

# Synthèse du Diagnostic et Plan d'Actions 2010 de la zone d'emploi de Sambre-Avesnois

## I. De l'observation...

### 1. Démographie, territorialité, revenu

	Population au 1er janvier 2006	Variation de la population de 1999 à 2006	Évolution annuelle moyenne entre 1999 et 2006 en %	Due au solde naturel en %	Due au solde migratoire en %	Part dans la population régionale
Sambre-Avesnois	234 656	-3 901	-0,24 %	+0,37 %	-0,60 %	5,8 %
Département du Nord	2 565 257	+10 808	+0,06 %	+0,56 %	-0,50 %	63,8 %
Nord-Pas-de-Calais	4 018 644	22 773	+0,08 %	+0,50 %	-0,42 %	100,0 %

Source : Insee

	Nombre de structures intercommunales (1)	% de la population couverte par la politique de la ville (2)	Revenu fiscal moyen 2008 des foyers en € (3)	Part des foyers fiscaux imposés (3)
Sambre-Avesnois	12	10 %	17 392	42,9%
Département du Nord			20 150	49,3%
Écart à la région		-1,4 pt	+618	-4,9

Sources : (1)Ministère de l'intérieur, (2)Ministère du logement de de la ville, (3) DGI

### 2. Travail, emploi et activité économique

#### 2.1 Les navettes domicile/travail

	Taux de sortie/d'entrée	Intensification depuis 1999	Principales zones de destination ou de provenance
Part des navettes sortantes parmi les résidents occupés	22,4 %	forte	10% vers Valenciennois, 5% autres régions
Part des navettes entrantes parmi les emplois situés dans la zone	11,6 %	forte	4% du Valenciennois, 3% d'autres régions

Source : Insee

#### 2.2 Le recrutement des jeunes

	part des jeunes de moins de 25 ans dans les recrutements	Champ couvert par les DMMO/UNEDIC	Taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans
Sambre-Avesnois	39,8%	50,8%	25,9%
Département du Nord	38,9%	48,0%	27,6%
Nord-Pas-de-Calais	39,7%	48,7%	27,9%

Source : DMMO Traitement : Direccte Nord-Pas-de-Calais/Mission Synthèse

#### 2.3 L'emploi total au lieu de travail (estimation INSEE)

	1999	2006	Évolution	Structure 2006	Part dans l'emploi régional
Salariés	62 753	63 504	+1,2 %	91,0 %	
Non salariés	6 277	6 311	+0,5 %	9,0 %	
Total	69 030	69 815	+1,1 %	100,0 %	4,8 %
Nord-Pas-de-Calais	1 379 162	1 450 822	+5,2 %		100,0 %

