

Conseil de Développement du Pays de Châlons-en-Champagne

Rapport de saisine

Commission 4 - Emploi

Rapport de saisine - Conseil de développement

Commission 4 Emploi

**Quels sont les besoins en matière
d'emplois et de main d'œuvre sur le
territoire et comment y répondre ?**

Remerciements :

Madame Sidonie GÉRARD - Directrice-adjointe de Cap Emploi 51 ;

Madame Karine PAROISSIEN - Directrice de la Mission locale de Châlons-en-Champagne ;

Monsieur John CANTARELLA - Chargé de mission à l'agence d'urbanisme et de développement du Pays de Châlons-en-Champagne ;

Monsieur Eric CHERRIER - Responsable des Services commerce et tourisme de la Chambre de commerce et d'industrie ;

Monsieur Jérôme MAT - Président de la SEMCha et Vice-président de Châlons-Agglo ;

Monsieur David PETIT - Délégué territorial Formation de la Région Grand-Est pour Châlons-en-Champagne et Épernay ;

Monsieur Frédéric SERNICLAY - Directeur du Pôle emploi de Châlons-en-Champagne.

Composition de la Commission :

Madame Christine AUGER, membre de la Commission

Monsieur Dominique BISSON, membre de la Commission

Monsieur Éric CHERRIER, membre de la Commission

Monsieur Brice DARTHOIS, membre de la Commission

Madame Nora DJEMAI, Co-présidente de la Commission

Monsieur Jean-Claude GÉNIN, membre de la Commission

Madame Patricia GRUSON, membre de la Commission

Madame Anne-Laure HENRY, membre de la Commission

Monsieur Gérald HINBERLIN, membre de la Commission

Madame Laurence LAMIABLE, membre de la Commission

Monsieur Gabriel MICHEL, Co-président de la Commission

Monsieur Alain MONTAY, membre de la Commission

Madame Michèle PROU BARBA, membre de la Commission

Introduction	9
I. Mise en contexte.....	11
A. Particularités du territoire.....	11
1. Caractéristiques générales du bassin d'emploi et comparaison avec ceux du Grand Est.....	11
2. Caractéristiques démographiques du territoire et mobilité domicile-travail ..	14
3. Caractéristiques économiques du territoire	17
4. Métiers recherchés sur le bassin.....	18
5. Marché du travail : demandes et tensions	20
6. Zoom sur les particularités du territoire et ses dynamiques.....	21
B. Constat des acteurs du territoire	25
1. Intervention liminaire de Jérôme Mat, président de la SEMCha.....	25
2. Intervention de Karine Paroissien, directrice de la Mission locale de Châlons.	27
3. Intervention de Frédéric Serniclay, directeur du Pôle Emploi de Châlons-en-Champagne	28
4. Intervention de Sidonie Gérard, directrice-adjointe de Cap Emploi 51	29
5. Intervention de John Cantarella, chargé d'études à l'AUDC.....	30
6. Intervention d'Éric Cherrier, Responsable des Services commerce et tourisme de la Chambre de commerce et d'industrie	31
7. Intervention de David Petit, délégué territorial Grand Est pour la formation professionnelle	31
8. Conclusion des interventions.....	32
II. Propositions d'actions.....	33
A. Dispositifs existants et expériences du territoire	33
1. La formation professionnelle	33
2. Dispositifs complémentaires à la formation	33
3. Travail collaboratif réussi sur le bassin	36
B. Suggestions de la commission	38
1. Le coordinateur de l'emploi pour pallier les problèmes de communication et d'interaction	38
2. Autres suggestions	38
Conclusion	39
Bibliographie générale	40
Annexes	41
Annexe 1 : lettre de saisine du 12 février 2019.....	41
Annexe 2 : Enquête BMO	44
Annexes 3 : contacts et informations sur systèmes existants	46

Introduction

Dans le sillage des réformes structurantes, entreprises par la ville-centre et induites par les évolutions qui lui ont été imposées¹, et de l'organisation intercommunale redéfinie², le pays de Châlons-en-Champagne se confronte, dans une démarche prospective, à un besoin de diagnostic de sa situation et notamment aux caractéristiques de son bassin d'emploi.

Dans un périmètre redéfini par la nouvelle carte intercommunale de la Marne, le Pôle d'Equilibre Territorial et Rural (PETR) et le Schéma de Cohérence Territoriale (SCoT) qui en découle, il semble opportun de dresser un constat objectif quant à la situation du bassin d'emploi.

À cet égard, la Communauté d'agglomération de Châlons-en-Champagne et les Communautés de communes de la Moivre à la Coole et de la Région de Suippes (établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) composant le PETR) et par inférence le PETR - ont saisi le Conseil de développement de cette question, par le biais de la quatrième commission, dédiée à l'emploi. La problématique posée est donc la suivante :

« Quels sont les besoins en matière d'emploi et de main d'œuvre sur le territoire et comment y répondre ? »

Cette saisine semble en premier lieu imposer la réalisation d'un diagnostic exhaustif quant aux besoins et aux demandes, eu égard aux différents types de publics, notamment demandeurs d'emploi, et aux attentes des entreprises. De plus, il apparaît nécessaire d'effectuer un inventaire des ressources du territoire et notamment l'offre de formation.

À ce titre, la Commission a souhaité rencontrer de nombreux acteurs de l'emploi, intervenants d'horizons divers, en vue de dresser ce diagnostic. Elle a également formulé le vœu de porter une attention particulière aux jeunes et aux personnes handicapées.

Enfin, un travail de synthèse d'études et documents existants a permis de mener à bien ce diagnostic. L'accent a également été mis sur les dispositifs d'insertion existants et ceux en voie de développement.

Partant, la Commission a pu établir un diagnostic des particularités du territoire et de son bassin d'emploi, mettre en lumière les différents dispositifs d'aides et envisager une réponse aux carences ressortant de cette étude. Dans un souci de lisibilité, la Commission a d'abord souhaité présenter de manière liminaire les caractéristiques du territoire (I), en mettant en évidence ses particularités (A) et les constats des professionnels et des acteurs de l'emploi (B). Dans un deuxième temps, il s'est agi de dégager plusieurs propositions d'actions (II), en rappelant les dispositifs existants (A) et en formulant des suggestions (B).

¹ Les lois n°2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et n°2015-991 du 7 août 2015 dite loi NOTRe actant la dissolution des deux régiments basés à Châlons et la perte du statut de capitale régionale.

² Nouvelle carte intercommunale de la Marne en vigueur depuis le premier janvier 2017

I. Mise en contexte

A. Particularités du territoire

Depuis juin 2019, les interventions et multiples témoignages recueillis par les partenaires de l'emploi du bassin ont permis de récolter de nombreuses données propres à notre territoire : analyses territoriales, travaux statistiques et études diverses.

1. Caractéristiques générales du bassin d'emploi et comparaison avec ceux du Grand Est

L'Observatoire Régional Emploi Formation pour le Grand Est (OREF) a réalisé plusieurs études dont les constats sont pertinents à étudier pour dresser un diagnostic exhaustif quant à la situation de l'emploi sur le territoire châlonnais. Le tableau de synthèse¹, reproduit ci-après, fait en effet état des caractéristiques fondamentales du bassin d'emploi.

À cet égard, il ressort du tableau *infra* que si les caractéristiques démographiques, à l'exception notamment de la densité de population, inférieure de moitié, peuvent être similaires à la moyenne régionale, une relative singularité tend à se dégager, s'agissant principalement de la répartition par secteurs d'activité et catégorie socio-professionnelle.

Une surreprésentation des employés est à noter, faisant du bassin de Châlons le premier du Grand Est pour cette catégorie socio-professionnelle, représentant 34 % des actifs occupés. Les professions intermédiaires, les cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que les ouvriers sont quant à eux légèrement sous-représentés par rapport au « standard » régional. Le taux d'emploi est quant à lui d'environ 66 % ; les contrats à durée déterminée (CDD) représentent en outre une part plus importante qu'ailleurs dans la région.

S'agissant des secteurs d'activité, les services occupent une place prépondérante, environ 67 %, le secteur agricole est quant à lui bien davantage représenté que dans les autres bassins d'emploi de la région, environ 7 % contre 3 % en moyenne. En revanche, les secteurs du commerce, de la construction et l'industrie sont visiblement sous-représentés, eu égard à la moyenne régionale.

Si l'évolution sur un an du nombre de salariés semble encourageante et que le taux de création situe le territoire dans la moyenne haute de la grande région, l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi sur les cinq dernières années est un facteur défavorable, en dépit d'une apparente amélioration depuis un an².

Enfin, le taux de scolarisation des 15-24 ans et la proportion du nombre de

¹ Cf. Observatoire régional emploi formation Grand-Est (OREF). Tableau de bord du bassin d'emploi de Châlons-en-Champagne. [en ligne] : 20 décembre 2018

Disponible sur : https://oref.grandest.fr/sites/default/files/documents/tb-at-be-chalons_en_champagne.pdf

² À la date de l'étude, soit le 20 décembre 2018

diplômés du supérieur et des habitants disposant d'un niveau V ou VI de formation¹ jouent en la défaveur du territoire.

TABLEAU DE SYNTHÈSE

Indicateurs	BE de Châlons-en-Champagne	Grand Est	Rang du BE en région*
Population du territoire (année 2015)			
Population	117 400	5 559 051	15 ^{ème}
Evolution annuelle moyenne de la population 2010-2015	0,2 %	0,1 %	15 ^{ème}
Age moyen	40,1 ans	40,9 ans	37 ^{ème}
Densité de population	41,5 hab./km ²	96,8 hab./km ²	34 ^{ème}
Emploi (année 2015)			
Taux d'emploi	66,2 %	62,7 %	13 ^{ème}
Age moyen	40,7 ans	41,2 ans	38 ^{ème}
Catégorie socio-professionnelle :			
Agric. exploitants, artisans, comm., chefs ent.	8,9 %	7,1 %	14 ^{ème}
Cadres, professions intellectuelles supérieures	11,1 %	13,7 %	18 ^{ème}
Professions intermédiaires	22,2 %	25,3 %	30 ^{ème}
Employés	34,3 %	28,7 %	1 ^{er}
Ouvriers	23,6 %	25,2 %	37 ^{ème}
Secteur d'activité :			
Agriculture	6,6 %	2,9 %	8 ^{ème}
Industrie	10,2 %	17,1 %	42 ^{ème}
Commerce	11,7 %	13,1 %	32 ^{ème}
Construction	4,8 %	6,6 %	42 ^{ème}
Services	66,8 %	60,3 %	4 ^{ème}
Tissu économique (année 2017)			
Nombre de salariés	28 195	1 442 761	15 ^{ème}
Evolution sur 1 an	3,6 %	1,6 %	2 ^{ème}
Démographie des établissements :			
Taux de création	11,1 %	11,3 %	10 ^{ème}
Nombre de créations totales	677	37 543	15 ^{ème}
Evolution sur 4 ans	-4,6 %	-3,9 %	11 ^{ème}
Nombre de créations d'auto-entreprise	232	12 182	13 ^{ème}
Marché du travail (septembre 2018)			
Nombre de demandeurs d'emploi	9 106	463 477	13 ^{ème}
Evolution sur 1 an	0,5 %	-1,6 %	6 ^{ème}
Evolution sur 5 ans	4,6 %	10,6 %	37 ^{ème}
Part de demandeurs d'emploi non qualifiés	64,7 %	60,6 %	19 ^{ème}
Formation (année 2015)			
Taux de scolarisation 15-24 ans	56,7 %	63,5 %	32 ^{ème}
Diplôme le plus élevé obtenu :			
Aucun diplôme, CEP, BEPC	33,0 %	30,9 %	24 ^{ème}
Diplôme supérieur	21,3 %	24,1 %	19 ^{ème}

* Le rang situe la position du bassin d'emploi de Châlons-en-Champagne parmi les 43 territoires de la région Grand Est. Le rang 1 n'indique pas forcément la position la plus favorable (plus forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi par exemple).

EMPLOI

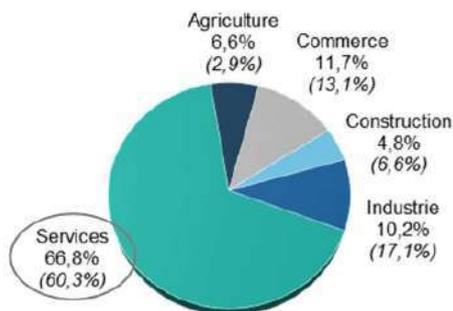
- Taux d'emploi² global de 66,2 % (62,7 %) et de 62,8 % (59,4 %) pour les femmes
- 48 824 actifs occupés âgés de 15 à 64 ans en 2015 : 2,2 % des actifs occupés du Grand Est
- Part des femmes inférieure à la moyenne Grand Est : 46,2 % (47,5 %)
- Age moyen : 40,7 ans (41,2 ans) ; part des moins de 30 ans : 20,8 % (20,0 %)
- Une part d'actifs occupés dans les services parmi les plus importantes...
- ... qui explique notamment la plus forte proportion d'employés de la région
- Part de non salariés : 10,4 % (9,5 %)

Catégorie socio-professionnelle des actifs occupés

	BE de Châlons-en-Champagne			Grand Est		France de province	
	Nombre	%	Evo. 10/15	%	Evo. 10/15	%	Evo. 10/15
Agriculteurs exploitants	1 957	4,0%	-6,2%	1,6%	-7,3%	2,0%	-9,9%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	2 376	4,9%	3,3%	5,4%	4,8%	6,9%	6,6%
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	5 412	11,1%	2,9%	13,7%	4,9%	14,6%	7,9%
Professions intermédiaires	10 852	22,2%	-4,3%	25,3%	1,3%	25,8%	3,5%
Employés	16 739	34,3%	1,5%	28,7%	-3,1%	28,3%	-1,0%
Ouvriers agricoles	1 210	2,5%	20,8%	1,0%	3,5%	1,0%	1,8%
Ouvriers non qualifiés	3 681	7,5%	-15,6%	9,3%	-13,8%	8,1%	-10,8%
Ouvriers qualifiés	6 642	13,6%	-10,8%	14,9%	-8,1%	13,2%	-5,9%

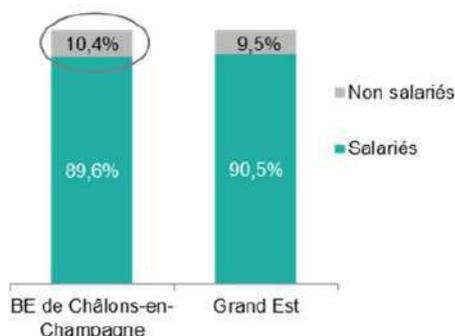
Sources : Insee, RP (champ : actifs occupés de 15 ans ou plus)

