

De l'analyse des dynamiques économiques locales aux besoins en compétences

Spécificités et coopérations en Poitou-Charentes

Etienne Fouqueray

Chercheur associé au laboratoire CRIEF

etienne.fouqueray@univ-poitiers.fr

06 83 46 39 18



Faculté
de Sciences
économiques

DÉROULÉE DE LA **PRÉSENTATION**

- **Dynamiques économiques locales : mieux identifier les processus à l'œuvre**
⇒ Travaux du laboratoire CRIEF : Bouba-Olga O., Ferru M., Chauchefoin P., Guimond B., Bernela B., Nadaud E., Lee M.
- **Dynamiques économiques en Poitou-Charentes : ressources humaines et besoins de main d'œuvre**
⇒ Traitements de statistiques locales, cartographies
- **Etudes de cas N°1 : l'emploi d'aide médico-psychologique en Poitou-Charentes**
- **Etudes de cas N°2 : LGV SEA et besoins de main d'œuvre**



DYNAMIQUES ECONOMIQUES LOCALES : **MIEUX IDENTIFIER LES PROCESSUS A L'OEUVRE**

Dépasser les effets « mode » pour répondre aux problématiques locales :

- Absence de corrélation entre taille des territoires et croissance de l'emploi
- Pas un modèle de développement unique généralisable sur tout les territoires
- Enjeu d'identification des spécificités économiques des territoires
- La zone d'emploi comme entrée de l'analyse des dynamiques économiques locales

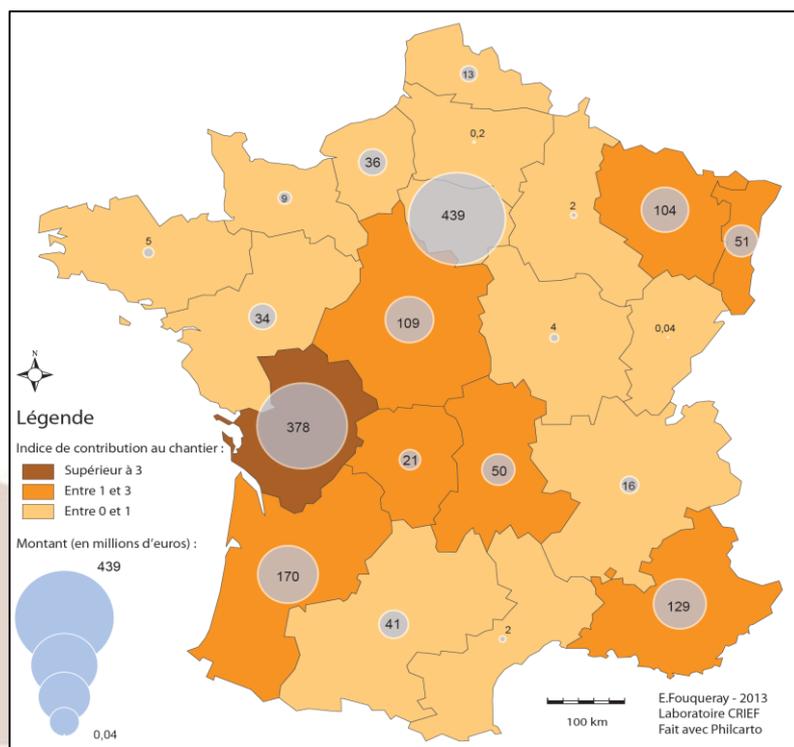
Zone d'emploi (définition INSEE) : Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Le zonage définit aussi des territoires pertinents pour les diagnostics locaux et peut guider la délimitation de territoires pour la mise en œuvre des politiques territoriales.

DYNAMIQUES ECONOMIQUES LOCALES : **MIEUX IDENTIFIER LES PROCESSUS A L'OEUVRE**

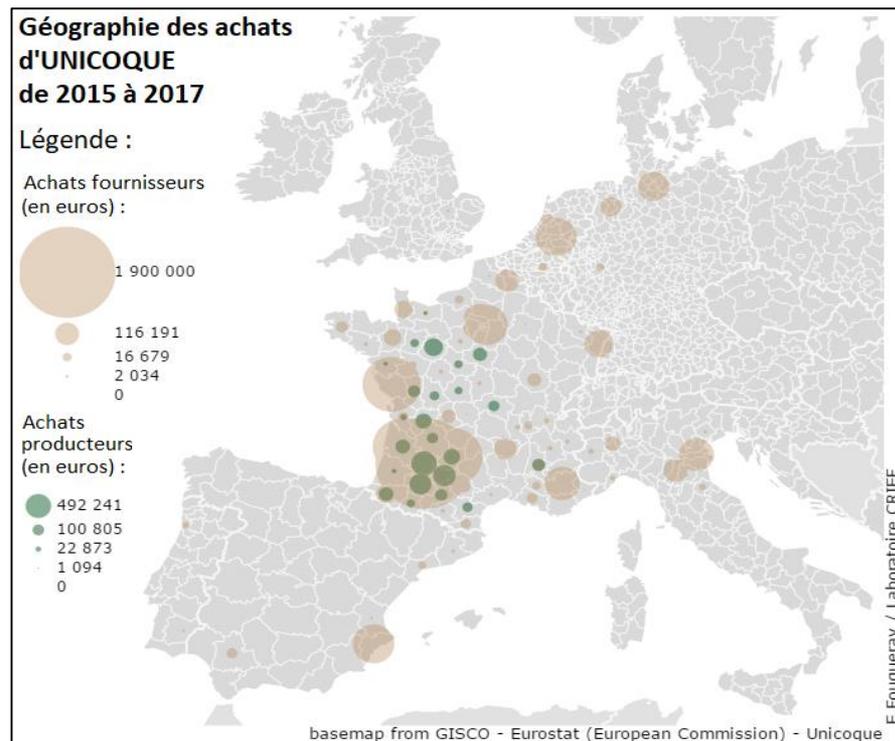
Une succession d'investigations quantitatives et qualitatives :

- Identifier les secteurs clés des territoires
- Des chaînes de valeur fragmentées à l'échelle mondiale

Exemple 1 : Achats sur le projet « LGV SEA »



Exemple 2 : Achats de la coopérative UNICOQUE



DYNAMIQUES ECONOMIQUES LOCALES : **MIEUX IDENTIFIER LES PROCESSUS A L'OEUVRE**

Une succession d'investigations quantitatives et qualitatives :

- Identifier les secteurs clés des territoires
- Des chaînes de valeur fragmentées à l'échelle mondiale
- Des ressources mobilisées spécifiques et différenciés :
 - ✓ Naturelles, matérielles, immatérielles, humaines
 - ✓ Géographie des ressources : caractéristiques physiques du territoire, décisions publiques, histoire
 - ✓ Accès aux ressources : coordinations entre acteurs (marchés, institutions, réseaux sociaux).
- Des opérateurs de changement :
 - ✓ Chocs macroéconomiques (mondialisation, crises économiques)
 - ✓ Actions de la puissance publique (bases militaires, université, financement de formations)
 - ✓ Mobilité des acteurs (déménagements, domicile-travail, domicile-étude)
 - ✓ Recombinaison des ressources mobilisées (trajectoires cognitives des territoires, formations, etc.)



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Les secteurs clés de Poitou-Charentes (CLAP 2015, A88)

	Secteurs clés	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi	Indice de spécificité
Poitou-Charentes (pas de secteurs clés)	Assurance	12262	2.2%	2.9
	Cult. & prod. animale, chasse & sce ann.	12940	2.3%	2.4
	Hébergement médico-social et social	27356	4.9%	1.5
	Trav. bois; fab. article bois, vannerie	3752	0.7%	2.6
	Fabrication de boissons	2792	0.5%	2.8
	Pêche et aquaculture	2788	0.5%	7.7



© CGET 2018 - IGN GéoFla - France par zone d'emploi 2010

DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Les secteurs clés de Poitou-Charentes (CLAP 2015, A88)

Zone d'emploi	Secteurs clés	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi	Indice de spécificité
Bressuire	Industrie automobile	908	4%	4.6
	Industries alimentaires	1983	9%	3.9
Parthenay	Hébergement médico-social et social	717	8%	2.4
	Fab. prod. métalliq. sf machine & équipt	584	6.50%	5
Thouars-Loudun	Cult. & prod. animale, chasse & sce ann.	623	1.2%	3.6
	Fab. prod. métalliq. sf machine & équipt	1450	3.6%	2.8
	Industrie du papier et du carton	276	3.4%	12.3
	Industries alimentaires	7475	9.0%	3.9
Châtellerault	Métallurgie	820	3.4%	9.1
	Industrie du cuir et de la chaussure	783	3.2%	27.1
	Industrie automobile	1054	4.3%	4.8
	Fabric. de machines & équipements n.c.a.	1020	4.20%	5.4
	Réparation & install. machine & équipt	1733	7.10%	10.6
Poitiers (pas de secteur clé)	Act. admin. & aut. act. soutien aux ent.	3120	2%	2.4
	Hébergement médico-social et social	5563	5%	1.5
	Activités pour la santé humaine	10763	10%	1.4
	Admin. publi. & défense; séc. soc. obli.	15954	14%	1.4

DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES :

RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Les secteurs clés de Poitou-Charentes (CLAP 2015, A88)

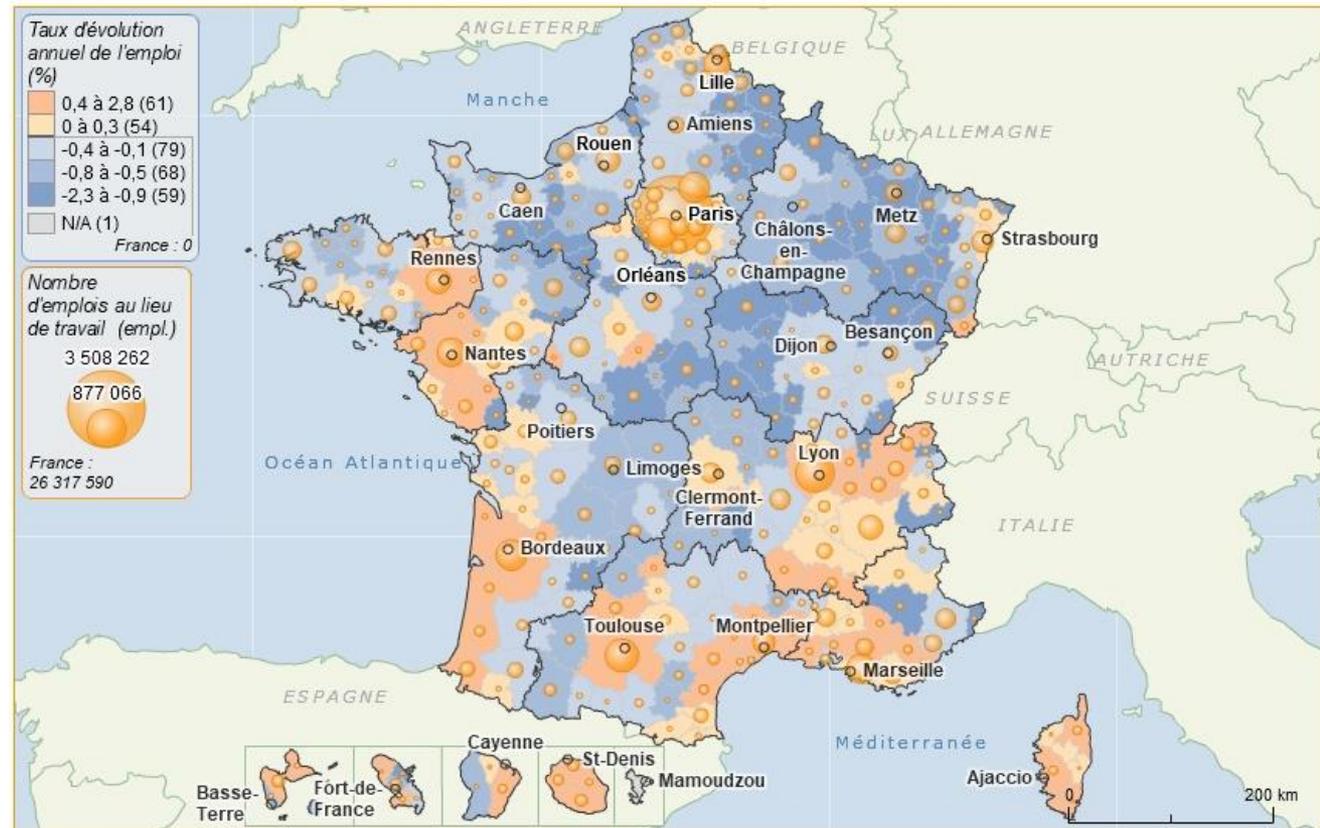
Zone d'emploi	Secteurs clés	Nombre d'emp	Part dans l'emp	Indice de spécificité
Niort	Assurance	10318	12.80%	16.6
La Rochelle (Pas de secteur clé)	Fabric. d'autres matériels de transport	2337	2.90%	4.4
	Hébergement médico-social et social	3642	4.60%	1.4
Rochefort	Pêche et aquaculture	1513	5.60%	86
Royan	Pêche et aquaculture	929	4.60%	70
Saintes-SJA	Cult. & prod. animale, chasse & sce ann.	1529	4.40%	4.5
	Hébergement médico-social et social	2304	6.70%	2
Cognac	Trav. bois; fab. article bois, vannerie	919	3.50%	13.1
	Cult. & prod. animale, chasse & sce ann.	2800	10.60%	10.8
	Fabrication de boissons	2214	8.40%	46.9
Jonzac-BSH	Cult. & prod. animale, chasse & sce ann.	1442	8.80%	9
Angoulême	Fabrication d'équipements électriques	3488	4.20%	8.6



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Une croissance économique tirée par la façade atlantique et le sud de la France

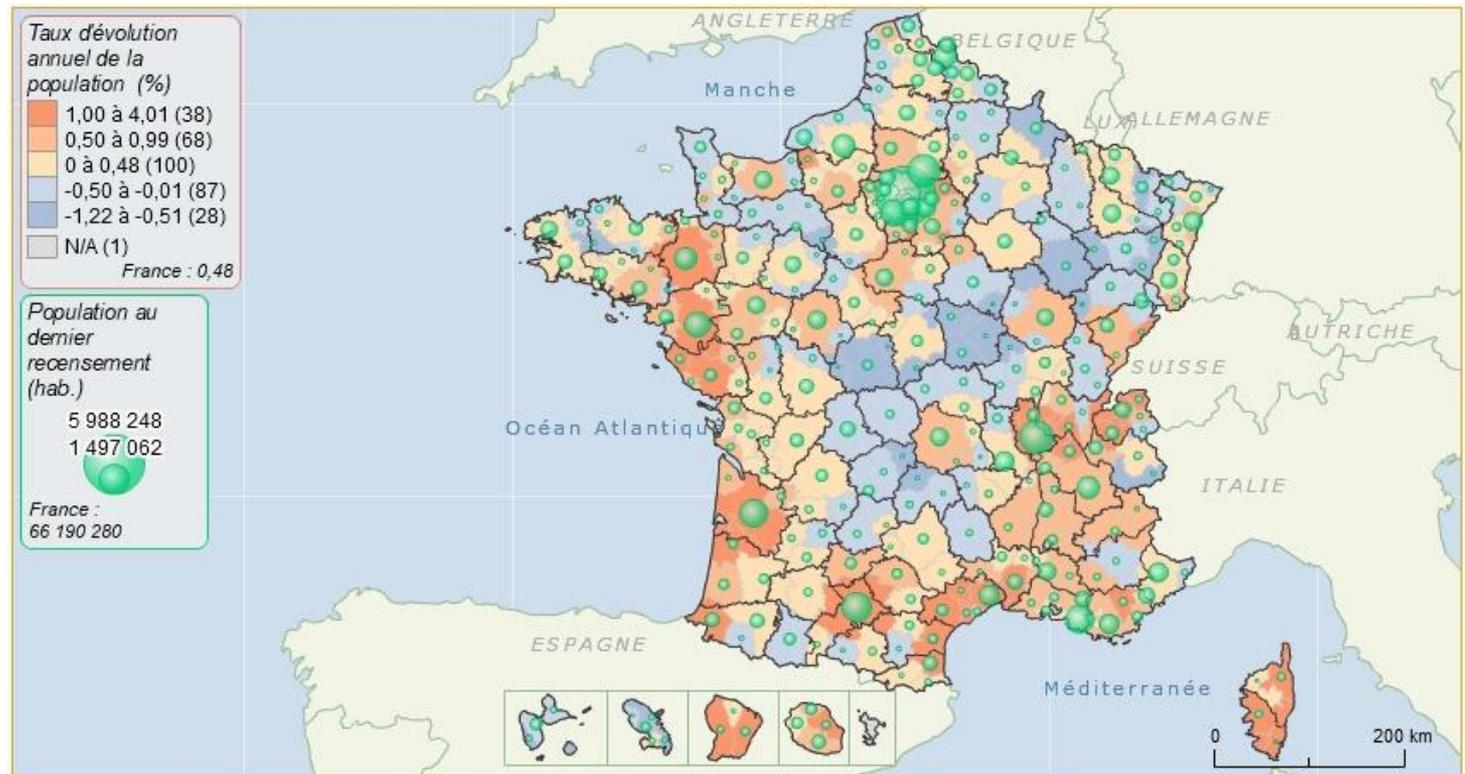
(2010-2015)



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- L'évolution de l'emploi corrélée à l'évolution de la population

