

Diagnostic Territorial Partagé

Mission observation des Maisons de l'Emploi

A white silhouette of the Sambre Avesnois region is centered on a dark blue background. The text 'Sambre Avesnois' is printed in a dark blue font within the white area.

Sambre Avesnois

Activité économique, emploi et formation

(Décembre 2012)

(Préambule)

Cette première édition du Diagnostic Territorial Partagé est le résultat d'un travail partenarial engagé par les deux Maisons de l'Emploi et les membres de la commission "Observation-Evaluation" de Sambre Avesnois. Ce travail d'observation économique s'inscrit sur l'Arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe, soit la Zone d'Emploi de Maubeuge. Le Service Public de l'Emploi animé sur le territoire par Monsieur le Sous-Préfet d'Avesnes-sur-Helpe est à l'origine de la mise en place de la commission.

Cette Commission réunit un grand nombre d'acteurs de l'Orientation, de l'Insertion, de la Formation et de l'Emploi, notamment :

la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence et de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), Pôle Emploi, les délégués du Préfet dans les quartiers à l'égalité des chances et de la cohésion sociale, le Conseil Régional, le Conseil Général, l'Agence de Développement et d'Urbanisme de la Sambre Avesnois, le chargé de mission PLDE Sambre Avesnois, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Nord-Pas de Calais, la Chambre de Commerce et d'Industrie Grand Hainaut, l'Université de Valenciennes et du Hainaut Cambrésis, le Centre d'Information et d'Orientation Sambre Avesnois, le Parc Naturel Régional de l'Avesnois, l'Union des Industries des Métiers et de la Métallurgie, Cap emploi, la Mission Locale Rurale de l'Avesnois, les PLIE de l'Avesnois et de Fourmies/Trélon, l'AFPA Transitions.

Le diagnostic est le résultat d'une démarche de construction partagée et concertée, en lien avec le Plan Local de Développement Economique Sambre Avesnois. Son objectif est d'apporter une vision globale du territoire aussi précise que possible. La réalité socio-économique du bassin Sambre Avesnois, le marché de l'emploi et les besoins en formation sont ainsi traités et analysés.

Cet outil a pour vocation de présenter aux élus locaux et aux techniciens des données chiffrées et des perspectives d'actions, dans le but d'enrichir les stratégies de développement en matière d'emploi.

Si la formalisation du diagnostic est confiée aux Maisons de l'Emploi dans le cadre de l'axe I de leur cahier des charges national (décembre 2009), un travail de veille sera engagé par la Commission "Observation-Evaluation". Elle pourra alors évaluer l'efficacité et l'impact des opérations mises en œuvre par les structures du territoire et de ce fait, réajuster les perspectives de développement.

Ces travaux feront l'objet de diverses publications et diffusions par thématiques en fonction des commandes.

Merci à tous ceux qui ont contribué hier, contribuent aujourd'hui, et contribueront demain encore à faire vivre cette Commission Observation-Evaluation au service de notre territoire, ses élus, ses acteurs et ses publics...

(Sommaire)

Partie 1. Territoire et Population

1.1 Position géographique et organisation territoriale	Page 4
1.2 Démographie	Page 5
1.3 Population active et mobilité	Page 8
1.4 Cartographie de la formation	Page 10
POINTS CLES	Page 13

Partie 2. Marché de l'emploi

2.1 Tissus d'entreprises et d'établissements	Page 14
2.2 Zoom sur l'artisanat	Page 19
2.3 Marché du travail	Page 23
POINTS CLES	Page 31

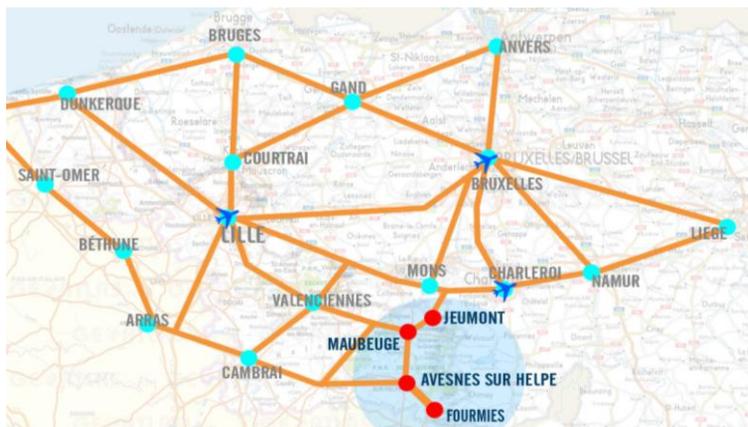
Partie 3. Perspectives de développement économique : Outils/dispositifs

3.1 Gouvernances et projets structurants	Page 32
3.2 Dispositifs	Page 39
3.3 Projets innovants	Page 43
3.4 Enjeux et perspectives partagées	Page 49
GLOSSAIRE	Page 52

(Territoire & population)

Partie 1

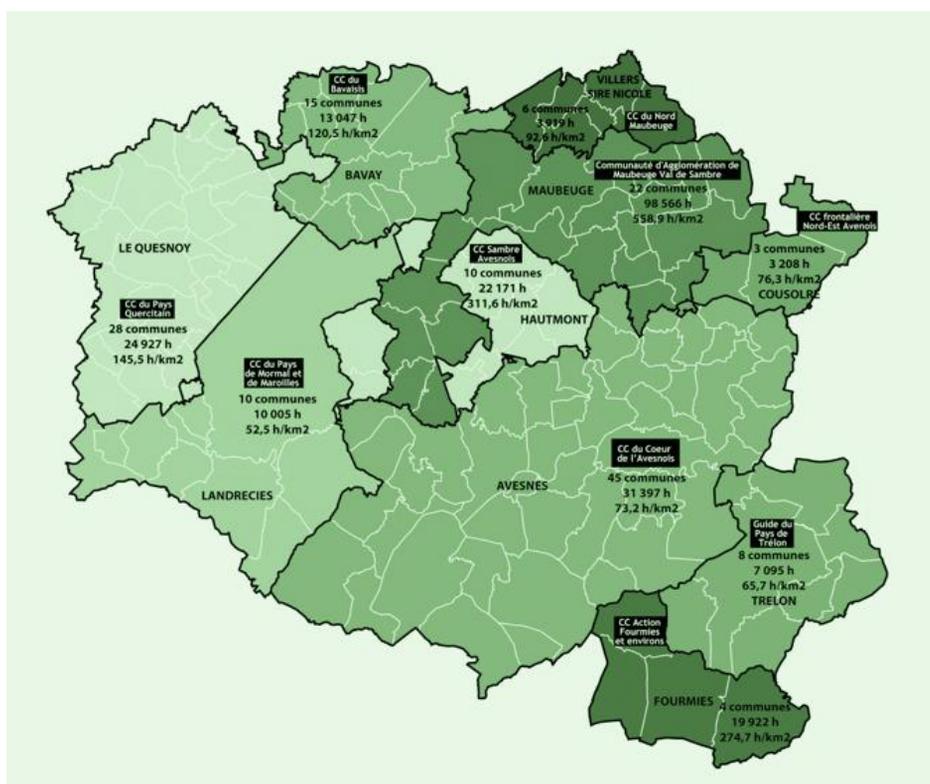
1.1 Position géographique et organisation territoriale



Source : Mairie de Jeumont

La Sambre-Avesnois est située à l'extrémité orientale de la région Nord-Pas de Calais. Limitrophe de l'Aisne et de la Belgique, elle est en relation directe avec les territoires belges du haut pays de Roisin au Nord de Bavay, de la Thudinie en aval de la Sambre et de la Botte du Hainaut, également appelée Thiérache Belge. En Sambre Avesnois se superposent les limites de l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe, de la Zone d'Emploi, du Plan Local de Développement Economique et du Schéma de Cohérence Territorial.

Etablissements Publics de Coopération Intercommunale



Carte: Agence de Développement et d'Urbanisme de la Sambre

La Zone d'Emploi de Maubeuge est composée de 151 communes, regroupées depuis le 1^{er} janvier 2012 en 10 EPCI (Etablissements Publics de Coopération Intercommunale) :

La Communauté de Communes du Cœur de l'Avesnois	(44 communes)
La Communauté de Communes du Pays Quercitain	(28 communes)
La Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre	(23 communes)
La Communauté de Communes du Bavaisis	(15 communes)
La Communauté de Communes du Pays de Mormal et de Maroilles	(10 communes)
La Communauté de Communes Sambre Avesnois	(10 communes)
La Communauté de Communes du Guide du Pays de Trélon	(8 communes)
La Communauté de Communes Nord Maubeuge	(6 communes)
La Communauté de Communes Action Fourmies et Environs	(4 communes)
La Communauté de Communes Frontalières Nord Est Avesnois	(3 communes)

1.2 Démographie

Source : INSEE REP 2009

Population totale

Nombre d'habitants sur la Zone d'Emploi de Maubeuge en 2009 = 234 257 habitants

Densité = 166,4 habitants par km².

