



TERRE D'AVANCE
Construisons demain

SYNTHESE DU DIAGNOSTIC

**Etude territoriale sur les filières locales et les
besoins de recrutement en Sud Gironde -
ADECT**



DECEMBRE 2023

g.schneider@terredavance.com



0. RAPPEL DES OBJECTIFS ET DE LA METHODOLOGIE



LA DEMANDE

Les objectifs :

- Analyser la situation de l'emploi sur le territoire,
- Evaluer de nouveau les besoins des entreprises et anticiper les postes à pourvoir les années à venir

La Méthodologie:

- Données statistiques de cadrage
- Réalisation d'entretiens individuels avec les entreprises locales (25 réalisés)
- Dans des secteurs identifiés en tension sur le Sud Gironde à savoir :
 - Agriculture
 - Industrie
 - Bâtiment
 - Transport/Logistique
 - Hôtellerie/Restauration
 - Commerce/Métiers de bouche
 - Santé/Services à la personne
- **1 Séminaire partenarial** : partage des enjeux et pistes d'actions
- **Plan stratégique et proposition d'actions** individuelles et collectives



1. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC



FORMATION SYNTHÈSE

- Une **vingtaine d'organismes** de formation initiale sur le territoire, dispensant près de **80 formations**
- En dehors de l'agriculture, **des formations qui s'arrêtent au niveau BAC**
- **3 secteurs représentent l'essentiel des formations**
 - L'agriculture (25): formations dans la viticulture et la sylviculture
 - Les services à la personne (19)
 - Le bâtiment (13)
- **Pas de formation**
 - dans l'hôtellerie-restauration (à l'exception d'un TP)
 - dans l'agroalimentaire et les métiers de bouche
 - mais aussi d'IFSI, de formation pour commerciaux,
 - Et dans le bâtiment: pour techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des TP (géomètres, chefs de chantiers, dessinateurs et chargés d'étude en bâtiment...), installateurs thermiques (chauffage, climatisation, ENR

	CAP /BEP	Bac pro	Bac + 2	Licence	CS, TP	TOTAL
Agriculture	7	5	3	3	7	25
Industrie	2	4	0	0	1	7
Bâtiment	5	2	0	0	6	13
Commerce / vente	1	1	0	0	4	6
H-R	0	0	0	0	1	1
Tertiaire	0	3	0	0	2	5
Services à la personne	6	4	0	0	9	19
Logistique	0	0	0	0	2	2
TOTAL	21	19	3	3	32	78

SYNTHÈSE ANALYSE ET EMPLOI EN 8 PTS

01

Un taux de chômage plutôt bas sur le territoire, mais une problématique « jeune »

- En 2023 (T1), le taux de chômage de la ZE de Langon s'élevait à 5,8% (-1,1 point par rapport à la moyenne nationale, -0,4 point par rapport à la Gironde)
- Mais une part de NEET importante en 2019 (+3,7 points par rapport à la moyenne nationale)

02

Pour partie, un territoire qui exerce une fonction résidentielle pour la métropole Bordelaise

- Le nombre d'actif continue d'augmenter plus vite sur le territoire que le nombre d'emploi au lieu de travail ce qui a pour conséquence d'affaiblir l'indice de concentration de l'emploi
- La part des actifs résidants à plus de 30 minutes de leur lieu de travail est supérieur à 30% (une proportion 2X plus élevée qu'en région)

03

Des établissements plus petits qu'en Région : le nombre moyen de salarié par établissement employeur est de 7 pour la ZE de Langon contre 9 en Région

04

Des activités spécifiques: industrie (vinification, transformation de viandes, bois) et **action sociale**

05

Une forte progression des emplois salariés privés (2016-2021), + 13% (contre +8% en Région) **en particulier dans 4 domaines:** commerces, logistique, services (action sociale, aide à domicile et propreté), et industrie (vinification)

06

Un manque d'offres d'emplois par rapport à la demande en niveau post BAC / à l'inverse manque de demandeurs non qualifiés par rapport à la demande