Source : Insee

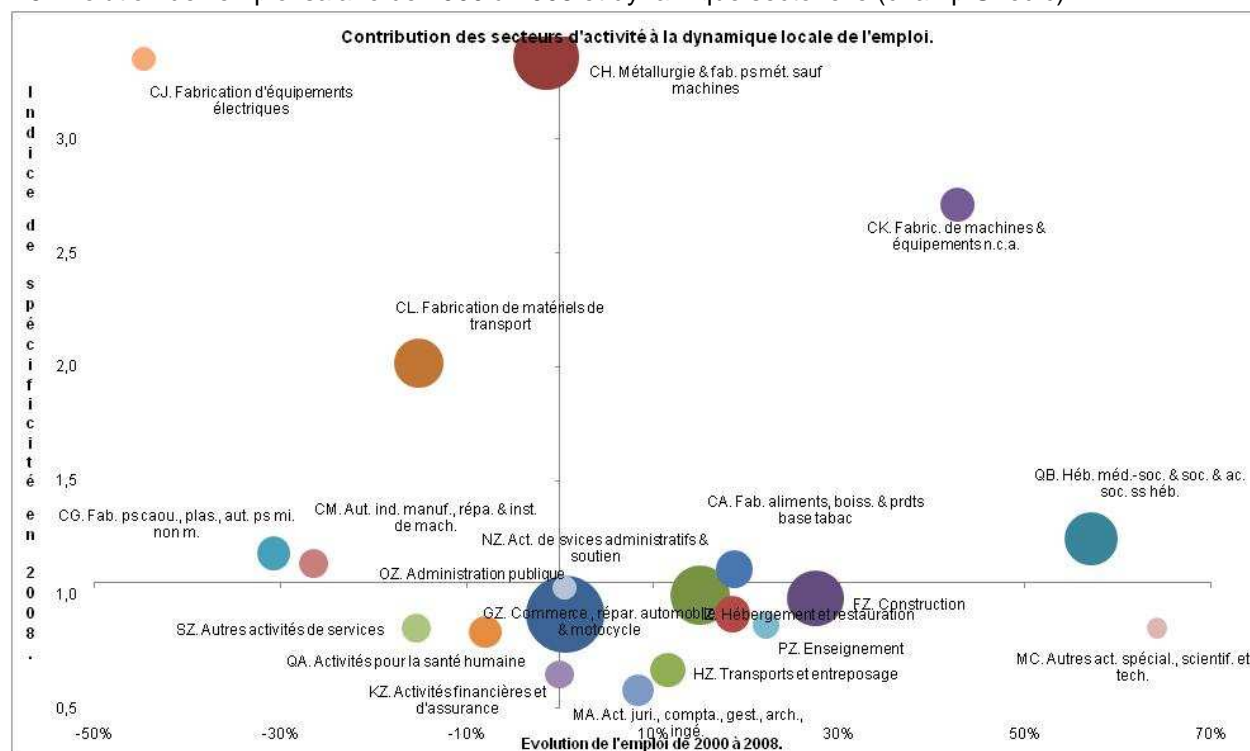


## 2.4 Taux d'activité et taux d'emploi de la population

	Population de 15 à 64 ans (1)	Population active de 15 à 64 ans (2)	Taux d'activité (2)/(1)	Population active occupée de 15 à 64 ans (3)	Taux d'emploi (3)/(1)
Sambre-Avesnois	151 157	96 864	64,1%	79 814	52,8%
Département du Nord	1 687 914	1 134 335	67,2%	966 633	57,3%
Nord-Pas-de-Calais	2 626 306	1 758 399	67,0%	1 498 117	57,0%

Source : Insee

## 2.5 Evolution de l'emploi salarié de 2000 à 2008 et dynamique sectorielle (champ Unédic)



Grille de lecture : ce graphique positionne les activités selon leur spécificité et leur apport dans le développement de l'emploi local. Le cadran supérieur droit signale les secteurs d'activité qui contribuent fortement au dynamisme du territoire. La taille du point indique l'importance du secteur.

## 3. Demande d'emploi et marché du travail

### 3.1 Taux de chômage localisés (CVS, taux révisés du 4<sup>ème</sup> trimestre 1999 au 4<sup>ème</sup> trimestre 2009 par l'INSEE)

	1999		2008				2009			
	31-déc	31-mars	30-juin	30-sept	31-déc	31-mars	30-juin	30-sept	31-déc	
Sambre-Avesnois	17,2	11,8	12,3	13,0	14,1	15,5	16,4	16,1	16,8	
Département du Nord	13,5	10,2	10,4	10,5	11,2	12,2	12,7	12,6	13,3	
Nord-Pas-de-Calais	13,5	10,3	10,5	10,6	11,3	12,1	12,7	12,6	13,2	

Source : Insee

### 3.2

Nombre et répartition

	Total	Femme	- de 26 ans	50 ans et +	de plus d'un an	de plus de deux ans	Part régionale
Sambre-Avesnois	19 387	46,0 %	23,7 %	14,5 %	40,0 %	17,2 %	6,5 %
Département du Nord	195 401	46,1 %	21,0 %	14,3 %	37,5 %	16,4 %	65,4 %
Nord-Pas-de-Calais	298 795	46,5 %	22,1 %	14,5 %	38,1 %	17,0 %	100,0 %