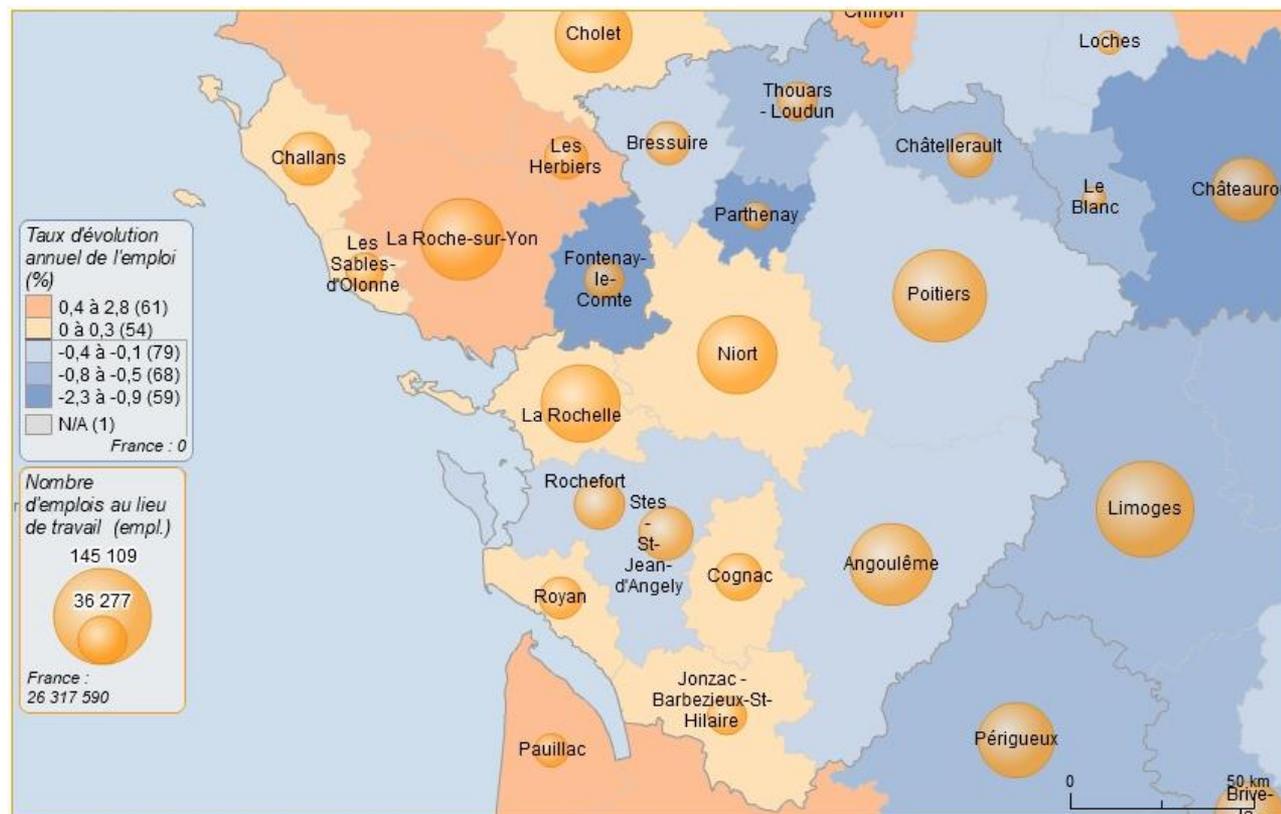
(2010-2015)



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Trois zones d'emploi en décroissance forte : Parthenay, Châtelleraut, Thouars-Loudun

(2010-2015)

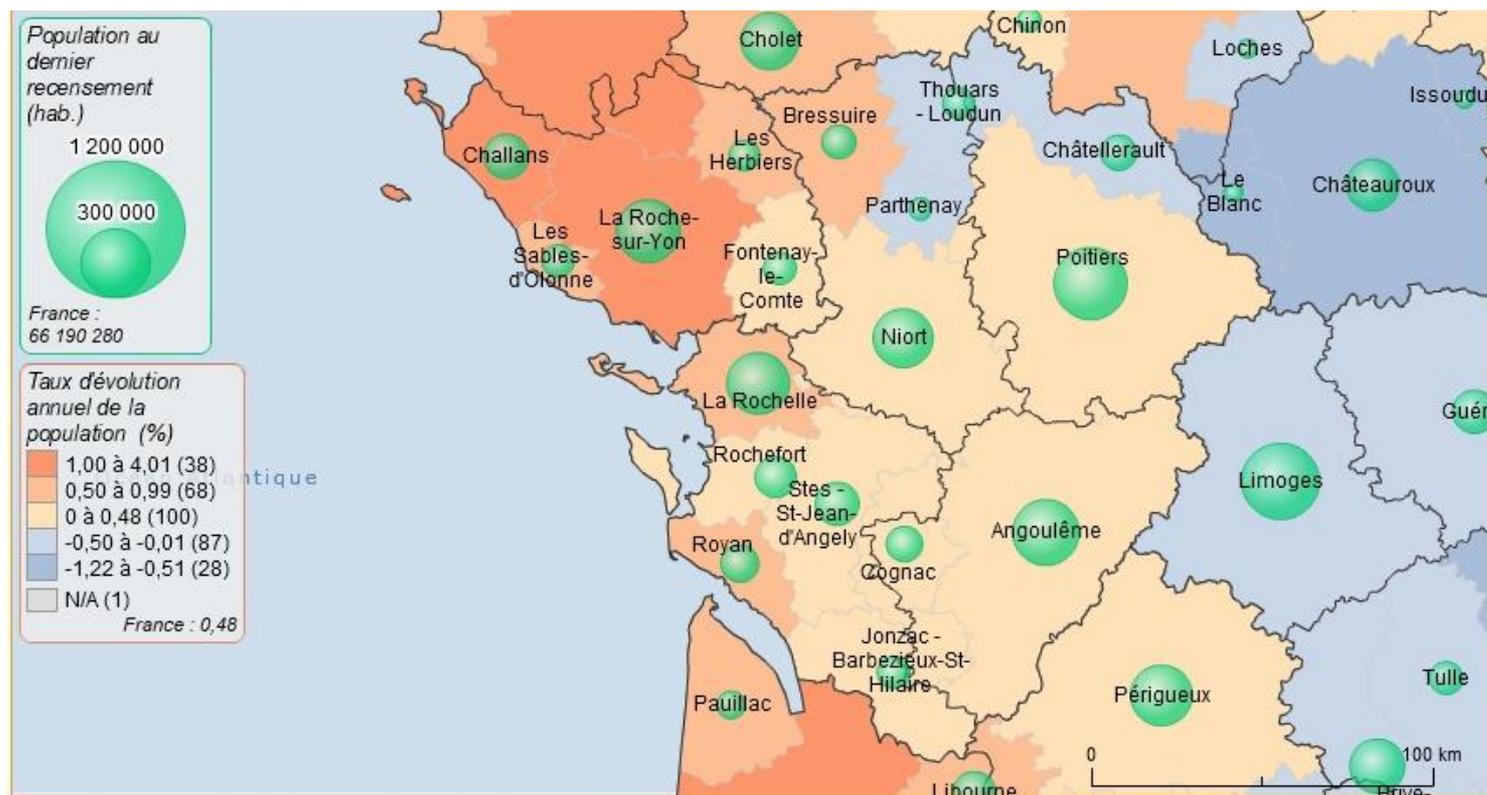


© CGET 2018 - IGN GéoFla - France par zone d'emploi 2010

DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Le nord de Poitou-Charentes marqué par une diminution de sa population

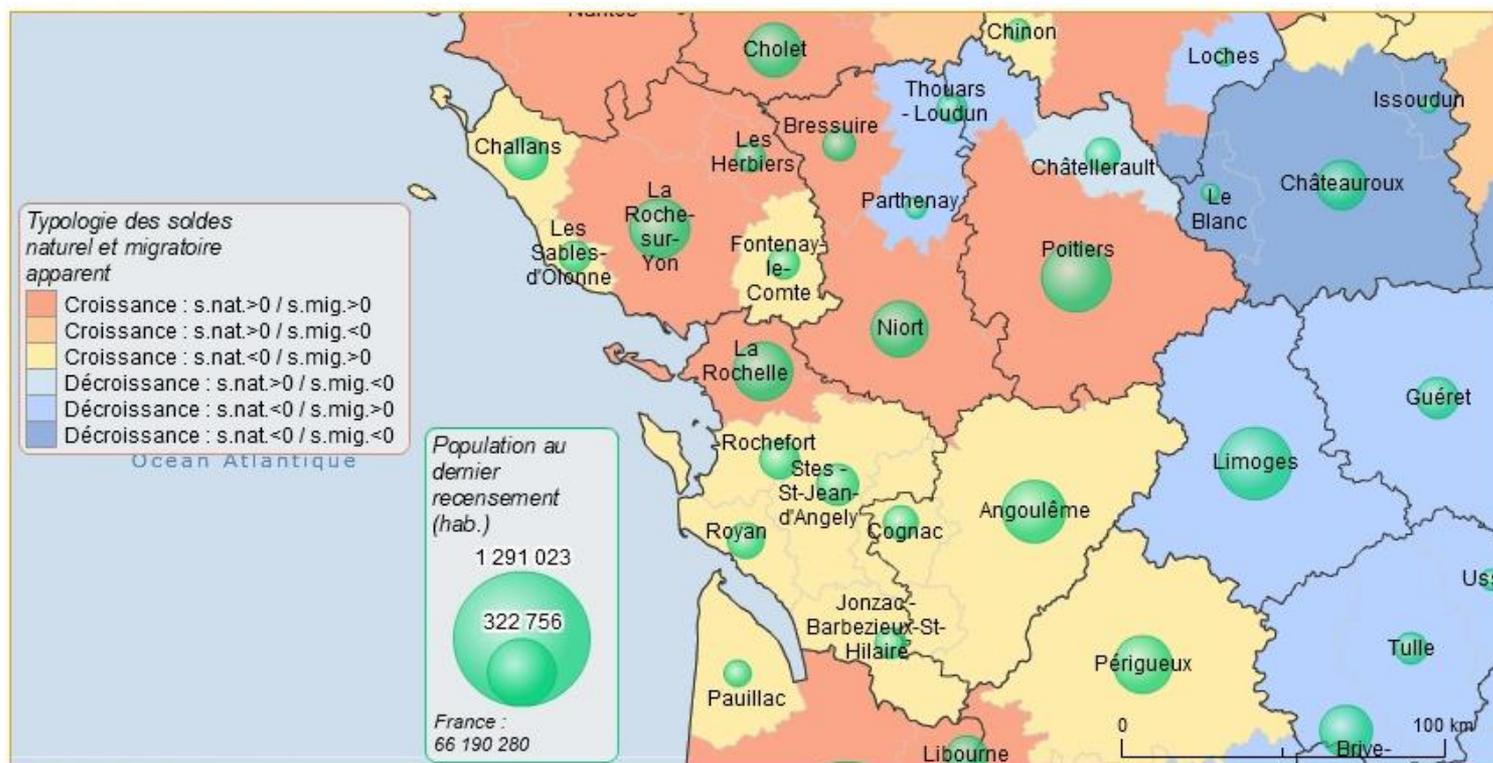
(2010-2015)