07

En dehors de l'agriculture, c'est dans la santé humaine et l'action sociale que l'on trouve le plus de métiers porteurs : services à la personnes (aide à domicile, assistantes maternelles), social (notamment éducateurs, professionnels de l'orientation), santé (aides soignants, infirmiers, médecins, para-medical)...**Et ensuite dans le bâtiment** (ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise)

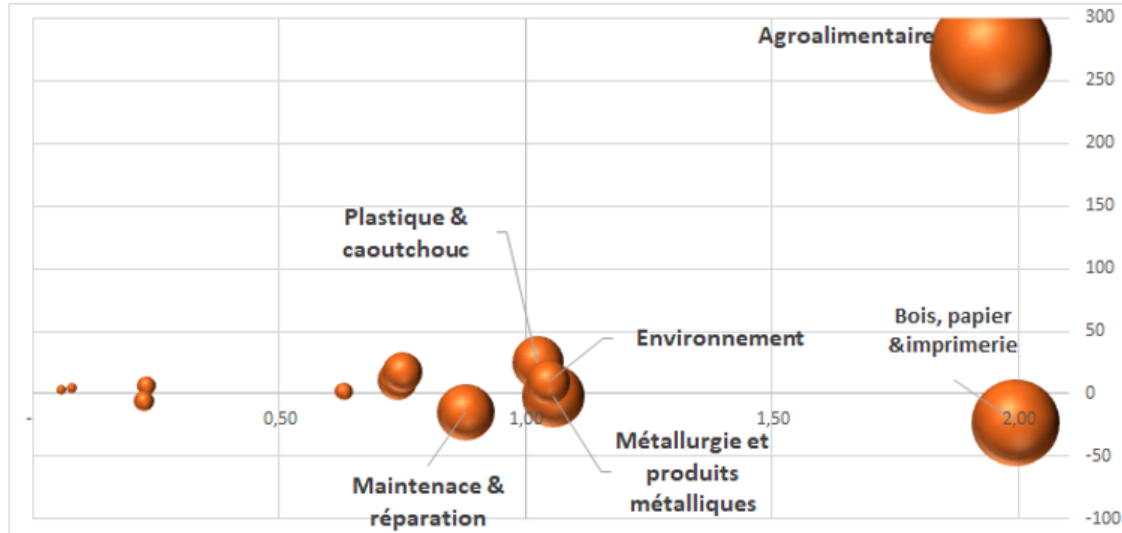
08

Dans les métiers de ces 2 secteurs (Bâtiment + santé / action sociale), **se posent des problématiques de qualité de l'emploi, de valorisation et promotion, d'attractivité territoriale et plus ponctuellement de formation pour certains d'entre eux :** Ouvriers qualifiés du bâtiment, Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (pas de formation sur le territoire) et des TP, aides soignants et infirmiers (pas de formation sur le territoire)