Secteur d'activité des actifs occupés



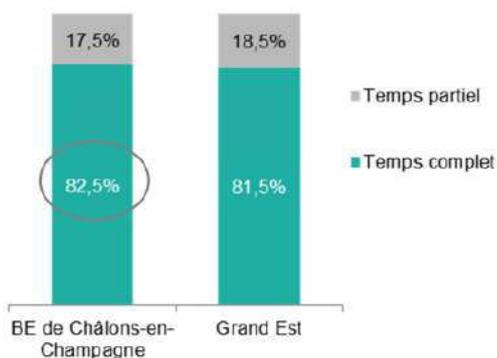
Source : Insee, RP 2015 (champ : actifs occupés de 15 ans ou plus)

Statut des actifs occupés



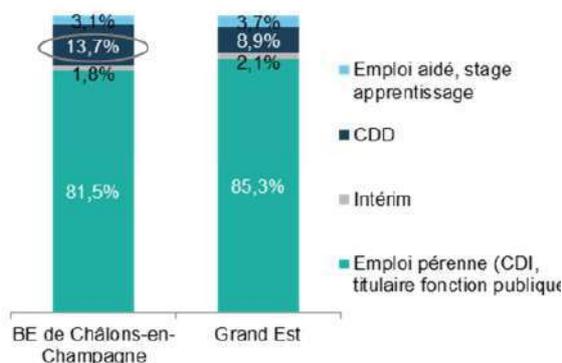
Source : Insee, RP 2015 (champ : actifs occupés de 15 à 64 ans)

Temps de travail des salariés



Source : Insee, RP 2015 (champ : actifs occupés de 15 à 64 ans)

Condition d'emploi des salariés



Source : Insee, RP 2015 (champ : actifs occupés de 15 à 64 ans)

² Le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre d'individus de 15 à 64 ans ayant un emploi au nombre total d'individus de 15 à 64 ans

Ainsi, si d'une manière générale, la situation de l'emploi sur le territoire est fidèlement décrite par les documents *supra*, il convient de noter que les caractéristiques démographiques du pays ne sont pas homogènes sur l'intégralité du bassin.

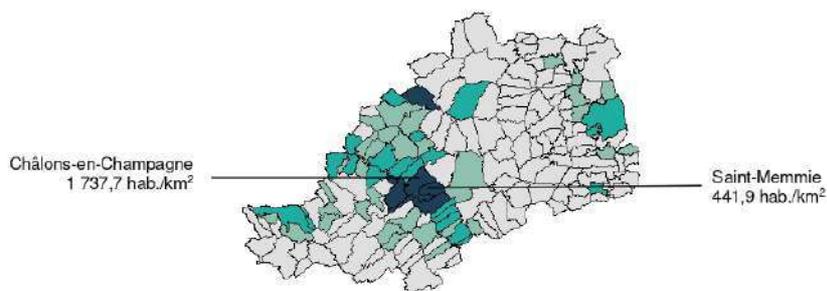
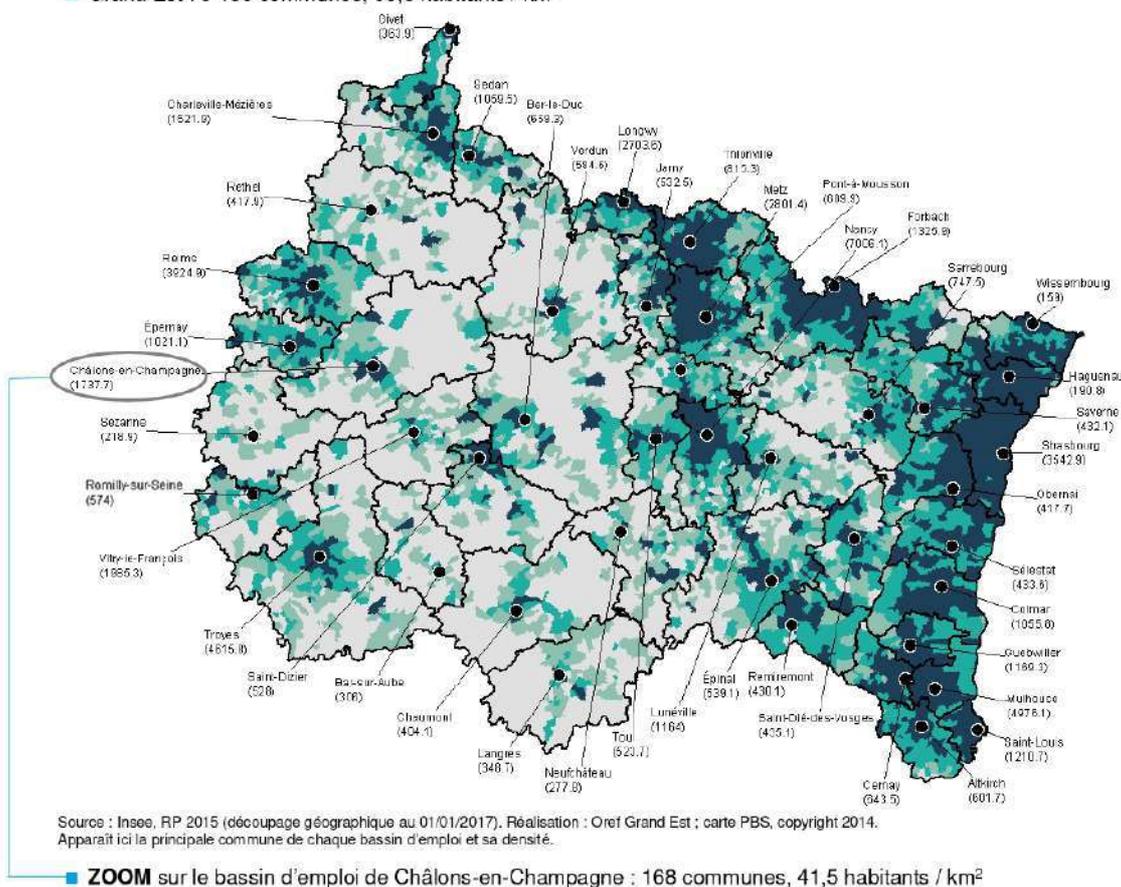
2. Caractéristiques démographiques du territoire et mobilité domicile-travail

Les documents et graphiques issus des travaux de l'OREF et reproduits ci-après présentent les particularités démographiques du territoire qu'il convient de prendre en compte, notamment dans une optique prospective, pour analyser du mieux possible la situation de l'emploi.

... ET POPULATION DU TERRITOIRE

Densité de population

■ Grand Est : 5 136 communes, 96,8 habitants / km²



Nombre d'habitants au km²

- 100 et plus
- De 40 à moins de 100
- De 20 à moins de 40
- Moins de 20

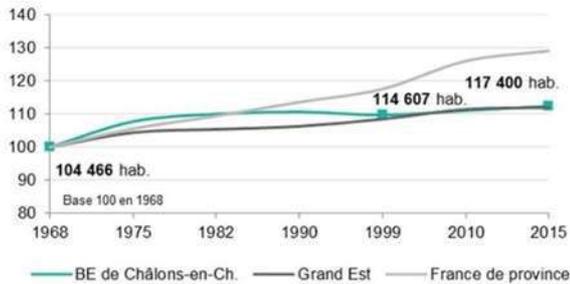
— Limite des Bassins d'Emploi (BE)

— Limite des communes

Source : Insee, RP 2015 (découpage géographique au 01/01/2017). Réalisation : Oref Grand Est ; carte PBS, copyright 2014.

- 117 400 habitants en 2015, soit 2,1 % de la population du Grand Est
- Densité de population : 41,5 hab./km² (96,8 hab./km²)
- Population en progression : +1 426 habitants entre 2010 et 2015
- Solde migratoire négatif entre 2010-2015 : -0,1 % (-0,2 %)..
- ... que compense un solde naturel positif : +0,4 % (+0,3 %)
- 9,1 % de chômeurs (10,4 %), 9,4 % parmi les femmes (10,3 %)
- Population comptabilisant 30,7 % de moins de 25 ans (29,5 %)
- Vieillesse de la population : 30,5 % de 55 ans et plus en 2015 (31,7 %) contre 20,8 % en 1990 (22,9 %)

Evolution de la population



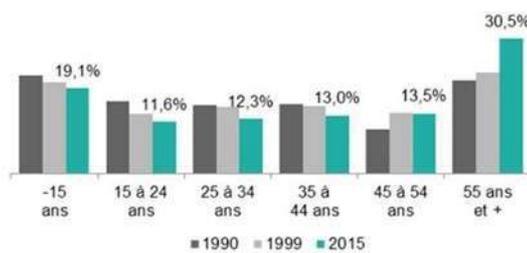
Sources : Insee, RP

Composantes de l'évolution de la population



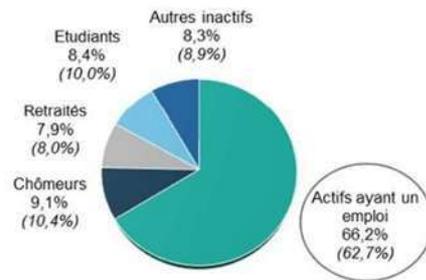
Sources : Insee, RP

Répartition de la population par âge



Sources : Insee, RP

Population selon le type d'activité



Source : Insee, RP 2015 (champ : population de 15 à 64 ans)

Indicateurs d'âge

	BE de Châlons-en-Champagne	Grand Est	France de province
Age moyen	40,1 ans	40,9 ans	41,5 ans
Part des 15-24 ans	11,6 %	12,0 %	11,7 %
Part des 55 ans et plus	30,5 %	31,7 %	34,2 %
Indice de vieillissement ¹	72	78	83

Source : Insee, RP 2015

¹ L'indice de vieillissement correspond au nombre de personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes de moins de 20 ans

Mobilités professionnelles (déplacements domicile - lieu de travail)

- 39 805 personnes travaillent et résident sur le territoire, soit 81,5 % des actifs occupés
- 9 065 habitants occupent leur emploi en dehors du territoire, dont 1 029 hors du Grand Est
- 10 098 actifs occupent leur emploi sur le territoire mais n'y résident pas
- Profil des entrants : 60,8 % d'hommes, 40,7 % de moins de 35 ans, 27,8 % d'employés
- Profil des sortants : 59,5 % d'hommes, 41,0 % de 35 à 49 ans, 27,4 % d'ouvriers

Lieu de travail des 48 870 actifs en emploi résidant sur le territoire

	BE de Châlons-en-Champagne		Grand Est
Commune de résidence	20 918	42,6%	32,0%
Autre commune du département de résidence	25 856	52,9%	53,1%
Autre département de la région de résidence	1 066	2,2%	5,5%
Autre région en France métropolitaine	953	1,9%	2,0%
Autre (Dom, étranger...)	77	0,2%	7,5%

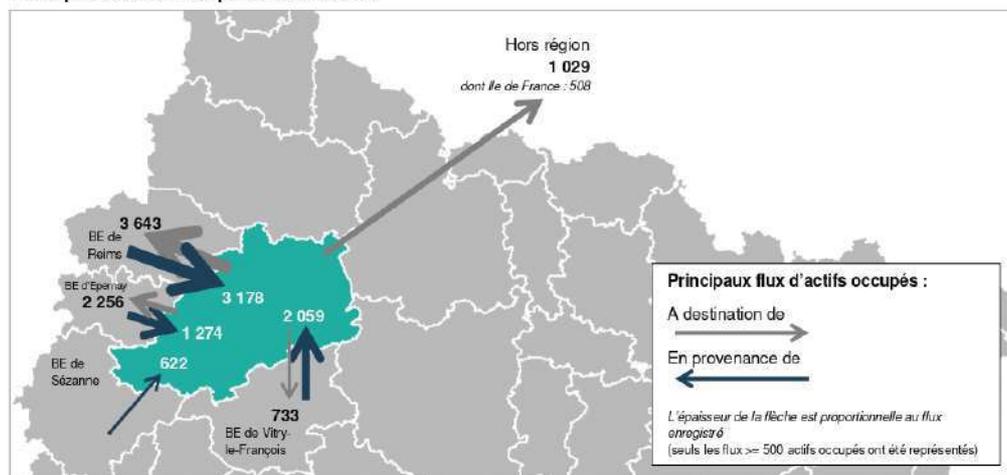
Sens de lecture : 42,8 % des actifs en emploi sur le territoire du bassin d'emploi travaillent dans leur commune de résidence.

Principaux échanges d'actifs en emploi – Bassin d'emploi de Châlons-en-Champagne

	Entrants	Sortants
Catégorie socio-professionnelle :		
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	3,6%	4,8%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	18,6%	17,0%
Professions intermédiaires	26,8%	28,3%
Employés	27,8%	22,5%
Ouvriers	23,1%	27,4%
Age :		
Moins de 35 ans	40,7%	37,2%
35 à 49 ans	37,2%	41,0%
50 ans ou plus	22,1%	21,9%
Diplôme :		
Aucun diplôme, CEP, BEPC	13,6%	14,6%
CAP, BEP, MC	24,6%	24,6%
Bac, Bac Pro, BP	21,0%	22,4%
Diplômes du supérieur	40,8%	38,4%

Sens de lecture : 17,0 % des actifs résidant sur le bassin et qui occupent leur emploi en dehors de celui-ci sont des cadres et prof. intellectuelles supérieures.

Principales mobilités professionnelles



Sens de lecture : 3 178 actifs occupant leur emploi sur le bassin d'emploi de Châlons-en-Champagne résident dans le bassin d'emploi de Reims ; 3 643 actifs résidant sur le bassin d'emploi de Châlons-en-Champagne occupent leur emploi dans le bassin d'emploi de Reims.
 Source : Insee, RP 2015 (champ : actifs occupés de 15 ans ou plus)

Il ressort du tableau ci-dessus qu'un échange réciproque et équilibré entre les territoires voisins, le bassin d'emploi de Reims notamment, mais également un nombre non-négligeable d'actifs résidents travaillant hors de la région est à noter. Ces échanges concernent majoritairement les actifs de moins de 49 ans disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Les catégories professionnelles le plus représentées sont celles des ouvriers, employés, professions intermédiaires et des cadres.

Cette mobilité domicile - travail paraît pertinente à prendre en compte.