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Entre solde naturel et solde migratoire : des dynamiques différenciées

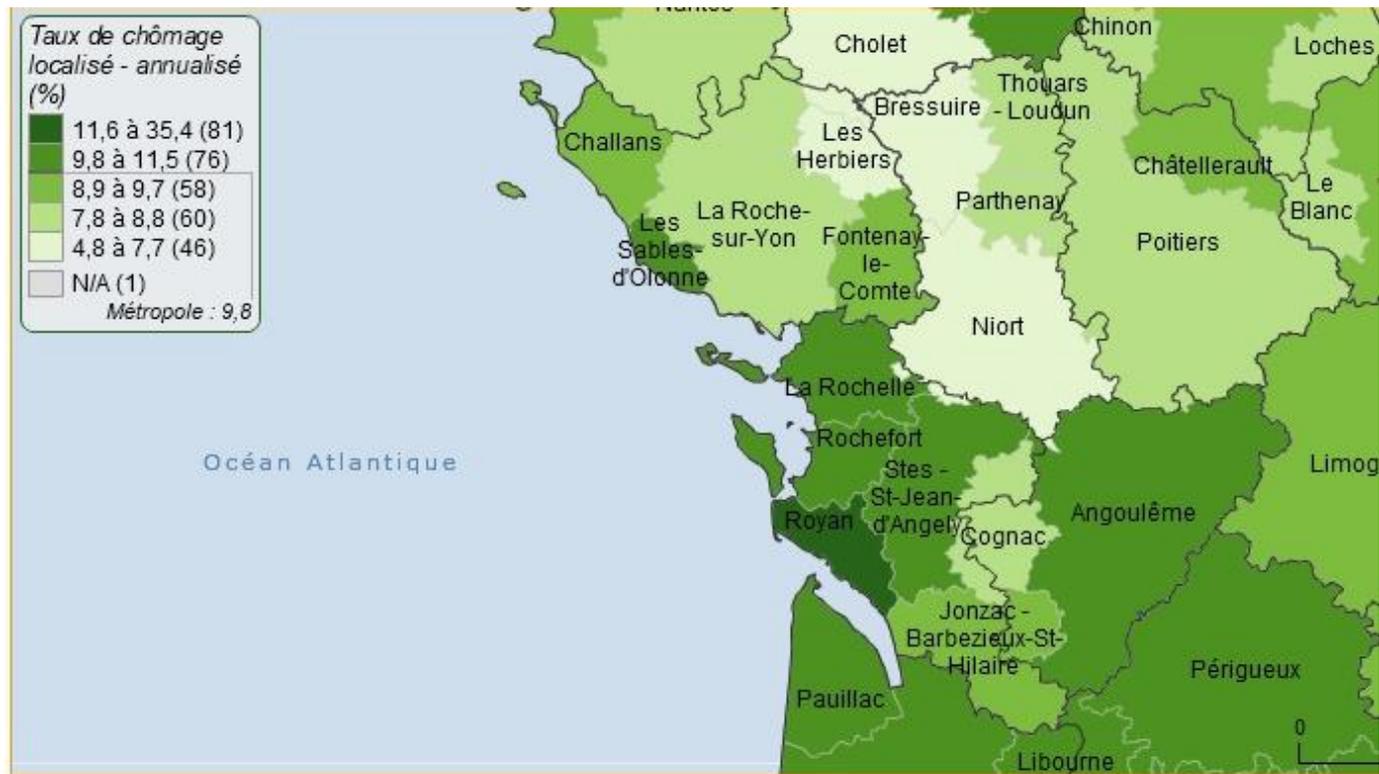
(2010-2015)



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : **RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES**

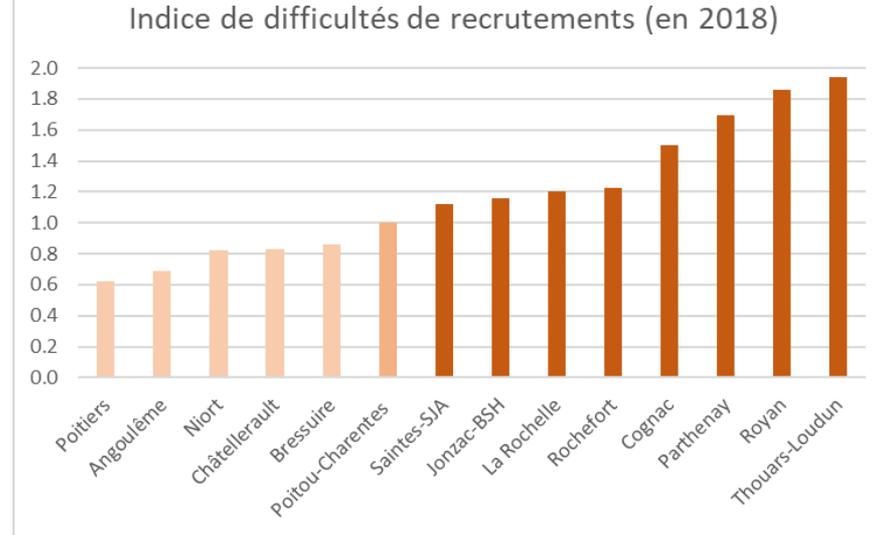
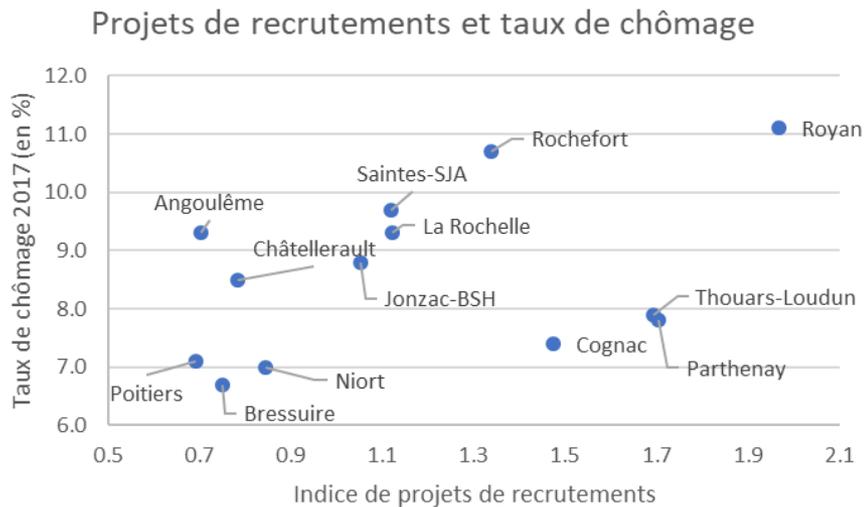
- Des ressources humaines non employés dans le sud de Poitou-Charentes

(2017)