ANALYSE ÉCONOMIQUE

INDUSTRIE

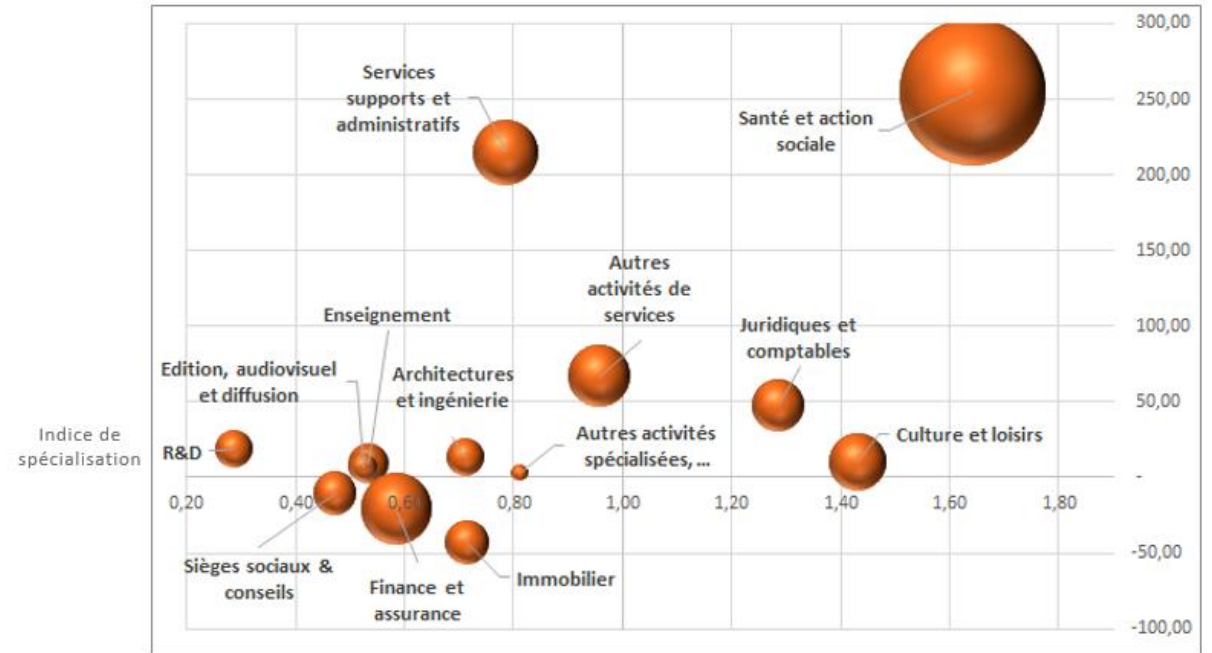
Création d'emplois
entre 2016 et 2021



Source : Acoff, URSAFF; 2016-2021

TERTIAIRE

Création d'emplois
entre 2016 et 2021



Source : Acoff, URSAFF; 2016-2021

ANALYSE ÉCONOMIQUE

Données Pôle emploi

Adéquation des profils entre les demandeurs d'emploi (A, B et C) et les offres diffusées par les recruteurs par niveau de diplôme - Pole EMPLOI – T2 2022

Territoire	Niveau de diplôme	Pourcentage Demandeurs	Effectif Demandeurs	Pourcentage Offres	Effectif Offres
LANGON	< CAP-BEP	16,0%	1 700	59,0%	2 770
NOUVELLE-AQUITAINE	< CAP-BEP	13,0%	60 110	11,0%	13 170
LANGON	CAP-BEP	36,0%	3 880	20,0%	940
NOUVELLE-AQUITAINE	CAP-BEP	32,0%	147 110	35,0%	42 860
LANGON	Bac	24,0%	2 570	8,0%	360
NOUVELLE-AQUITAINE	Bac	24,0%	108 850	20,0%	24 460
LANGON	Bac + 2	13,0%	1 390	7,0%	340
NOUVELLE-AQUITAINE	Bac + 2	14,0%	64 060	19,0%	23 080
LANGON	>= Bac + 3	12,0%	1 320	6,0%	270
NOUVELLE-AQUITAINE	>= Bac + 3	17,0%	79 980	15,0%	18 860

Les premiers domaines de formation des DE inscrits à PE

Domaines de formation	DE formés
150 - Développement professionnel et personnel	90
318- Transport	80
440 - Action sociale	50
152 - Langues	50
320 - Gestion organisations	40
350 - Secrétariat assistantat	30
420 - Services commerces proximité	30
427 - Hotellerie restauration	30
210 - Agriculture production végétale	20
215 - Agroalimentaire	20
317 - Manutention	20
345 - Commerce	20

ANALYSE EMPLOI: LES METIERS PORTEURS

LES METIERS PORTEURS- analyse de leur niveau de tensions tensions à l'échelle de la Gironde (2020 - DARES et Pole Emploi)

