

L'emploi des cadres sur le bassin de Vannes

Diagnostic et perspectives

Septembre 2007

TABLES DES MATIERES

PREAMBULE

I. LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL4

INTRODUCTION

- L'environnement économique du bassin d'emploi de Vannes.....	4
- Comment définir un cadre ?.....	5
1) <i>La demande d'emploi des cadres sur le bassin de Vannes</i>	5
2) <i>Les offres d'emploi cadres enregistrées à l'ANPE sur le bassin de Vannes en 2006</i>	7
3) <i>Des conditions d'embauche favorables pour les cadres en 2006 en Bretagne</i>	8
4) <i>Les projets de recrutements de 2007 sur le bassin d'emploi de Vannes</i>	8

II. LA PERCEPTION DES ACTEURS LOCAUX.....10

Portrait des personnes interrogées.....10

1) <i>Des représentations très variées du statut de cadre</i>	11
2) <i>Les principaux constats des acteurs</i>	11
-Le départ des jeunes diplômés.....	12
-Le difficile retour à l'emploi des cadres seniors.....	12
-La problématique des conjoints de cadres.....	13

III. LES PISTES D'ACTION.....13

1) <i>Communiquer sur l'environnement économique et le marché de l'emploi local</i>	13
2) <i>Renforcer le lien Formation Entreprise</i>	13
3) <i>Informé sur toutes les possibilités locales d'emploi</i>	14
4) <i>Etablir la base de données locales recensant les entreprises du territoire</i>	14

PREAMBULE

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre la Maison de l'Emploi du Pays de Vannes et l'Université de Bretagne Sud (UBS) et plus particulièrement le Campus des Métiers, entité visant à assurer l'interface entre l'Université et les professionnels.

Cette réflexion est née d'un constat partagé :

- pour l'Université : difficulté à insérer les jeunes diplômés sur le marché de l'emploi local,
- pour le territoire : le bassin de Vannes affiche la plus forte proportion de cadres demandeurs d'emploi du département.

Cette étude a pour but de répondre à 2 objectifs :

1- Etablir un diagnostic sur l'emploi des cadres et plus particulièrement sur le bassin de Vannes : Analyse quantitative (analyse statistique) et qualitative (audition des acteurs),

2- Dégager des pistes d'action afin de favoriser le développement et l'accès à l'emploi des cadres

Pour réaliser ce travail, la Maison de l'Emploi a accueilli Adeline Pilven, étudiante en Master 1 Politiques sociales et de Santé Publique à l'UBS, dans le cadre d'un stage de fin d'études de 10 semaines.

Son travail a été synthétisé dans ce document articulé en trois parties :

I. Le diagnostic territorial pour le Pays de Vannes

Analyse statistique à partir des informations territorialisées de la DDTEFP, de l'ANPE, de l'APEC, de l'ASSEDIC et du GREF Bretagne.

II. La perception des acteurs locaux

Analyse qualitative à travers l'audition de différents acteurs du territoire concernés de près ou de loin par cette problématique « Cadres » : organismes de recrutement, organismes de formation et entreprises du territoire.

III. Les pistes d'action possibles

Pistes de travail identifiées pour favoriser le développement et l'emploi des cadres sur le territoire.

I. LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL

INTRODUCTION

L'environnement économique du bassin d'emploi de Vannes :

Un pays urbain tertiaire

Le GREF Bretagne dans son diagnostic territorial emploi-formation (Février 2006) caractérise le Pays de Vannes de pays urbain tertiaire. Les autres pays de cette catégorie sont les pays de Brest, de Cornouaille, de Lorient, de Rennes, de Saint-Brieuc et du Trégor-Goëlo. Ce sont des pays qui ont la caractéristique commune d'être très peuplés et qui comportent des aires urbaines de grande taille. Les emplois sont majoritairement tertiaires et le niveau de formation des élèves et des salariés est très élevé.

Le Pays de Vannes a un **indice d'attractivité en emploi de 0,98**, ce qui veut dire que pour 100 actifs habitant le pays et partant travailler dans un autre pays, 98 viennent d'un autre pays pour travailler dans le Pays de Vannes.

L'analyse des données cadres sur l'emploi (Maison de l'emploi du Pays de Vannes - n°2 Avril 2007) fait ressortir les caractéristiques suivantes du bassin d'emploi :

Une économie tertiaire s'appuyant sur un tissu de petits établissements

Près de 86% des établissements du bassin employaient moins de 10 salariés au 31/12/2006.

Une croissance régulière de l'emploi salarié et des créations d'entreprise

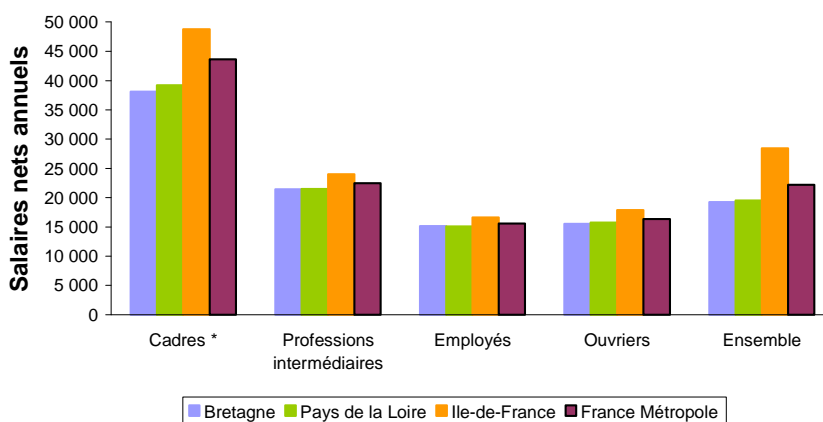
Entre 2005 et 2006 (situation à la fin du 4^{ème} trimestre), le nombre d'emplois salariés a évolué de près de 2% (1,9%) sur le bassin de Vannes (1,6% en moyenne départementale) essentiellement dans les secteurs de l'hôtellerie restauration, du bâtiment, du commerce et des services.