En 2009, la population de la Sambre Avesnois s'élève à 234 257 habitants soit 5.8 % de la population régionale. Maubeuge est la commune la plus peuplée du bassin avec 31 970 habitants. Avec une densité en 2009 de 166,4 habitants par km², la Zone d'Emploi de Maubeuge est moins densément peuplée que l'ensemble du Nord-Pas de Calais (324,9 hab. /km²).

Contrairement à la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre (CAMVS), avec une densité de 545,1 hab /km². La population de la Zone d'Emploi est en diminution depuis 1975 de 6.95 %.

A noter toutefois que le rythme de décroissance s'est ralenti depuis 1999 grâce à une réduction du déficit migratoire.

La réduction du nombre d'habitants n'empêche pas le nombre de ménages d'augmenter (+4986 ménages entre 1999 et 2009), en raison d'un phénomène de décohabitation, correspondant notamment à l'accroissement du nombre de familles monoparentales, au détriment du nombre de couples avec enfants.

Profil de la population

39.3 % de la population a moins de 30 ans.

La structure par âge de la Zone d'Emploi de Maubeuge est proche de la moyenne régionale. Néanmoins, le territoire reste caractérisé par le poids relativement élevé des populations jeunes (Les 0 à 19 ans regroupent 26.6 % de la population contre 24,5 % à l'échelle de la France).

Le nombre de personnes âgées est en augmentation (les 60 ans et plus représentent 21% de la population de la zone d'emploi) : conséquence du recul marqué de la mortalité et de l'effectif important de la génération issue du baby-boom. La tranche d'âge des 75 ans et plus, représentaient moins de 6 % en 1999 contre 7.9 % en 2009.

Revenu

46,2 % des ménages fiscaux sont imposés.

En 2010, la part des ménages fiscaux imposés est nettement plus basse sur le bassin de Sambre Avesnois (46,2 %) par rapport à la Région (51.3 %) et la France métropolitaine (58.4 %). Cette part est l'une des plus faibles de la Région.

Le salaire médian est largement inférieur sur le bassin (14 873€ en 2010) et en Région (16 369€) qu'en France 18 749€.

Ce salaire médian est le plus faible des quinze zones d'emploi de la Région, après Lens-Hénin (14 186€). Suit le Valenciennois avec 14 922€.

Bénéficiaires de prestations sociales

Le 1/4 de la population de Sambre Avesnois vit sous le seuil de pauvreté (14 % à l'échelle nationale).

La précarité dans laquelle vit une part importante de la population du territoire apparaît également au travers du poids de la population couverte par les principaux minima sociaux. 13,6 % de la population de la Zone d'Emploi de Maubeuge est couverte par le dispositif RSA. Le nombre de foyers bénéficiaires est de 13 389 au 31/12/2011.

Il était de 13 567 au 31/12/2010 et de 12 807 au 31/12/2009.

(Données CNAF consolidées, DPS service évaluation et prospective sociale).

Décembre 2011 - Nombre d'allocataire RSA droit commun versable													
DT	Total RSA	Socle sans majoration	Socle avec majoration	Total socle	Activité sans majoration	Activité avec majoration	Total activité	Socle + activité sans majoration	Socle + activité avec majoration	Total socle + activité	RSA jeune	Allocataire soumis aux droits et devoirs 1	Total des personnes soumises (personnellement aux DD) 2
Avesnois	13 389	7 990	1 706	9 696	2 518	224	2 742	852	99	951	40	10 614	12 291
Dép.	126 579	72 991	13 529	86 520	26 417	2 181	28 598	10 237	1 124	11 361	454	97 501	113 277
Evolution 2010/2011	1,3 %	3,1 %	-2,9 %	2,1 %	-3,3 %	0,5 %	-3 %	7 %	-5,7 %	5,6 %	10,5 %	2,6 %	

1. Les allocataires (responsables du dossier) qui perçoivent le RSA, et sont soumis personnellement aux droits et devoirs.

2. Le total des personnes soumises aux droits et devoirs : au sein d'un foyer allocataire, le conjoint éventuellement un enfant ou une personne à charge peut-être également soumis à titre personnel aux droits et devoirs (données non disponibles pour 2010).

Les Zones Urbaines Sensibles (ZUS) en Sambre Avesnois Source : INSEE 2009

Les Zones Urbaines Sensibles sont des zones infra-urbaines bénéficiant prioritairement des actions de la politique de la ville. On compte 7 ZUS en Sambre Avesnois. (Voir tableau en bas de page)

	Zone Urbaines Sensibles de Sambre Avesnois	Sambre Avesnois
Part des moins de 26 ans parmi les demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C (au 31 décembre 2010)	27 %	20,9%
Bénéficiaires du RSA	16,2 %	5,8%
Part des ouvriers parmi la population salariée en ZUS	52 %	34,6%

La part de la population en ZUS est de 8,3 %. C'est moins que la moyenne régionale (10,2 %).

	Nombre de ZUS	Population de ZUS	Part de la population ZUS
Zone d'emploi de Maubeuge	7	19 587	8,3 %
Nord-Pas de Calais	73	410 100	10,2 %

Au-delà des ZUS sont définis des territoires CUCS (contrats urbain de cohésion sociale), pour certains inscrits dans un périmètre en Zone Franche Urbaine, et/ou intégrés dans le programme national pour la rénovation urbaine (des quartiers classés prioritaires par l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine).

Source : www.sig.ville.gouv.fr

CUCS/Communes signataires	Quartier prioritaires (identifiés dans le cadre du CUCS)	ZUS	ZRU	ZFU	PRU
Avesnes-sur-Helpe	Avesnes-sur-Helpe (commune)				
Fourmies	La Marlière				✓
	Trioux				✓
	Centre-ville, Espérance, Malakoff				
Anor	Anor (commune)				
Trélon	Trélon (commune)				
Wignehies	Wignehies (commune)				
Hautmont	Les Cités				
	Hautmont (commune)	✓	✓		✓
Aulnoye-Aymeries	Aulnoye-Aymeries (commune)				✓
Feignies	Cité cordonniers et Explorateurs	✓			
Ferrière-le-Grande	Lutaud, Bonnier du Calvaire, les Trioux				
Jeumont	Roquelles	✓			✓
	Lambreçon	✓	✓		✓
	Gare				✓
Louvroil	Louvroil (commune)				
	Sous-le-Bois, Montplaisir (HORS ZUS)				
Maubeuge	Epinette	✓	✓	✓	✓
	Provinces Française	✓	✓		
	Sous-le-Bois, Montplaisir	✓	✓	✓	✓
	Sous-le-Bois, Montplaisir (HORS ZUS)				
	Epinette, Pont de Pierre (HORS ZUS)				
	Faubourg Saint-Lazare				
Neuf-Mesnil	Neuf-Mesnil (commune)				
Recquignies	Hameau de Rocq				

1.3 Population active et mobilité

Population active de 15 à 64 ans par type d'activité en 2009. Source : INSEE recensement 2009		Zone d'emploi de Maubeuge			Nord-Pas de Calais	France métropolitaine		
		ensemble	2009	1999				
Actifs	Actifs ayant un emploi	53,1%	64,8 %	62,1 %	57,4 %	63,8 %		
	Personne à la recherche d'un emploi	11,7 %					10,1 %	8,1 %
Inactifs	Elèves, étudiants et stagiaires non rémunérés	10 %	35,1%	37,9%	11,5 %	10,4 %		
	Retraités ou préretraités	9,4 %					8,8 %	8,8 %
	Autres inactifs (hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler)	15,7 %					12,2 %	8,9 %
Total		100%	100%	100%	100%	100%		

Alors qu'en France, durant les années 2000 la population d'âge actif a continué d'augmenter, cette population a baissé en Sambre Avesnois (151 140 en 2009, 152 253 en 1999).

Ceci n'a pas empêché la population active d'augmenter localement (98 090 en 2009, 94 697 en 1999), mais à un rythme beaucoup moins rapide qu'à l'échelle nationale (+9,5 %).

L'augmentation de la population active provient d'un accroissement du taux d'activité, mais comme celui-ci a évolué de manière équivalente à l'échelle nationale, le taux d'activité Sambre Avesnois continue à être beaucoup plus faible sur le bassin (64,8 %) qu'en moyenne en France (71,9 %).