Grande famille secteur	Libellé FAP87	Tension - discret	Intensité d'embauches - discret	Lien formation-emploi - discret	Manque de main d'oeuvre disponible - discret	Non-durabilité de l'emploi - discret	Conditions de travail contraignantes - discret	Inadéquation géographique
Agriculture, sylviculture et pêche	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	4	5	1	2	5	4	5
Agriculture, sylviculture et pêche	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	4	5	3	3	5	3	5
Santé humaine et action sociale	Aides-soignants	5	4	5	4	3	4	1
Santé humaine et action sociale	Aides à domicile et aides ménagères	5	4	1	5	2	4	3
Construction	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	5	5	4	4	4	4	4
DIVERS	Agents d'entretien	5	4	1	3	5	4	4
Construction	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	5	5	4	2	3	3	4
DIVERS	Conducteurs de véhicules	5	5	2	3	3	4	4
DIVERS	Attachés commerciaux et représentants	5	5	3	4	1	2	3
Santé humaine et action sociale	Infirmiers, sages-femmes	5	5	5	5	3	3	1
Commerce	Vendeurs	4	4	2	2	3	3	1
Commerce	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	5	1	3	5	1	3	3
Santé humaine et action sociale	Professions para-médicales	5	4	5	5	2	3	2
Santé humaine et action sociale	Assistantes maternelles	5	4	1	3	5	2	4
Santé humaine et action sociale	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	5	3	5	4	2	1	1
DIVERS	Professionnels de l'action culturelle	3	5	2	2	4	2	1
Santé humaine et action sociale	Médecins et assimilés	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
Hébergement et restauration	Cuisiniers	5	5	4	1	3	5	1
DIVERS	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment	5	5	4	4	1	3	3

Métiers * Absence d'une formation localement	Levier Formation	Levier Promotion et orientation	<i>Dont Levier lutte contre les stéréotypes de genre</i>	Levier amélioration de la qualité des emplois	Levier attractivité ciblée	Levier anticipation des départs à la retraite
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	--	-	+	+++	+++	+
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	+	+	++	+++	+++	+++
Aides-soignants	+++	++	+++	++	--	-
Aides à domicile et aides ménagères	--	+++	+++	+	+	+++
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	++	++	+++	++	++	-
Agents d'entretien	--	+	++	+++	++	++
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	++	-	+++	+	++	+
Conducteurs de véhicules *	-	+	++	++	++	++
Attachés commerciaux et représentants *	+	++	-	-	++	--
Infirmiers	+++	+++	++	+	--	--
Vendeurs	-	-	++	+	--	--
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	+	+++	--	+	+	++
Professions para-médicales *	+++	+++	++	-/+	-	--
Assistantes maternelles	--	+	+++	++	++	+++
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	+++	++	+	-	--	-
Professionnels de l'action culturelle / sportive / surveillants *	-	-	+	+	--	--
Médecins et assimilés *						+++
Cuisiniers *	++	-	+	++	--	--
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des TP *	++	++	++	-	+	-

LES BESOINS DE RECRUTEMENT

Entre 60 et 70 recrutements envisagés par les entreprises de notre échantillon

En raison de la taille des établissements interrogés, les principaux recrutements envisagés concernent l'industrie, la logistique et les services

Les projets de recrutements les plus importants concernent 3 entreprises:

- SHIVA (20)= auxiliaires de vie
- LDC (15)) = agents de production pas forcément avec qualification
- Trans'Instal (10-12)= conducteurs + 1 ou 2 agents de production

Il s'agit principalement de profils sans qualifications requises

Pour l'essentiel, le niveau de difficulté pour réaliser ses recrutements à venir est jugé élevé

LES SOURCES DES DIFFICULTES

Manque de candidat :



- Manque de CV pour métiers peu qualifiés voir sans qualification
- besoin de faire du tri sur profils non qualifiés de conducteurs (en comparaison; plus de soucis qu'à Paris) : 40 profils envoyés par Pole emploi, 9 Rendez-vous pris sur une journée : 1 seul est venu.
- « On a que des demandes pour l'intérim » (Sagnes Cuisine)

Compétence des profils



- Le profil type recherché : pas nécessairement de diplôme, un peu d'expérience souhaitée mais une attente portée sur les savoirs-etre et aussi le « feeling », plus marquée dans les TPE
- Un manque de mécaniciens global dans la région notamment de mécaniciens agricoles (liés à la viticulture), mais aussi des mécaniciens « transporteurs » (poids lourds) ou garages auto alors que les salaires ont augmenté : 2200 à 2500 mois/net (Sud Services)
- « Vide générationnel » dans la formation pour certains métiers (Peroys): BTS chaudronnier, structure métallique + manque de niveau des jeunes formés..

Manque de savoir être



- Candidats qui ne reviennent pas travailler (trans'install, Shiva Langon, etc...)