Un marché de l'emploi saisonnier

Le marché de l'emploi local est fortement marqué par l'activité saisonnière avec des pics de recrutement importants en avril, juin et juillet sur les secteurs notamment des services, de l'hôtellerie restauration et du commerce.

Un niveau de salaire moins élevé

Comparaison régionale du niveau de salaires nets annuels en France en 2004



* Y compris chefs d'entreprise salariés

Champ : salariés à temps complet dans les régions - Source : DADS (exploitation au 1/12 en 2004), Insee.

Comment définir un cadre ?

Il n'existe pas une définition du statut de Cadre mais des définitions propres à chaque convention collective.

La notion de cadre est très française et fait référence plus généralement :

- à une affiliation au régime particulier de retraite et de prévoyance des cadres
- à un niveau de diplôme : il est accessible aux jeunes diplômés de niveau BAC+ 3 et plus dans l'année qui suit l'obtention du diplôme (Définition APEC/ANPE)
- à un niveau de responsabilité : fonctions d'encadrement, de direction d'autres personnes qui impliquent des avantages salariaux mais aussi des obligations horaires plus importantes que les autres salariés (Définition de l'INSEE).

1. La demande d'emploi des cadres sur le bassin de Vannes

Le bassin concentre la plus forte proportion de demandeurs d'emploi cadres du département

L'ANPE (Agence Locale Pour l'Emploi) classe les demandes d'emploi selon 8 catégories de DEFM (Demande d'Emploi en Fin de Mois) qui permettent de comptabiliser les chômeurs. Seules les catégories comprenant les personnes disponibles immédiatement pour un emploi ont ici été retenues.

La catégorie DEFM 1 correspond aux personnes en recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein, La catégorie DEFM 2 correspond aux personnes sans emploi immédiatement disponibles en recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel

La catégorie DEFM 3 correspond aux personnes sans emploi immédiatement disponibles en recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

Structure de la demande d'emploi de catégorie 1 selon la qualification – Avril 2007

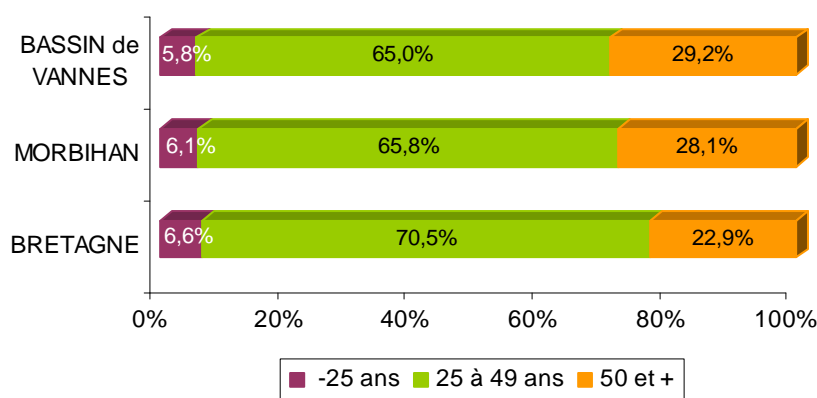
	Manceuvre		Ouvrier spéc.		Ouvrier qualifié		Empl.non qualifié		Empl. qualifié		Tech. Agt. Maîtr.		Cadre		Non précisé		Total
	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	
Auray	41	2.0%	120	6.0%	211	10.5%	318	15.8%	999	49.7%	181	9.0%	135	6.7%	5	0.2%	2 010
Carhaix	48	3.2%	105	6.9%	273	18.1%	286	18.9%	609	40.3%	120	7.9%	62	4.1%	8	0.5%	1 511
Lorient-Quimp	200	2.3%	561	6.4%	1 064	12.2%	1 797	20.7%	3 627	41.7%	903	10.4%	489	5.6%	57	0.7%	8 698
Ploermel	36	3.1%	100	8.7%	154	13.4%	274	23.8%	409	35.6%	110	9.6%	54	4.7%	13	1.1%	1 150
Pontivy-Loud.	53	2.3%	157	6.9%	291	12.9%	541	23.9%	929	41.1%	173	7.6%	107	4.7%	11	0.5%	2 262
Redon	40	2.0%	186	9.4%	346	17.4%	292	14.7%	836	42.1%	166	8.4%	106	5.3%	12	0.6%	1 984
Vannes	110	2.2%	200	4.1%	520	10.6%	753	15.3%	2 333	47.4%	544	11.1%	443	9.0%	18	0.4%	4 921

Source : DDTEFP Morbihan

Les demandeurs d'emploi cadres représentent **9%** du total des demandeurs d'emploi de catégorie 1 sur le bassin de Vannes au 31 avril 2007, c'est la plus forte proportion du département.