Cette situation est fortement liée à la faiblesse du taux d'activité féminin ainsi qu'à la faible proportion d'actifs au sein de la tranche d'âge 55-64 ans.

Compte tenu de cette caractéristique et du poids du chômage, l'arrondissement dispose d'une importante réserve de main-d'œuvre.

L'importance de cette main-d'œuvre disponible est exprimée par la faiblesse du taux d'emploi (53,1 % en Sambre Avesnois en 2009, contre 63,8 % en France).

La Zone d'Emploi de Maubeuge a la chance de disposer d'une population relativement jeune. Ceci se traduit par une population active jeune (15-24 ans) plus fournie que la tranche d'âge tournée vers la cessation d'activité. (55-64ans).

Si cette situation peut être vue comme inquiétante sous l'angle de l'insertion professionnelle, elle est par contre intéressante si on raisonne en terme de capacité à remplacer les personnes quittant leur poste de travail.

Inversement, on observe une augmentation élevée du nombre de cadres entre 1999 et 2009 (+1337), de membres des professions intermédiaires (+2953) et d'employés (+2031).

Derrière l'augmentation générale du nombre d'actifs se cache un bouleversement de la structure de cette population.

Le nombre d'agriculteurs est en très forte réduction, en valeur absolue et en pourcentage (-30 % en 10 ans).

En pourcentage la contraction de la population ouvrière reste mesurée (-3,5 %), mais compte tenu du poids initial de cette catégorie sociale (33,2 %), la réduction du nombre d'ouvriers en valeur absolue est la plus conséquente (-1201 depuis 1999).

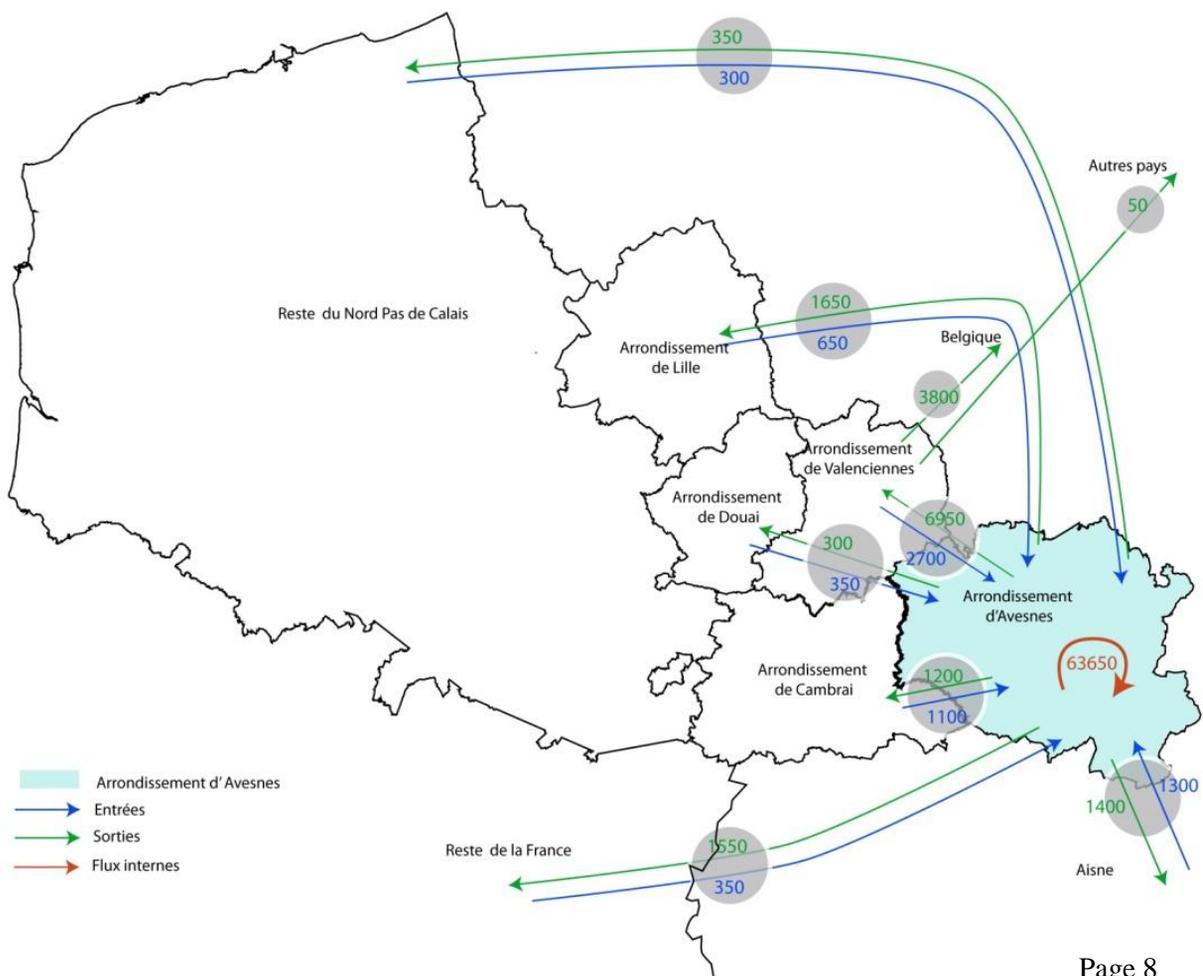
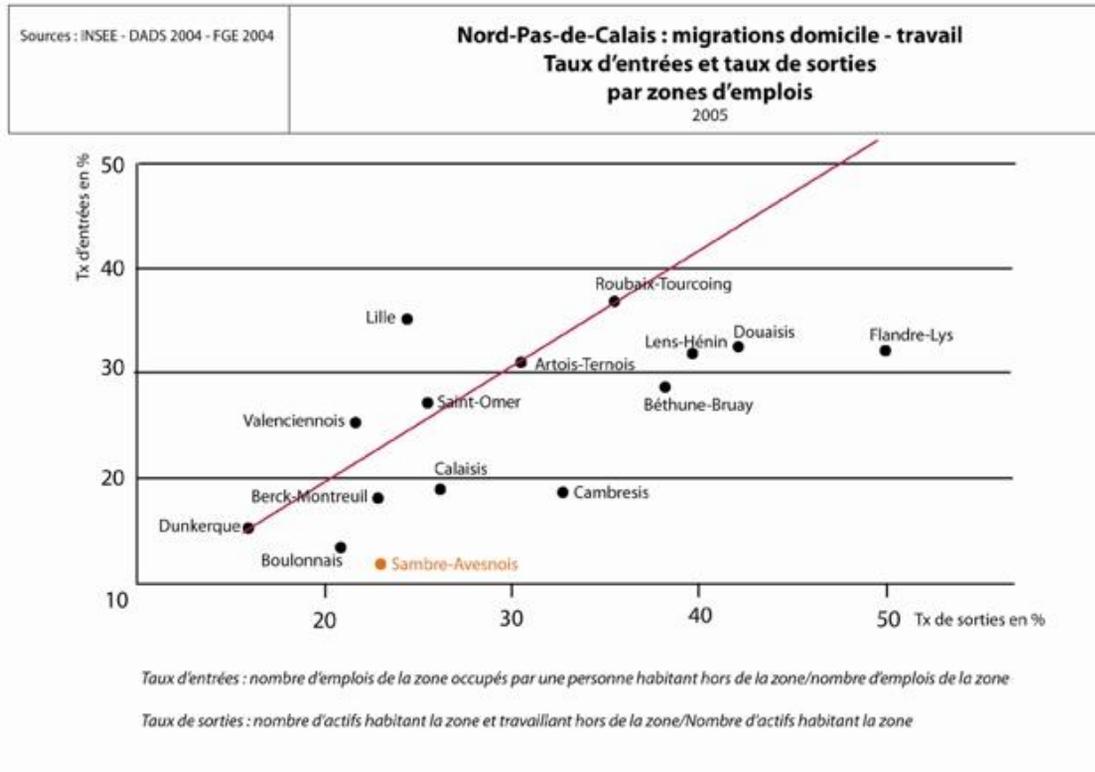
Ceci n'empêche pas la Zone d'Emploi de Maubeuge de continuer à présenter une structure de population active éloignée de la norme française.

L'accroissement des catégories cadre (+39 % en France) et professions intermédiaires (+22 % en France) a en effet été encore plus marqué à l'échelle nationale que localement et le nombre d'ouvriers a également baissé pour l'ensemble de la France (-2,6%).