Manque de confiance recrutés/recruteurs :



- Manque de confiance des candidats également envers les employeurs : idée que les salaires ne sont pas versés à temps, heures supplémentaires non payées (également le cas pour le transport et le service à la personne).

Métiers peu attractifs - conditions de l'emploi :



- **Transport**
 - Des difficultés liées aux conditions de l'emploi : horaires le matin et le soir, en temps partiel, les week-end. La manutention est moins importante qu'avant dans le métier.
 - Des difficultés également à faire évoluer les salariés + turn over important suite au COVID. Partent pour faire autre chose ou retrait (MCF et ASTG recherchent une dizaine de salariés pour faire face aux départs ainsi qu'1 ou 2 départs sur l'exploitation et la planification)
- **Service à la personne/ménage** : « usure forte, difficulté de recruter des jeunes, des hommes » ; « les arrêts de travail explosent » ; « à 50 ans on est en fin de carrière ». A noter cependant que le métier de l'aide à domicile a un aspect relationnel plus important qu'avant ou en tout cas plus valorisé ce qui rend le métier plus attractif.
- **Bâtiment**: Les jeunes ne restent pas dans les métiers peu qualifiés avec des salaires faibles : pas envie de rester au smic : envie de se mettre à son compte (SGM), changer de secteur voire d'intéret de travailler.
- **Industrie**: « image négative des abattoirs » (LDS)

Les principales sources de difficultés identifiées concernent le manque de candidats, le manque de savoir être et l'image des métiers

Pas de vision globale des entreprises sur les freins périphériques : « c'est de l'ordre du privé, on ne sait pas, on imagine ». Cependant, les logements sont tout de même cités, pas toujours adaptés aux petits salaires, sans connaissance supplémentaire des entreprises

Le déficit d'attractivité du territoire n'a pas été cité

Dans l'ensemble un **manque de vision des entreprises sur les évolutions** de leurs compétences et de leurs métiers.

Quelques facteurs d'évolution sont néanmoins remontés:

- Une **place plus importante de la relation clients** chez les chauffeurs (Trans'Install) et également dans les services à la personne
- la **robotisation et le renouvellement des machines** (SGM ponçage, Labrousse, Sagnes): Un argument pour recruter ? Ou à l'inverse, une façon de résoudre en partie les difficultés de recrutements en diminuant les besoins en main d'œuvre (Labrousse
- les **Ergosquelettes** (Couzet David Services)

Des facteurs qui ne sont pas perçus comme impliquant nécessairement de nouvelles compétences / nouveaux métiers dans l'entreprise

LA FORMATION

Industrie



- En dehors de JPS qui recrute des diplômés du Lycée de Langon (soudeurs), les autres entreprises interrogées n'ont pas de lien avec des établissements de formation initiale
 - Les entreprises ont mis en place des formations internes via 1 formateur extérieur qui vient dans l'entreprise (Ex de Labrousse pour le sciage) ou via désignation d'un accompagnateur en interne (ex de LDC), ce qui pose des problèmes quand l'entreprise fait face à un turn-over important (« épuisement des accompagnateurs désignés en interne »)
 - Cela est rendu possible par le peu de prérequis exigés en termes de compétences préalables
 - Mais cette absence de lien avec un établissement de formation est en partie « subie »: ainsi, LDC estime qu'elle aurait plus de facilités à recruter s'il y avait une formation en local; par ailleurs, Sagnes Cuisines, ou Labrousse ont contacté des écoles du bois (notamment le CFA de Morcenx) mais ils n'ont pas reçu de candidats



Transport et logistique :

- Des formations continues mises en place sur le relationnel avec les clients pour les chauffeurs



Santé :

- De la formation en interne ou en continue sur la sécurité principalement pour les agents d'entretien. Pas toujours mis en place, en cours de réalisation.