Le bassin concentre une proportion plus importante de demandeurs d'emploi cadres de + de 50 ans qu'en moyenne départementale ou régionale

Nombre de demandeurs d'emplois cadres (DEFM 1, 2 et 3) enregistré à l'ANPE sur le Bassin de Vannes au 31/12/2006

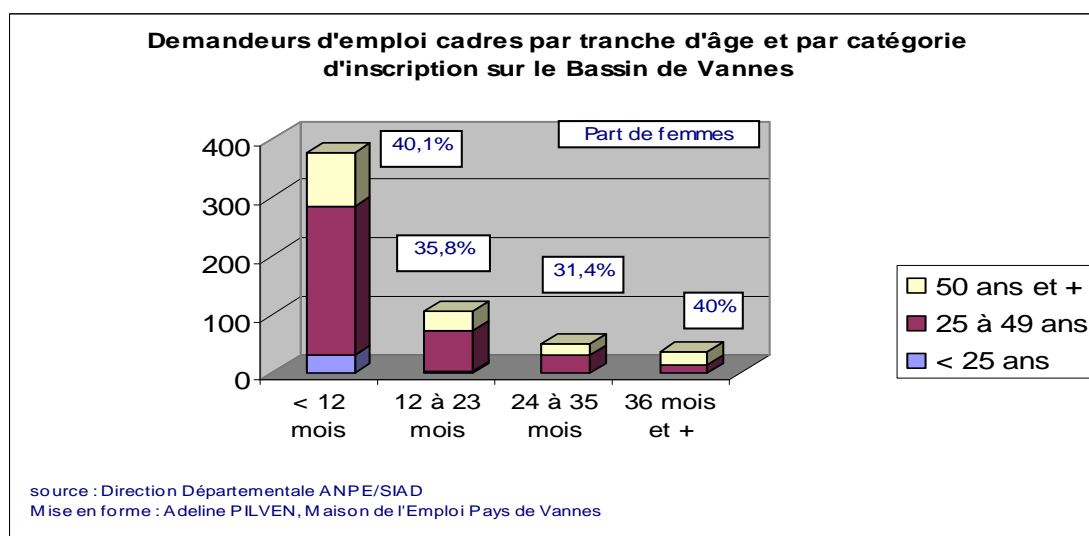


Source : ANPE/SIAD

Ces trois catégories de DEFM cadres ont été classées par tranche d'âge et par mois d'ancienneté au chômage au 31/12/2006.

		< 12 mois	12 à 23 mois	24 à 35 mois	36 mois et +	TOTAL VANNES		TOTAL MORBIHAN		TOTAL BRETAGNE	
						en nbre	en %	en nbre	en %	en nbre	en %
< 25 ans	Tous	31	2	0	0	33	5,8%	90	6,1%	515	6,6%
	Hommes	14	2	0	0	16	48%	43	48%	248	48%
	Femmes	17	0	0	0	17	52%	47	52%	267	52%
25 à 49 ans	Tous	252	70	31	15	368	65,0%	964	65,8%	5 516	70,5%
	Hommes	145	42	20	7	214	58%	582	60%	3 186	58%
	Femmes	107	28	11	8	154	42%	382	40%	2 330	42%
50 ans et +	Tous	91	34	20	20	165	29,2%	411	28,1%	1 790	22,9%
	Hommes	65	24	15	14	118	72%	323	79%	1 363	76%
	Femmes	26	10	5	6	47	28%	88	21%	427	24%
TOTAL	Tous	374	106	51	35	566	100%	1 465	100%	7 821	100%
	Hommes	224	68	35	21	348	61%	948	65%	4 797	61%
	Femmes	150	38	16	14	218	39%	517	35%	3 024	39%

Source : Direction Déléguée des ANPE du Morbihan/SIAD
Mise en forme : MDE du Pays de Vannes



Les demandeurs d'emploi cadres de 50 ans et plus sont les plus nombreux à rester au chômage après 36 mois d'inactivité.

Les moins de 25 ans représentent moins de 6% (5,8%) du total des demandeurs d'emploi cadres inscrits à l'ANPE sur le bassin de Vannes. Ils ne restent pas longtemps au chômage. Ceci s'explique par leur plus forte mobilité. Leur proportion sur le bassin d'emploi de Vannes, est également plus faible qu'en moyenne départementale et régionale.

La proportion des femmes cadres demandeurs d'emploi est inférieure à celle des hommes sauf sur la première tranche d'âge (< 25 ans). Autre particularité du bassin de Vannes, les femmes de + 50 ans sont proportionnellement plus nombreuses sur le bassin de Vannes (29,2%) comparativement à la moyenne départementale (28,1%) et régionale (22,9%).

Le profil type d'un cadre demandeur d'emploi sur le bassin de Vannes est un homme de 25 à 49 ans, opérant dans le secteur des services (cadre commercial, cadre administratif, professionnel de l'information et de la communication).

Sources issues des données ANPE (DEFM 1, 2 et 3 au 31/12/2006)