Évolution en 1 an

Sambre-Avesnois	+15,5 %	+18,9 %	+11,8 %	+17,1 %	+20,6 %	+34,4 %
Département du Nord	+15,1 %	+18,7 %	+11,1 %	+13,6 %	+20,2 %	+25,9 %
Nord-Pas-de-Calais	+14,5 %	+18,3 %	+10,3 %	+12,9 %	+20,0 %	+23,7 %

Source : STMT - Pôle emploi, Dares Traitement : Direccte Nord-Pas-de-Calais/Mission Synthèse

### 3.3 les offres d'emploi et les indicateurs de fluidité du marché du travail

	Offres enregistrées entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2009	Évolution sur un an	Part des contrats de droit commun	Part des contrats de 7 mois et plus	Indicateur de tension	Taux d'écoulement	Taux d'annulation des offres d'emploi	Part dans les offres régionales
Sambre-Avesnois	6 859	-33,1 %	57,6 %	35,0 %	0,42	52,3 %	11,0 %	4,3 %
Département du Nord	107 670	-14,3 %	75,9 %	42,9 %	0,68	55,7 %	10,5 %	67,3 %
Nord-Pas-de-Calais	159 960	-14,7 %	73,2 %	41,1 %	0,66	55,3 %	10,4 %	100,0 %

Source : STMT - Pôle emploi, Dares Traitement : Direccte Nord-Pas-de-Calais/Mission Synthèse

## II. ... au diagnostic...

### Au-delà des chiffres

<b>Forces</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Vocation industrielle à travers un tissu de grandes entreprises mondialement reconnues et un réseau de petites et moyennes entreprises (mais risque de délocalisation)</li><li>-Région agricole reconnue avec un rajeunissement des agriculteurs.</li><li>-Développement du secteur de l'action sociale, grandes surfaces, construction.</li><li>-Proximité de la Belgique et du bassin d'emploi de Valenciennes</li><li>-Offre de formation diversifiée et de qualité.</li></ul>	<b>Faiblesses</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Déclin démographique sensible et durable.</li><li>-Enclavement du Sud de la zone d'emploi.</li><li>-Population active vieillissante.</li><li>-PIB par habitant parmi les plus faibles de France.</li><li>-Faiblesse de la recherche publique et privée.</li><li>-Première zone d'emploi française pour le taux de chômage (16,8 % au 4<sup>ème</sup> trimestre 2009)</li><li>-Faible taux d'activité des plus de 55 ans.</li><li>-Sur représentativité des jeunes dans la demande d'emploi. . Chômage de longue durée qui persiste.</li><li>-Précarité de l'emploi (en particulier, missions intérim)</li></ul>
<b>Opportunités</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Accueil de nouveaux investissements moteurs. FNRT</li><li>-Espace frontalier pertinent pour les PME. Existence de pôles industriels forts : mécanique, métallurgie, transformation des métaux, automobile. Pôle régional de compétence Bois. Pôle d'excellence rural dans le domaine agro alimentaire.</li><li>-Réservoir de main d'œuvre avec des personnes qualifiées.</li><li>-Gestion anticipative des enjeux en matière d'emploi et de formation (maisons de l'emploi, groupe d'animation local)</li><li>-Fort tissu de PME PMI et mise en place du Centre de ressources en prospective et développement des compétences et de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (observation, accompagnement et anticipation des besoins des entreprises)</li><li>-Travail autour de l'orientation vers les métiers porteurs et formation des acteurs.</li><li>-Accompagnement renforcé pour les entreprises le la ZFU.</li><li>-Action concertée en faveur du B.T.P (ANRU, clauses d'insertion, qualifications, suivi des publics)</li><li><b>-Pacte territorial 2010-2015 Maubeuge – Val de Sambre :</b> Politique d'investissement public et privé (2 milliards d'euros) autour de quatre axes majeurs<ul style="list-style-type: none"><li>*Une meilleure accessibilité du territoire</li><li>*Une formation adaptée pour la population</li><li>*Un accueil dynamique pour des entreprises diversifiées</li><li>*Une mise en cohérence des atouts et des actions.</li></ul></li></ul>	<b>Menaces</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Fermetures d'usines, incertitude sur l'avenir de certains sites. Tissu économique fragile avec des risques de délocalisation de grandes entreprises (capitaux étrangers, centres décisionnels à l'extérieur, fonctions comme les achats, la logistique, gérées par le siège social)</li><li>-A fin décembre 2009, sur les 12 derniers mois, les offres d'emploi recueillies par Pôle emploi (6859) ont chuté de 33,1 %</li><li>-Départ des jeunes et des salariés les plus qualifiés.</li><li>-Recrutement de personnes qualifiées extérieures au territoire problématique.</li><li>-Présence de population fragilisées intergénérationnelles.</li><li>-Déséquilibre marqué entre les zones urbaines et rurales.</li><li>-Manque de sites d'implantation en zones d'activités ou de bâtiments industriels ou tertiaires disponibles, adaptés et en bon état.</li><li>-L'ingénierie sociale est sous investie dans ses versants : développement de projets et recherche de financement.</li></ul>