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

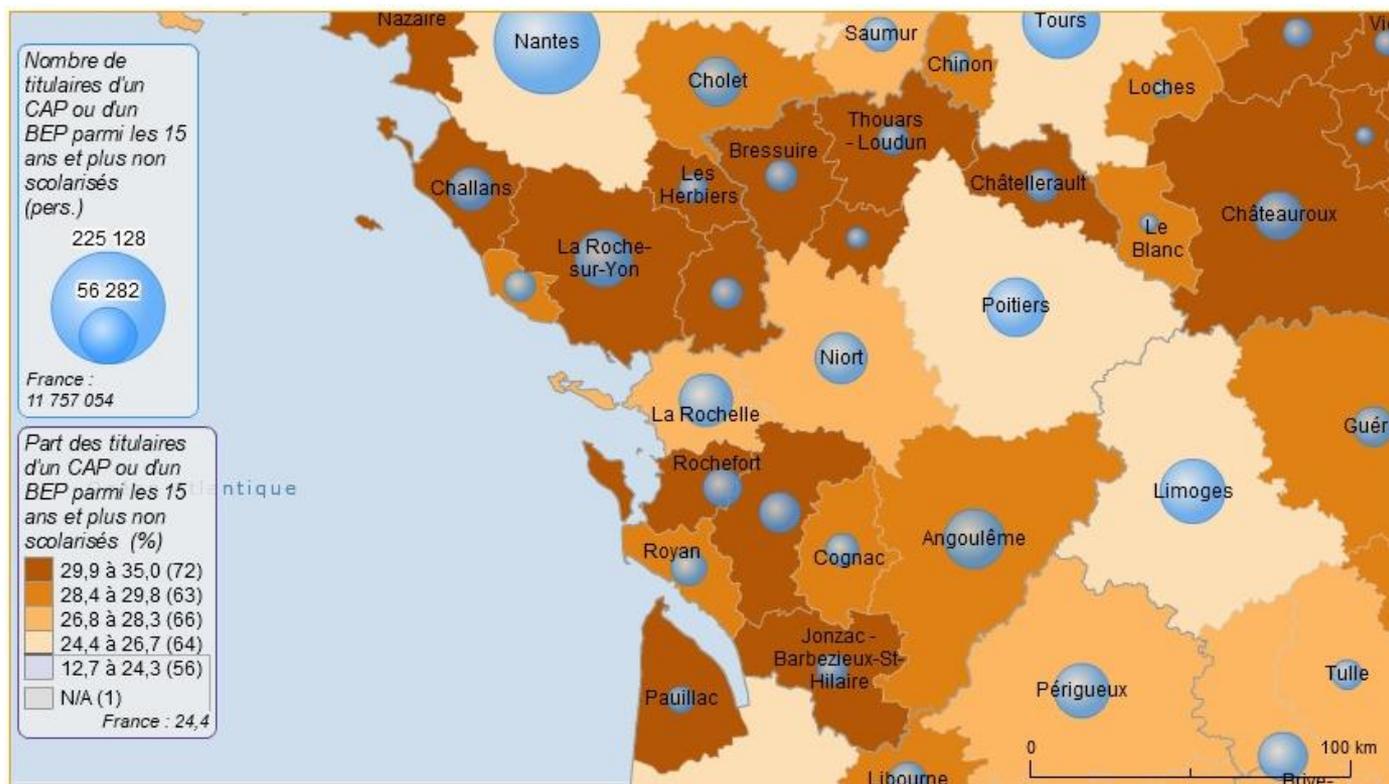
- Projets de recrutements et taux de chômage : une absence de lien



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Une part des CAP et BEP plus forte sur les territoires à dominante industrielle

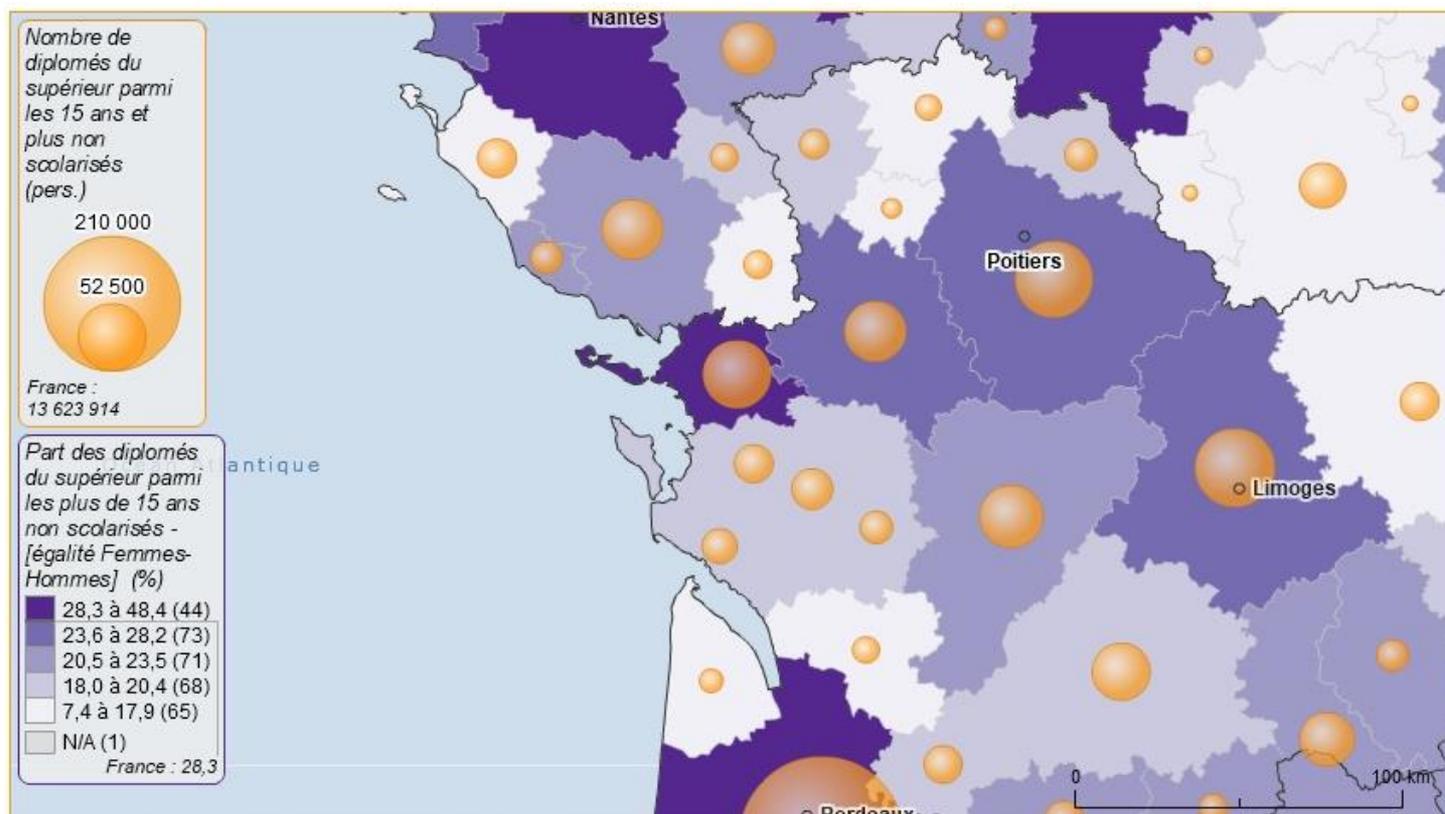
(2015)



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Les diplômés du supérieur davantage représentés près des grandes villes de la région

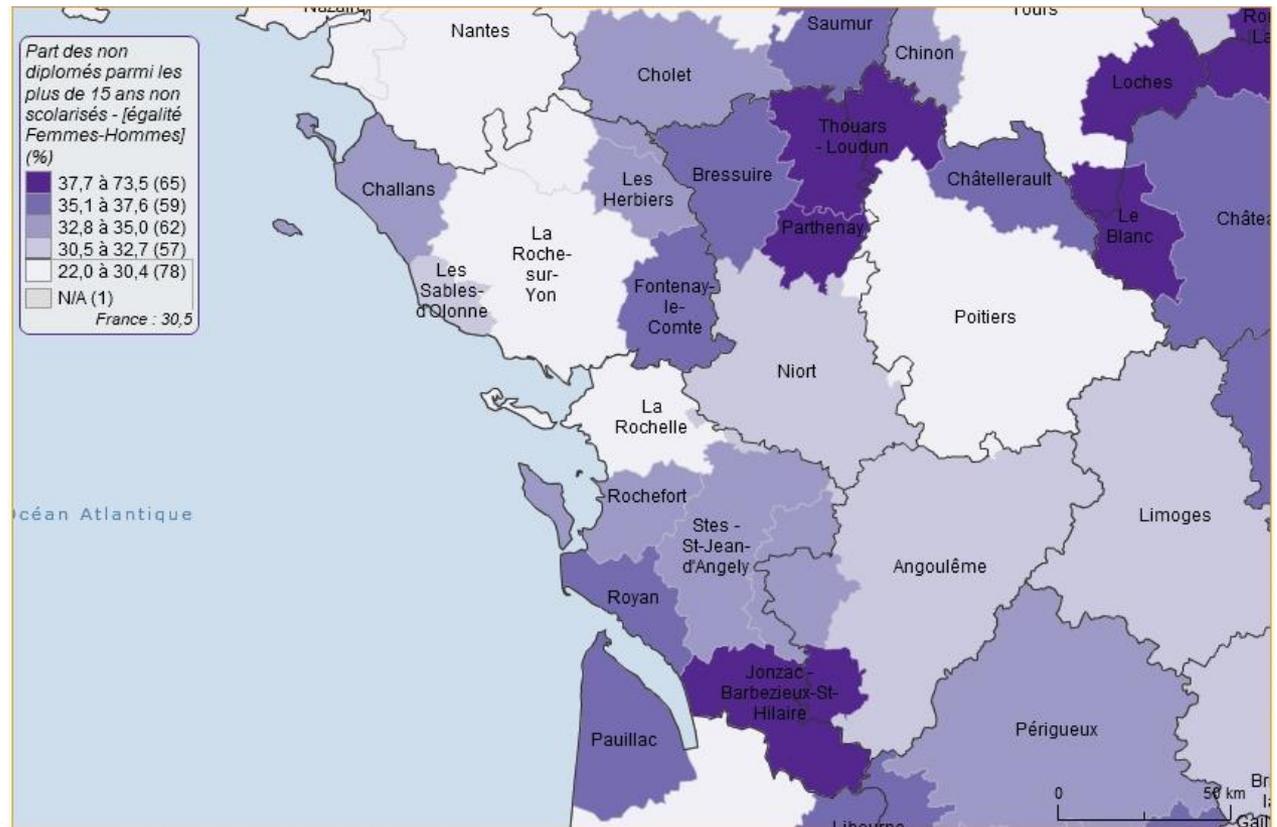
(2015)