3. Caractéristiques économiques du territoire

Les documents suivants présentent les caractéristiques du tissu économique du territoire.

TISSU ECONOMIQUE

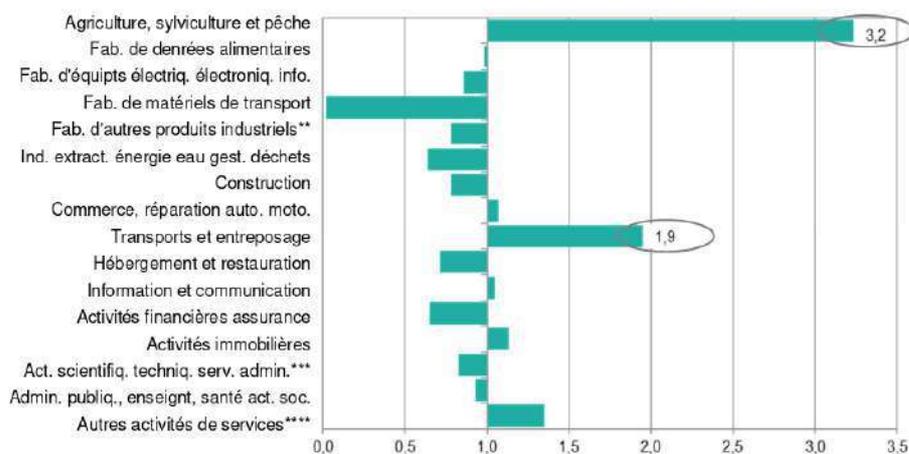
- Près de 28 200 salariés répartis dans 3 255 établissements employeurs en 2017
- Effectifs salariés en légère progression sur 4 ans* : +0,6 % (+0,8 %)
- Surreprésentation par rapport à la région des activités agricoles et de transports et entreposage

Effectifs salariés et établissements employeurs du secteur privé

	Effectifs salariés			Evolution sur 1 an	Evolution sur 4 ans*	Etab.
	Nombre	%	% Grand Est			
Ensemble, dont :	28 195	100,0%	(100,0%)	3,6%	0,6%	3 255
Agriculture, sylviculture et pêche	1 772	6,3%	(1,9%)	27,9%	-	675
Industrie, dont :	4 484	15,9%	(21,5%)	1,9%	-3,2%	230
Fabrication de denrées alimentaires	1 054	3,7%	(3,8%)	5,8%	-3,6%	90
Fab. équip. électriq., électro., inform.	743	2,6%	(3,1%)	-1,8%	-18,3%	13
Fabrication de matériels de transport	12	0,0%	(2,1%)	20,0%	33,3%	1
Fab. d'autres produits industriels**	2 316	8,2%	(10,5%)	0,8%	0,1%	99
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets	359	1,3%	(2,0%)	5,6%	16,2%	27
Construction	1 625	5,8%	(7,4%)	3,0%	-7,4%	303
Commerce, réparat. auto. et moto.	5 100	18,1%	(17,0%)	1,1%	-0,6%	644
Services, dont :	15 214	54,0%	(52,2%)	2,8%	3,1%	1 403
Transports et entreposage	3 825	13,6%	(7,0%)	-0,3%	-7,0%	128
Hébergement et restauration	1 027	3,6%	(5,1%)	3,8%	2,4%	178
Information et communication	516	1,8%	(1,7%)	-0,4%	-2,7%	27
Activités financières et d'assurance	652	2,3%	(3,5%)	2,4%	3,2%	114
Activités immobilières	319	1,1%	(1,0%)	0,3%	-11,1%	33
Activités scientifiques et techniques, services admin. et de soutien***	3 737	13,3%	(16,0%)	6,9%	11,7%	357
Admin. publique, enseig., santé humaine et action sociale	3 604	12,8%	(13,8%)	4,2%	10,2%	277
Autres activités de services****	1 534	5,4%	(4,0%)	-0,6%	4,4%	289

Sources : Acofos-MSA (données au 31 décembre 2017)

Indice de spécialisation³



* évolution sur 4 ans calculée hors données MSA - salariés du secteur privé affiliés au régime agricole

** fab. de préparations pharmaceutiques, éléments en matières plastiques pour la construction, imprimerie de journaux, mécanique industrielle...

*** activités des agences de travail temporaire, nettoyage des bâtiments, activités juridiques...

**** activités des organisations professionnelles, coiffure, clubs de sports...

Sources : Acofos-MSA (données au 31 décembre 2017)

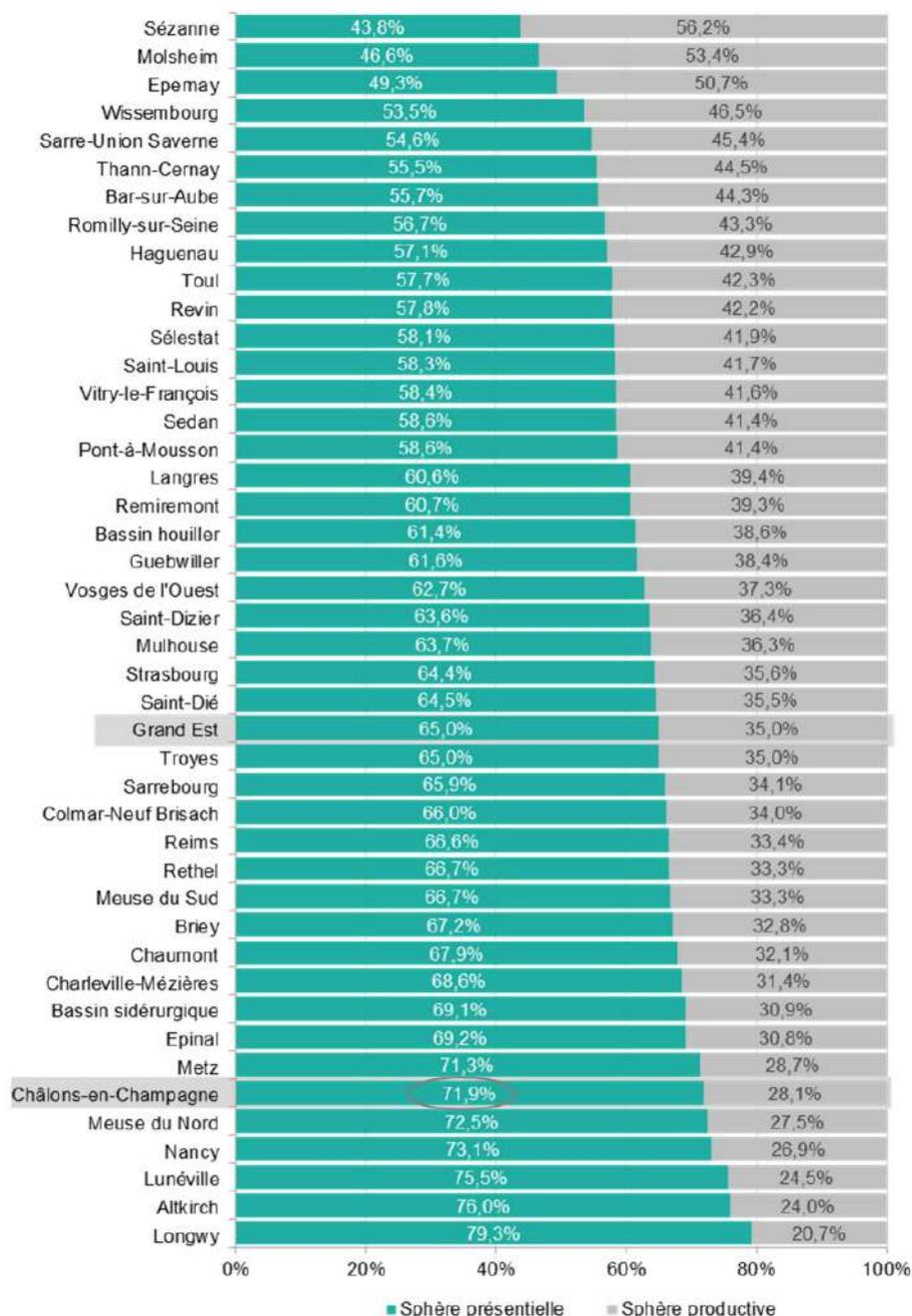
³ L'indice de spécialisation d'une branche est le poids de cette branche du bassin d'emploi rapporté au poids de cette branche en région

Répartition du nombre d'établissements selon la taille

	0 salarié	1 à 9 salariés(s)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
BE de Châlons-en-Champagne	67,4%	26,0%	3,2%	1,9%	1,4%	100,0%
Grand Est	65,6%	27,2%	3,6%	2,2%	1,4%	100,0%
France de province	68,7%	24,9%	3,2%	2,0%	1,2%	100,0%

Source : Insee, Sirene 2016 - répertoire des entreprises et des établissements

Sphère économique : présente ou productive



Sens de lecture : 71,9 % des salariés du bassin d'emploi de Châlons-en-Champagne appartiennent à la sphère présente (commerce, réparation automobile, transports et entreposage, construction, administrations...).

Source : Insee, Clap au 31 décembre 2015

4. Métiers recherchés sur le bassin

Les tableaux reproduits ci-après présentent les métiers et secteurs d'activité les plus recherchés, selon les critères du répertoire opérationnel des métiers et

des emplois.

Répartition par grand domaine du ROME

grand domaine ROME	Libellé grand domaine ROME	(A)		(B)		Ecart en points =(A)-(B)	poids du public dans l'ensemble de la DEFM cat ABC	indice =(A)/(B)
		DEFM cat ABC	% DEFM cat ABC CHALONS	% DEFM cat ABC MARNE				
A	AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS..	507	5,8%	7,7%		-1,9	100,0%	0,8
B	ART ET FAÇONNAGE D'OUVRAGES D'ART	25	0,3%	0,4%		-0,1	100,0%	0,8
C	BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER	63	0,7%	1,1%		-0,4	100,0%	0,7
D	COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	1190	13,7%	14,0%		-0,3	100,0%	1,0
E	COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMÉDIA	75	0,9%	1,2%		-0,4	100,0%	0,7
F	CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	591	6,8%	7,3%		-0,5	100,0%	0,9
G	HÔTELLERIE - RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS..	552	6,4%	6,8%		-0,4	100,0%	0,9
H	INDUSTRIE	464	5,3%	7,2%		-1,9	100,0%	0,7
I	INSTALLATION ET MAINTENANCE	260	3,0%	3,1%		-0,1	100,0%	1,0
J	SANTÉ	276	3,2%	3,0%		+0,2	100,0%	1,1
K	SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITÉ	1891	21,8%	20,1%		+1,6	100,0%	1,1
L	SPECTACLE	122	1,4%	1,5%		-0,1	100,0%	0,9
M	SUPPORT A L'ENTREPRISE	790	9,1%	10,0%		-0,9	100,0%	0,9
N	TRANSPORT ET LOGISTIQUE	1427	16,4%	11,6%		+4,8	100,0%	1,4
	Non renseigné	454	5,2%	5,0%		+0,2	100,0%	1,0

Les valeurs en violet indiquent un écart supérieur à 1 point

Les valeurs en orange indiquent un écart supérieur à -1 point

Répartition par ROME (20 premiers métiers)

code ROME	Libellé ROME	DEFM cat ABC	Part de femmes	Part de jeunes < 25	Part de seniors	Part minima sociaux*	Part d'activité réduite	Part de DELO**	Part de DETLO***	Part de DEBOE****
N1103	Magasinage et préparation de commandes	565	30,3%	20,2%	11,7%	22,3%	45,8%	51,7%	28,5%	4,8%
K1303	Assistance auprès d'enfants	538	98,9%	6,3%	31,2%	9,5%	69,1%	63,2%	42,4%	5,0%
K2204	Nettoyage de locaux	367	82,8%	3,0%	40,6%	45,0%	41,1%	59,7%	40,3%	10,9%
K1304	Services domestiques	300	98,3%	5,7%	45,7%	33,0%	46,3%	55,7%	32,3%	10,3%
N1105	Manutention manuelle de charges	271	10,0%	26,6%	14,0%	29,9%	40,2%	45,4%	26,2%	2,6%
M1607	Secrétariat	237	96,2%	15,2%	19,8%	17,7%	38,8%	49,4%	26,6%	8,4%
D1214	Vente en habillement et accessoires de la personne	228	89,9%	31,1%	6,6%	20,6%	44,3%	52,2%	25,9%	3,9%
D1507	Mise en rayon libre-service	209	65,6%	18,2%	11,5%	28,2%	35,9%	50,7%	24,9%	7,2%
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	204	2,5%	6,9%	16,7%	11,8%	54,9%	60,3%	40,7%	8,3%
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	177	4,5%	5,6%	22,6%	8,5%	51,4%	40,7%	16,4%	7,3%
K1302	Assistance auprès d'adultes	170	96,5%	15,3%	31,8%	27,6%	45,9%	47,6%	24,1%	5,9%
A1203	Entretien des espaces verts	166	6,6%	13,3%	33,7%	45,8%	28,9%	53,6%	30,1%	12,7%
H3302	Opérations manuelles d'assemblage tri ou emballage	145	60,0%	13,8%	24,8%	22,1%	48,3%	56,6%	39,3%	9,0%
A1405	Arboriculture et viticulture	135	51,9%	10,4%	26,7%	7,4%	72,6%	67,4%	48,9%	4,4%
F1606	Peinture en bâtiment	132	1,5%	14,4%	18,9%	34,8%	31,8%	40,2%	23,5%	6,8%
D1505	Personnel de caisse	125	96,8%	12,8%	20,8%	26,4%	41,6%	53,6%	29,6%	11,2%
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	113	8,8%	8,0%	30,1%	31,9%	30,1%	51,3%	22,1%	11,5%
M1602	Opérations administratives	113	78,8%	6,2%	31,9%	21,2%	33,6%	54,9%	31,9%	18,6%
D1106	Vente en alimentation	104	93,3%	17,3%	22,1%	24,0%	43,3%	50,0%	29,8%	8,7%
M1601	Accueil et renseignements	102	85,3%	17,6%	30,4%	20,6%	35,3%	46,1%	26,5%	24,5%
ENSEMBLE		8 687	53,0%	15,0%	23,0%	21,6%	43,8%	48,8%	28,2%	7,9%