Taux d'activité par genre en 2009. Source : INSEE 2009	Sambre Avesnois	France
Ensemble	64,8	71,9
15 à 24 ans	43,2	43,6
25 à 54 ans	82,6	89,9
55 à 64 ans	33	42
Hommes	72,8	75,7
15 à 24 ans	49	47,3
25 à 54 ans	92,6	94,3
55 à 64 ans	37,3	44,4
Femmes	56,9	68,1
15 à 24 ans	37,3	39,8
25 à 54 ans	72,7	85,6
55 à 64 ans	28,9	39,6

Population active de 16 à 64 ans selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009. Source : INSEE 2009	Zone d'emploi de Maubeuge	Nord-Pas de Calais	France
Agriculteurs exploitants	1,6%	0,89%	1,6%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	4,6%	4,1%	5,6%
Cadres et professions intellectuelles sup.	7,6%	11,38%	15,1%
Professions intermédiaires	20,9%	23,21%	24,1%
Employés	29 %	29,5%	29 %
Ouvriers	33,2%	28,7%	23,6%

Migration domicile-travail :



La Zone d'Emploi de Maubeuge échange peu de travailleurs avec les autres territoires. Mais la tendance est au développement des sorties vers les territoires voisins. Les sorties de Sambre Avesnois vers le bassin de Valenciennes ont connu un rythme de croissance très élevé au cours de la 1ère moitié des années 2000.

Les flux vers la Belgique continuent à augmenter (2400 habitants de Sambre Avesnois travaillaient en Belgique en 1999, leur nombre est passé à 3800 en 2006), avec des flux dirigés vers Tournai, Mons et dans une moindre mesure Charleroi.

La Zone d'Emploi de Maubeuge est la deuxième de la région à regrouper le plus de Frontaliers (18 % de frontaliers nordistes) après Roubaix-Tourcoing (34 %). Source : INSEE

Ces évolutions s'expliquent par l'émergence de systèmes qui vont dans le sens d'une disparition des frontières de la Sambre Avesnois au profit de relations entre certaines parties de la Zone d'Emploi et les territoires environnants :

- Le Quercitain et le Valenciennois (le Quercitain compte davantage d'habitants travaillant dans l'agglomération de Valenciennes que dans l'agglomération Sambrienne)
- Le secteur de Fourmies et la Thiérache de l'Aisne (1400 habitants de l'arrondissement travaillent dans l'Aisne, plus du 1/3 de cette population réside à Fourmies, Wignehies et Anor).
- La Sambre ainsi que le secteur de Fourmies et la Belgique (plus de 650 actifs de l'agglomération Sambrienne travaillent en Belgique, près de 600 habitants du secteur de Fourmies traversent la frontière).

A noter également un volume significatif d'habitants travaillant en région parisienne (environ 650).

La Sambre reste principal pourvoyeur de toute la Sambre Avesnois.

Arrondissement d'Avesnes : migration domicile-travail Echanges entre l'Agglomération Maubeuge Val de Sambre et les autres secteurs de l'arrondissement



1.4 Cartographie de la formation

Diplôme :

La population de la Zone d'Emploi de Maubeuge présente un niveau de diplôme moins élevé que la moyenne régionale et nationale. 30,4 % des titulaires du bassin Sambre Avesnois ont un diplôme supérieur ou égal au BAC, contre 35,1 % en région et 40,4 % en France.

Les titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont par contre en proportion beaucoup plus nombreux sur le territoire Sambre Avesnois que dans le reste de la région (27,4 % contre 24,7 %).

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus, selon le sexe en 2009 : Source : INSEE REP 2009	Bassin de Sambre Avesnois			Nord-Pas de Calais	France métropolitaine
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	168 101	80 055	88 046	2 842 289	45 329 996
D'aucun diplôme	21,4	19,4	23,2	20,5	18,3
Du certificat d'études primaires	13,9	10,1	17,3	12,9	11,1
Du BEPC, brevet des collèges	6,9	5,1	8,6	6,8	6,3
D'un CAP ou d'un BEP	27,4	34,6	20,9	24,7	24
D'un baccalauréat ou d'un brevet professionnel	14,8	15,4	14,3	15,0	15,9
D'un diplôme de niveau BAC+2	9,6	8,7	10,4	10,8	11,8
D'un diplôme de niveau supérieur à BAC+2	6	6,7	5,3	9,3	12,7

Au niveau national, les femmes sont plus diplômées que les hommes (41,1 % des femmes contre 39,6 % des hommes ont un diplôme supérieur ou égal au BAC).

Cette tendance est inversée au niveau régional : les hommes sont plus diplômés (35,6 % ont un diplôme supérieur ou égal au bac contre 34,7 % pour les femmes).

Sur le bassin Sambre Avesnois, comme en Région, les hommes sont plus diplômés (30,8 % ont un diplôme supérieur ou égal au bac contre 30 % des femmes).

Le territoire se caractérise aussi par une part de diplômés de l'enseignement supérieur inférieur à la région (15,6 % contre 20,1 %).

En Collège, on constate un retard scolaire pour 19,2 % des élèves de 6ème pour l'année scolaire 2010/2011 (19,6 % pour la Région Nord-Pas de Calais).

En Lycée, on constate que seulement 43,7 % des élèves scolarisés en 2de dans la Zone d'Emploi en 2006 ont atteint la Terminale Générale, Technologique ou Professionnelle en 3 ans (cursus normal 2de, 1ère, terminale) contre 45,8 % pour la Région Nord-Pas de Calais.

Source : rectorat de Lille Mai 2012

2011/2012 : Plate-forme de suivi et d'appui aux décrocheurs rassemblent sur le bassin d'emploi les responsables relevant de l'Education Nationale (établissements, CIO, MGI), des Missions Locales, du Service Public de l'Emploi. L'objectif est de reprendre contact avec 1000 jeunes repérés sortis du système scolaire n'ayant plus de lien avec l'Éducation Nationale. 854 jeunes ont déjà été contactés et 521 sont en « solution » (soit à l'emploi, soit en alternance ou en retour dans le système scolaire,...)

Pour plus d'information, contact : plateformebf8@gmail.com

ANI (Accord National Interprofessionnel) : Afin d'aider les jeunes à accéder au marché du travail, les partenaires sociaux ont confié aux Missions Locales la mise en œuvre du programme : sur une durée de 18 mois, un accompagnement renforcé dans le parcours d'accès à l'emploi pour arriver à trouver un emploi ou une formation professionnelle en un an maximum.

Collège				
2011-2012 (Effectifs Maison Familiale Rurale non inclus)	Bassin Sambre Avesnois	Nord	Pas de Calais	Région Nord-Pas de Calais
Effectif collèges publics	10459 (26 collèges)	94809	62934	157743
Effectif collèges privés	1584 (6 collèges)	43459	14467	57926
Effectif collèges total public + privé sous contrat	12043	138268	77401	215669
Lycée général et technologique				
Effectif lycées général et technologique publics	3945 (7 lycées)	48100	31310	79410
Effectif lycées général et technologique privés sous contrat	1438 (7 lycées)	26304	6407	32711
Effectif LEGT total public + privé sous contrat	5383	74404	37717	112121
Pour les lycées d'enseignement général et technologique, inclus formations post bac (Classe Préparatoire Grandes Ecoles + Sections Techniciens Supérieurs + Autres formations)				
Lycée professionnel				
Effectif lycées professionnels publics	2562 (8 lycées)	26510	20241	46751
Effectif lycées professionnels privés sous contrat	1000 (5 lycées)	11743	2089	13832
Effectif LP total public + privé sous contrat	3562	38253	22330	60583

Apprentissage	
Données au 01/01/2011	Bassin Sambre Avesnois
Effectif apprentis	561 (3 % des effectives régions)
dont Niveau I	24 (4,3 % des effectifs bassins Sambre Avesnois)
dont Niveau II	16 (3,2 % des effectifs bassins Sambre Avesnois)
dont Niveau III	85 (15 % des effectifs bassins Sambre Avesnois)
dont Niveau IV	159 (28,3 % des effectifs bassins Sambre Avesnois)
dont Niveau V	277 (49,2 % des effectifs bassins Sambre Avesnois)

14 sites de formation	Détail des 14 CFA :
18 domaines professionnels	3 Lycées agricoles publics et privés : Notre Dame de l'Assomption Bavay / Lycée agricole Le Quesnoy / Lycée agricole Sains du Nord.
54 diplômes préparés	3 Lycées privés : Lycée Legrand Louvroil / Lycée Jeanne d'Arc Aulnoye-Aymeries / Lycée N.D. de Grâce Maubeuge.
847 employeurs d'apprentis	3 lycées publics : Lycée Courtoy Hautmont / Lycée Curie Aulnoye-Aymeries / Lycée Camille Claudel Fourmies.
Taux d'occupation de 51 %	5 autres : IFSI Maubeuge / FCMB Jeumont / Site Maubeuge de l'Université de Valenciennes Hainaut Cambrésis / MFR Clos Fleuri / CCI Grand Hainaut.

