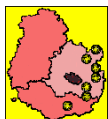




COPIEVAL
Comité de Pilotage Économique du Val de Saône

**APPROFONDISSEMENT DU DIAGNOSTIC
TERRITORIAL EMPLOI
ET PROPOSITION D' ACTIONS**

Présentation du rapport intermédiaire – 4 janvier 2006
Régis Duvert – Louis Terrier



Conseil Général

1. Objectifs de la mission

2. Structure de l'échantillon

3. Référentiels employabilité et compétences

4. L'emploi durable en Val de Saône

1. Objectifs de la mission

1. Objectifs de la mission

(en rouge : ceux qui font l'objet du rapport intermédiaire)

- **Élaborer un référentiel de l'employabilité et des compétences** attendues par les entreprises du Val de Saône sur les emplois à enjeux
- **Établir une cartographie de l'emploi durable**
- **Connaître les pratiques de recherche des demandeurs d'emploi**
- **Étudier les pratiques de l'intermédiation**
pour une adéquation de l'offre et de la demande d'emploi sur le territoire

2. Structure de l'échantillon

Structure de l'échantillon

	Fontaine-Française	Mirebeau	Pontailier	Auxonne	Genlis	St Jean-de-Losne	Seurre
Industrie	SMFF Magyar		STPI	CEFINOX TONIC	Esprit Bois 21 PR Industrie		PROTEOR SMS Magyar
IAA				STL Tri-Légumes	Sucrerie de Bourgogne		
BTP	Tomassino		PMI-Préfaest Jouvenel		ADL Découpe Pédron	DL Equipement	Thomassin
Fluvial			Les Canalous			Crow Blue Line	
Santé		Maison de Retraite		Hôpital			
Distrib.					Intermarché Patouillet		
Environn.			SITA FD	VDS Paysage			
Logistique et Services		ADMR				COFIB 21	CFA But
Hôtellerie						GIE Val de Saône	

Profil type de l'entreprise

- l'entreprise est le plus souvent de taille moyenne (de 30 à 50 personnes)
- son dirigeant est un homme d'environ 45 ans
- son capital est principalement familial
- sa clientèle est principalement professionnelle
- elle a effectué un investissement en 2005
- elle a un projet à court terme générateur d'emploi, à hauteur de 2/3 emplois nouveaux par projet en moyenne
- l'âge moyen du personnel est d'environ 40 ans
- c'est le chef d'entreprise lui-même qui décide le plus souvent du recrutement

Répartition des effectifs

Effectifs	Nombre d'établissements	%	Total effectifs	% effectif échantillon
0 - 10	6	21%	40	3%
11 - 20	8	28%	119	8%
21 - 50	6	21%	241	16%
51 - 100	4	14%	283	18%
101 - 200	4	14%	565	36%
> 200	1	3%	300	19%
Total	29	100%	1548	100%

3. Référentiels employabilité et compétences

Référentiel employabilité

Critères	Nb de citations	%
Motivation	15	50
Compréhension / application des consignes	15	50
Capacité au travail en équipe	15	50
Polyvalence / capacité d'adaptation	14	47
Autonomie	14	47
Lecture / écriture	7	23
Mobilité	6	20
Assiduité, Ponctualité	6	20
Capacité au travail physique	5	17
Disponibilité	4	13
Propreté / tenue sur soi	4	13
Politesse / respect des autres	3	10
Capacité d'expression	2	7
Être un acteur positif	2	7
Discrétion	2	7
Capacité à la relation client	2	7
Divers	11	36

Critères liés à certaines activités

- **Mobilité** : activités nécessitant des déplacements de plusieurs jours
Exp : BTP, chaudronnerie
- **Capacité à la relation client** : être propre sur soi, avoir une bonne tenue, être capable d'avoir une relation client (accueil...)
Exp : bâtiment, paysagisme, restauration
- **Discrétion** : sur l'entreprise, sur les personnes
Exp : services à domicile
- **Capacité à exercer un travail physique** :
Exp : chaudronnerie, bâtiment, travail dans les bateaux
- **Disponibilité** : capacité à être mobilisé hors des horaires habituels
Exp : restauration, services à domicile.