* RSA et/ou ASS

** Demandeur d'emploi de longue durée (>1 an)

*** Demandeur d'emploi de très longue durée (> 2 ans)

**** bénéficiaire de l'obligation d'emploi (TH)

5. Marché du travail : demandes et tensions

MARCHE DU TRAVAIL

- Fin septembre 2018, 9 106 demandeurs d'emploi en fin de mois en catégorie ABC (1), soit 2,0% du Grand Est
- 4,6% de demandeurs d'emploi supplémentaires en 5 ans
- Les seniors et les chômeurs de très longue durée sont les plus touchés par cette augmentation
- 3910 projets de recrutement pour 2018 dont 50% de projets déclarés saisonniers

Nombre de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi

	Nombre	Part dans le bassin	Part dans la région	Evolution sur 1 an		Evolution sur 5 ans	
				Bassin	Région	Bassin	Région
DEFM cat ABC ⁽¹⁾	9 106	100.0%	100.0%	0.5%	-1.6%	4.6%	10.6%
<i>dont femmes</i>	4 805	52.8%	51.0%	0.5%	-0.4%	4.9%	14.0%
<i>dont jeunes (-de 26 ans)</i>	1 737	19.1%	16.8%	0.1%	-4.3%	-15.4%	-12.8%
<i>dont 50 ans et plus</i>	2 033	22.3%	25.8%	4.5%	1.3%	36.4%	34.1%
<i>dont DELD ⁽²⁾</i>	4 295	47.2%	48.7%	8.2%	4.0%	16.9%	28.4%
<i>dont DETLD ⁽³⁾</i>	2 307	25.3%	27.4%	9.8%	5.2%	32.5%	46.3%
<i>dont non qualifiés (définition PIC) ⁽⁴⁾</i>	5 888	64.7%	60.6%	ND	ND	ND	ND
<i>dont cat A (sans activité réduite)</i>	4 982	54.7%	59.8%	3.2%	-2.5%	-8.8%	-3.2%
<i>dont cat BC (avec activité réduite)</i>	4 124	45.3%	40.2%	-2.6%	-0.2%	27.1%	40.1%

Source : Pôle emploi, STMT à fin septembre 2018, données brutes

⁽¹⁾ demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois et tenus de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi

⁽²⁾ demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC depuis plus d'un an

⁽³⁾ demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC depuis plus de deux ans

⁽⁴⁾ demandeurs d'emploi de niveau inférieur au bac ou égal au bac sans diplôme obtenu. Des évolutions informatiques mises en place en juin 2018 ont affecté la remontée d'informations dans la statistique mensuelle sur le marché du travail au cours des derniers mois, notamment le niveau de formation. Par conséquent, les variations sur un an et cinq ans des demandeurs d'emploi non qualifiés ne sont pas diffusées (ND)

Répartition de la demande d'emploi cat. ABC selon le métier recherché (grand domaine ROME)

Grand domaine ROME	Nombre	part dans le bassin (A)	part dans la région (B)	Ecart en points = (A)-(B)
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	550	6.0%	3.8%	+2.2
Art et façonnage d'ouvrages d'art	26	0.3%	0.5%	-0.2
Banque, assurances et immobilier	63	0.7%	0.9%	-0.2
Commerce, vente et grande distribution	1 296	14.2%	15.0%	-0.8
Communication, media et multimedia	88	1.0%	1.2%	-0.3
Construction, bâtiment et travaux publics	591	6.5%	7.9%	-1.4
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation	596	6.5%	7.1%	-0.5
Industrie	514	5.6%	10.4%	-4.8
Installation et maintenance	294	3.2%	3.8%	-0.6
Santé	284	3.1%	3.1%	-0.0
Services à la personne et à la collectivité	2 027	22.3%	20.3%	+2.0
Spectacle	113	1.2%	1.2%	+0.0
Support à l'entreprise	795	8.7%	10.1%	-1.4
Transport et logistique	1 397	15.3%	9.6%	+5.8

Source : Pôle emploi, STMT à fin septembre 2018, données brutes

Les 10 métiers cumulant le plus de demandeurs d'emploi :

Métier	Nombre	Part dans le bassin	Part dans la région	Ecart en points (Grand Est)
Magasinage et préparation de commandes	564	6.2%	3.3%	(2.9%)
Assistance auprès d'enfants	559	6.1%	1.5%	(4.6%)
Nettoyage de locaux	403	4.4%	0.0%	(4.6%)
Services domestiques	295	3.2%	0.6%	(2.6%)
Manutention manuelle de charges	264	2.9%	0.7%	(1.2%)
Vente en habillement et accessoires de la personne	235	2.6%	0.0%	(2.7%)
Secrétariat	229	2.5%	0.0%	(2.5%)
Mise en rayon libre-service	224	2.5%	0.3%	(2.2%)
Conduite d'engins de déplacement des charges	222	2.4%	1.0%	(1.4%)
Assistance auprès d'adultes	188	2.1%	0.4%	(1.7%)

Source : Pôle emploi, STMT à fin septembre 2018, données brutes

LES PRINCIPALES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Note méthodologique :

Les métiers ci-dessous, identifiés comme potentiellement en tension dans le bassin d'emploi, sont sélectionnés à partir d'un score qui est un indicateur composite incluant le ratio entre offres/demandes, le taux de retour à l'emploi sur le métier considéré et la part des offres non satisfaites sur celui-ci.

Les métiers retenus comptabilisent 10 offres minimum, représentent au moins 0,5% des offres du bassin (période allant d'avril 2017 à mars 2018) et ont un score supérieur au niveau régional. Les 30 métiers ayant les scores les plus élevés ont été retenus dans la liste ci-dessous et sont triés par domaine ROME et intensité de tension.

Les étoiles quantifient l'intensité de la tension par rapport à la région (de * à ***).

Il convient de confronter ces éléments statistiques à la connaissance des acteurs dans les territoires.

Liste des métiers potentiellement en tension dans le bassin d'emploi :

Domaine ROME	Libellé métier (ROME)	Intensité de la tension
Banque, assurances et immobilier	Transaction immobilière	***
Commerce, vente et grande distribution	Relation technico-commerciale	***
Commerce, vente et grande distribution	Assistanat commercial	*
Construction, bâtiment et travaux publics	Électricité bâtiment	***
Construction, bâtiment et travaux publics	Maçonnerie	**
Construction, bâtiment et travaux publics	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	**
Construction, bâtiment et travaux publics	Conduite d'engins de terrassement et de carrière	**
Construction, bâtiment et travaux publics	Pose et restauration de couvertures	*
Construction, bâtiment et travaux publics	Peinture en bâtiment	*
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs...	Réception en hôtellerie	*
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs...	Service en restauration	*
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs...	Personnel de cuisine	*
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs...	Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	*
Installation et maintenance	Mécanique automobile	*
Installation et maintenance	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	*
Installation et maintenance	Installation et maintenance télécoms et courants faibles	*
Santé	Soins infirmiers généralistes	***
Santé	Soins d'hygiène de confort du patient	*
Services à la personne et à la collectivité	Action sociale	**
Services à la personne et à la collectivité	Intervention socioéducative	**
Services à la personne et à la collectivité	Formation professionnelle	**
Services à la personne et à la collectivité	Sécurité et surveillance privées	*
Support à l'entreprise	Études et développement informatique	**
Support à l'entreprise	Comptabilité	*
Transport et logistique	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	**
Transport et logistique	Conduite d'engins de déplacement des charges	*
Transport et logistique	Conduite de transport de particuliers	*

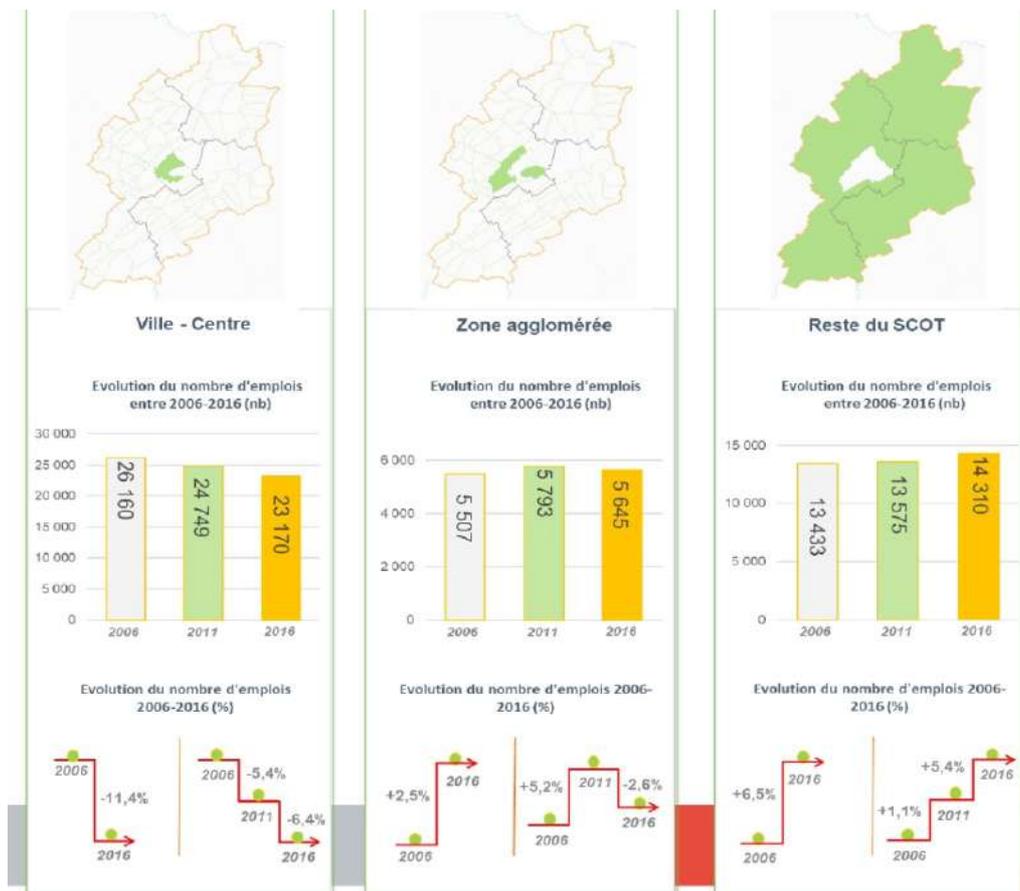
Source : Pôle emploi, Fichier historique-STMT - ACOSS-CCMSA, DPAE

6. Zoom sur les particularités du territoire et ses dynamiques

Sur le Pays de Châlons, un ralentissement de la ville-centre, partiellement compensé par le dynamisme des territoires périphériques, est à observer.

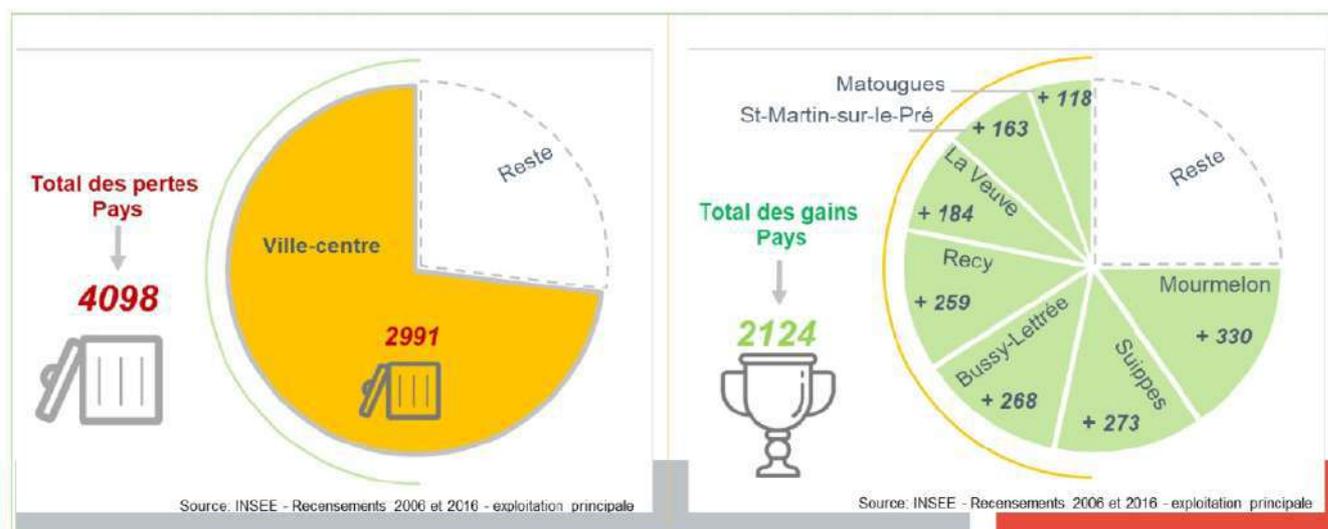
En effet, on observe les dynamiques suivantes s'agissant des trois types de zones composant le territoire :

- Ville-centre : perte de 1579 emplois entre 2011-2016
- Zone agglomérée : perte de 148 emplois entre 2011-2016
- Reste du SCOT : hausse de 734 emplois entre 2011-2016

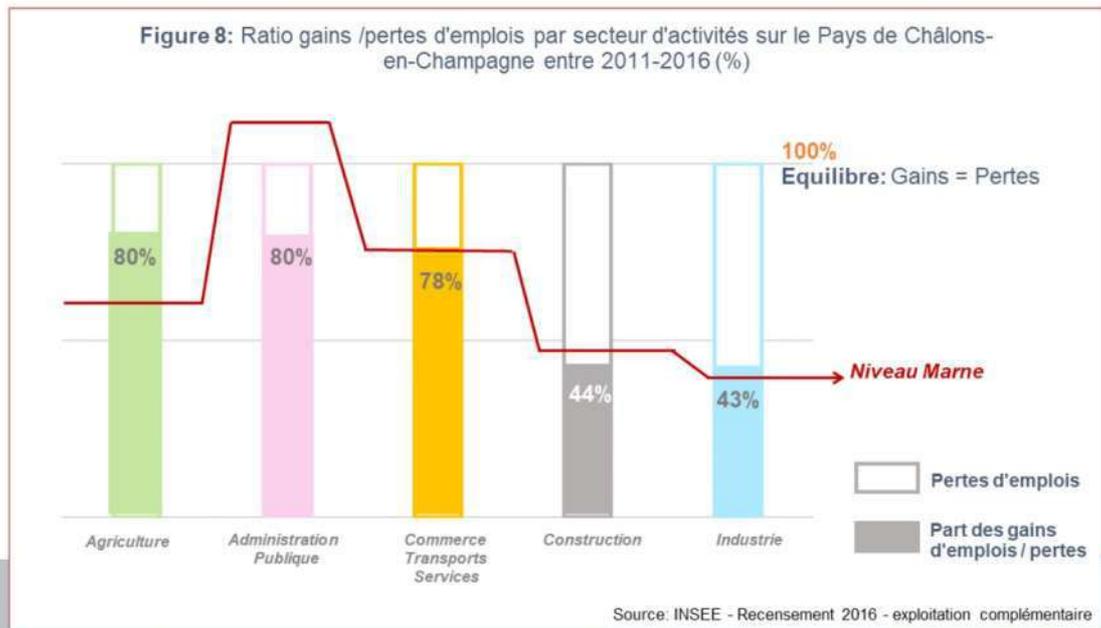


- ✓ Des pertes d'emplois principalement endurées par la ville-centre : **73 %** des pertes d'emplois relevées entre 2006-2016 sur le Pays de Châlons concernent la ville-centre (-2991 emplois).
- ✓ Des gains d'emplois essentiellement captés par les villes relais de Mourmelon et Suippes puis par les communes périphériques du secteur nord de Châlons-en-Champagne.