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Dans 5 zones d'emploi, plus d'un tiers des actifs n'ont aucun diplôme

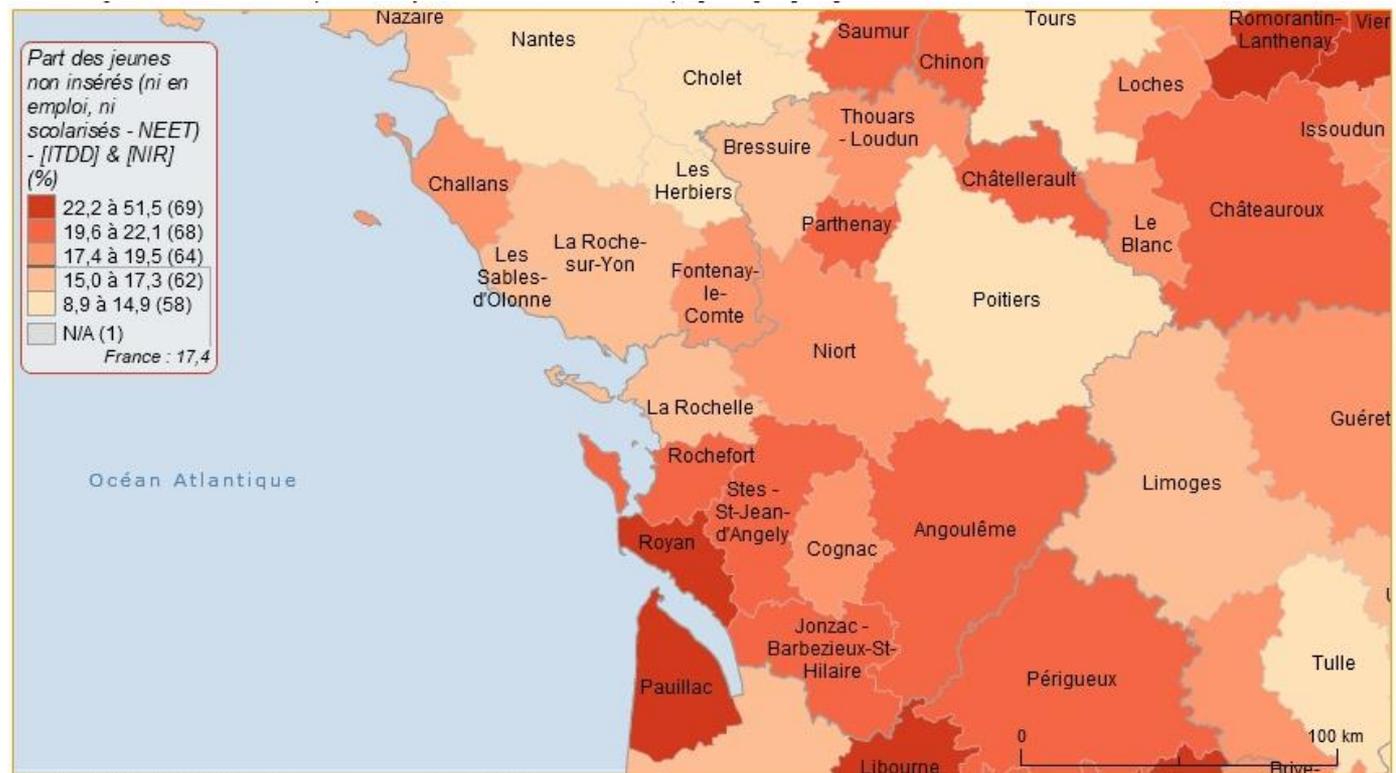
(2015)



DYNAMIQUES ECONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES : RESSOURCES HUMAINES ET BESOINS EN COMPETENCES

- Des territoires concentrent des jeunes actifs non-qualifiés et sous-employés

(2015)



© CGET 2018 - IGN GéoFla - France par zone d'emploi 2010

ETUDES DE CAS N°1: **L'EMPLOI D'AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE EN POITOU-CHARENTES**

Éléments de contexte :

- ⇒ Résultats d'une recherche pour UNIFAF (2011)
- ⇒ Le secteur Hébergement médico-social et social est **un des secteurs clés de Poitou-Charentes** (27 326 emplois).
- ⇒ Au sein de la branche privée non lucrative, **l'AMP représentait 8,51% des emplois totaux à la fin des années 2000.**
- ⇒ Ce taux est **significativement plus important** à ce qu'il est en France dans le reste de la branche (5,81%).



ETUDES DE CAS N°1: L'EMPLOI D'AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE EN POITOU-CHARENTES

La structure de la branche, principale explication du taux d'AMP

⇒ **La structure des activités** de la branche en Poitou-Charentes explique plus de la moitié (55%) de l'écart de taux d'AMP :

- ✓ Sur-spécialisation sur des secteurs fortement employeurs d'AMP (Handicap, personnes âgées)
- ✓ Sous-spécialisation sur des secteurs faiblement employeurs d'AMP (sanitaire)

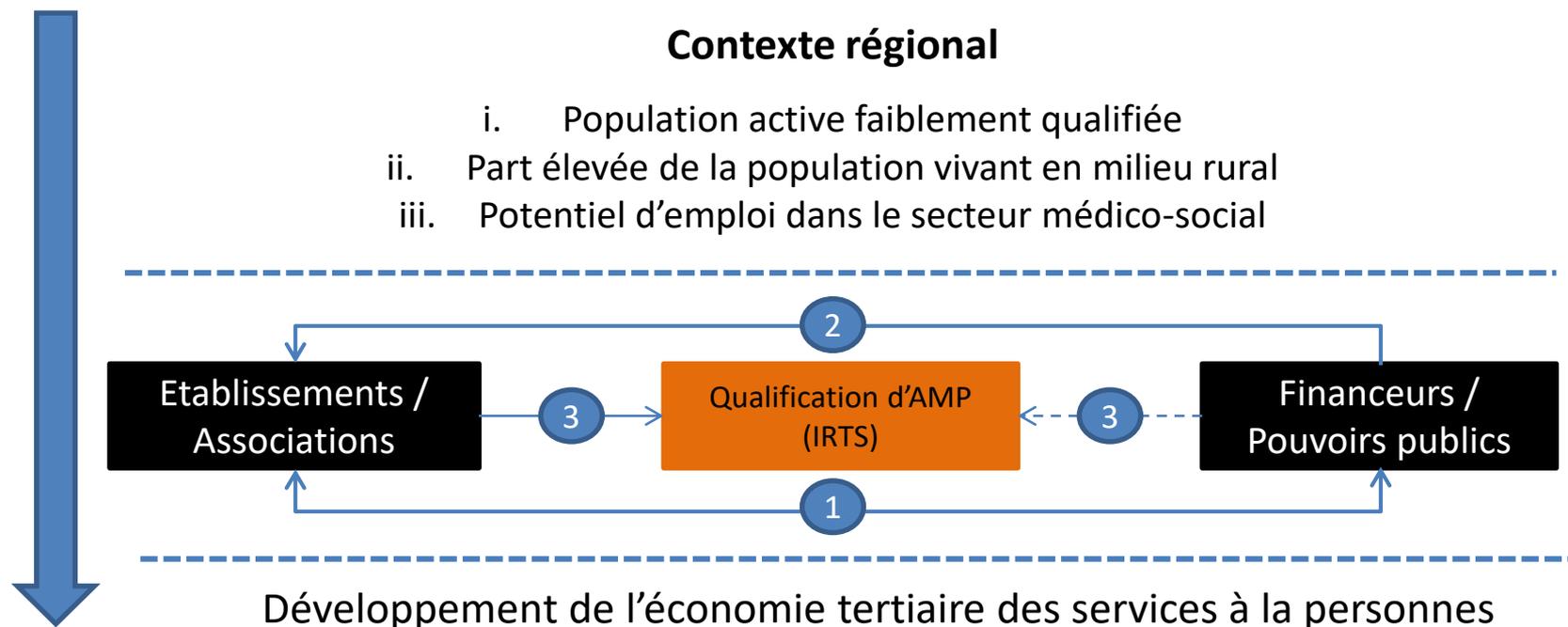
⇒ Près de la moitié de l'écart de taux d'AMP (45%) s'explique par **des effets régionaux propres au territoire.**

⇒ **Différences significatives** entre les taux régionaux d'AMP et les taux nationaux pour les secteurs des adultes handicapés et des maisons de retraite.