Projet de création d'une antenne de l'Université Régionale des Métiers et de l'Artisanat (URMA)
: Constitution d'un groupe de travail et commande passée aux techniciens du territoire de faire une première proposition quant aux formations à développer dans cette antenne de l'URMA.

Ces échanges ont permis de faire une première proposition quant aux domaines professionnels à retenir et à exclure.

A retenir : Alimentation, Agriculture et Environnement, Industrie Agro-alimentaire, Gros œuvre du BTP (consulter la FFB et la CAPEB), Bois Ameublement Papier Carton, Travaux des Métaux et Mécanique Générale (consulter l'UIMM).

Sanitaire et social ex : formation prothésiste dentaire.

Formation continue

35 Organismes de formation dont 3 ouverts à la formation en apprentissage. Source : SOFIA C2RP- avril 2012

Les dix domaines professionnels les plus représentés sur la Sambre Avesnois, par effectifs en année de terminale de formation professionnelle.

Source : OREF Nord-Pas de Calais / Rectorat, Région, DRAAF, DRJSCS, ORES-PREF ULNF, AFPA, Pôle emploi / Traitement : MAPRF Région Nord-Pas de Calais

Domaines professionnels	Effectifs
Social et services aux personnes	840
Services administratifs et comptables des entreprises	689
Commerce et vente	362
Electricité et électronique	314
Travail des métaux, mécanique générale	307
Hôtellerie, restauration, tourisme	234
Second œuvre du bâtiment	149
Santé	119
Coiffure, esthétique et services divers	110
Maintenance industrielle, méthode, contrôle qualité	107
	3 231

L'illettrisme (Source : INSEE, enquête Information et Vie Quotidienne 2005)

Environ 350 000 personnes soit 15,5 % de la population âgée de 18 à 65 ans résidant dans la région Nord-Pas de Calais et ayant été scolarisés en France sont en situation d'illettrisme.

(9 % en France métropolitaine, qui dénombre 3 100 000 personnes en situation d'illettrisme.)

Depuis la signature du plan d'action régional LEA (Lire Ecrire Agir) le 1er juillet 2009, le bassin Sambre Avesnois a été reconnu par l'Etat comme territoire prioritaire de lutte contre l'illettrisme. En effet près d'un adulte sur 6 est en situation d'illettrisme en Sambre Avesnois. L'objectif est de ramener le taux d'illettrisme au niveau du taux national (soit 9 % au lieu de 15,5 %).

Quelques indicateurs en région Nord-Pas de Calais :

Illettrisme et genre : 55 % sont des hommes, 45 % sont des femmes.

Illettrisme et âge : 53 % des personnes en situation d'illettrisme ont plus de 45 ans.

Illettrisme et territoire : 9 % en zone rurale, 27 % dans les villes de moins de 100 000 habitants.

Illettrisme et profession : 49 % ont un emploi, 31 % sont des artisans, 26 % sont des ouvriers.

Mots et Merveilles : dispositif de prévention et de lutte contre l'illettrisme financé pour l'ensemble de la Zone d'Emploi.

Permanences : Aulnoye-Aymeries, Feignies, Ferrière- La-Grande, Maubeuge et Jeumont, Fourmies depuis Septembre 2012.

L'association propose :

La formation et le suivi des publics jeunes ou adultes les plus éloignés du monde de l'écrit.

La sensibilisation et le repérage de l'illettrisme auprès des acteurs relais du territoire

Le recrutement et la formation des bénévoles (114 en 2011).

L'association s'adresse aux adultes ayant été scolarisés en langue française et maîtrisant peu ou pas les savoirs fondamentaux (lecture, écriture et calcul). Ces adultes peuvent être des demandeurs d'emploi, des salariés, des inactifs, des "gens du voyage"...

En 2011, **192 personnes ont bénéficié de cours particuliers** sur les différents sites et antennes de Mots et Merveilles.

Les résultats du plan "Lire, Ecrire, Agir" en 2011 : Le dispositif Régional Réapprentissage des Savoirs de Base s'adresse aux publics jeunes et adultes en difficulté d'écriture ayant été scolarisés 5 ans en langue française et dont l'objectif est de mener les apprenants au Certificat de Formation Générale (210 parcours de 300 heures renouvelables).

Le dispositif Régional Atelier de Pédagogie Personnalisé Accès aux savoirs Généraux/ Formation Générale Intégrée à destination aux publics jeunes et adultes ayant un parcours d'insertion professionnelle : pré-qualification, qualification, concours etc. (135 parcours de 300 heures)..

Le dispositif de la Direccte Compétences clés au profit des publics jeunes et adultes ayant un parcours d'insertion professionnelle : pré-qualification, qualification, concours, développement de compétences professionnelles, anglais...

ID FORMATION, INSTEP et GRETA formant un groupement sur le bassin de la Sambre, accompagnent et forment ces publics en entrées et sorties permanentes. Ces adultes peuvent être des demandeurs d'emploi, des salariés, des personnes inscrites en Mission Locale, Cap emploi...

(Synthèse)

Partie 1

Points clés

Un territoire jeune (33 % de la population à moins de 25 ans) mais vieillissant (part de la population de plus de 65 ans en augmentation).

Augmentation du nombre de familles monoparentales :

- Impact sur le secteur de la santé et des services à la personne (mode de garde)
- Augmentation du nombre de ménages : impact sur la demande de logements donc sur le secteur de la construction

Une population fortement touchée par la précarité et concentrée sur certains territoires.

Population moins diplômée qu'en région.

Situation défavorable en terme d'illettrisme sur la Région.

Une offre de formation initiale et continue qui couvre l'ensemble du territoire Sambre Avesnois.

Liens utiles :

Institut National de la Statistique et des Etudes Economique :	www.insee.fr
Agence de Développement et d'Urbanisme de la Sambre :	www.adus.fr
Système d'Information Géographique de la politique de la ville :	www.sig.ville.gouv.fr
Observatoire Régionale Emploi Formation (OREF) Nord-Pas De Calais :	www.oref.c2rp.fr
La base de toutes les formations en Nord-Pas De Calais :	www.sofia.c2rp.fr
Université de Valenciennes et du Hainaut Cambrésis :	www.univ-valenciennes.fr

2.1 Tissus d'entreprises et d'établissements

Source : INSEE REE (Sirène).
Mise à jour Octobre 2012

Nombre d'établissements par secteur d'activité sur la Zone d'emploi au 1er Janvier 2011 :	Nombre	% en 2011		
		Sambre Avesnois	Nord Pas de Calais	France
Ensemble	8 141	100,0	100,0	100,0
Industrie	684	8,4	7,2	7,6
Construction	882	10,8	9,8	12,3
Commerce, transport, services divers	5 296	65,1	69,3	68,1
Dont commerce et réparation auto	1 962	24,1	24,3	21,9
Administration publique - enseignement santé - action sociale	1 279	15,7	13,7	12,1

Champs : activité marchande hors agriculture.

La zone d'emploi de Maubeuge se distingue du niveau régional et national par une proportion supérieure d'établissements dans l'industrie.

L'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, sont également surreprésentés.

Si l'on regarde l'ensemble des établissements actifs par secteur d'activité, le secteur de l'agriculture en Sambre Avesnois est également en proportion supérieur à la région (13,6% en Sambre Avesnois contre 7,4% en région Nord Pas De Calais). Source Insee, CLAP 2011

Les entreprises dénuées de salariés regroupent plus de 60 % du total des unités économiques.