2. Les offres d'emploi cadres enregistrées à l'ANPE sur le Bassin d'Emploi de Vannes en 2006 :

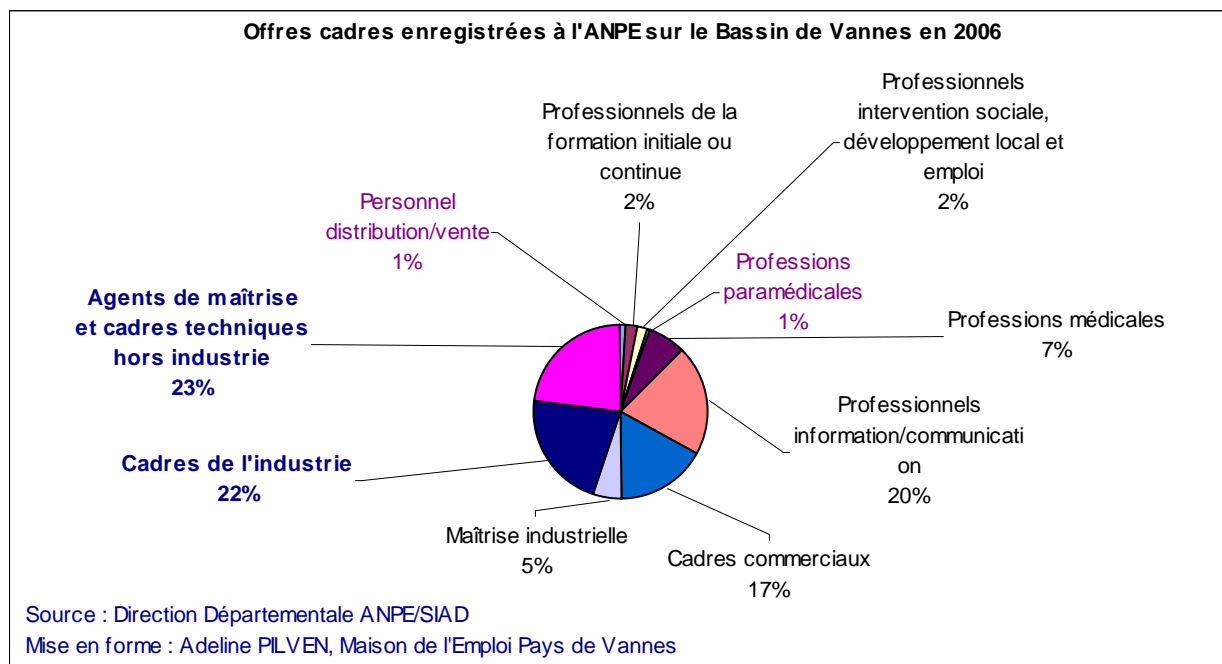
Emploi/métier offre agrégée	Emploi permanent (> 6 mois)		Emploi temporaire (< 6 mois)	
	En nombre	En %	En nombre	En %
Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	40	23%	2	13%
Cadres techniques de l'industrie	38	22%	-	-
Professionnels de la formation initiale et de la formation continue	4	2%	2	13%
Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	35	20%	6	40%
Cadres commerciaux	29	17%	-	-
Professionnels de la santé (professions médicales)	12	7%	4	27%
Maîtrise industrielle	9	5%	-	-
Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	3	2%	-	-
Professionnels de la santé (professions paramédicales)	1	1%	-	-
Personnel de la distribution et de la vente	2	1%	-	-
Personnel des services administratifs et commerciaux	-	-	1	7%
TOTAL	173	100%	15	100%

Source : ANPE/SIAD

188 offres d'emploi cadres ont été enregistrées par les deux agences ANPE de Vannes en 2006 dont 173 offres durables (plus de 6 mois) et 15 offres d'emplois temporaires (moins de 6 mois). L'emploi cadre offert est un emploi durable dans 90% des cas.

Les offres cadres représentent seulement 2,1% du total des offres d'emploi durables enregistrées par l'ANPE en 2006 sur le bassin de Vannes.

Il existe donc un réel déficit d'offres enregistrées par l'ANPE proportionnellement au volume de demandeurs d'emploi de cette catégorie.



On constate une très forte concentration des offres d'emploi permanent sur deux grands secteurs d'activité, **l'Industrie** (45%) et les **Services** (professionnels de l'information et de la communication pour 20% et cadres commerciaux pour 17%).

Sur cette catégorie de demandeur d'emploi, le recours aux méthodes classiques de recrutement est de plus en plus concurrencé par d'autres stratégies de recherche d'emploi : candidatures spontanées, réseaux, CVthèques, forums de recrutement, associations d'anciens élèves, salons professionnels, bureaux de recrutement, « chasseurs de tête », etc...



3. Des conditions d'embauche favorables pour les cadres en 2006 en Bretagne (APEC 2007)

L'année 2006 a été bénéfique pour les cadres. Au niveau de la Bretagne, l'APEC a comptabilisé 6 150 recrutements de cadres soit 18% de plus qu'en 2005.

Le secteur des services représente 61% des embauches, l'informatique et le marketing commercial concentrent à eux seuls plus de 43% des recrutements.

En 2006, les recrutements des cadres confirmés de plus de 5 ans d'expérience sont toujours plus importants avec 44% des recrutements contre 26% seulement pour les jeunes diplômés.