Expression des dirigeants sur l'employabilité

MOTIVATION

15 citations

- Envie de travailler
- Être loyal
- S'intéresser à son activité
- Intérêt pour le travail

COMPREHENSION / APPLICATION DES CONSIGNES

15 citations

- Respecter les consignes de sécurité
- Finir la tâche commencée

CAPACITE AU TRAVAIL EN EQUIPE

15 citations

- Bien s'entendre avec ses collègues

POLYVALENCE

14 citations

- Savoir s'adapter à différents postes
- Avoir un projet de polyvalence

Expression des dirigeants sur l'employabilité (suite)

AUTONOMIE 14 citations	<ul style="list-style-type: none">- Chantier- Pas de contrôle- Fiabilité et connaître ses limites- Avoir un esprit d'initiative
----------------------------------	--

LECTURE / ECRITURE 7 citations	<ul style="list-style-type: none">- Lecture plans + espaces- Lecture plans + rapports
--	--

MOBILITE 6 citations	<ul style="list-style-type: none">- Avoir le Permis- Accepter les déplacements- Disponible pour les chantiers- Déplacements de 2 – 3 jours- Disposer d'un véhicule
--------------------------------	--

PONCTUALITE ASSIDUITE 6 citations	<ul style="list-style-type: none">- Être ponctuel- Être assidu- Prévenir en cas d'absence
---	---

Expression des dirigeants sur l'employabilité (fin)

DIVERS

11 citations

- Avoir du bon sens
- Être organisé
- Créativité cuisine
- Être sérieux, cultivé
- Aptitude au soudage
- Parler plusieurs langues
- Être jeunes
- Mettre des limites
- Être responsable
- Vécu des personnes âgées
- Capitalisation d'expérience
- Potentiel évolution
- Stabilité dans la localisation du couple

Éléments de conclusions sur le référentiel employabilité

- Les critères d'employabilité sont primordiaux dans les choix de recrutement des entreprises
- Ces critères sont déterminants dans le recrutement des personnes non qualifiées
- Ils sont très importants dans le choix des personnes qualifiées
- La prise en compte de ces critères dans les formations de demandeurs d'emploi est à renforcer
- Les demandeurs d'emploi non qualifiés doivent être sensibilisés à ces attentes

Référentiel compétences

- Méthode : Utilisation d'une grille spécifique permettant de décrire les tâches à réaliser pour les postes
- Une grande diversité de situation pour les postes
 - Difficiles à trouver, pourvus ou non
 - En cours de recrutement
 - En projet
 - Donc un diversité de postes, certains en tension, d'autres pas
- Emplois qualifiés en tension : des emplois qualifiés et non qualifié (saisonniers, déplacement, permis poids lourds, travail très physique,...)

Emplois et métiers en tension

	Fontaine-Française	Mirebeau	Pontailier	Auxonne	Genlis	St Jean-de-Losne	Seurre
Industrie	Soudeurs p Chaudronnier- Soudeurs p Tuyauteurs p		Ponceurs Mastiqueurs Maîtrise	Opérateur - chaudronnerie p	1 Raboteur bois 1 Dessinatrice 1 Ouvrier polyvalent		Soudeurs p Chaudronnier- Soudeurs p Tuyauteurs p
IAA				Chauffeur PL S	1 Régulateur 1 Mécanicien		
BTP	Ouvriers qualifiés tous métiers		4 poseurs chauffage solaire		Plombier-couvreur	1 Chef de chantier 2 Manutent permis PL 1 chauff PL+manutent 5 chaudronniers traceurs (P)	4 maçons qualifiés
Fluvial			Mécaniciens bateaux			Technicien diesel P	
Santé	2 Agents à domicile 2 Assistantes de vie	Infirmières Cadre santé 1 Assistante de vie	1 Assistante de vie	2 infirmières DE 4 aides soignantes DE			
Distribution					1 Opérateur VRP 1 Technicien de maintenance		
Environnement			Hôtesse d'accueil std Techniciens d'exploitation +PL	-Ouvrier exécution Paysage P -Conduct tracto-pelle P -Chauff camion+manutention			
Hôtellerie-restauration						1 cuisinier P	1 Couple hôtellerie 1 cuisinier P 1 serveur P

Emplois en tension

- Emplois en tension : des emplois qualifiés et non qualifiés (saisonniers, déplacement, permis poids lourds, travail très physique,...)
- 1ère liste d'emplois en tension identifiés à valider :

