFB

Fédération Française du Bâtiment

En savoir plus sur la FFB 49 : http://www.d49.ffbatiment.fr/

G

GE

Groupement d'Employeurs

Regroupement d'entreprises qui décident de s'associer pour embaucher le personnel qu'elles ne peuvent pas embaucher seules à temps plein ou toute l'année. A partir des besoins à temps partiel ou des besoins de personnels saisonniers, le groupement d'employeurs additionne les temps de travail pour constituer un temps plein. Il met ensuite à disposition ce personnel de façon pérenne dans les entreprises partenaires.
Agrival, Forval, Reso49, Safran sont des GE intervenant sur le territoire de la MdE

GEIQ

Groupement d'Employeurs par l'Insertion et la Qualification

Variante du GE. En complément du partage et de la mutualisation de l'emploi propres à tout GE, les GEIQ ont pour mission l'organisation de parcours d'insertion et de formation professionnelle au moyen de contrats en alternance et au profit de personnes en difficulté d'accès à l'emploi.
Le Geiq AGRI QUALIF 49, le Geiq BTP 49 sont des structures intervenant sur le territoire de la MdE.

Grenelles de l'Environnement

Fin 2007, l'Etat a organisé une réunion de concertation avec les représentants de la société civile : ONG, employeurs, salariés. Un certain nombre de propositions y ont été prises au sujet de l'écologie et du développement durable.
Deux lois entérinent ces mesures :

- La loi Grenelle I adoptée en 2009 programme les 268 engagements pris en 2007
- La loi Grenelle II de 2010 détaille les modalités d'application de Grenelle I.

Concernant le secteur du bâtiment et de l'immobilier, le Plan Bâtiment Grenelle a été lancé pour atteindre les objectifs fixés par le Grenelle de l'Environnement. Il est par exemple prévu de réduire en France, d'ici 2020, la consommation d'énergie de 38 % et les émissions de gaz à effet de serre de 50 %.
L'une des applications est l'obligation en 2012 d'utiliser la norme BBC pour toute nouvelle construction.

En savoir plus : http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Qu-est-ce-que-le-Grenelle-de-l-.html

M

MSA

Mutualité Sociale Agricole

N

Niveau de formation

Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.
Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).
Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.
Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).
Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, dea, dess, doctorat, diplôme de grande école).

Niveau de vie

Revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même

ménage. Le nombre d'unités de consommation est calculé selon le principe suivant : le premier adulte compte pour 1, les autres personnes de plus de14 ans pour 0,5 et les enfants de moins de 14 ans pour 0,3.

Niveau de vie médian

Niveau de vie au-dessus duquel se situe une moitié de la population, l'autre se situant au-dessous.

O

Offre d'Emploi Durable

Offre d'emploi pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois.

ORES

Observatoire Economique et Social de la région des Pays de la Loire

P

Performance énergétique

La performance énergétique d'un bâtiment correspond à la quantité d'énergie consommée ou estimée dans le cadre d'une utilisation normale du bâtiment. Elle inclut notamment l'énergie utilisée pour le chauffage, l'eau chaude sanitaire, le refroidissement (éventuellement), la ventilation et l'éclairage. Plus la quantité d'énergie nécessaire est faible, meilleure est la performance énergétique de l'habitat.

PEQE

Performance Energétique Qualité Environnementale

La qualité environnementale est un concept transversal qui regroupe pour des choix de société concrets (urbanisme, logement, moyens de transport, énergie, industrie...) des normes, des objectifs de respect de l'environnement, de développement durable ainsi que des critères plus subjectifs comme la qualité de vie.

Par extension dans le domaine du bâtiment, on utilise le terme de qualité environnementale pour désigner un ensemble de normes de conception d'un bâtiment dans un esprit de développement durable.

La PEQE est l'association des deux idées : bâtiment conçus dans un esprit de développement durable avec une attention particulière à la performance énergétique.

Plan de Rénovation Energétique de l'Habitat (PREH)

Le président de la République a annoncé le 21 mars 2013 le lancement d'un vaste plan d'investissement pour le logement avec un double objectif : répondre aux besoins des français en matière de logements et développer les emplois dans le secteur du bâtiment et de l'immobilier. Il comprend 20 mesures visant à la levée des freins à l'aboutissement des projets de logements, à la relance de la construction de nouveaux projets, à la maîtrise des coûts de construction et à l'accélération la rénovation énergétique de l'habitat.