4. Les projets de recrutement de 2007 sur le bassin d'emploi de Vannes

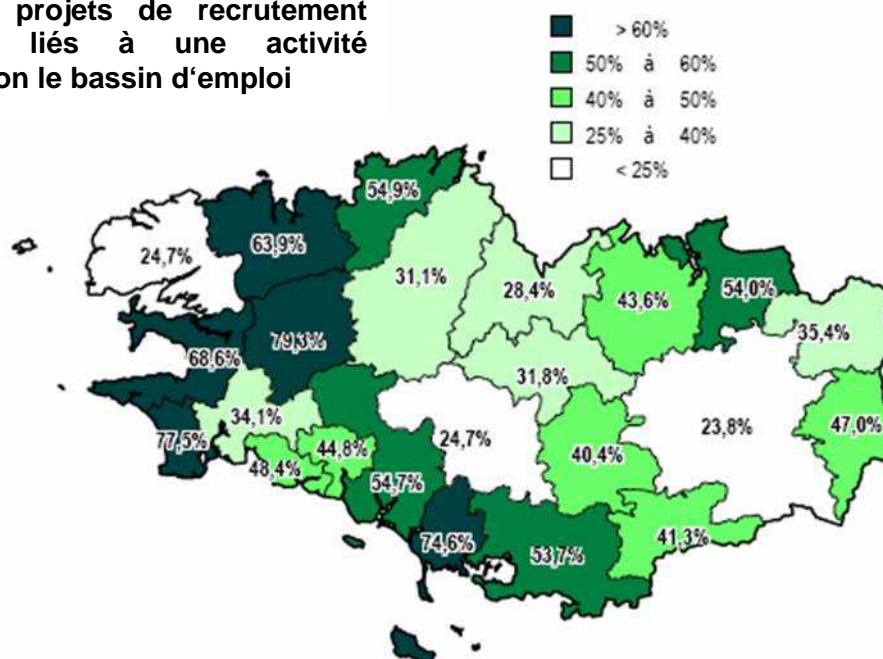
(Enquête BMO – ASSEDIC Bretagne)

L'enquête « Besoins en Main d'œuvre » (BMO) est une initiative de l'Unédic, réalisée avec l'ensemble des institutions de l'Assurance chômage et le concours du Crédoc.

Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. L'enquête BMO 2007 a été réalisée en novembre-décembre 2006 auprès de l'ensemble des établissements affiliés à l'Assurance chômage. Elle permet de produire des résultats au niveau de chacun des 371 bassins d'emploi.

Le bassin d'emploi de Vannes comptabilise au total 5 418 projets de recrutements déclarés dont 46% de recrutements permanents et 54% de recrutements saisonniers. L'activité saisonnière est certes une dimension incontournable du marché de l'emploi local mais dans une proportion moins marquée que dans d'autres pays côtiers ce qui laisse au bassin d'emploi de Vannes des possibilités de diversité.

Proportion de projets de recrutement principalement liés à une activité saisonnière selon le bassin d'emploi



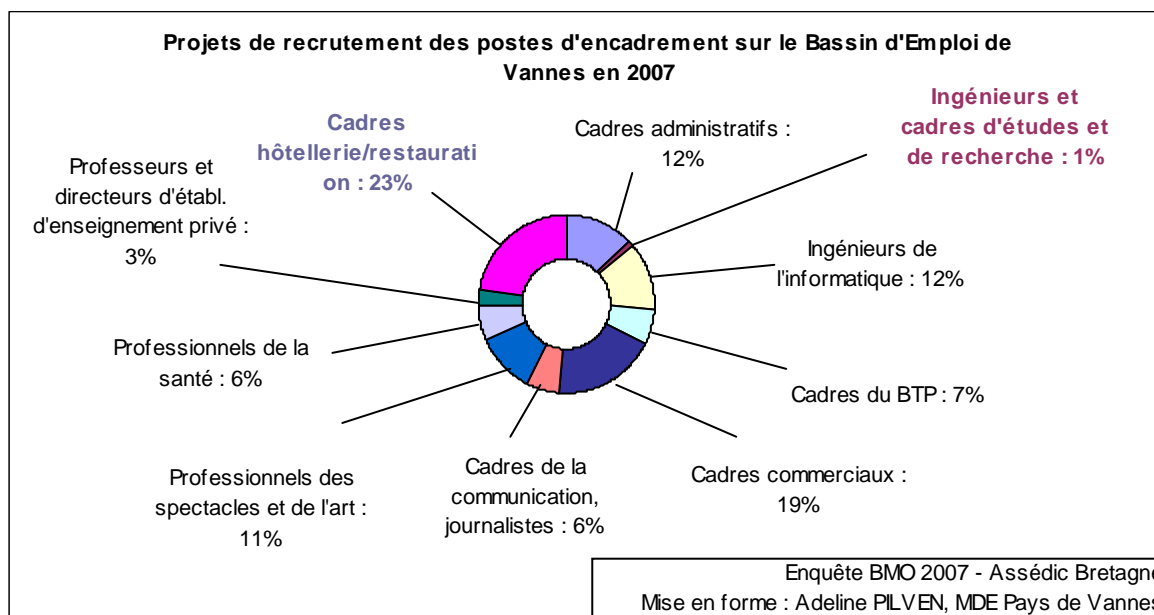
Source : ASSEDIC – Enquête BMO 2007

Le bassin d'emploi de Vannes est le quatrième pôle de recrutement après Rennes, Brest et Lorient. Les métiers les plus recherchés dans ce bassin sont les fonctions liées au tourisme et aux services.

Concernant les postes d'encadrement, l'Île de France concentre la majorité des postes. En Bretagne 44% de ces postes sont localisés en Ile et Vilaine (Rennes). Le Morbihan est le troisième département après le Finistère avec une proportion de 17% seulement.

Le bassin de Vannes concentre 30% du total des projets de recrutement des postes d'encadrement du Morbihan, cette proportion correspond à son dimensionnement démographique.

Enfin, sur 5 418 projets de recrutements en 2007 sur le bassin d'emploi de Vannes, seulement 5% (249 recrutements) concernent des recrutements de postes d'encadrement.