Répartition des établissements actifs en fonction de la taille en fonction du nombre de salariés

	0 salariés	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Total
Sambre Avesnois	7805	3541	471	343	185	12 345
	63,2 %	28,7 %	3,9 %	2,8 %	1,5 %	100 %
France	66,8 %	26,7 %	3,4 %	2 %	1,28 %	100 %

Les plus importantes entreprises du territoire en effectif salarié :

Source: CCI Grand Hainaut

Nom de l'établissement	Localisation	Activité	Effectif
MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE	Maubeuge	Construction de véhicules automobiles	2 500
JSPM JEUMONT SYSTEMES DE POMPES ET MECANISMES	Jeumont	Fabrication d'autres pompes et compresseurs	764
VALLOUREC MANNESMANN OIL AND GAS FRANCE	Aulnoye-Aymeries	Fabrication de tubes, tuyaux, profilés creux et accessoires correspondants en acier	617
AUCHAN FRANCE	Louvroil	Hypermarchés	561
TATA STEEL MAUBEUGE SAS	Maubeuge	Sidérurgie	476
JEUMONT ELECTRIC	Jeumont	Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques	460
VM FRANCE	Aulnoye-Aymeries	Fabrication de tubes, tuyaux, profilés creux et accessoires correspondants en acier	395
AGC FRANCE	Boussois	Fabrication de verre plat	280
VAM DRILLING	Aulnoye-Aymeries	Fabrication de tubes, tuyaux, profilés creux et accessoires correspondants en acier	259
GROUPE BIGARD	Feignies	Transformation et conservation de la viande de boucherie	251
CARREFOUR HYPERMARCHES	Maubeuge	Hypermarchés	247
FORGITAL DEMBIERMONT SAS	Hautmont	Forge, estampage, matriçage ; métallurgie des poudres	218
SAMBRE ET MEUSE	Feignies	Fonderie d'acier	211
ARCELOR MITTAL TUBULAR PRODUCTS HAUTMONT	Hautmont	Forge, estampage, matriçage ; métallurgie des poudres	200
VESUVIUS FRANCE	Feignies	Fabrication de produits réfractaires	200
Effectifs cumulés des 15 plus grandes entreprises :			7 639

Le territoire de Sambre Avesnois est porteur du Pôle d'Excellence Régional Mécanique. Aujourd'hui, les entreprises Métallurgiques du Territoire représentent au moins 40 % des emplois directs et ou indirects.

Elles vont de 1 à 2200 salariés, et sont au nombre de 196.

- 141 entreprises (dont la majorité fait moins de 10 salariés) : -20 salariés
- 25 entreprises : De 21 à 50 salariés
- 29 entreprises : Plus de 51 à 999 salariés
- 1 entreprise : Plus de 1000 salariés

Les entreprises de biens d'équipements sont des filiales de groupes nationaux et/ou internationaux.

Elles font partie des entreprises de plus de 50 salariés, la majorité font plus de 300 salariés et sont situées en Val de Sambre.

Les Métiers représentés sur le territoire :

L'Usinage de pièces de Petite et Grande dimension : L'usinage de petite dimension se retrouve surtout dans les petites entreprises : -20 salariés L'usinage de grande dimension ou pièce lourde se retrouve dans les entreprises de plus de 50 salariés.

La Chaudronnerie et La Métallerie : Il ne reste pas ou peu d'entreprises de fabrication de pièces lourdes. Elles se concentrent surtout autour de pièces peu encombrantes et dont l'assemblage est fait sur site. C'est surtout de l'aménagement ou de la maintenance. Entreprises de 21 à 50 salariés.

La Maintenance : Elles interviennent surtout de manière curative. Il y a la maintenance mécanique et la maintenance électrique (électricité, automatismes etc.). Ce sont souvent des entreprises de taille intermédiaire : de 21 à 50 salariés.

Emploi total

Source : INSEE RP 1999 et RP 2009

Au cours des années 2000, en Sambre Avesnois la réduction des effectifs industriels a été plus que compensée par l'augmentation du nombre d'emplois dans la construction, le commerce et les services.

Evolution du nombre d'emplois selon le secteur d'activité	Sambre-Avesnois		Région
	Nombre		Evolution
	1999	2009	
Agriculture	2 653	2 288	- 17 %
Industrie	18 638	14 615	- 22 %
Construction	3 276	4 490	37 %
Commerce, transport, services divers	21 614	23 337	8 %
Admin. publique, enseignement, santé, action sociale	22 119	25 188	14 %
Ensemble	68 300	69 841	2 %

Il faut noter que la contraction de l'industrie (-22%) a été plus marquée localement qu'en région (-18%). Même si l'emploi total augmente légèrement (+2%), il est beaucoup moins marqué qu'en Région (+11%), c'est la plus faible hausse parmi les zones de la région.

Répartition de l'emploi selon le secteur d'activité en 2009 :	Sambre-Avesnois	Région
Agriculture	3,2 %	1,8 %
Industrie	20,9 %	15,6 %
Construction	6,4 %	6,6 %
Commerce, transport, services divers	33,4 %	42,1 %
Admin. publique, enseignement, santé, action sociale	36,1 %	33,9 %
Ensemble	100 %	100 %

Dans la Sambre Avesnois, 70% des emplois sont occupés dans les secteurs du tertiaire, contre 76% en région.

Par rapport à la région, l'emploi est plus orienté vers l'agriculture, l'industrie et l'administration publique, la santé et l'action sociale.

La forte implantation de l'industrie se traduit par une proportion d'emplois destinés aux ouvriers nettement plus élevée qu'en moyenne en France : 30,2 % contre 22,2 %.

Le pourcentage d'emplois féminin dans l'industrie en Sambre-Avesnois est nettement inférieur (16 %) à ce que l'on peut constater à l'échelle nationale (29,1 %) ou en région (21%).

Emploi salarié

Source : Pôle emploi

Durant les années 2000, l'industrie locale a perdu 20 % de ses effectifs.

L'accroissement des effectifs salariés dans les services et la construction a été conséquent, mais le croisement de ces évolutions divergentes débouche néanmoins sur une légère réduction du total des effectifs salariés du secteur concurrentiel.

Sambre-Avesnois - Evolution des effectifs salariés, base 100 en 2000 :

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Industrie	100	99	96	92	89	87	85	86	85	81	79
Construction	100	104	100	104	104	110	111	124	127	125	125
Commerce - répar. auto & moto	100	98	100	100	103	100	101	101	100	98	98
Services	100	99	96	99	104	103	108	117	116	115	114
Total	100	99	97	97	98	97	97	102	102	99	97

Les services regroupent désormais plus d'emplois salariés (16 637) que l'industrie (13 602).

La métallurgie reste le secteur industriel dominant (4 325), mais cela n'empêche pas le territoire de bénéficier d'une industrie diversifiée : outre ce secteur sont également bien implantés l'automobile, l'agroalimentaire, la mécanique, la transformation de matières plastiques et le verre, l'industrie électrique.

Pour les services (16 637 salariés), l'ensemble constitué par le social et le médico-social constitue le 1er employeur (3 579 salariés).

Activité partielle et licenciement économique

Source : Direccte Nord-Pas de Calais, traitement : Mission Synthèses

Zone d'emploi de Maubeuge :

Activité partielle 2011	Premier secteur concerné	Deuxième secteur concerné	Troisième secteur concerné
54 établissements 5 062 salariés	Métallurgie et fabrication de produits métalliques sauf machines et équipement	Fabrication de machines et équipements	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines d'équipements
699 460 heures autorisées	67 %	12,4 %	6,8 %
Licenciements économiques 2011	Premier secteur concerné	Deuxième secteur concerné	Troisième secteur concerné
92 établissements 41 liquidations ou restructurations	Transport et entreposage	Construction	Métallurgie et fabrication de produits métalliques sauf machines et équipements
383 suppressions d'emploi	21,7 %	17,8 %	10,4 %

En 2011, 54 établissements ont fait appel au chômage partiel essentiellement dans le secteur industriel. 383 salariés ont été victimes d'un licenciement économique principalement dans trois secteurs : Transports et entreposage, construction, métallurgie.

Création d'entreprises et d'établissements

Source : INSEE REE, (Sirène).

Champs couverts : secteur marchand non agricole

La création du statut d'auto-entrepreneur a provoqué en partie, une explosion du nombre de créations d'entreprises à partir de 2009. Pour les derniers chiffres publiés, en 2011, le taux de création d'entreprises pour la Zone d'Emploi est de 16,6 %, à l'échelle régionale 16,7 %. Avec les résultats de 2011 et les premières tendances de 2012, on remarque que plus de la moitié des porteurs de projets créent en auto-entreprises.

Création d'entreprises individuelles par secteur d'activité en 2011 : Source INSEE, REE (Sirène)	Entreprises individuelles créées	Dont auto-entrepreneurs	Part en % dans l'ensemble des créations	
			Des entreprises individuelles	Des auto-entrepreneurs
Ensemble	882	681	77,1	59,5
Industrie	38	33	73,1	63,5
Construction	148	122	74,7	61,6
Commerce, transport, services divers	598	488	75,9	61,9
Dont commerce, réparation auto	235	185	78,6	61,9
Admin. publique, enseignement, santé, action sociale	98	38	92,5	35,8

Nombre de création D'entreprises et d'établissements	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sambre Avesnois	620	573	701	715	1 169	1 296	1 295
France	343 564	347 125	392 648	393 658	653 372	696 094	637 930

Sur la période 2005-2011, la Sambre Avesnois présente un taux de création d'entreprises par habitants (de 20 à 54 ans) deux fois moins élevé qu'à l'échelle nationale (12 % en France, 6 % en Sambre Avesnois).