Figure 6: Répartition des gains et pertes d'emplois au lieu de travail entre **2006-2016** sur le Pays de Châlons-en-Champagne (en % + nb).

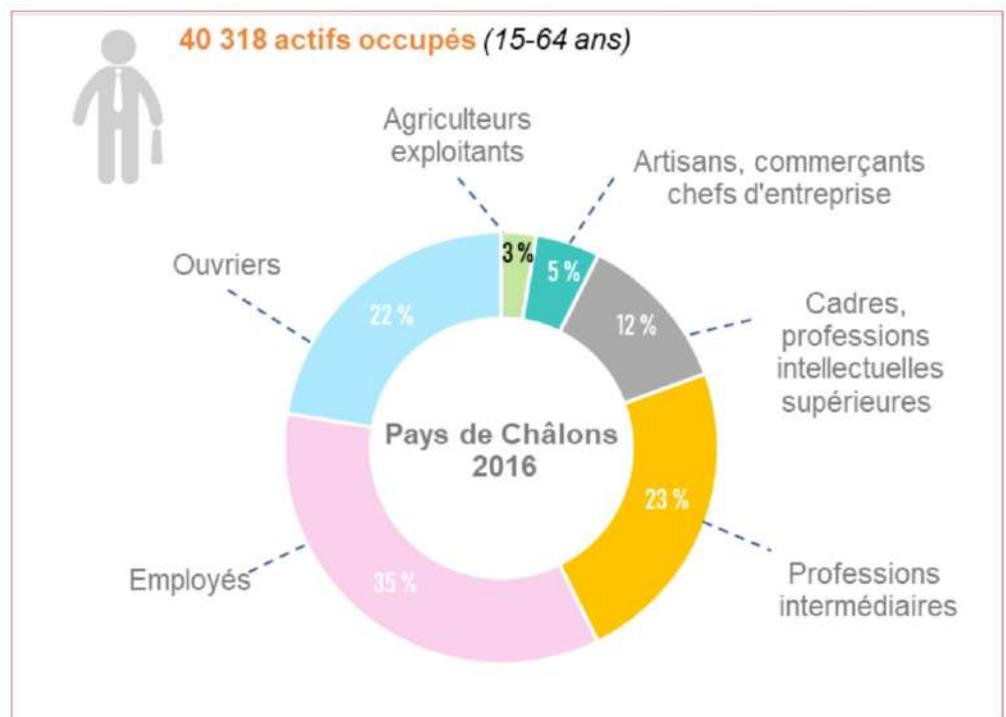


- Entre 2011-2016, sur le Pays de Châlons, un déséquilibre important entre les créations et disparitions d'emplois dans les secteurs de la construction et de l'industrie.
- Une tendance qui reflète la dynamique départementale.



12

- Sur le Pays de Châlons: Une spécificité de surreprésentation des actifs occupés employés (35 % des actifs soit +14 100 personnes).
- 2 EPCI du Pays de Châlons se démarquent du département par la prédominance des employés :
 - CC Région de Suippes** : 48 % des actifs occupés sont « employés ».
 - CA Châlons Agglo** : 35 % des actifs occupés sont « employés ».



17

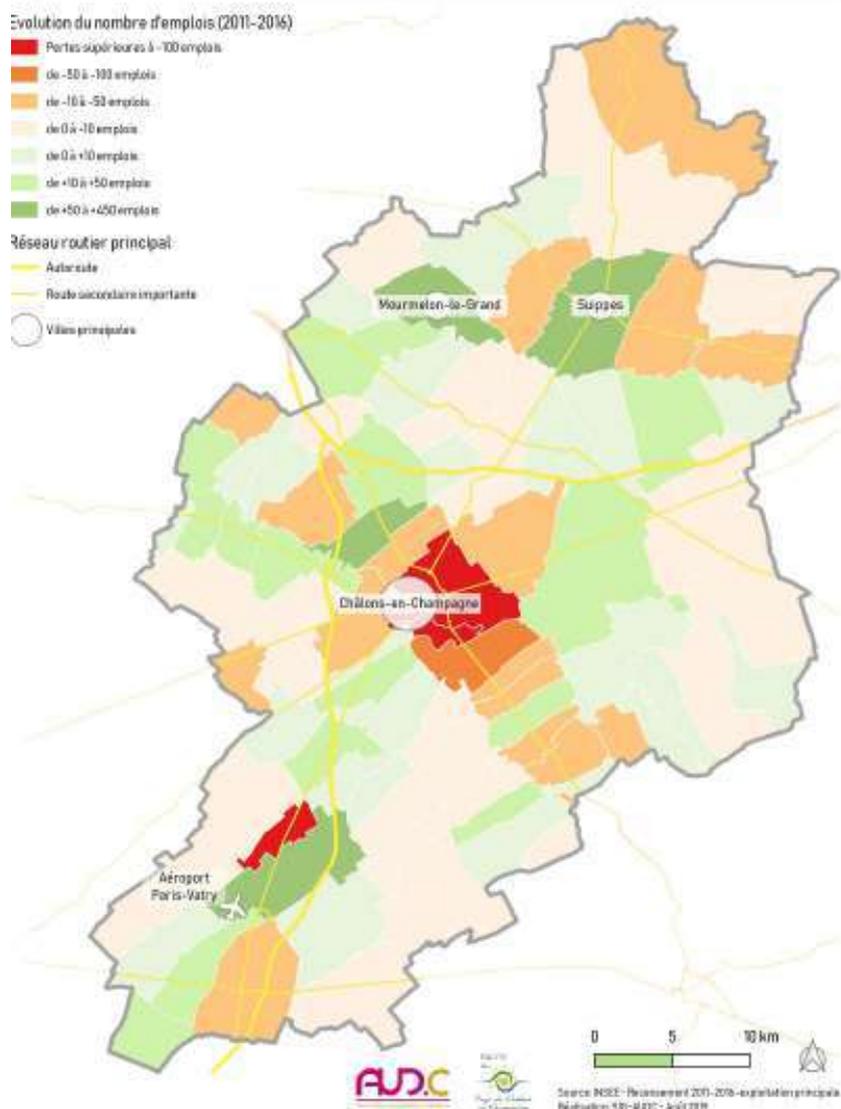
Evolution du nombre d'emplois au lieu de travail entre 2011 et 2016 sur le Pays de Châlons-en-Champagne

Un double phénomène de repli de la ville centre contrebalancé par un développement périphérique qui s'accroît sur le dernier recensement 2011-2016.

Entre 2011-2016, 1580 emplois perdus à Châlons-en-Champagne (soit une perte de 168 emplois supplémentaires par rapport à la période 2006-2011).

Des gains d'emplois plus importants (126 emplois gagnés entre 2011-2016 par rapport aux gains constatés sur la période 2006-2011).

99 % des gains d'emplois concernent des communes hors unité urbaine (ville centre et zone agglomérée).



Ainsi, nous avons pu mettre en évidence quelles étaient les caractéristiques substantielles du pays de Châlons-en-Champagne, s'agissant de l'emploi et des dynamiques démographiques et économiques ; il convient désormais d'aborder les différents constats qu'ont pu établir les divers acteurs que la Commission a souhaité voir intervenir.

B. Constat des acteurs du territoire

Comme précisé *supra*, la Commission s'est efforcée de rencontrer le plus d'acteurs et de professionnels possible afin de donner un caractère exhaustif à son étude.

À cet égard, plusieurs responsables et collaborateurs institutionnels ont été reçus, Monsieur Jérôme Mat, président de la SEMCha¹, Monsieur Frédéric Serniclay, directeur du Pôle Emploi de Châlons et Monsieur David Petit, délégué territorial Grand Est pour la formation. De plus, plusieurs responsables associatives collaborant au service public de l'emploi - Madame Karine Paroissien, directrice de la Mission Locale et Madame Sidonie Gérard, directrice adjointe de Cap Emploi Marne, sont intervenues au sein de notre commission.

Cette section de notre étude réside donc dans une compilation pertinente du constat fourni par les différents acteurs précités, basé sur des critères objectifs.

1. Intervention liminaire de Jérôme Mat, président de la SEMCha

Jérôme Mat, président de la Société d'économie mixte de Châlons-en-Champagne (SEMCha) et Vice-président de Châlons-Agglo est le premier à être intervenu au sein de notre commission, présentant les actions mises en place notamment par les organismes publics du territoire. Ainsi, dès le départ de l'armée, la Communauté d'agglomération a rapidement contractualisé avec l'Etat pour compenser financièrement la perte de ses habitants et des emplois liés à l'armée. Il s'agit du Contrat de Redynamisation du Site de Défense (CRSD)

Ce contrat a fixé des priorités :

- Le centre-ville avec le soutien au tissu économique local existant et une assistance aux entreprises présentes sur le territoire depuis longtemps qui ont ou vont subir les impacts du départ de l'armée. Il s'agit d'accompagner les entreprises qui ont des projets de développement ou de diversification.
- Le développement des filières de croissance. En effet, si le départ de l'armée a été très rapide, la reconstruction du tissu économique est plus lente et doit prendre en compte de nouvelles filières d'avenir.
 - Les énergies renouvelables sont également une filière de croissance, ce qui est concrétisé par la création d'une société d'économie mixte énergie - Société Champenoise d'Énergie (SCE). Cette filière permettrait la création d'emplois dans un secteur où la collectivité conserve la main sur le développement (par exemple des parcs éoliens). Cela permettrait également la venue de nouvelles compétences sur le territoire. À titre d'exemple, la société Quadran, par le biais de la Société Champenoise d'Énergie, a permis de faire venir une trentaine d'emplois dont les profils n'existaient pas nécessairement précédemment. À travers cette filière, l'agglomération peut faire travailler des entreprises et créer de la fiscalité locale, avec pour preuve l'implantation de la ferme solaire sur l'ancien site militaire HAWK qui va générer 1,2 millions d'euros sur 20 ans et rapporter 700 000 € supplémentaires aux actionnaires.

¹ Société d'économie mixte de Châlons-en-Champagne

- Le recyclage, notamment dans le BTP et les plastiques, est également une filière de croissance déjà présente sur le territoire avec l'entreprise MACAON, leader du traitement des plastiques par exemple.
- La dernière filière de croissance est la smart agriculture qui concerne l'utilisation du numérique dans l'agriculture pour développer la recherche, le développement ainsi que leur application sur le territoire.
- La promotion de l'ambition internationale du territoire en cherchant à changer l'image du territoire via des événements ou éléments structurants : Planet A, Foire de Châlons, Thinclab, développement de l'aéroport de Vatry.

S'agissant plus précisément de l'emploi, l'agglomération a mis en place une GPECT (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale) afin de regarder l'état du marché du travail, les formations, les personnes en recherche d'emploi (formation, expérience) ainsi que le taux d'emploi en fonction des niveaux de formation. L'objectif est de lier tous ces critères dans le développement économique du territoire. Actuellement, il existe une difficulté de coordination entre les besoins des entreprises et les personnes sans emploi (pas les bonnes formations ou pas de volonté de se former). Cette difficulté peut empêcher le développement des entreprises.

De plus, il existe un délai très important entre le besoin exprimé par les entreprises et la possibilité pour la collectivité de répondre en créant des formations. Sur le territoire, le seul à bien s'en sortir sur ce point est le centre de formation ALMEA¹ qui a su s'adapter rapidement et qui forme à des métiers utiles localement.

En outre, il est à noter qu'une modification du financement des formations induira un changement dans les critères de répartition.

D'une manière générale, Châlons ne compte que peu d'étudiants, environ 2300, répartis notamment sur les formations BTS et les sections de l'IUT de Reims. L'essentiel des jeunes du territoire part étudier à Reims ou Nancy. Le projet Campus 3000 est tout de même à noter, prévoyant une extension de l'IUT, accouplé à l'École supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE), pour à terme, accueillir 3000 étudiants.

En outre, une enquête auprès des étudiants de l'ENSAM a montré que la majorité d'entre eux ne prévoyait pas de rester sur le territoire de Châlons. L'ENSAM est cependant un cas particulier dans la mesure où une grande part des étudiants ne vient pas du territoire et retourne donc chez eux.

Cependant, à titre plus général, la question de l'attrait du territoire pour les jeunes est une question centrale. Cette ambition de faire rester les jeunes à Châlons est d'autant plus importante que les salariés des entreprises locales sont de plus en plus vieillissants et que la question de la pérennité de ces entreprises peut se poser. Le territoire souffre d'un déficit d'attractivité, notamment auprès des jeunes qui partent étudier ailleurs et ne reviennent plus.

¹ CFA Interpro de la Marne

Le problème qui se pose est donc d'offrir les emplois correspondant à leurs formations sur le territoire pour les faire revenir. La SCAPEST semble être un exemple probant en termes d'adaptation et d'évolution sur le territoire.

Un deuxième écueil concerne la filière industrielle qui n'est pas attractive et souffre d'une mauvaise réputation auprès des jeunes et de leurs parents. Cependant, il ne s'agit pas nécessairement d'une problématique sur laquelle la collectivité pourrait agir. Ce rôle semble plutôt dévolu aux syndicats et aux fédérations.

En sus, un changement des mentalités est à opérer vis à vis des métiers technologiques et est nécessaire pour attirer des jeunes.

Par ailleurs, la Chambre de commerce et d'industrie a déjà mis en place une intervention « *bienvenue dans nos entreprises* » pour développer l'intérêt autour des métiers de l'industrie qui a finalement dû être arrêtée car elle n'attirait que des retraités.