- Chaudronniers
- Soudeurs
- Tuyauteurs
- Maçons

- Couvreurs
- Plaquistes
- Infirmières
- Aides soignantes

Premières conclusions sur le référentiel compétences

- Les compétences transversales identifiées:
 - Maçonnerie : BTP, paysagisme
 - Conduite poids lourds : IAA, paysagisme, BTP (postes de chauffeurs, ouvriers ou manutentionnaires)
- Remarque : la notion de compétence transversale pose pour les personnes la question du choix du métier que la formation à des compétences transversales laisse en suspend
- L'analyse reste à approfondir pour rechercher des compétences transversales à partir des compétences des métiers choisis : utilisation de bases de données métiers

Pratiques de recrutement des employeurs (plusieurs réponses possibles)

Les sociétés d'intérim	12
Le bouche-à-oreille	12
Ecoles et lycées techniques	9
Annonces presse	9
ANPE	6
Cabinets de recrutement	4
CV de candidatures spontanées	4
Mairies	3
Autres citations : internet, CGPME, APEC, débauche à la concurrence	4

Les employeurs et l'ANPE

On ne fait pas appel à eux (sans précision)	5
Ils ne connaissent pas nos besoins, ou Ils nous envoient des candidats qui ne correspondent pas à nos besoins (ex: on cherche un maçon, on nous envoie un cuisinier...)	4
Ils n'assurent pas le suivi de leurs prestations (ex: on nous annonce 14 candidats, il n'en vient pas un seul...)	4
Ils nous envoient des gens trop peu qualifiés, ou Nous ne voulons pas de chômeurs longue durée	3
Leurs candidats ne sont pas motivés (variante : ne veulent pas travailler)	2
On avait un bon correspondant, mais il est parti	1
On n'a pas de problème avec l'ANPE	4
L'ANPE est rapide, efficace et assure un bon suivi	1
On a une relation privilégiée avec un de leurs agents	1
Leurs candidats nous conviennent, même non qualifiés	1

Les employeurs et les demandeurs d'emploi

C'est une main d'œuvre d'origine rurale, souvent peu qualifiée (variante : peu formée) qui ne correspond pas aux besoins locaux	4
Ils ne sont pas très motivés (variantes : ne veulent pas travailler ; sont moins travailleurs qu'en Saône-et-Loire)	4
On ne peut pas compter sur eux (variantes : pas de ponctualité ; ne savent pas ce qu'ils veulent ; ils sont inconstants en période saisonnière)	3
Ils sont très attachés au territoire (variante : casaniers, ne veulent pas bouger)	3
Ils n'ont pas la notion du respect, ne saluent pas, (variantes : pas de politesse ; ne préviennent pas quand il y a un changement...)	3
Ils ont une attitude extérieure déplorable (tenue, piercing, chewing-gum...)	2
On n'a pas de difficulté avec eux : ils sont comme ailleurs	3
Il sont travailleurs	2
Il sont peu revendicatifs (variantes : ne se plaignent pas ; malléables)	2
On a une relation privilégiée avec un de leurs agents	1
Leurs candidats nous conviennent, même non qualifiés	1

4. L'emploi durable en Val de Saône

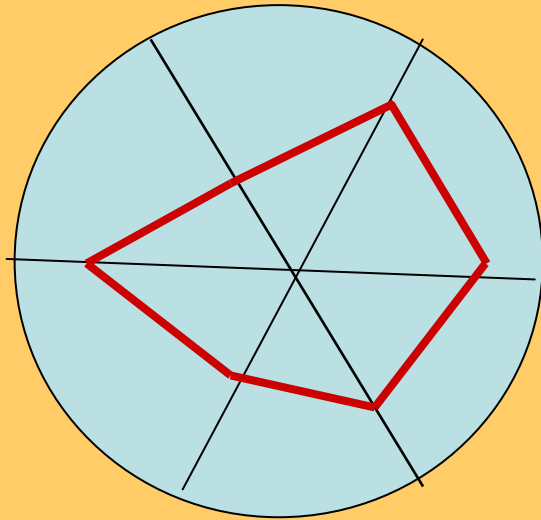
Critères de l'emploi durable

- **L'emploi durable se se réduit pas à « l'emploi qui dure » (on ne dit pas LES emplois durables, mais l'emploi durable)**
- **L'emploi durable ne se mesure pas de manière quantitative : il s'apprécie sur des critères qualitatifs**
- **Ces critères se rapportent**
 - **à l'entreprise,**
 - **à son secteur,**
 - **son marché,**
 - **son organisation,**
 - **mais aussi au territoire (localisation, attractivité, équipements)**
 - **et à l'environnement (ressource humaine, clientèle, réseaux, sous-traitants)**