Néanmoins, durant la crise économique entre 2010 et 2011 le volume de création d'entreprises a évolué favorablement localement. La stabilité qu'a connue le territoire souligne une dynamique positive. En 2011, le commerce (35 %) et la construction (16 %) regroupaient la moitié des créations.

Il existe de fortes disparités au niveau régional entre les Zones d'Emploi concernant la création d'entreprise dans le cadre du PRCTE (Plan Régional Création et Transmission d'Entreprises). Cependant, pour la tendance 2012 en Sambre Avesnois, si l'on considère l'évolution du nombre de créations entre les 6 premiers mois de 2012 et ceux de 2011, la Sambre Avesnois enregistre une augmentation de +5 %.

Evolution du nombre de créations entre les périodes de janvier à juin 2011 et de janvier à juin 2012 :

Source : INSEE - Base de données SIRENE
Création d'entreprise en Nord-Pas de Calais : chiffres de juin 2012

	Juin 2011	Juin 2012	Janvier - juin 2011	Janvier - juin 2012	Evolution	Evolution des activités de type commerce
Sambre Avesnois	93	104	584	612	+4,8 %	+7,2 %
France	1 874	2 190	12 365	12 754	+3,1 %	-1,3 %

A noter que le PRCTE ne concerne que la création et la transmission d'entreprise accompagnées par les têtes de réseaux régionales, à savoir la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, la Chambre de Commerce et d'Industrie et la Boutique Gestion Espace.

2.2 Zoom sur l'artisanat dans l'Arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe

Source : "Des marges de progression pour l'Artisanat en Nord-Pas de Calais" Pages de profils n°86, INSEE Nord-Pas de Calais décembre 2010.
Chambre de métiers et de l'Artisanat de région Nord-Pas de Calais "L'artisanat de la région Nord-Pas de Calais : Chiffres clés 2012 et 2011"
L'artisanat dans l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe, fascicule "Artisanat et Arrondissements" n°1 - 2012

Tissu économique artisanal

L'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe compte 2 494 entreprises artisanales, au 1er Janvier 2012, soit 5,9 % des entreprises artisanales de la Région. Durant la période 2011-2012, le nombre d'entreprises artisanales de l'arrondissement a augmenté de 8,6 % (+198 entreprises nouvelles), tandis que celui de la Région augmentait de +6 %.

L'artisanat recouvre 4 grandes activités : le bâtiment, les services, l'artisanat de production et l'alimentation. Au 1er Janvier 2012, la Région Nord-Pas de Calais compte 42 462 entreprises artisanales actives, soit une augmentation de 6 % par rapport à l'année antérieure.

Répartition sectorielle des entreprises artisanales de l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe :

Secteur d'activité	Arrondissement d'Avesnes sur Helpe	
	Nombre d'entreprises artisanales Au 1 ^{er} Janvier 2012	En %
Alimentation	266	10,7 %
Artisanat de production	395	15,8 %
Bâtiment	899	36 %
Services	934	37,5 %
Total	2 494	100 %

Les secteurs des services et du bâtiment dominant en nombre d'entreprises : 1833 entreprises soit près de 73,5% du total de l'arrondissement.

Evolution du nombre d'entreprise par secteur d'activité :

Secteur d'activité	Evolution du nombre d'entreprises artisanales Arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe			Variation 2011/2012	Taux de variation
	2010	2011	2012		
Alimentation	249	241	266	+25	+10,4 %
Artisanat de production	380	392	395	+3	+0,8 %
Bâtiment	814	824	899	+75	+9,1 %
Services	800	839	934	+95	+11,3 %
Total	2 243	2 296	2 494	+198	+8,6 %

Le nombre d'entreprises artisanales de la Région Nord-Pas de Calais a augmenté de +6 % soit un gain de 2 394 entreprises.

Le nombre global des entreprises artisanales de l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe a augmenté de +198 entreprises, soit +8,6 %, de 2011 à 2012. L'évolution du nombre d'entreprises est positive dans tous les secteurs d'activité de l'artisanat, variant de +0,8 % dans l'artisanat de production à +11,3 % dans le secteur des services.

La densité artisanale (nombre d'entreprises artisanales pour 10 000 habitants*) de l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe s'élève à 106,46, au 1er janvier 2012, celle de la région est de 105,28. L'évolution de la densité artisanale de l'arrondissement est doublement significative : elle passe de 92.1 en 2008 et 98,70 en 2011 à 106,46 d'une part, et dépasse la moyenne régionale, d'autre part.

* Source : INSEE, RP, Populations légales en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Arrondissements-cantons-communes.

Créations/Reprises d'entreprises artisanales

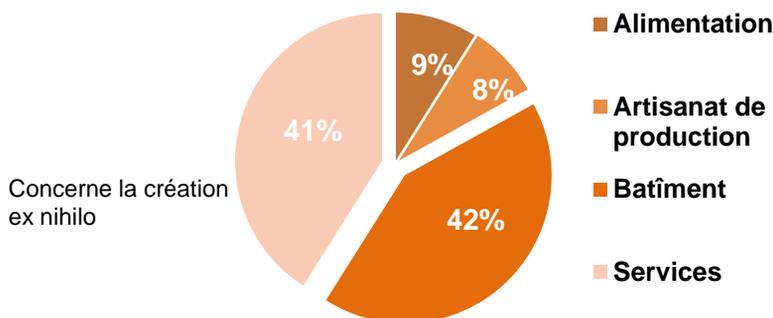
Source : INSEE recensement REP 2009

En 2011, la chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Nord-Pas de Calais - Arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe a enregistré 460 immatriculations d'entreprises artisanales dont 431 créations d'entreprises ex nihilo (93,7 %) et 29 reprises d'entreprises (6,3 %). Les immatriculations d'entreprises (créations + reprises) de l'arrondissement représentent 6,7 % du total des immatriculations de l'artisanat régional.

Durant la période 2010-2011 le nombre de créations d'entreprises ex nihilo a augmenté de +70,3 % (+178 créations nouvelles) dans l'arrondissement tandis qu'il progressait de +36,5 % au niveau régional.

Secteur d'activité	Créations	Reprises	Immatriculations (créations+reprises) : nombre	Immatriculations (créations+reprises) : %
Alimentation	40	11	51	11,1%
Artisanat de production	35	2	37	8%
Bâtiment	181	4	185	40,2%
Services	175	12	187	40,7%
Total	431	29	460	100%

Répartition sectorielle des créations reprises d'entreprises au 1^{er} Janvier 2012 (Arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe).



Age des dirigeants d'entreprises artisanales	Nombre d'artisans Arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe	En %	Nombre d'Artisans Région Nord-Pas de Calais	En %
24 ans et moins	69	2,6%	957	2%
25 à 29 ans	189	7%	2945	6,3%
30 à 39 ans	609	22,6%	10735	22,8%
40 à 49 ans	837	31%	15507	33%
50 à 54 ans	336	12,5%	6664	14,2%
55 à 59 ans	337	12,5%	5549	11,8%
60 ans et plus	318	11,8%	4662	9,9%
Total	2695	100	47019	100%

La part des dirigeants âgés de 55 ans et plus est de 24,3 % (655 artisans) dans l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe, alors qu'elle est de 21,7 % au niveau régional. Le nombre de dirigeants d'entreprises excède le nombre d'entreprises car une entreprise peut avoir plusieurs dirigeants.

Part des femmes dirigeantes d'entreprises artisanales :

L'artisanat compte 723 femmes dirigeantes d'entreprises, soit un taux de 26,8 %, pour 26,5 % au niveau régional. La part des femmes s'élève à 47,7 % dans le secteur artisanal des services de l'arrondissement pour 60 % dans le secteur régional des services.

L'emploi salarié et les actifs de l'Artisanat :

L'emploi salarié artisanal progresse dans toutes les zones d'emploi de la région mais à des degrés divers. L'emploi salarié a progressé en région de 13,9 % contre 16 % en province. L'impulsion est donnée par le bâtiment notamment et par les services, ces derniers enregistrent la plus forte hausse en nombre d'entreprises sur 1 an (+577 en 2011), ce qui représente la moitié du nombre d'entreprises en augmentation sur la même année (+1 155).