Pour atteindre ces objectifs un PREH est mis en place. Il comprend 3 volets d'actions complémentaires :

- enclencher la décision de rénovation, par l'accompagnement des particuliers ;
- financer la rénovation, en apportant des aides ;
- mobiliser les professionnels, pour garantir la qualité des rénovations.

Population active

La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs.

La mesure de la population active diffère selon l'observation statistique qui en est faite. On peut actuellement distinguer trois approches principales : au sens du **BIT**, au sens du **recensement de la population**, au sens de la **Comptabilité nationale**.

La population active dite « **au sens du BIT** » regroupe la population active occupée et les chômeurs (ces deux concepts étant entendus selon les définitions BIT).

Remarque : définition internationale, adoptée en 1982 par une résolution du Bureau international du travail (BIT).

La population active est définie **aux fins de la Comptabilité nationale** comme comprenant toutes les personnes des deux sexes au-dessus d'un âge déterminé qui fournissent, durant une période de référence spécifiée, la main-d'œuvre nécessaire aux activités de production (telles que retenues dans la définition de la production du système de comptabilité nationale, SCN). Elle comprend toutes les personnes qui remplissent les conditions pour être considérées comme personnes pourvues d'un emploi (salariés ou non salariés) ou comme chômeurs.

Remarque : en comptabilité nationale, la population active résidente comprend les diplomates et militaires français à l'étranger mais exclut les diplomates et militaires étrangers qui ont leur résidence habituelle en France.

La population active **au sens du recensement de la population** comprend les personnes qui déclarent :

- exercer une profession (salariée ou non) même à temps partiel ;
- aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ;
- être apprenti, stagiaire rémunéré ;
- être chômeur à la recherche d'un emploi ou exerçant une activité réduite ;
- être étudiant ou retraité mais occupant un emploi ;
- être militaire du contingent (tant que cette situation existait).

Cette population correspond donc à la population active occupée à laquelle s'ajoutent les chômeurs en recherche d'emploi et les militaires du contingent tant que cette situation existait.

Remarque : ne sont pas retenues les personnes qui, bien que s'étant déclarées chômeurs, précisent qu'elles ne recherchent pas d'emploi. C'est ce qui distingue cette définition de la population active au sens du recensement de la population d'une définition utilisée antérieurement de population active spontanée (ou auto-déclarée).

Q

Qualit'EnR
Fondée début 2006, Qualit'EnR est l'association pour la qualité d'installation des systèmes à énergies renouvelables. Qualit'EnR intervient pour la promotion de la qualité des prestations des installateurs et gère les dispositifs de qualité « Qualisol »,« Qualibois », « QualiPv » et « QualiPAC ».

R

RGE
Reconnu Garant de l'Environnement
La mention RGE est une mention attestant que les entreprises respectent des critères objectifs et transparents (formation, assurance, références, audit...) dans les travaux d'efficacité énergétique ou l'installation d'équipements utilisant les énergies renouvelables (dans le neuf ou la rénovation).
Toutes les entreprises réalisant des travaux concourant à ce type de travaux et voulant faire bénéficier leurs clients des aides de la fiscalité verte (crédit d'impôt et éco-PTZ) devront détenir un signe de qualité « Reconnu Garant de l'Environnement » à compter du 1er juillet 2014.
Réglementation accessibilité
Réglementation concernant l'accessibilité des personnes handicapées dans les établissements recevant du public

R

RT 2012
Règlementation Thermique 2012
Nouvelle réglementation thermique française, née du Grenelle de l'Environnement, qui fait suite à la réglementation précédemment en vigueur, la RT 2005. Elle vise à encadrer les émissions des gaz à effet de serre dans le secteur du bâtiment, très énergivore. Elle doit notamment permettre de diviser par trois la consommation énergétique des bâtiments neufs dont les permis de construire ont été déposés à compter de la fin 2012. Cela concerne aussi bien les édifices tertiaires que résidentiels.
L'objectif affiché par la nouvelle réglementation est de voir naître des constructions présentant une consommation d'énergie primaire inférieure à 50 kWh m^2/an contre 150 kWh/m^2/an avec la RT 2005.
Revenu
Le revenu disponible d'un ménage comprend les revenus d'activité, les revenus du patrimoine, les transferts en provenance d'autres ménages et les prestations sociales (y compris les pensions de retraite et les indemnités de chômage), nets des impôts directs.
Revenu médian
Revenu tel que la moitié de la population considérée détient moins et l'autre moitié détient plus. Il se différencie du revenu moyen qui est la moyenne de l'ensemble des revenus de la population considérée.
RP Recensement de la Population
RSA Revenu de Solidarité Active
Le Revenu de Solidarité Active (RSA) assure aux personnes sans ressources un niveau minimum de revenu variable selon la composition du foyer. Le RSA est ouvert, sous certaines conditions, aux personnes d'au moins 25 ans et aux jeunes actifs de 18 à 24 ans s'ils sont parents isolés ou justifient d'une certaine durée d'activité professionnelle.