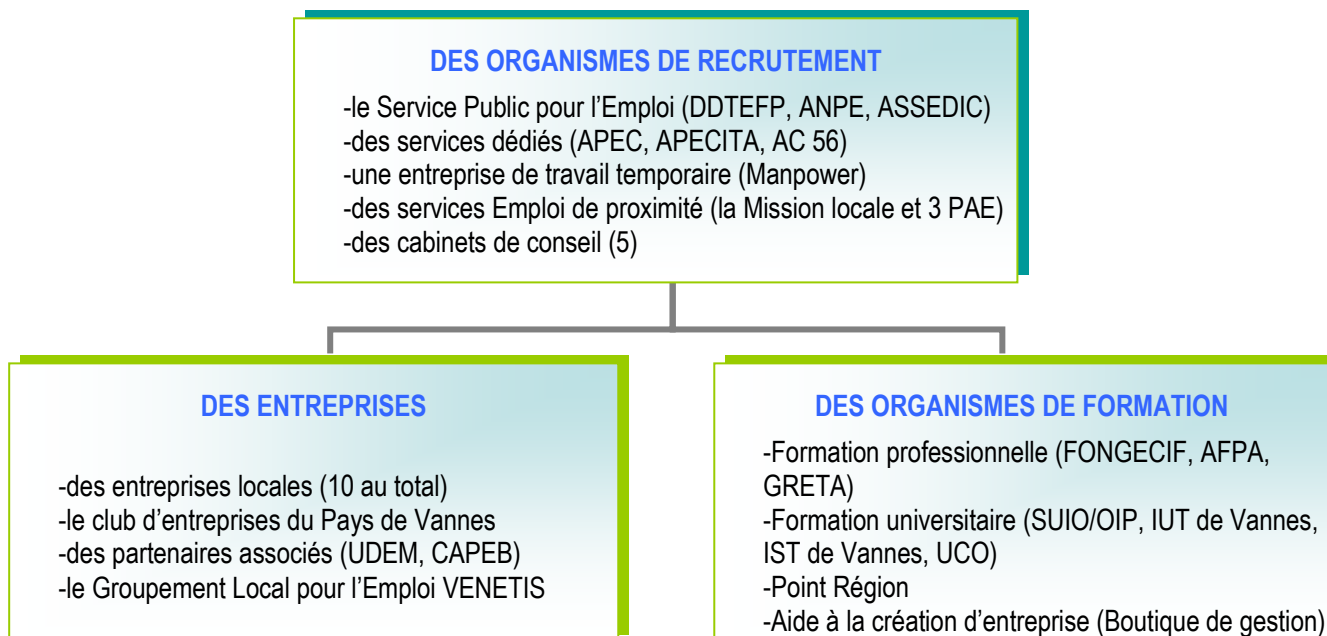


Les postes de cadres de l'hôtellerie et de la restauration sont les plus demandés mais cela concerne majoritairement des emplois saisonniers. Les cadres commerciaux et technico-commerciaux ont la proportion la plus élevée d'emplois permanents, surtout dans le secteur Banque (14%).

II. LA PERCEPTION DES ACTEURS LOCAUX

Portrait des personnes interrogées

Trois catégories d'acteurs ont été auditées :



Au total, **42 personnes** ont participé à cette étude dont :

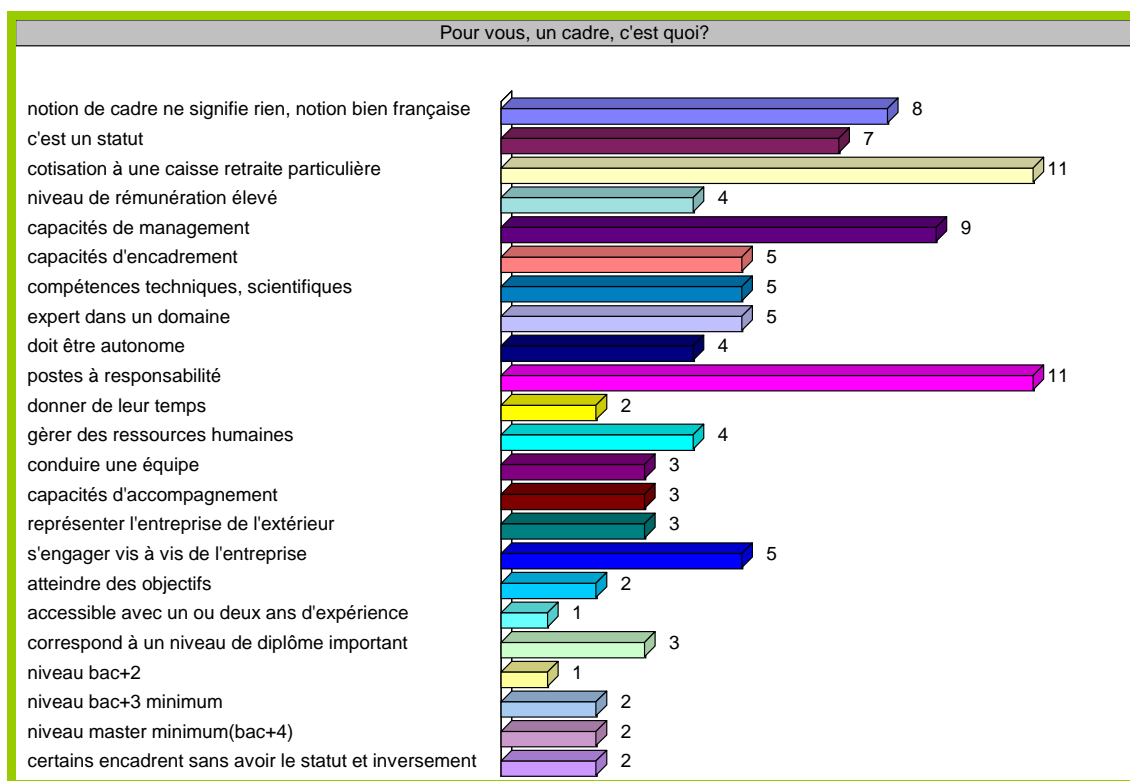
- 22 en entretien direct
- 15 en entretien téléphonique
- 5 par questionnaire écrit