Cependant, cette exigence d'adaptation entre l'offre de formation et les besoins peut parfois être bien menée ; à titre d'exemple, ALMEA s'est adapté aux nouvelles filières en créant une formation aux métiers de la fibre optique qui fonctionne très bien et est unique dans la région.

Par ailleurs, une éolienne pédagogique a été installée à l'IUT afin de développer les formations. Des investissements sont toutefois nécessaires afin d'installer une plateforme de démantèlement, un centre de formation ou encore une filière de récupération des matériaux.

Dans le cadre du réaménagement du centre-ville entrepris lors de cette mandature, il est à souligner la mise en place d'ilots thématiques en centre-ville au nombre desquels figure l'ilot des savoirs, permettant de regrouper les espaces de formation.

Enfin, la possibilité, pour le territoire, de bénéficier des projets de déconcentration administrative envisagés par l'État pourrait permettre de créer de l'emploi localement.

2. Intervention de Karine Paroissien, directrice de la Mission locale de Châlons

L'intervention de Mme Paroissien propose une synthèse des actions effectuées en faveur des jeunes tout en expliquant que la Mission Locale, structure associative concourant au service public de l'emploi, n'a qu'un rôle d'accompagnement.

La Mission concerne 110 communes de l'arrondissement de Châlons, 70 % des jeunes provenant de Châlons même. Elle accompagne près de 2000 jeunes par an et en reçoit environ 700, 26 % des jeunes accompagnés ayant un niveau supérieur ou égal au baccalauréat.

La fréquentation de la Mission locale est par ailleurs en baisse. Une baisse de chômage est d'autre part à noter chez les jeunes.

De plus, un certain nombre de jeunes participent à un premier entretien et ne reviennent plus par la suite. Cela s'explique par le fait que les jeunes sont dans

l'immédiateté et qu'on leur explique que le suivi s'inscrit dans la durée et que les démarches peuvent être longues.

L'inscription à Pôle Emploi n'est pas systématique et inversement. Les jeunes participent sur la base du volontariat hormis ceux venant directement de la part de Pôle Emploi. La communication se fait essentiellement de bouche à oreille : peu d'informations arrivent aux jeunes. De plus la Mission locale souffre d'un déficit d'image. Les centres de formations ne proposent pas toujours l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi à leurs étudiants. Il faudrait en sus que les jeunes soient informés de ce qui existe pour les accompagner avant leurs 16 ans pour éviter les décrochages scolaires et les jeunes « hors radar ».

La Mission locale assure également le suivi et l'accompagnement de jeunes qui ne sont pas « employables » pour le moment (jeunes avec des problèmes particuliers que ne peut pas gérer un conseiller Pôle emploi : santé, addiction, logement etc.). Les jeunes suivis habitent à 80 % chez leurs parents et utilisent majoritairement les transports en commun.

La Mission locale met en place un Plan Investissement Compétence pour développer de nouvelles aides et formations aidant à la recherche d'emploi. Le but de ce plan est de développer les compétences du public en matière de recherche d'emploi. 68 % des jeunes suivis mettent moins de 6 mois pour trouver un emploi à la suite d'une formation.

Enfin, sur certains projets, la Mission locale travaille directement avec les autorités territoriales et les élus locaux ou bien encore les entreprises.

3. Intervention de Frédéric Serniclay, directeur du Pôle Emploi de Châlons-en-Champagne

Au risque d'une redondance avec les documents précédemment versés à notre étude, l'intervention de Monsieur Serniclay a débuté par un rappel des chiffres du chômage sur le territoire.

À cet égard, il convient de retenir les chiffres suivants :

- Taux de chômage : 7,4 %
- Nombre de demandeurs d'emploi : 8687
 - 53 % de femmes
 - 15 % de jeunes
 - 23 % de seniors
 - 48 % de longue durée (après 1 an)
 - 28 % de très longue durée (après 2 ans)
 - 15 % de formation en dessous d'un CAP
 - 58 % de formation en dessous du bac (10 points de plus que Reims ou France)
 - 57 % de chômeurs indemnisés
- les métiers recherchés (en pourcentage de demandeurs d'emploi) :

- services à la personne : 21,8 %
- transport logistique : 16,4 %
- commerce : 13,7 %

Nota bene : l'enquête *Besoins en Main d'Œuvre (BMO)* est annexée à la présente étude.

Différentes mesures d'accompagnement sont mises en place par Pôle Emploi :

- Immersion professionnelle : il s'agit d'une période d'essai en collaboration avec Pôle Emploi où le candidat peut essayer le métier et l'employeur peut tester le candidat sans prendre le risque d'engager directement
- Méthode de recrutement par simulation : fonctionne pour des recrutements multiples où l'on se base sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste et l'on propose des candidats disposant de ces habiletés
- Formation/tutorat : Pôle Emploi finance la formation d'un candidat pour le rendre opérationnel sur un poste précis (71 % d'insertions à l'Emploi).
- Aide Individuelle à la Formation : finance une formation à la demande d'un candidat

Enfin, seuls 30 à 35 % des offres d'emplois sont captées par Pôle Emploi.

4. Intervention de Sidonie Gérard, directrice-adjointe de Cap Emploi 51

Le rôle principal de Cap Emploi est d'informer et de sensibiliser les employeurs et peut proposer un suivi dans l'emploi pour les travailleurs et les employeurs qui le souhaitent. Depuis le 1er janvier 2018, Cap Emploi 51 a regroupé les fonctions « *accompagnement vers l'emploi* » et « *accompagnement dans l'emploi* » avec l'intégration du SAMETH 51¹. Cet organisme s'occupe de l'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en adaptant les lieux de travail.

Le statut de travailleur handicapé est reconnu suivant différents critères : par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

L'accompagnement proposé par Cap Emploi peut durer jusqu'à 24 mois avec :

- Des formations financées par l'AGEFIPH² (formation courte) constituées de travailleurs handicapés pour aider à la reconversion professionnelle
- Système projet : vérification par des professionnels de la solidité du projet professionnel qui est accompagné par des stages
- Accompagnement sur les projets de formation nécessaires au nouveau projet professionnel (formation de droit commun en CRP ou formation spécifique si non retenu dans les autres)
- Accompagnement dans la recherche d'emploi

Depuis quelques années, l'AGEFIPH finance une formation proactive pour aider à lever les freins sociaux d'accès à l'emploi. Cap Emploi est assez bien doté en

¹ Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

² L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

matière de formation grâce à un financement important de l'Etat.

Cap Emploi accompagne 1800 personnes tous besoins confondus sur 3928 travailleurs handicapés recensés dans la Marne par Pôle Emploi, dont 300 sur le bassin de Châlons sur 600 recensés.

Il est possible d'intervenir auprès de l'employeur pour voir s'il peut y avoir une compensation matérielle pour le travailleur handicapé. Actuellement, il n'y a que 3,5 % de travailleurs handicapés dans les entreprises privées de la Marne pour un objectif de 6 % dans la Loi.

Il existe 3 entités distinctes pour l'emploi : Pôle Emploi, Mission Locale et Cap Emploi, sans liens directs et seul Pôle Emploi recueille les offres d'emploi.

La fonction publique accueille plus de travailleurs handicapés grâce à des postes réservés qui leur permettent de recruter plus de personnel en contournant les limites budgétaires de recrutement (contrats aidés pris en charge à hauteur de 50 % pour le secteur public et associatif).

Jusqu'en 2018 le secteur privé pouvait bénéficier de primes à l'embauche mais l'AGEFIPH souhaite uniquement financer les adaptations et compensations sur le lieu de travail.

Il existe cependant une aide à la compensation du handicap de 3000 € à justifier auprès de l'AGEFIPH.

Compte tenu de la difficulté de recruter dans le bassin d'emploi de Châlons, il pourrait être utile de mettre en avant la masse salariale disponible via les travailleurs handicapés.

La rencontre avec les employeurs réside principalement dans la prospection mais sans prime à l'embauche il est plus compliqué de les intéresser. Ils jouent plutôt sur la contribution auprès de l'AGEFIPH que les entreprises de plus de 20 salariés doivent payer qui est plus ou moins importante en fonction du nombre de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

5. Intervention de John Cantarella, chargé d'études à l'AUDC

Lors de son intervention, Monsieur Cantarella a présenté une étude réalisée par l'AUDC permettant notamment de comparer le Pays de Châlons avec des territoires similaires mais également de voir les différences internes au sein du Pays.

Les données principales ressortant de cette étude sont les suivantes :

- Baisse du nombre d'emplois sur le territoire (Perte de 998 emplois) mais parmi les moins importantes dans les grandes villes de Champagne-Ardenne
- Baisse plus importante dans la ville centre que dans la zone agglomérée - Compertrix, Fagnières, Saint-Martin, Saint-Memmie - et hausse dans le reste du Pays
- Baisse principalement dans les secteurs de l'industrie et de la construction
- Baisse de 8 % de l'emploi salarié privé qui peut résulter du départ de l'armée
- Part de l'emploi public plus important que dans les autres villes de

Champagne-Ardenne

- Part de l'économie présentielle la plus haute et productive la plus faible par rapport aux autres villes
- Hausse du nombre de cadres

6. Intervention d'Éric Cherrier, Responsable des Services commerce et tourisme de la Chambre de commerce et d'industrie

Le programme *actions régionales pour le développement d'activités nouvelles* - dit ARDAN - vient d'arriver sur le territoire. Il a pour objectif de permettre aux petites entreprises d'intégrer un collaborateur avec un soutien financier et aux chercheurs d'emplois de développer des compétences.

Un pilote de projet - chercheur d'emploi - vient dans l'entreprise pendant 6 mois pour un projet d'activité nouvelle et/ou pour structurer l'entreprise. Il doit s'agir d'un poste nouveau ou précédemment occupé par le chef d'entreprise.

Le rôle de la CCI est de promouvoir le programme auprès des employeurs et de gérer le suivi du projet et de la formation de l'employé.

7. Intervention de David Petit, délégué territorial Grand Est pour la formation professionnelle

La région Grand Est a été découpée en plusieurs Maisons de Région réparties sur le territoire selon différents critères - environ 500 000 habitants et une vingtaine de lycées.

Ces Maisons de Région disposent de différentes missions, parmi lesquelles :

- La mission Développement territorial, qui recouvre plusieurs secteurs :
 - L'économie - financement des entreprises ;
 - La transition ; et
 - La formation des demandeurs d'emplois

Cette dernière mission s'effectue par la construction du Plan Régional de Formation (PRF). Il s'agit d'un programme annuel d'achat de formations par la région qui peut être reporté d'années en années. En 2019, 75 000 places de formation ont été mises en place dans le Grand Est et un objectif de 100 000 places est fixé en 2020 (pour 400 000 demandeurs d'emplois dans la région).

La région finance en majeure partie des formations de niveau V - CAP et BEP - quelques formations de niveau IV - baccalauréat professionnel - ou des titres professionnels du ministère du travail.

La région travaille avec un réseau de partenaires dans le domaine de la formation :

- GRETA de Châlons, environ une vingtaine de formation par an et propose beaucoup d'accompagnement personnel en plus de la formation technique
- AFPA
- CPO - centre de formation à Saint-Memmie
- ALMÉA

La Région propose donc deux types de réponses formations :

- Structurelle dites « socle » avec le PRF (validé jusqu'en 2022)
- La région met à disposition les formations financées aux prescripteurs (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi) qui les proposent ensuite aux demandeurs
- Il est fait remarquer qu'il n'est pas toujours facile de trouver des candidats pour les formations (Formations commercial et serveur qui n'ont pas pu ouvrir)
- La région propose l'amélioration du savoir et savoir-être en amont des qualifications techniques (savoir-faire) pour offrir une mise à niveau des demandeurs et ainsi leur permettre d'accéder aux formations (ex : apprentissage de la lecture/écriture, FLE apprentissage du français)

Il ressort notamment intervention, qu'il faut aller à la rencontre des employeurs pour évaluer leurs besoins et proposer des formations plus adaptées.

8. Conclusion des interventions

Les diverses interventions qu'a pu recueillir la Commission mettent en évidence un manque réel d'interaction et de communication entre les acteurs de l'emploi qui semble être un des freins majeurs à l'amélioration de la situation. Cette impression est par ailleurs partagée par les organisations patronales que nous avons pu solliciter - le MEDEF notamment. Ces carences seront l'objet de suggestions précisées *infra*.

II. Propositions d'actions

A. Dispositifs existants et expériences du territoire

1. La formation professionnelle

Pour permettre de répondre aux besoins de compétences et d'emploi des entreprises, le principal levier désigné par les acteurs de l'emploi est la formation professionnelle.

Le financement de la formation des demandeurs d'emploi fait partie des missions :

- Du Conseil régional Grand Est à travers le Programme régional de formation (PRF)
- De Pôle emploi avec l'action de formation conventionnée (AFC) en complément des formations financées par la Région
- De l'AGEFIPH à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap,

Ces actions de formations sont mises en place sur la base des nombreuses données recueillies sur le terrain. L'objectif étant de développer au mieux les compétences et le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et des salariés, anticiper les besoins des entreprises afin de former une main d'œuvre qualifiée.

Les demandeurs d'emploi accèdent à ses formations financées par positionnement de leur conseiller-ère Pôle emploi, Mission locale ou Cap emploi en cohérence avec leur projet professionnel et les besoins du territoire

2. Dispositifs complémentaires à la formation

Plusieurs dispositifs spécifiques d'accès à la formation et/ou à l'emploi, en complément des formations financées, existent par l'intermédiaire de plusieurs acteurs emploi/formation afin de répondre le mieux possible aux besoins en qualification des entreprises:

- **Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) :**

Cette immersion professionnelle a pour objectif de faire découvrir des métiers ou secteur, ceci en favorisant l'emploi des personnes en insertion ou reconversion tout en répondant aux besoins de recrutement. Cette PMSMP est accessible sur prescription de Pôle emploi, la Mission locale, Cap emploi ou une structure d'insertion par l'activité économique. D'une durée d'1 mois, toute personne morale disposant d'un Siret peut formuler une demande d'accueil d'une personne en immersion auprès de Pôle emploi.

- **La méthode de recrutement par simulation - MRS:**

Développée par Pôle emploi, la méthode de Recrutement par Simulation permet aux entreprises de recruter des candidats adaptés au poste de travail, sans tenir compte de leur diplôme, de leur expérience ni leur CV ;

- **AFPR / POEI :**

La mobilisation de l'Action de Formation Préalable au Recrutement ou de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle peut s'effectuer dans le cadre du droit commun : AFPR : CDD d'au moins 6 mois à moins de 12 mois / POEI : CDI ou CDD d'au moins 12 mois.