S

SAP
Services à la Personne
Seuil de pauvreté (monétaire)
Un individu (ou un ménage) est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté est déterminé par rapport à la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population.
On utilise en général un seuil à 60 % de la médiane des niveaux de vie. La France privilégie également ce seuil, mais publie des taux de pauvreté selon d'autres seuils (40 %, 50 % ou 70 %).
Sénior actif
Personne en activité (cf. définition population active) âgée de 50 à 64 ans.
SGAR
Secrétaire Général aux Affaires Régionales

T

Taux d'activité
C'est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population totale correspondante.
On utilise usuellement le rapport entre le nombre d'actifs de 15 à 64 ans (actifs ayant un emploi et chômeurs) et l'effectif de la population de la tranche d'âge correspondante.
Le taux d'activité peut être défini d'au moins deux manières : selon la déclaration spontanée des individus comme lors des « recensements » réalisés jusqu'en 1999 ; selon les critères du Bureau international du travail (BIT) qui classe comme actifs toutes les personnes ayant eu une activité rémunérée au cours d'une période donnée et les individus sans emploi, disponibles pour travailler et activement à la recherche d'un emploi.
Le recensement de 1999 et ceux qui l'ont précédé s'appuyaient sur la première définition. Désormais, les enquêtes annuelles de recensement définissent le taux d'activité selon les critères du BIT. C'est pourquoi, depuis 2006, le calcul d'évolution s de taux d'activité avec les années antérieures est rendu impossible par ce changement conceptuel.

10 SOURCES

Les principales sources utilisées dans le cadre du présent diagnostic territorial (détaillées ci-après par domaine d'analyse) sont les suivantes :

PÉRIMÈTRE

Communes et EPCI 2017 : Observatoire Régional Economique et Social des Pays de la Loire (ORES 2017)

POPULATION

- **Données démographiques :** recensement de la population (RP 2014), source INSEE.
- **Données sur les revenus et la précarité :**
- Source INSEE-DGFIP-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal en géographie au 01/01/2014
- Données sur le RSA (Revenu de Solidarité Active) : source CD 49 (données 2017) - DGADSS/Direction de l'Insertion - Mise à jour le 13/02/2017
- Seuil de pauvreté : Observatoire des inégalités
- Études sur la pauvreté et la précarité, source CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie)
- Etude sur les ménages modestes et territoires fragiles dans les Pays de la Loire (INSEE Pays de Loire, juin 2012)
- Précarité des jeunes : étude sur le tissu économique des zones d'emploi des Pays de la Loire menée par la DIRECCTE et l'INSEE des Pays de la Loire en collaboration avec les services d'études régionaux du SGAR (Secrétariat Général pour les Affaires Régionales des Pays de la Loire) et de Pôle emploi de la Région des Pays de la Loire.

ÉTABLISSEMENTS ET EMPLOIS

- **Données sur la structure des établissements actifs au 31 décembre 2014 selon l'activité ou selon la tranche d'effectifs salariés :** source INSEE CLAP (Connaissance locale de l'appareil productif)
- **Données sur les créations d'entreprises individuelles par secteur d'activité en 2015 :** source INSEE, SIRENE (système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements)

ZOOM EMPLOI PRIVÉ

- **Informations sur l'évolution des effectifs par secteur d'activité et par métier** à partir de la source Acoss (agence centrale des organismes de sécurité sociale) Urssaf (unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales). Un recul de 9 années est livré. Ce qui permet de mesurer l'évolution des effectifs salariés entre 2008 et 2016.

ZOOM EMPLOI AGRICOLE

Trois catégories de sources ont été utilisées. Les données proviennent essentiellement de la MSA de Maine-et-Loire, de l'ADEFA de Maine-et-Loire (Association Départementale Emploi-Formation en Agriculture) et de la Chambre d'Agriculture de Maine-et-Loire. Emploi salarié au 31/12/2015 (Source MSA 49)

SOURCE MARCHÉ DU TRAVAIL

Deux sources principales ont été utilisées concernant les chiffres de l'emploi et du chômage :

- **Source INSEE pour les données sur le taux de chômage localisés** (par régions, départements, et zones d'emploi)
- **Source Pôle emploi pour les données relatives à la demande et l'offre d'emploi :** source Pôle emploi (Observatoire Régional de l'Emploi de la Région des Pays de la Loire). Le champ des demandeurs d'emploi est celui des inscrits en catégories A et B,C soit les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, n'ayant pas exercé d'activité réduite ou ayant exercé une activité réduite courte (au plus 78 heures au cours du mois).