REPARTITION DE LA POPULATION INTERROGEE PAR TYPE DE STRUCTURE ET PAR SEXE

	Organismes de recrutement	Entreprises	Organismes de formation
Hommes	8	9	4
Femmes	13	5	3
TOTAL	21	14	7

Source : Adeline PILVEN – Maison de l'Emploi du Pays de Vannes

1. Des représentations du cadre très variées :



Source : Adeline PILVEN – Traitement logiciel SPHINX

6 personnes sur 42 n'ont pas répondu à la question
Les réponses à la question ont pu être multiples.

Trois critères principaux ressortent de cette analyse :

- La notion de cadre correspond à **un statut** lié à une cotisation à une caisse de retraite particulière.
- La notion de cadre fait référence à **un degré important de responsabilité**, ce qui induit des capacités de management, d'encadrement de personnes mais aussi induit une **notion d'engagement** vis-à-vis de l'entreprise.
- Enfin **le diplôme** ou niveau de formation est un critère de définition du statut cadre même si la fourchette reste large : Bac+2 à Bac+4 minimum.

2. Les principaux constats de acteurs

L'audition des acteurs locaux a permis d'identifier trois types de problématiques cadres spécifiques au territoire :

- > les jeunes diplômés,
- > les conjoints de cadres,
- > les cadres seniors.

Le premier constat, transversal à l'ensemble des populations cadres, est qu'il n'existe pas ou peu d'interlocuteurs identifiés (au niveau du recrutement, de la formation ou de l'orientation) pour répondre aux besoins de ce public sur le bassin d'emploi.

L'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) n'a pas de positionnement local, il faut se rendre à Rennes pour bénéficier de leurs services. Il n'y a plus de service dédié aux cadres demandeurs d'emploi à l'ANPE de Vannes même si certains agents de l'ANPE restent très attachés à cette problématique. Une association, Action cadres 56 existe mais avec peu de moyens financiers et humains à sa disposition.

Nouvel exemple permettant d'illustrer ce déficit d'interlocuteur en local ; lors de la dernière édition de la Semaine Ensemble pour l'Emploi, l'analyse de l'enquête de satisfaction réalisée auprès du public a fait apparaître le mécontentement de ce public cadre qui n'a pas trouvé de manifestation correspondant à ses attentes.

Second constat : le cadre fait encore peur :

Les entreprises du territoire, composées à près de 90% de moins de 10 salariés, ont bien souvent une vision « traditionnelle » du cadre. La promotion interne est en général la voie d'accès vers le statut. La promotion au sein de l'entreprise se fait au mérite et à la négociation. Le statut cadre fait encore peur à bon nombre de chefs d'entreprises car il est empreint de lourdes représentations : coût élevé, trop de compétences, trop d'exigences, problématique du conjoint.

Le départ des jeunes diplômés

Les jeunes diplômés quittent effectivement le territoire pour trouver leur premier emploi. Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont des chômeurs de courte durée (< 6 mois), ils priorisent l'opportunité de l'emploi et sont de fait très mobiles. Le bassin d'emploi offrant peu d'opportunités de postes, les jeunes diplômés se dirigent essentiellement vers Paris, Rennes et Nantes.

Plusieurs explications à ce constat :

-Les entreprises interrogées préfèrent majoritairement embaucher des diplômés de niveau BTS ou IUT et privilégient la promotion interne dans l'entreprise.

-Les formations universitaires sont méconnues des chefs d'entreprise au niveau local. Le monde de l'Entreprise et celui de la Formation restent encore très cloisonnés.

Les formations sont bien souvent perçues sans débouchés et mal adaptées à la réalité économique du territoire.

Pourtant des initiatives voient le jour localement. L'Observatoire Insertion Professionnelle (OIP) vient d'éditer une plaquette très pédagogique recensant les formations dispensées à l'UBS et les emplois correspondants. Le Printemps de l'entreprise, manifestation départementale aujourd'hui, est l'occasion de créer des liens entre les professionnels et l'Université.

-Certains secteurs porteurs du territoire comme l'Industrie ou le Bâtiment peinent à recruter notamment sur des postes qualifiés car ils souffrent d'un déficit d'image auprès des jeunes.

Le difficile retour à l'emploi des cadres seniors

Cette problématique, soulevée au plan national, est fortement présente sur le bassin d'emploi de Vannes, très attractif pour son cadre de vie. Bon nombre de cadres de plus de 50 ans reviennent près du Golfe du Morbihan avec de l'expérience.

Les cadres seniors sont confrontés à des difficultés liées à un certain nombre de préjugés :

-le statut cadre et d'autant plus de cadre senior, est associé à des prétentions salariales élevées que ne peuvent offrir les entreprises locales. Le niveau de salaire net moyen annuel d'un cadre est largement inférieur en Région Bretagne comparativement à la Région parisienne.

-les seniors adhèreraient moins à la politique de l'entreprise : l'intégration d'une personne qui n'a pas le même âge que l'équipe est perçue comme difficile. La personne, imprégnée de ses expériences antérieures, aurait des habitudes de travail trop rigides.