- **L'aide individuelle à la formation - AIF :**

L'AIF attribuée par Pôle emploi, est un dispositif de financement ou de cofinancement mobilisable pour une formation et nécessaire au projet de retour à l'emploi du demandeur d'emploi (DE) ne pouvant être financée dans le cadre d'autres dispositifs (notamment par les dispositifs Pôle emploi, des collectivités territoriales, ou du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). L'AIF est également utilisée pour permettre la mobilisation du compte personnel de formation (CPF).

Le dispositif n'est plus soumis à aucun plafond de dépense, dès lors qu'il s'inscrit dans un projet professionnel pertinent et que la formation n'est pas couverte par le PRF (Plan Régional de Formation) ou l'AFC... Le coût de la formation ne doit donc plus être un frein à la construction d'un projet de reclassement.

- **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective - POEC :**

La POEC concerne tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non et tout employeur ayant des besoins en termes de compétences. La POEC vise l'accès rapide à un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois, contrat d'apprentissage).

D'une durée de 400 heures maximum, et comprenant un temps d'immersion en entreprise, la POEC est reconnue pour son efficacité dans l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Le dispositif étant initié par les opérateurs de compétences, les branches professionnelles et les entreprises, il débouche inévitablement sur des métiers dont les besoins en recrutement sont forts. Par ailleurs, la formation offerte et la phase d'immersion permettent tout à la fois au demandeur d'emploi d'éprouver sa motivation avec la réalité de la fonction et de se former dans les meilleures conditions possibles pour ensuite prétendre à l'emploi correspondant auprès des entreprises à l'origine du projet de POEC.

- **L'Aide régionale individuelle à la formation :**

Afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en personnel qualifié et aux besoins en compétences des demandeurs d'emploi, la Région a décidé, en partenariat avec Pôle Emploi, les Missions Locales, CAP Emploi et les branches professionnelles, de compléter son offre de formation « collective » avec ce dispositif individuel.

Accessible aux habitants du Grand Est, il est nécessaire d'être demandeurs d'emploi inscrit à Pôle emploi/Cap emploi ou jeune suivi par une Mission locale et sorti de formation initiale depuis plus de 12 mois.

Elle permet le financement sous condition d'action qualifiantes avec Alternance ou professionnalisante avec ou sans alternance¹.

- **ARDAN**

Le dispositif ARDAN² vise à faire émerger et à concrétiser des projets de nouvelles activités dans le tissu des petites entreprises.

Cofinancé par les pouvoirs publics (Conseil régional) et l'entreprise bénéficiaire de l'aide, le programme ARDAN permet à un demandeur d'emploi de devenir stagiaire de la formation professionnelle et d'intégrer une entreprise pour y développer une nouvelle activité, un projet jusque-là « dormant » qu'elle souhaite structurer et rendre pérenne.

Ainsi, ARDAN propose un **programme de formation-développement**, d'une durée de six mois avec la possibilité, à l'issue de la formation, d'une certification professionnelle pour le stagiaire (avec, par exemple, le titre RNCP de niveau III « Entrepreneur de petite entreprise », délivré par le Cnam).

Près de 90 % des demandeurs d'emploi sont recrutés en CDI ou en CDD supérieur à 6 mois.

ARDAN s'adresse exclusivement aux petites entreprises et associations, de moins de 50 salariés, créées depuis plus d'un an, indépendantes de grands groupes, financièrement et économiquement saines.

Du côté de l'entreprise :

ARDAN facilite la mise en œuvre d'un projet : le dispositif permet un amorçage de la nouvelle activité ainsi qu'une mise à l'étrier plus rapide du pilote de projet. Cet accompagnement de six mois présente l'avantage majeur de développer la confiance dans le potentiel du projet et entre les acteurs ; il offre ainsi des garanties supplémentaires de concrétisation et de pérennisation du projet et de l'emploi, en accroissant les compétences entrepreneuriales dans l'entreprise.

Du côté du demandeur d'emploi :

ARDAN offre la possibilité de développer les compétences du demandeur. Il renforce l'employabilité du demandeur d'emploi par l'obtention de certifications reconnues, tel le Titre *Entrepreneur de petite entreprise* (niveau III, enregistré au RNCP) délivré par le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam).

- **Le parrainage auprès des jeunes :**

Issus de différents secteurs d'activité et riches de leurs expériences, les parrains et marraines permettent aux jeunes de la Mission Locale une insertion dans le monde

¹ <https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/aide-regionale-individuelle-a-formation-arif/>

² <https://ardan-france.fr/le-modele-ardan/les-principes-ardan/>

professionnelle et de leur apporter un appui technique dans leurs démarches à la recherche d'un emploi. L'accompagnement vers l'emploi ou la formation par le biais de prestations ayant pour objectif d'apporter une aide technique aux jeunes afin de les aider à mieux aborder le marché de l'emploi.

- **Actifs 51** = site déployé à l'initiative du Conseil Départemental de la Marne favorisant le retour à l'emploi en mettant directement en relation les entreprises qui recrutent et les allocataires RSA du département. Ce système permet en quelques clics de faire la concordance de critère entre offre et candidats afin de proposer les profils les adaptés aux besoins des entreprises.

Cette liste, non exhaustive, recense les outils et/ou dispositif mise en place par Pôle emploi, le Conseil Régional Grand Est, l'Agefiph, les Mission locales, la CCI et le Conseil départementale.

3. Travail collaboratif réussi sur le bassin

De nombreux acteurs et dispositifs coexistent sur le territoire, leurs objectifs sont communs mais sont souvent méconnus des entreprises et du public.

Exemple concret de travail collaboratif mené sur le terrain par l'ensemble des acteurs économie/emploi/ formation, le projet de développement de l'entreprise MOSOLF¹ sur le site de Vatry.

En 2017, cette entreprise Allemande de transport et logistique de véhicule automobile (conditionnement de flottes de véhicules d'entreprise et leur reconditionnement) était à la recherche d'un nouveau site français pour développer son activité. Plusieurs lieux ont été ciblés et l'entreprise a choisi de retenir le site de Vatry de par la présence de son aéroport et sa proximité avec l'Ile de France.

Pour accompagner au mieux MOSOLF, l'ensemble des partenaires se sont rassemblés afin de permettre la mise en place de ce projet : La CCI Marne, la Communauté d'agglomération de Châlons, le Conseil Départemental, Le Conseil Régional et Pôle emploi.

Ce projet d'implantation débuté en 2017 a permis en 2019 l'ouverture du site sur plus de 40 hectares. Les emplois générés d'ici 2022 sont importants :

- 2019 = 20 postes
- 2020 = 34 postes
- 2021 = 28 postes
- 2022 = 18 postes

Ainsi l'entreprise souhaite à terme recruter 100 personnes.

Pour y parvenir, les compétences vont être développées auprès des demandeurs d'emploi souhaitant intégrer l'entreprise MOSOLF. Différents profils sont

¹ Le groupe MOSOLF est l'un des principaux prestataires de services système pour l'industrie automobile en Europe. La gamme de services comprend des solutions logistiques, techniques et de service sur mesure. Le groupe prévoit le développement de son implantation sur le site de Vatry pour atteindre à terme une plateforme de 80 hectares.

recherchés : encadrement, gestion administrative et financière, informatique, responsable de parc auto, chauffeur, préparateurs de véhicules, mécaniciens, peintre, magasinier, ...

D'ici les prochains mois, les recrutements prévus concernent des profils de chauffeurs poids lourd, préparateurs de véhicules, mécanicien et Jockey (réception et déchargement des véhicules auto).

L'ensemble des partenaires restent mobilisés afin de permettre à cette entreprise de développer au mieux son activité en lien avec ses objectifs d'ici l'horizon 2022.

Ainsi, si nous avons pu voir que différents dispositifs étaient déjà à l'œuvre pour améliorer la situation de l'emploi, il ressort des constatations de la commission plusieurs suggestions déclinées ci-après.

B. Suggestions de la commission

Au terme des sollicitations qu'elle a formulées, des contributions qu'elle a reçues et de sa propre réflexion, la Commission a pu établir plusieurs suggestions.

1. Le coordinateur de l'emploi pour pallier les problèmes de communication et d'interaction

Conformément à l'avis unanime des intervenants, la Commission a relevé qu'il existait un problème majeur et global, relatif aux relations qu'entretiennent entre eux les acteurs de l'emploi : celui d'un manque d'interaction, d'information mutuelle, de communication, et par là même de coordination et d'efficacité.

Pour pallier ce problème, la Commission considère qu'il serait pertinent d'envisager la création d'un coordinateur de l'emploi, dans la philosophie du guichet unique des entreprises proposé au sein du *Mess des entrepreneurs*, pour permettre à tous les acteurs qu'ils soient institutionnels, associatifs ou privés, de se coordonner pour être davantage efficaces.

À ce titre, si les compétences des EPCI et du PETR¹ peuvent paraître limitées pour améliorer substantiellement la situation de l'emploi, ces derniers pourraient jouer un rôle moteur dans la mise en place de cette coordination des différents acteurs

Enfin, en complément de cette suggestion concernant une sorte de guichet unique de l'emploi, la Commission a relevé plusieurs pistes d'amélioration à une échelle plus resserrée.

2. Autres suggestions

Les dispositifs mentionnés précédemment semblent nécessiter parfois quelques modifications pour être pleinement efficaces. Ces suggestions resserrées demeurent toutefois en lien avec l'impératif de coordination évoqué précédemment.

Ainsi, s'agissant des aides à destination des entreprises, il est à noter que les employeurs attendent davantage d'accompagnement dans leurs démarches, sans quoi, ils risquent de rester insensibles aux dispositifs proposés.

D'une manière plus pratique, la Mission locale souhaiterait avoir un retour sur les recensements communaux pour être à même de toucher davantage de jeunes. Cap Emploi met quant à lui en avant le fait que, compte tenu de la difficulté de recruter dans le bassin d'emploi de Châlons, il pourrait être utile de mettre en avant la masse salariale disponible via les travailleurs handicapés.

¹ Établissements publics de coopération intercommunale et Pôle d'équilibre territorial et rural

Conclusion

Le pays de Châlons-en-Champagne se doit de se renouveler et de développer son attractivité en termes d'emplois et d'entreprises présents sur le territoire. Il est donc essentiel pour le territoire de connaître avec certitude les besoins en termes d'emplois pour savoir sur quels leviers il convient de jouer pour que le pays devienne une terre attractive pour les investisseurs.

En complément des dispositifs existants, proposés notamment sous forme de formation, tel le programme ARDAN, accélérateur d'emploi et de valeur ajoutée au cœur des territoires, il ressort de notre étude que l'implantation d'entreprises sur le bassin, comme l'installation du Groupe MOSOLF à Vatry ou la participation de l'entreprise Quadran, peut faire office de moteur pour le dynamisme de l'emploi sur le territoire.

Ainsi, constatant que les différents acteurs de l'emploi sont engagés dans une démarche d'amélioration de la situation de l'emploi sur le territoire mais que le manque de communication et d'information réciproque met à mal leur efficacité, l'idée d'un coordinateur de l'emploi semble pertinente pour envisager l'avenir du territoire dans ce domaine.

À cet égard, une communication plus efficace entre les différents acteurs de l'emploi, organismes publics et associatifs, entreprises et organismes de formation, permettrait d'agir positivement sur l'attractivité du territoire ; offrant une meilleure réactivité lorsque les opportunités se présentent.

Bibliographie générale

Agence d'urbanisme et de développement du pays de Châlons-en-Champagne (AUDC). L'économie sur le Pays de Châlons-en-Champagne : Cadrage et premiers éléments chiffrés. [en ligne] : octobre 2019

Cap Emploi. Document de présentation : Handicap, recrutement & maintien. [en ligne] : 2019

Observatoire régional emploi formation Grand-Est (OREF). Tableau de bord jeunes. [en ligne] : novembre 2017

Observatoire régional emploi formation Grand-Est (OREF). Tableau de bord du bassin d'emploi de Châlons-en-Champagne. [en ligne] : 20 décembre 2018
Disponible sur : https://oref.grandest.fr/sites/default/files/documents/tb-at-be-chalons_en_champagne.pdf

Observatoire régional emploi formation Grand-Est (OREF). Tableau de bord maison de la Région de Châlons-en-Champagne. [en ligne] : 20 décembre 2018
Disponible sur : <https://oref.grandest.fr/sites/default/files/documents/tb-at-mr-chalons-en-champagne.pdf>

Observatoire régional emploi formation Grand-Est (OREF). Tableau de bord apprentissage. [en ligne] : 21 juin 2019

Observatoire régional emploi formation Grand-Est (OREF). Tableau de bord emploi formation. [en ligne] : 04 juillet 2019

Observatoire régional emploi formation Grand-Est (OREF). Documents outils : fiches secteurs sur l'emploi et ses évolutions. [en ligne] : 09 juillet 2019

Observatoire régional emploi formation Grand-Est (OREF). Études et analyses Diagnostic de territoire : maison de la Région de Châlons-en-Champagne. [en ligne] : 02 septembre 2019

Pôle Emploi. Enquête Besoins en Main d'œuvre 2019 (BMO). [en ligne] : 2019

Annexes

Annexe 1 : lettre de saisine du 12 février 2019



Conseil de Développement du Pays de Châlons-en-Champagne

A 26, rue Joseph-Marie Jacquard
51000 Châlons-en-Champagne

T Tél : 03 26 64 60 98

M cdchalons@audc51.org

Monsieur Mathieu TERRIEN
Président du Conseil de Développement du
Pays de Châlons-en-Champagne
26 rue Joseph-Marie Jacquard
51000 Châlons-en-Champagne

Châlons-en-Champagne,
Le 12 février 2019

OBJET : Conseil de Développement du Pays de Châlons-en-Champagne - Lettre de saisine

Monsieur le Président du Conseil de Développement,

Lors de l'assemblée plénière de mise en place du nouveau Conseil de Développement du Pays de Châlons-en-Champagne, qui a procédé à votre élection au poste de Président, M. René DOUCET (Président de l'Agence d'Urbanisme et de Développement de l'agglomération et du pays de Châlons - AUDC) a présenté les différents sujets de saisines qui seront soumis au Codev.

Vous pourrez trouver ci-dessous le récapitulatif de ces différents sujets ainsi qu'un descriptif plus détaillé du travail attendu sur ceux-ci.