ETUDES DE CAS N°1: L'EMPLOI D'AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE EN POITOU-CHARENTES

La formation : une spécificité de Poitou-Charentes



ETUDES DE CAS N°1: L'EMPLOI D'AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE EN POITOU-CHARENTES

Côté demande de travail, une surreprésentation des AMP conséquence...

D'une spécialisation régionale de la branche sur le handicap et les personnes âgées :

- Offre de service (équipements) et besoins de la population supérieurs.
- Nécessité de couvrir ces besoins supérieurs avec un professionnel adapté : l'AMP

D'une stratégie commune des acteurs régionaux au soutien à ce métier/emploi :

- Soutien très fort à la formation d'AMP (pouvoirs publics, OPCA).
- Un moyen de compenser le manque d'AS et de répondre aux exigences de qualification (secteur des personnes âgées).
- Un moyen de faire face aux exigences de qualification, à la pression économique des financeurs mais aussi un choix associatif (secteur des adultes handicapés).
- Un vecteur d'insertion professionnelle pour une population picto-charentaise peu qualifiée (intérêt des pouvoirs publics).

Face à cette demande de travail, comment l'offre de travail se positionne-t-elle ?

ETUDES DE CAS N°1: L'EMPLOI D'AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE EN POITOU-CHARENTES

Côté offre de travail, un métier...

Vecteur d'insertion et de stabilité professionnelle :

- Fort taux d'emploi à 5 ans (minimum) sur le métier d'AMP.
- Situation stable (CDI) 5 ans après l'obtention du diplôme.
- Les stagiaires actuels sont dans cette même optique : s'insérer et sortir de la précarité (voie directe) et stabiliser un emploi (cours d'emploi).

Perçu comme une étape dans le parcours professionnel

- Souhait d'évolution vers d'autres métiers très prégnant chez les stagiaires actuels qui ont un niveau initial supérieur à leurs aînés (mobilité verticale plutôt qu'horizontale).
- Cette volonté d'évoluer n'est pas certaine de se concrétiser => marché du travail / contraintes financières imposées par les financeurs.



ETUDES DE CAS N°1: L'EMPLOI D'AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE EN POITOU-CHARENTES

Côté offre de travail, un métier...

Que l'on préfère exercer auprès d'handicapés que de personnes âgées :

- Des expériences plus nombreuses dans le secteur des personnes âgées...
- ...Mais une préférence pour le secteur du handicap, notamment en terme de mobilité.
- Mauvaise perception du marché du travail par les nouveaux entrant car les opportunités d'emploi sont plus importantes dans le secteur des personnes âgées.

En conclusion,

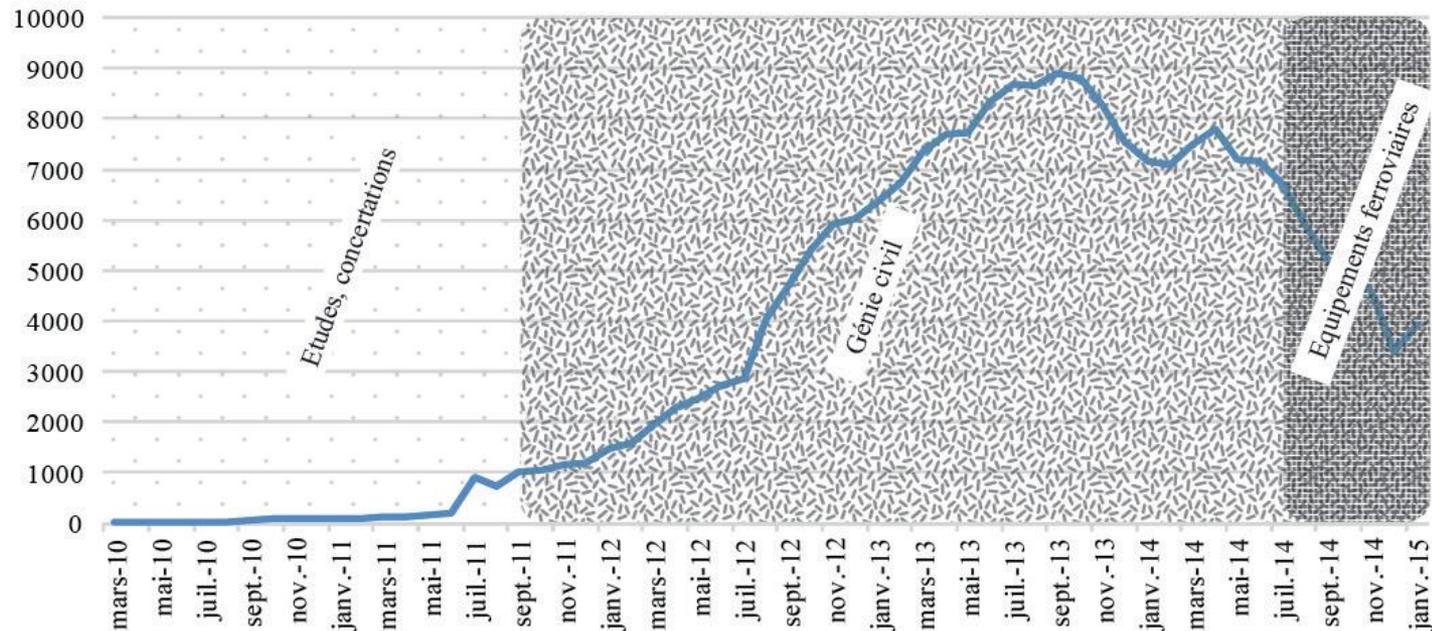
- Une offre de travail stable à moyen terme (peu de mobilités).
- Interrogation sur les capacités de la demande de travail à absorber l'offre nouvelle (voie directe, contrat de professionnalisation).
- Remise en cause de l'idée selon laquelle le métier d'AMP est réellement une étape pour évoluer verticalement dans le secteur (potentiel d'emploi auprès des personnes âgées).



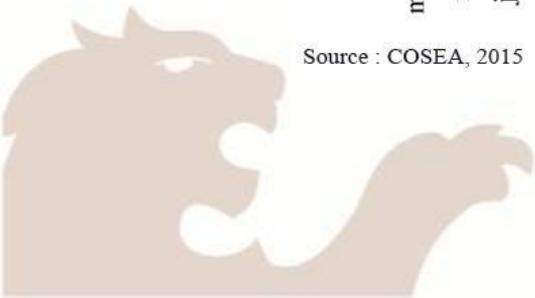
ETUDES DE CAS N°2: LGV SEA ET BESOINS DE MAIN D'OEUVRE

Du besoin en main d'œuvre à la mise en œuvre d'une politique « emploi/formation » :