Artisanat, etc :

- Des entreprises qui savent trouver des formations spécifiques à leurs métiers : formation continue,, appel à un consultant sur les compétences spécifiques (spécialisation dans l'électronique, le gaz, etc...)
- Une formation en interne pour les mécaniciens qui prend 6 mois à 1 an. Plus long qu'avant car niveau d'arrivée moins élevé (SUD services, Peroys). Risque de perte de temps à apprendre le métier si Turn Over (SGM).
- Partenariat « apprentis » avec l'école des métiers du Gers (Bats et bac pro)

Agriculture :



Bon fonctionnement des organismes de formation en local : chambre d'agriculture, RENETA, le réseau national des espaces-test agricoles, Vivea (fonds de formation pour les agriculteurs innovants), Beauséjour (centre de formation notamment BPREA)

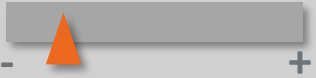



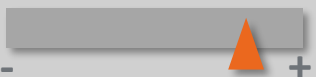

Et l'apprentissage / alternance:

Un mode de recrutement surtout utilisé dans l'artisanat à des fins de recrutement et moins dans le transport, le service à la personne ou le commerce en raison du manque d'évolution. Des difficultés liées au comportement des candidats quand contact avec clientèle ou manque d'encadrement « décrochage scolaire, manque de maturité ».

Les entreprises agricoles pourraient être intéressées par cette solution mais auraient besoin d'être accompagnées sur le financement et les démarches administratives.

- **Globalement, l'enjeu de formation ressort très peu des échanges** (pas de difficultés à trouver des formations, ou pas de besoin identifié). Il y a davantage nécessité à travailler sur la sensibilisation (pourquoi se former ?) que sur la création de nouvelles offres
- **Des entreprises qui reconnaissent des besoins de formations transversales** comme la sécurité, la communication numérique, le management, etc., mais ne sont pas pro-actives (elles agissent peu)
- **Peu de liens avec les centres de formation locaux** (en dehors de l'agriculture, et de JPS Soudure avec le Lycée de Langon)

LES PRIORITES POUR DEMAIN

Les priorités	Niveau d'attente exprimé	Commentaires
Agir sur les freins périphériques à l'emploi		Rarement mentionné, cela cache peut-être un enjeu de sensibilisation à ces freins, à aborder lors des recrutements et avec les salariés.
Promouvoir des solutions de logements		C'est un frein reconnu par les entreprises qui peinent à en mesurer l'ampleur.
Accompagner les employeurs dans leurs enjeux emploi		C'est un enjeu fort (aide au recrutement, au pilotage RH, au management, à la RSE/ QVT)
Soutenir le développement d'offres de formations continue et/ou initiale		Voir ce qui a été dit dans la diapositive précédente
Favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi		Oui en mettant l'accent sur les rencontres individuelles, visites d'entreprises (sachant que des initiatives collectives existent déjà, avec parfois quelques critiques: « Problème des forums avec plus d'exposants que de candidats »)
Promouvoir valoriser les métiers		Oui, fortement, même pour les TPE mais jamais cité en premier : pas identifié par le levier le plus efficace. Effet à long terme.

A noter que les communautés de communes sont peu attendues sur ces sujets. Les compétences du pays de ne sont pas bien perçues.

EN SYNTHÈSE:

LES BESOINS PRIORITAIRES

- **VALORISER / PROMOUVOIR LES MÉTIERS:** Sur le territoire, les métiers porteurs souffrent d'une mauvaise image
- **OUVRIRE LES POSTES À PLUS DE CANDIDATS POTENTIELS:** développer la mixité (des métiers porteurs très « genrés »), développer l'apprentissage, faciliter les reconversions, quid du potentiel que représentent les actifs « navetteurs » ?
Quid de l'offre de logement ?
- **ACCOMPAGNEMENT RH ET QVT POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES**

LES ENJEUX D'ACTION PUBLIQUES PRIORITAIRES

- **DONNER DE LA VISIBILITÉ À L'EXISTANT et MIEUX COMMUNIQUER / MIEUX MOBILISER**
- **RENFORCER LE LIEN ENTREPRISES**

LES SUJETS À CREUSER

- **FORMATION:** Pas une attente forte des entreprises, mais au cas par cas, des compléments ciblés à apporter à l'offre territoriale
- **DES SECTEURS À PRIORISER:** Action sociale, logistique, Bâtiment ?