-se pose également à plus ou moins court terme la problématique du départ à la retraite, souvent traumatisant pour l'entreprise car non anticipée. Les entreprises, du fait de leur petite taille, sont majoritairement peu sensibilisées à la gestion de leurs ressources humaines. La fonction RH existe peu ou pas et c'est bien souvent le chef d'entreprise qui occupe ce poste en plus de toutes ses missions. Cette absence de visibilité et d'anticipation sur les départs notamment pour les fonctions d'encadrement, peut être très déstabilisante pour une entreprise surtout de petite taille.



La problématique des conjoints de cadre

Sur le bassin d'emploi de Vannes, on estime que la moitié des cadres inscrits comme demandeurs d'emploi viennent d'ailleurs.

Le cadre de vie du Golfe du Morbihan, bien souvent apprécié pendant les vacances, attire de plus en plus de cadres qui souhaitent en bénéficier toute l'année.

En général, l'un des deux conjoints trouve un emploi sur le bassin, la famille vient s'y installer et le problème se pose alors pour le conjoint qui ne trouve pas d'emploi ou est souvent obligé d'élargir son champ de prospection aux grandes villes alentours : Lorient, Brest, Rennes ou Nantes.

-La mobilité du cadre est ici liée au lieu de résidence de la famille ce qui offre une marge de manœuvre plus restreinte.

Le positionnement sur le bassin de Vannes est bien souvent motivé par le cadre de vie avant le projet professionnel, ce qui rend plus difficile le retour à l'emploi.

-Les cadres qui arrivent sur le marché de l'emploi local ont une méconnaissance du fonctionnement des entreprises, du marché de l'emploi local et de l'environnement économique.

Le décalage est souvent important : le niveau de rémunération est beaucoup plus faible en Province, les postes d'encadrement sont peu nombreux et les niveaux de qualification et d'expérience font peur.

-Le mode de recrutement des postes d'encadrement reste « traditionnel », il se fait principalement via le réseau relationnel ou mise en situation (apprentissage, stage). Cette approche est d'autant plus difficile pour une personne arrivant de l'extérieur. L'intégration des réseaux est souvent longue et difficile.

III. LES PISTES D'ACTION

1. Communiquer sur l'environnement économique et le marché de l'emploi

-Améliorer les connaissances sur l'environnement économique local auprès des cadres qui arrivent sur le territoire.

-Participer à la découverte des métiers et communiquer sur les secteurs qui recrutent.

La Maison de l'Emploi a un rôle à jouer à travers la mise en ligne de son site Internet, notamment, et qui doit privilégier cette communication et l'élargir à l'ensemble des publics.

2. Renforcer le lien Formation/Entreprise

-Améliorer la communication et les échanges entre les organismes de formation, les entreprises et les acteurs visant à favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi au sein de l'entreprise.

-Les formations diplômantes du territoire doivent être promues auprès des entreprises en mettant en avant les emplois et les compétences disponibles. Le langage universitaire doit être adapté aux besoins des entreprises. Pour exemple, l'Observatoire de l'Insertion Professionnelle (OIP), service de l'Université, a édité une plaquette que nous avons eu l'occasion de relayer auprès des chefs d'entreprises audités. Ce support méconnu de l'ensemble des entreprises interrogées a été très apprécié et a été l'occasion d'une découverte des compétences enseignées à l'Université.

-Renforcer le partenariat entreprises et universités : stages, projets tuteurés, alternance sont des passerelles à promouvoir afin de faciliter l'insertion des jeunes diplômés.



L'Université à travers son SUIO (Service Universitaire d'Information et d'Orientation) a pour mission d'orienter mais aussi d'insérer ses jeunes diplômés sur le marché de l'emploi. Le Campus des Métiers, structure récente rattachée à l'UBS sur notre territoire, a été créée pour répondre à cette fonction de promotion des formations universitaires, notamment en plaçant les étudiants en stage dans les entreprises locales. Des outils existent, il reste à les promouvoir.

-Favoriser l'adéquation entre la formation professionnelle et les besoins de l'entreprise.

La création d'un pôle de compétitivité peut être le moyen de rassembler les formations professionnelles, universitaires, les institutionnels et les entreprises autour d'un projet commun.

Les pôles de compétitivité ont eu un effet générateur d'emplois, notamment en emplois cadre. « Les régions Rhône Alpes, l'Île de France, les Pays de la Loire et la région Midi Pyrénées sont des régions gagnantes en terme de taux de croissance annuelle d'emplois cadres créés » (Enquête APEC, *Pôle de compétitivité et emploi cadre en régions*, février 2007)

3. Informer sur toutes les possibilités locales d'emploi, les alternatives au salariat

Différents prestataires sont présents sur le bassin d'emploi :

- les cabinets de recrutement
- les entreprises de travail temporaire
- les sociétés de portage salarial
- les coopératives d'activité et d'emploi
- le télétravail
- la création d'entreprise
- le temps partagé
- le management de transition

Un des objectifs de la création du site Internet de la Maison de l'Emploi est bien de relayer l'ensemble de ces informations.

4. Etablir la base de données locale recensant les entreprises du territoire

Les entreprises sont au cœur de l'emploi local, elles doivent être identifiables rapidement par secteurs d'activité.

Ce besoin est apparu fréquemment au cours des différents entretiens que ce soit de la part des organismes de formation, des organismes de recrutement ou encore des entreprises elles-mêmes. Cet outil est indispensable à la connaissance de l'environnement économique local.