- Enjeu pour le constructeur : recruter environ 2000 personnes

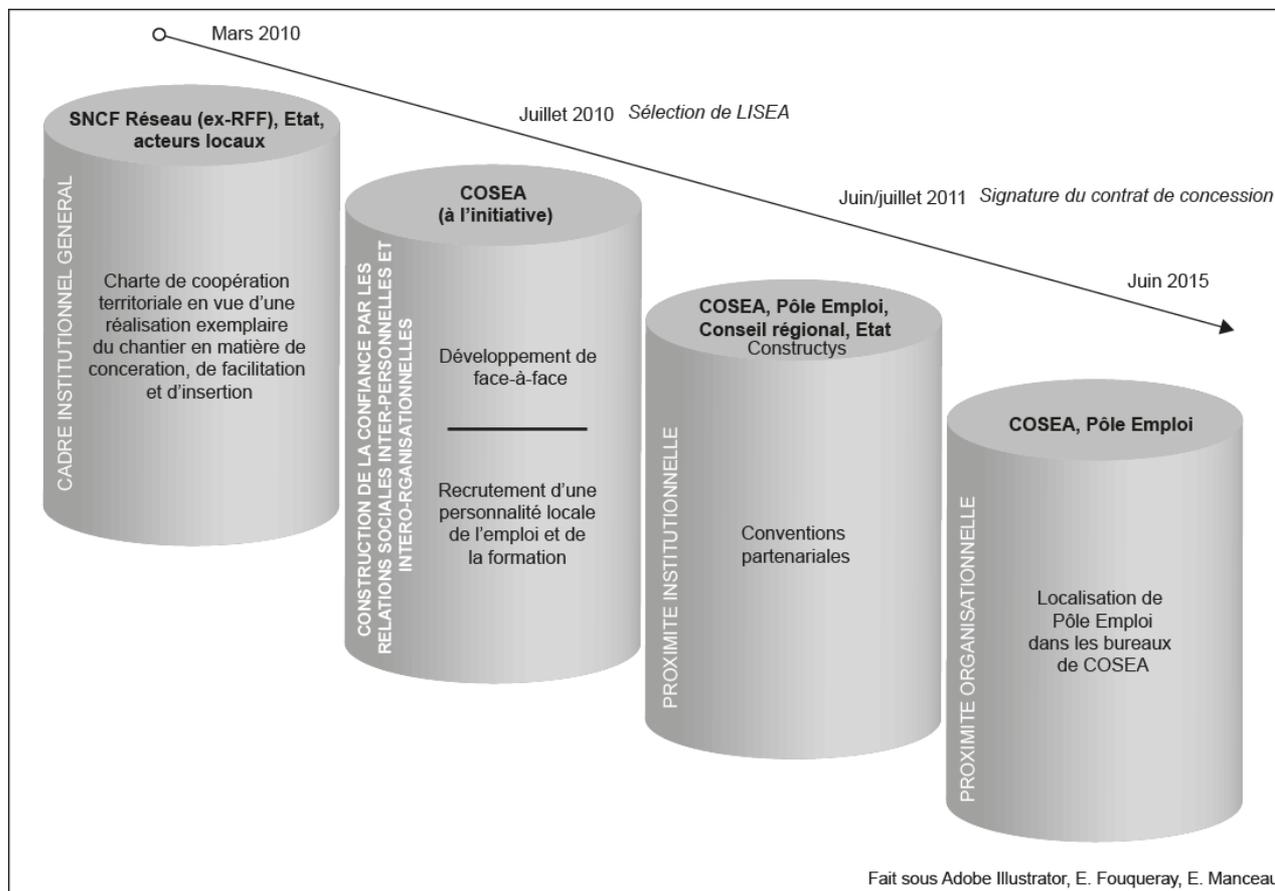


Source : COSEA, 2015



ETUDES DE CAS N°2: **LGV SEA ET BESOINS DE MAIN D'OEUVRE**

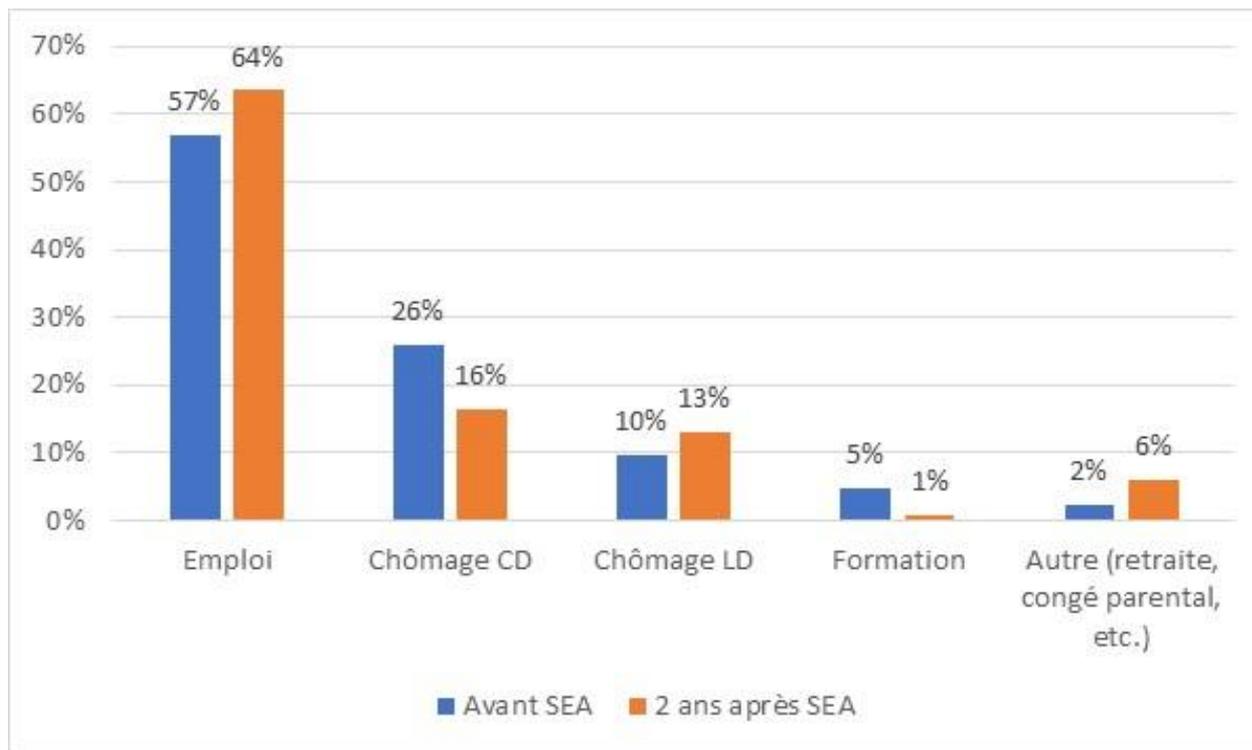
Du besoin en main d'œuvre à la mise en œuvre d'une politique « emploi/formation » :



Fait sous Adobe Illustrator, E. Fouqueray, E. Manceau

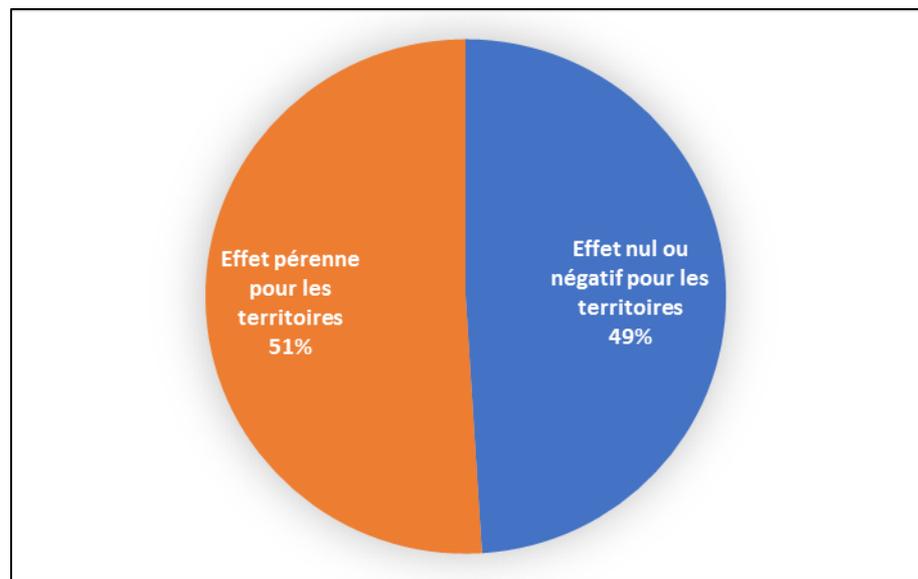
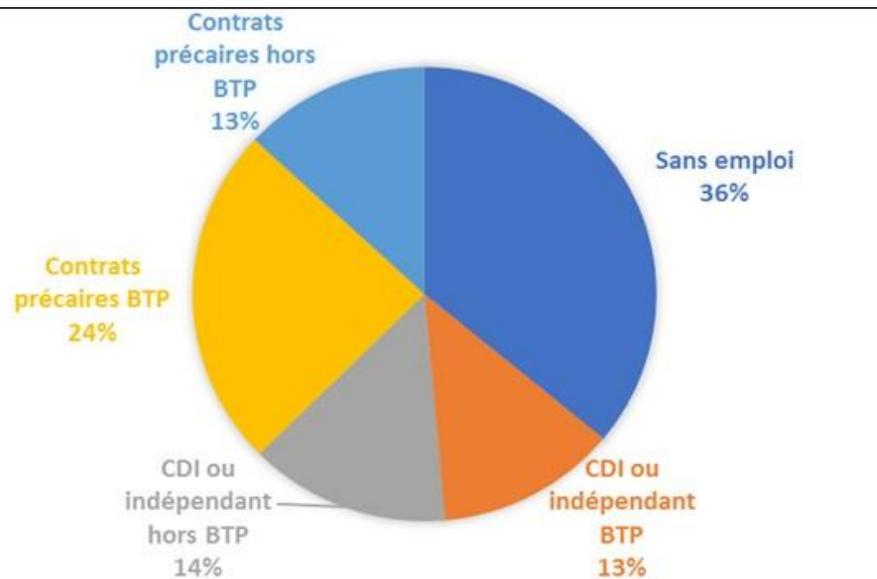
ETUDES DE CAS N°2: **LGV SEA ET BESOINS DE MAIN D'OEUVRE**

Deux ans après la fin du chantier, que deviennent les salariés locaux ?



ETUDES DE CAS N°2: **LGV SEA ET BESOINS DE MAIN D'OEUVRE**

Deux ans après la fin du chantier, que deviennent les salariés locaux ?



ETUDES DE CAS N°2: **LGV SEA ET BESOINS DE MAIN D'OEUVRE**

Quels enseignements de la politique locale mise en œuvre ?

- Une politique efficace sur la phase « recrutement » pour répondre aux besoins du constructeur
- Le prolongement de l'effet de relance à moyen terme est compromis lorsque l'activité économique reste très dégradée
- Les ressources humaines locales façonnées par le projet SEA ne sont pas toutes redéployables localement, ce qui limite les perspectives de développement local à moyen terme
- Une politique d'accompagnement post-chantier insuffisante compte tenu des facteurs de risque (personnes éloignées de l'emploi, conjoncture, disparition du constructeur)

De l'analyse des dynamiques économiques locales aux besoins en compétences

Spécificités et coopérations en Poitou-Charentes

Etienne Fouqueray

Economiste associé au laboratoire CRIEF

etienne.fouqueray@univ-poitiers.fr

06 83 46 39 18



Faculté
de Sciences
économiques