## III. ... à l'action

### Préambule : Les axes prioritaires d'intervention de l'état en région Nord-Pas-de-Calais :

- Développer l'accès et le retour à l'emploi des jeunes.
- Améliorer l'accompagnement et la sortie vers l'emploi des publics en difficulté dans le cadre des contrats aidés du secteur non marchand.
- Favoriser l'égalité des chances femmes / hommes.
- Développer l'alternance en entreprise (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation)

#### 1. La gouvernance : organisation partenariale territoriale

Le diagnostic et le plan d'action 2010 sont le fruit d'un travail partenarial réunissant les différents acteurs de l'insertion sociale et professionnelle.

Le groupe d'animation local est une instance de coordination et de concertation à l'échelon de l'arrondissement pour la question de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Il est composé par les différents partenaires suivants : Direction de la Maison de l'emploi du Nord Avesnois, Direction de la Maison de l'initiative de l'Emploi et de la Formation Sud Avesnois, Pôle Emploi, MEDEF Sambre Avesnois, Chambre de Commerce et d'Industrie, Pôle de lutte contre les exclusions du Conseil Général, Chargée de mission « emploi formation » du G.I.P D.S.U Sambre-Avesnois, Représentant de la DDCS, Directrice de la Mission Locale Rurale de l'Avesnois, Directeur de la Mission Locale Sambre Avesnois, Chargé de mission de FACE Thiérache,

Directeur de l'A.F.P.A., Coordonnateur de « Pôle Position », Directeur du P.L.I.E Val de Sambre, Directrice du P.L.I.E du pays d'Avesnes, Directeur du P.L.I.E Fourmies Trélon, Responsable du Cap Emploi, Directeur de Ser'ins, Directrice de l'APID2A, Directrice du C.I.B.C, Directeur de l'action territoriale du Conseil Général, Chargé de mission du Conseil Régional, Chargé d'animation territoriale de la DIRECCTE.

## 2. Enjeux spécifiques au territoire

*Coordonner les actions pour assurer un meilleur accès à l'emploi des jeunes. Promouvoir une orientation de qualité. Accompagner le retour et le maintien à l'emploi des personnes qui en sont éloignées en intégrant l'égalité professionnelle femmes hommes.*

- **Action à mener sur les domaines professionnels** : Services administratifs, Logistique manutention, Bâtiment et Travaux publics, Travail des métaux, mécanique générale, Nettoyage, commerce, Hôtellerie restauration, services sociaux et de proximité.

- **Action à mener pour les publics jeunes** : Le développement de l'alternance, des actions d'orientations, l'insertion des jeunes les plus en difficulté.

- **Retour à l'emploi des personnes les plus éloignées et maintien dans l'emploi** : Insertion professionnelle des travailleurs handicapés, Antenne emploi formation ZFU, Volet social des projets de rénovation urbaine, lutte contre les discriminations, prévention et lutte contre l'illettrisme.