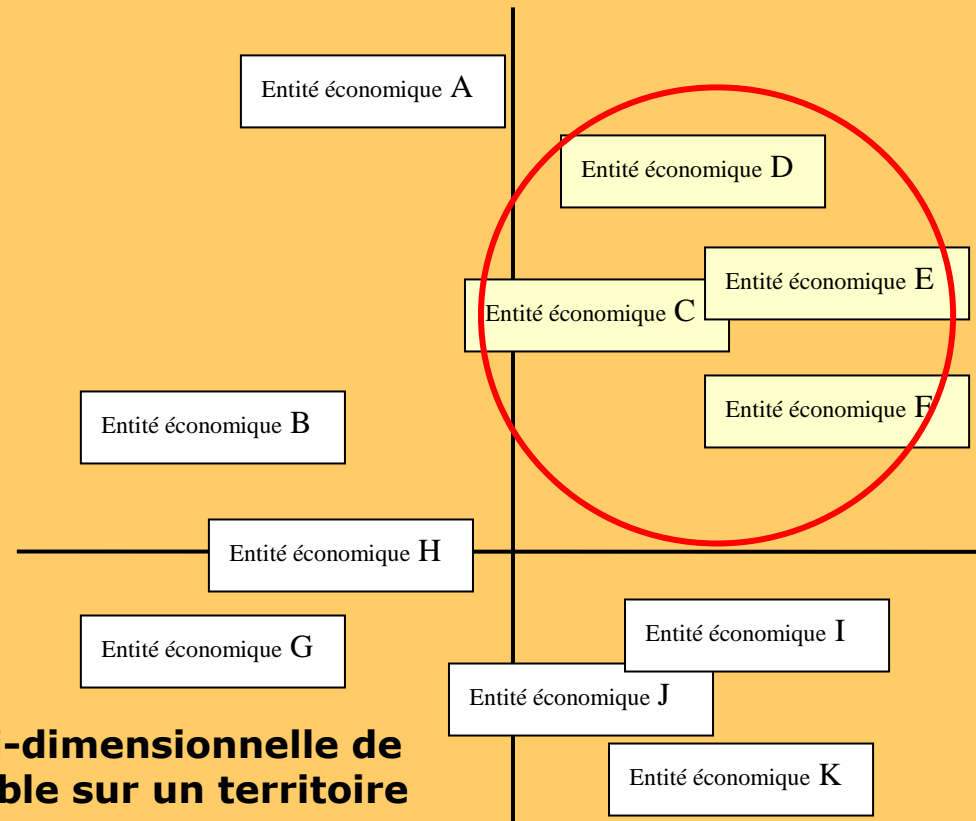
Critères de l'emploi durable (suite)

- **Les 6 principaux critères pour l'entreprise :**
 - 1. Lieu de décision et structure du capital**
 - 2. Management et âge du chef d'entreprise**
 - 3. Couples produits-marchés et localisation de la clientèle**
 - 4. Potentiel ressources**
 - 5. Localisation et nature de la concurrence**
 - 6. Capacité d'innovation**

Représentations graphiques de l'emploi durable



Profil d'entreprise sur 6 critères



Représentation bi-dimensionnelle de l'emploi durable sur un territoire

Exemple de notation

Vert : bon impact sur ED Rouge : mauvais impact sur ED
Orange : impact moyen ou incertain

Nom de l'entreprise	Secteur	Canton
BMI	BTP	Pontailier
CRITERES DE L'EMPLOI DURABLE	NOTATION	COMMENTAIRE
Lieu de décision et structure du capital		Le siège social est en Irlande. La structure du capital est extérieure à l'entreprise.
Type de management et âge du chef d'entreprise		L'âge du dirigeant et de l'effectif, la qualité du management, plaident en faveur de la qualité et de la durabilité de l'emploi.
Couples produit-marché et localisation de la clientèle		Très bon savoir-faire, expérience, qualité des couples produits-marchés, produit spécifique. CA significatif pour un effectif important
Potentiel ressources (branche, réseaux, hommes, organisation)		Bonne dynamique dans les RH : l'entreprise a renouvelé son personnel suite à une réorganisation
Nature et la localisation de la concurrence		La concurrence est vive au plan national
Capacité d'innovation		Moyens d'innovation limités mais démarche qualité