ZOOM INSERTION

Quatre sources principales ont été utilisées :

- Source AVE (Alliance Villes Emploi), réseau national en charge des politiques territoriales de l'insertion et de l'emploi.
- Intervention de Patrick Loquet, maître de conférences en droit et expert national sur les clauses sociales dans la commande publique lors du séminaire organisé en novembre 2016 à Saumur sur : « La réforme des règles de la commande publique et les trois modalités de l'achat public socialement responsable : les clauses sociales d'insertion, les marchés réservés et la valorisation des entreprises locales ».
- Source Guichet Territorial des Clauses d'Insertion dans les marchés publics de Saumur val de Loire.
- Source Portail du développement de l'économie sociale et solidaire
  PRESTATIONS INTELLECTUELLES ET CLAUSES SOCIALES D'INSERTION : opportunités de développement des achats socialement responsables - LES REPÈRES DE L'AVISE - ACHATS SOCIALEMENT RESPONSABLES N°1

Plusieurs catégories de sources ont été mobilisées pour réunir les informations sur les enjeux liés au renouvellement des actifs et l'employabilité :

- **Vieillissement des actifs dans les Pays de la Loire : le « papy-boom » et ses enjeux** (juillet 2013). Il s'agit d'une publication issue d'un partenariat entre le Carif-Oref et l'INSEE Pays de la Loire qui vise à éclairer le débat public sur les enjeux territoriaux du vieillissement des actifs en emploi D'autres catégories de sources ont été mobilisées pour réunir les informations sur le vieillissement des actifs. Les données sur le secteur artisanal sont issues de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Maine-et-

Loire).

- **Bâtiment et le développement durable**
  Les données proviennent essentiellement du réseau national des CERC (Cellules Economiques Régionales de la Construction). Le diagnostic s'est aussi notamment appuyé sur les données de la Cellule Economique Régionale du BTP des Pays de la Loire, de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), de l'INSEE, de L'ACOSS-URSSAF et de La Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Maine-et-Loire

- **Diverses autres études de l'INSEE de la région des Pays de la Loire utilisées :**

  > D'ici 2020, 7 000 à 11 000 emplois à créer pour accompagner la dépendance dans les Pays de la Loire
  (INSEE Pays de la Loire, janvier 2014)
  > 100 000 jeunes supplémentaires d'ici 2040 : un défi à relever pour les Pays de la Loire
  (INSEE Pays de la Loire, février 2014)
  > Une mosaïque de zones d'emploi plutôt attractives dans les Pays de la Loire
  (INSEE Pays de la Loire, avril 2014)
  > L'insertion professionnelle des jeunes de plus en plus difficile pour les non diplômés
  (INSEE Pays de la Loire, octobre 2014)
  > Le décrochage dans les Pays de la Loire : facteurs de risque et territoires vulnérables
  (INSEE Pays de la Loire, novembre 2014)
  > L'enjeu de la formation des jeunes face aux besoins du marché du travail
  (INSEE Pays de la Loire, juin 2015)
  > L'économie tertiaire et l'emploi qualifié permettent aux territoires de rebondir après la crise
  (INSEE Pays de la Loire, décembre 2014)
  > 392 000 personnes pauvres dans les Pays de la Loire : profils et disparités territoriales
  (INSEE Pays de la Loire, décembre 2016)
  > Une attractivité économique soutenue à l'ouest de la région, plus fragile à l'est
  (INSEE Pays de la Loire, novembre 2016)
  > Dans les Pays de la Loire, un actif sur dix traverse la Loire pour se rendre au travail
  (INSEE Pays de la Loire, mars 2016)

Pour plus d'information. Votre contact :
Ahcène BELKHAMSA,
Maison de l'Emploi Saumur Loire Vallées d'Anjou,
Agence de Développement Saumur Val de Loire
02 53 93 50 13 - 06 45 73 08 73
a-belkhamsa@mdeslva.org

maison de l'emploi
Saumur Loire vallées d'anjou

SAUMUR VAL DE LOIRE
AGENCE DE DÉVELOPPEMENT

ignis communication • www.ignis.fr – Crédits photos : Fotolia.com