*Accompagner les mutations économiques. Valoriser les atouts des actifs. Préparer les transitions professionnelles.*

- **Le Centre de Ressources en Prospectives et Développement des Compétences** : Aider les entreprises à ne pas se limiter à une approche consistant à utiliser le marché du travail à très court terme comme vivier de main-d'œuvre immédiatement opérationnelle. Identifier les emplois à risque et garantir la montée en qualification des salariés et des chercheurs d'emploi. Veiller à la sécurisation des parcours professionnels. Appuyer les PME-PMI dans leurs problématiques Ressources Humaines de façon réactive. Mutualiser et apporter de la lisibilité aux dispositifs et interventions des acteurs RH du territoire. Garantir le maintien d'une main d'œuvre qualifiée sur le territoire. Développer, pour les entreprises en difficulté, une offre de service en complémentarité des dispositifs de droit commun.

- **Pôle position** : Plate forme de reclassement reconversion des salariés en intérim et en CDD.

- **Action sectorielle BTP** : Inscription du territoire dans le projet national d'animation et de planification d'actions emploi formation suite au grenelle de l'environnement dans les métiers de la construction + maintien de l'accompagnement des maîtres d'ouvrage et des entreprises dans le développement des clauses d'insertion dans les marchés publics.

- **Emplois transfrontaliers** : Diagnostic commun du marché du travail avec le Hainaut.

- **Accompagnement des entreprises en difficulté** : Améliorer l'orientation des entreprises vers l'APLD, le FNE Formation ou leur OPCA. Renforcer leur suivi dans le cadre du Centre de Ressources.

## 3. Actions particulières et objectifs de résultats

Thème de l'action	Objectif	Public visé	Partenaires impliqués	Résultats attendus
Centre de ressources en prospectives et développement des compétences	Axe prospectif : Identifier les besoins en compétences des entreprises. Axe proactif : Partenaires experts qui accompagnent les entreprises	PME PMI	La CCI, les deux maisons de l'emploi, le conseil Régional et la Direccte, avec l'ensemble des acteurs emploi formation du territoire	Visites de 865 entreprises. Questionnaire unique et informatisé utilisé par les capteurs. Mise en place d'un réseau partenarial d'experts. Plans d'actions
Action sur le domaine Professionnel Travail des métaux, mécanique générale	Analyser les taux d'annulation des offres élevées sur certains métiers. Qualifier ou requalifier les demandeurs d'emploi de cette catégorie. Encourager l'alternance auprès des employeurs	Demandeurs d'emploi en particulier les jeunes	Pôle emploi, missions locales, PLIE, Conseil Régional, CCI, UIMM. Centres de formation.	Maintenir et constituer un vivier de compétences dans ce domaine professionnel porteur dès lors ou le territoire sortira de la crise
Commission locale pour le développement de l'alternance	Créer une synergie autour de la problématique de l'alternance	Jeunes et Entreprises	CCI, Chambre des métiers, UIMM, Maisons de l'emploi, Missions locales, CIO, CFA, Cap emploi, Pôle emploi dont la plateforme de vocation, OPCA	Montée en charge des offres et CV (et meilleure adéquation) dans la bourse de l'alternance

Indicateur de tension : rapport entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi. Une valeur supérieure à 1 indique une tension

Taux d'écoulement : mesure l'espérance de sortir du chômage. Plus la valeur est élevée, plus l'espérance est grande

Taux d'annulation des offres d'emploi : mesure la difficulté à pourvoir l'offre d'emploi. Plus la valeur est élevée, plus la difficulté est grande

Indice de spécificité : une valeur supérieure à 1 indique que le secteur d'activité occupe proportionnellement plus de salariés qu'en région

Rédacteurs : Patrick Michalik - Directrice-Mission Synthèse, Eric Beerens - UT Nord-Valenciennes – Chargé d'Animation Territoriale