- **Co-élaboration et avis sur le Plan Climat Air Energie Territorial de la Communauté d'Agglomération**

Châlons Agglo est engagée dans la construction de son PCAET depuis mai 2018 et cherche à fédérer les acteurs du territoire pour mener la transition énergétique à ses côtés. Le diagnostic technique (étude des consommations d'énergie, des émissions de gaz à effet de serre, de la vulnérabilité au changement climatique ...) est en passe d'être achevé. L'agglomération devra ensuite se fixer des objectifs chiffrés et qualitatifs pour lutter contre le changement climatique et s'adapter aux effets qu'on ne pourra plus éviter.

Pour construire le Plan Climat de l'Agglomération, la Direction de l'Environnement, au pilotage pour ce projet, recherche un groupe de citoyens volontaires pour contribuer aux travaux. Poser un regard citoyen sur la stratégie et les actions envisagées est important. Aussi bien pour répondre aux attentes de l'Etat en matière de concertation dans les PCAET que par raisonnement logique : Châlons Agglo développe des politiques d'améliorations du cadre de vie à destination de ses usagers, il est donc normal d'écouter leurs besoins et leurs attentes.

Le Conseil de Développement participera donc à des ateliers de co-construction d'intelligence collective et éclairera l'Agglomération sur les besoins et



les attentes de la société civile. En partant des enjeux identifiés sur le territoire communautaire, l'idée sera de faire converger les aspirations citoyennes et les possibilités de mise en œuvre de la collectivité et de ses partenaires (institutions, acteurs économiques, organisations spécialisées...). Une formation des membres du Conseil de Développement pourra être mise en place en s'appuyant sur des personnes compétentes extérieures à la collectivité afin d'augmenter les compétences du codev. Il pourra ainsi exercer un regard éclairé et critique sur les orientations prises par la collectivité et être force de proposition pour approfondir certains sujets spécifiques au PCAET.

- **Quels sont les besoins en matière d'emplois et de main d'œuvre sur le territoire et comment y répondre ?**

Le Pays de Châlons se doit de se renouveler et de développer son attractivité en terme d'emplois et d'entreprises présents sur le territoire. En effet, des opportunités d'implantations économiques pourraient être manquées si jamais le territoire n'était pas en capacité de fournir une main d'œuvre qualifiée et adaptée aux besoins de ces entreprises.

Il est donc essentiel pour le territoire de connaître avec certitude les besoins en termes de main d'œuvre et d'emplois sur le territoire pour savoir sur quels leviers il convient de jouer pour que le Pays devienne une terre attractive pour les investisseurs.

Le Conseil de Développement sera chargé d'effectuer un premier diagnostic sur les besoins du territoire en matière de main d'œuvre et d'emplois en s'appuyant sur toutes les ressources que les collectivités et leurs partenaires pourront mettre à leur disposition. Ensuite, en se basant sur ce constat, le Codev pourra élaborer des suggestions afin d'attirer les ressources nécessaires et répondre à ces besoins ou bien de développer les ressources du territoire pour s'adapter aux demandes spécifiques qui pourraient se présenter.

- **Comment développer l'attractivité du territoire et ses liens sur le thème de l'oenotourisme ?**

Le Pays de Châlons-en-Champagne est un territoire d'élaboration du champagne même s'il n'est pas un lieu de production et, dans le cadre de l'inscription des Coteaux, Maisons et Caves de Champagne au patrimoine mondial de l'humanité par l'UNESCO au titre des « Paysages culturels », la position centrale du territoire dans la Champagne en fait un atout touristique important.

Le tourisme en lien avec le Champagne représente donc une thématique importante à prendre en compte pour l'attractivité du territoire. Ainsi, un Oenotourisme Lab a été créé en 2018 par l'Agence de Développement Touristique de la Marne en collaboration avec l'Agglomération de Châlons et le ThinLab de Châlons afin de mettre à la disposition des porteurs de projets œnotouristiques tout un réseau d'experts pour les accompagner vers la réussite.

Le Conseil de Développement aura donc, dans un premier temps, un travail de recensement des activités œnotouristiques du territoire à mettre en



les attentes de la société civile. En partant des enjeux identifiés sur le territoire communautaire, l'idée sera de faire converger les aspirations citoyennes et les possibilités de mise en œuvre de la collectivité et de ses partenaires (institutions, acteurs économiques, organisations spécialisées...). Une formation des membres du Conseil de Développement pourra être mise en place en s'appuyant sur des personnes compétentes extérieures à la collectivité afin d'augmenter les compétences du codev. Il pourra ainsi exercer un regard éclairé et critique sur les orientations prises par la collectivité et être force de proposition pour approfondir certains sujets spécifiques au PCAET.

- **Quels sont les besoins en matière d'emplois et de main d'œuvre sur le territoire et comment y répondre ?**

Le Pays de Châlons se doit de se renouveler et de développer son attractivité en terme d'emplois et d'entreprises présents sur le territoire. En effet, des opportunités d'implantations économiques pourraient être manquées si jamais le territoire n'était pas en capacité de fournir une main d'œuvre qualifiée et adaptée aux besoins de ces entreprises.

Il est donc essentiel pour le territoire de connaître avec certitude les besoins en termes de main d'œuvre et d'emplois sur le territoire pour savoir sur quels leviers il convient de jouer pour que le Pays devienne une terre attractive pour les investisseurs.

Le Conseil de Développement sera chargé d'effectuer un premier diagnostic sur les besoins du territoire en matière de main d'œuvre et d'emplois en s'appuyant sur toutes les ressources que les collectivités et leurs partenaires pourront mettre à leur disposition. Ensuite, en se basant sur ce constat, le Codev pourra élaborer des suggestions afin d'attirer les ressources nécessaires et répondre à ces besoins ou bien de développer les ressources du territoire pour s'adapter aux demandes spécifiques qui pourraient se présenter.

- **Comment développer l'attractivité du territoire et ses liens sur le thème de l'oenotourisme ?**

Le Pays de Châlons-en-Champagne est un territoire d'élaboration du champagne même s'il n'est pas un lieu de production et, dans le cadre de l'inscription des Coteaux, Maisons et Caves de Champagne au patrimoine mondial de l'humanité par l'UNESCO au titre des « Paysages culturels », la position centrale du territoire dans la Champagne en fait un atout touristique important.

Le tourisme en lien avec le Champagne représente donc une thématique importante à prendre en compte pour l'attractivité du territoire. Ainsi, un Oenotourisme Lab a été créé en 2018 par l'Agence de Développement Touristique de la Marne en collaboration avec l'Agglomération de Châlons et le ThinLab de Châlons afin de mettre à la disposition des porteurs de projets œnotouristiques tout un réseau d'experts pour les accompagner vers la réussite.

Le Conseil de Développement aura donc, dans un premier temps, un travail de recensement des activités œnotouristiques du territoire à mettre en





STATISTIQUES ET INDICATEURS

ENQUETE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2019

Bassin de Chalons



4 980
projets de recrutement
pour 2019

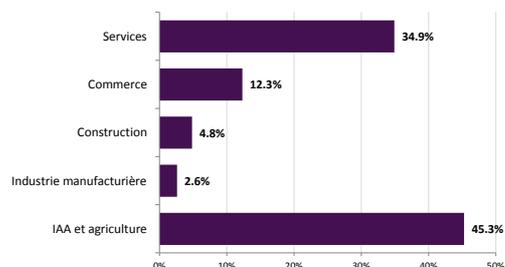
55,8%
de projets déclarés
saisonniers

24,8%
d'établissements
recruteurs

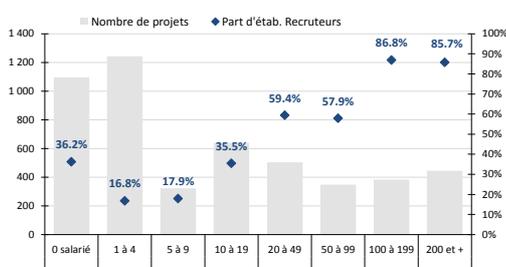
51,4%
de projets jugés difficiles

34,9%
des projets dans les activités de
services

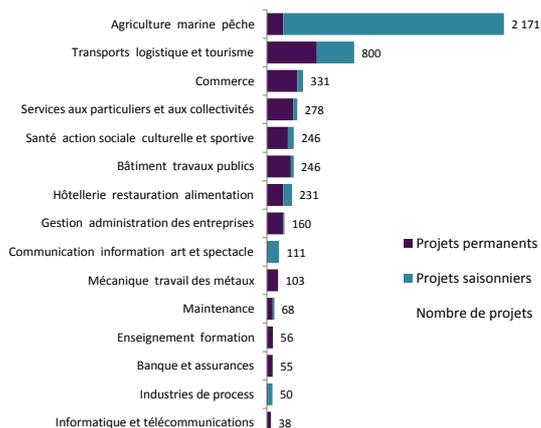
LA RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES PROJETS DE RECRUTEMENT ET LA PART DES ÉTABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



LES 15 FAMILLES DE MÉTIERS LES PLUS RECRUTEUSES



LES FAMILLES DE MÉTIERS ET LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Famille de métiers	Nombre de projets de recrutement	part de projets difficiles
Ensemble	4 980	51.4%
Agriculture marine pêche	2 171	32.5%
Transports logistique et tourisme	800	61.1%
Commerce	331	83.3%
Services aux particuliers et aux collectivités	278	51.1%
Santé action sociale culturelle et sportive	246	61.6%
Bâtiment travaux publics	246	78.4%
Hôtellerie restauration alimentation	231	69.2%
Gestion administration des entreprises	160	47.5%
Communication information art et spectacle	111	92.7%
Mécanique travail des métaux	103	26.5%
Maintenance	68	72.3%
Enseignement formation	56	100.0%
Banque et assurances	55	44.0%
Industries de process	50	94.8%
Informatique et télécommunications	38	97.0%



STATISTIQUES ET INDICATEURS

ENQUETE BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2019

Bassin de Chalons



LES PRINCIPAUX MÉTIERS RECHERCHÉS CLASSÉS PAR FAMILLE DE MÉTIERS

Famille de métiers	Métier	Nombre de projets	part de projets difficiles	part de projets saisonniers
Agriculture, marine, pêche	Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	1 419	19.5%	99.3%
Agriculture, marine, pêche	Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	404	50.6%	79.0%
Agriculture, marine, pêche	Éleveurs salariés	131	86.6%	90.2%
Agriculture, marine, pêche	Jardiniers salariés, paysagistes	90	56.1%	80.6%
Agriculture, marine, pêche	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	55	52.0%	91.7%
Agriculture, marine, pêche	Marâchers, horticulteurs salariés	50	33.3%	100.0%
Bâtiment, travaux publics	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	38	63.2%	0.0%
Bâtiment, travaux publics	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	35	76.1%	39.0%
Bâtiment, travaux publics	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	29	100.0%	0.0%
Bâtiment, travaux publics	Électriciens du bâtiment	24	64.7%	17.6%
Bâtiment, travaux publics	Maçons	23	63.9%	18.1%
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y.c. réparateurs)	69	9.1%	0.0%
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	26	50.9%	0.0%
Industries de process	Ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors viandes)	40	93.5%	93.5%
Transports, logistique et tourisme	Conducteurs routiers et grands routiers	229	91.5%	12.7%
Transports, logistique et tourisme	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	215	30.2%	80.4%
Transports, logistique et tourisme	Conducteurs et livreurs sur courte distance	118	79.9%	61.1%
Transports, logistique et tourisme	Ouvriers qualif. manutention (caristes, préparateurs commandes, magasiniers...)	92	72.2%	59.1%
Transports, logistique et tourisme	Responsables de magasinage, de tri, de manutention	83	27.3%	0.0%
Gestion, administration des entreprises	Agents d'accueil et d'information, standardistes	49	16.6%	3.5%
Gestion, administration des entreprises	Employés de la comptabilité	46	97.8%	0.0%
Gestion, administration des entreprises	Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	32	26.7%	17.8%
Banque et assurances	Employés de la banque et des assurances	37	38.3%	2.7%
Commerce	Employés de libre-service	120	100.0%	0.0%
Commerce	Cassiers, pompistes	105	86.8%	34.9%
Commerce	Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage	29	68.0%	16.0%
Hôtellerie, restauration, alimentation	Serveurs de cafés, de restaurants et commis	91	49.9%	70.7%
Hôtellerie, restauration, alimentation	Cuisiniers	49	63.2%	20.4%
Hôtellerie, restauration, alimentation	Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y.c. crêpes, pizzas, plonge...)	47	94.7%	4.3%
Services aux particuliers et aux collectivités	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	70	96.4%	0.0%
Services aux particuliers et aux collectivités	Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	66	54.9%	21.7%
Services aux particuliers et aux collectivités	Agents de services hospitaliers	35	21.5%	10.2%
Services aux particuliers et aux collectivités	Employés de maison et personnels de ménage	31	5.5%	5.5%
Services aux particuliers et aux collectivités	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	28	0.0%	58.2%
Services aux particuliers et aux collectivités	Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés	24	100.0%	0.0%
Communication, information, art et spectacle	Professionnels des spectacles	102	98.2%	98.2%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Aides-soignants (aides médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	65	68.8%	14.0%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Surveillants d'établissements scolaires (surveillants et aides éducateurs)	30	100.0%	7.4%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	23	48.6%	33.4%
Enseignement, formation	Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	53	100.0%	0.0%

Méthodologie

Le champ de cette enquête est d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part :

-les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,

-les établissements du secteur agricole,

-les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...) et les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...).

L'enquête porte donc sur l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (Banque de France...). Cette définition correspond au total à 185 400 établissements pour la région Grand-Est, dont 139 000 ont été interrogés cette année. 37 400 établissements ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 26,9%. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs



Rédaction :
Service Statistiques, Etudes et Evaluation
Pôle emploi Grand Est

Contact :
Jérôme FORMALCZYK, Responsable du Service Statistiques
Études et Évaluation
jerome.FORMALCZYK@pole-emploi.fr

www.pole-emploi.org



Annexes 3 : contacts et informations sur systèmes existants

- Région :

<https://formation-orientation.grandest.fr>

<https://www.apprentissage-grandest.fr>

<https://www.be-est.fr/entreprendre/>

<https://www.jeunest.fr>

- ARDAN :

www.ardan-grandest.fr

contact@ardan-grandest.fr

- Mission Locale de Châlons :

11 Rue Saint-Dominique, 51000 Châlons-en-Champagne, France

03 26 68 54 02

<https://www.mission-locale.fr/annuaire/agence/mission-locale-de-chalons-en-champagne>

- Actif 51 :

<https://www.actif51.fr>

- Aide à l'apprentissage :

<https://www.francecompetences.fr>