Dans l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe, le nombre d'établissements employeurs est de 1 201, soit 5,5 % des établissements employeurs de l'artisanat de la Région, au 31 décembre 2010. Il a augmenté de +6,2 % par rapport à l'année 2009. L'évolution annuelle régionale 2009/2010 a été de +5,4 %. Ces établissements emploient 5 309 salariés qui représentent 4,8 % de l'emploi salarié artisanal régional. Les effectifs salariés de l'artisanat de l'arrondissement ont progressé de +1,5 % par rapport à l'année 2009. L'évolution annuelle régionale 2009/2010 a été de +2 %.

Le nombre d'actifs (salariés, chefs d'entreprise, gérants non-salariés de sociétés et conjoints collaborateurs) est de 6 993 personnes soit 5 % des actifs de l'artisanat régional.

L'apprentissage et la formation professionnelle dans l'Artisanat :

Au 31 décembre 2010, les entreprises artisanales de l'arrondissement accueillent 567 apprentis soit 6,9 % du total régional des contrats d'apprentissage. Sur la période 2010-2011 ce nombre est en progression de +12,3 % dans l'arrondissement et de +18,6 % dans la région.

Constats sur l'artisanat du territoire

Durant la période 2010-2011 le nombre de créations d'entreprises a augmenté de +70,3 % (+178 créations nouvelles) dans l'arrondissement tandis qu'il progressait de +36,5 % au niveau régional. Le stock d'entreprises artisanales progresse également de façon satisfaisante en dépit d'une conjoncture économique contrainte.

L'artisanat est un acteur incontournable de l'économie locale et régionale, comme le montre clairement le poids social et économique relatif qu'il représente, en termes de nombre d'entreprises, de créations annuelles d'entreprises, d'emplois salariés durables et d'actifs occupés, de jeunes et adultes formés, tant au niveau de l'arrondissement que de la région.

L'évolution annuelle globale des indicateurs économiques indique également, aux différents niveaux géographiques considérés, que l'artisanat résiste relativement bien aux soubresauts de la crise de l'économie régionale, nationale et, bien entendu, mondialisée.

Conforter le développement économique et territorial de l'artisanat local en l'occurrence celui de l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe revient à consolider une valeur ajoutée importante et indéniable à l'économie de la région Nord-Pas de Calais.

Perspectives pour l'artisanat

Accompagner la vie des entreprises :

- Poursuivre et intensifier les actions en faveur de la densification du tissu artisanal
- Permettre aux entreprises artisanales de bénéficier des acquis législatifs obtenus
- Aider les artisans à sécuriser leur gestion et développer leurs entreprises, dans tous les aspects
- Favoriser l'emploi

Développer les compétences :

- Poursuivre la hausse des effectifs d'apprentis
- Augmenter le taux de réussite aux examens
- Structurer des filières de formation pour créer des parcours complets de formation par apprentissage
- Moderniser les lieux de formation et accompagner les apprentis dans leur vie au CFA
- Faire vivre l'Université Régionale des Métiers de l'Artisanat (URMA) comme un organisme de formation répondant aux évolutions des métiers, et comme partenaire naturel de l'enseignement supérieur et de la recherche

Nouer des relations de proximité :

- Décliner l'offre de services de la Chambre sur l'ensemble des territoires
- Etre à l'écoute des territoires
- Avoir un rôle de représentation active
- Etre force de propositions et de dynamisation locale
- Fédérer les acteurs privés et publics autour du projet de mandature
- Développer une stratégie de communication territoriale sur l'artisanat et les actions de la CMAR

Développer la performance de la CMAR :

- Progresser dans la satisfaction des bénéficiaires
- Avoir une communication externe proactive

2.3 Marché du travail (offre et demande d'emploi)

Offre d'emploi :

Le nombre d'offres d'emploi enregistrées par Pole emploi progresse moins vite qu'en région en 2011 (contrairement à l'année précédente).

Evolution des offres d'emploi enregistrées :

Source : STMT-Pôle emploi, Dares, Traitement des cvs : Direccte Nord-Pas de Calais

	2011	Evolution 2009/2010	Evolution 2010/2011
Zone d'emploi de Maubeuge	7 144	+3,3 %	+0,8 %
Nord-Pas de Calais	169 353	+2,9 %	+2,8 %

Nature des contrats dans les offres enregistrées en 2011 et leur évolution sur un an :

Source : STMT-Pôle emploi, Dares, Traitement des cvs : Direccte Nord-Pas de Calais

	Part totale des contrats (hors contrats aidés non marchands)		Part des contrats à temps partiel		Part des missions intérim	
	Part	Evolution 2010/2011	Part	Evolution 2010/2011	Part	Evolution 2010/2011
Zone d'emploi de Maubeuge	81 %	-1 pt	40 %	=	9 %	-3 pts
Nord-Pas de Calais	87 %	-3 pts	33 %	=	16 %	=

La Zone d'Emploi continue à se caractériser par une part de contrats aidés non marchands supérieure à la région.

Les missions intérim déposées à Pôle emploi baissent en 2011 contrairement à la région.

Le temps partiel est élevé sur le territoire.

Offres d'emploi par domaines professionnels :

D'après la répartition du nombre d'offres enregistrées par domaine professionnel, dans l'Avesnois

10 domaines concentrent 78 % des offres d'emploi du territoire :

1. Commerce/vente (16,7 %)
2. Hôtellerie/restauration (11,2 %)
3. Mécanique, maintenance des équipements industriels et automobiles, contrôle qualité (9,4 %)
4. Nettoyage (7,2 %)
5. Second œuvre du bâtiment (6 %)
6. Agriculture/environnement (6 %)
7. Social et services aux personnes (5,7 %)
8. Services administratifs, financiers et comptables des entreprises (5,6 %)
9. Logistique/manutention (5,5 %)
10. Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux (5,2 %)

Même si ces 10 domaines sont les plus recruteurs sur le bassin, il est important de les différencier grâce à des indicateurs supplémentaires :

- **L'évolution annuelle** : le volume d'offres diminue de 57 % dans le domaine de la logistique/manutention, 27 % Commerce/vente, 19 % second œuvre. Il augmente de 35 % dans le domaine de l'Agriculture/Environnement, 31,4 % Hôtellerie/restauration, 18,9 % Social et services aux personnes, 16,6 % Mécanique, maintenance des équipements industriels et automobiles, contrôle qualité.
- **L'indicateur de tension** : il permet d'informer sur les difficultés de recrutement (rapport entre les offres déposées et les demandes enregistrées à Pôle Emploi. Par définition un taux de tension supérieur à 1 indique un excès d'offres par rapport à des demandes mais le choix se porte souvent sur un seuil "critique" de 0,75, c'est-à-dire qu'un taux de tension supérieur à 0,75, pour un métier, peut traduire des difficultés de recrutement) Parmi les 10 domaines professionnels, 1 est en tension en 2011: "hôtellerie/restauration" (0,9), dans d'autres domaines concentrant moins d'offres mais également peu de demandeurs d'emploi, 4 sont en tension : Activités socioculturelles et sportives (1,0), Santé (0,9), Alimentation (0,8), Formation Recherche en ressources humaines (0,8).

- **La part des contrats à temps plein** : pour l'ensemble des offres d'emploi la part s'élève à 61 % (66,7 % pour la région et 75,5 % pour la zone de Valenciennes)
Dans 5 domaines professionnels, cette part est moins élevée : "nettoyage" (15,6 %), "social et services aux personnes" (19,6 %), "services administratifs, financiers et comptables des entreprises" (43,1 %), "Hôtellerie/Restauration" (47,3 %) et "second œuvre du bâtiment" (44,3 %)
- **Le taux d'annulation des offres d'emploi** : (mesure la difficulté à pourvoir l'offre d'emploi. Plus la valeur est élevée, plus la difficulté est grande) pour l'ensemble des offres d'emploi le taux est de 13,4 %. Pour 3 domaines professionnels ce taux est supérieur : "mécanique, maintenance des équipements industriels et automobiles, contrôle qualité" (23,4 %), "gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux" (15,5 %) et "services administratifs, financiers et comptables des entreprises" (14,7 %).

Répartition et évolution des offres d'emploi enregistrées en 2011 par domaine professionnel

Domaines professionnels	Offres collectées entre le 01/02/11 et le 31/01/12	Évolution annuelle	Indicateur de tension
Total	6 628	- 8,1 %	0,4
01a - Agriculture et environnement	396	+35,2 %	0,4
03a - Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux	348	-2,8 %	0,3
04a - Second œuvre du bâtiment	402	-19,3 %	0,4
05a - Mécanique, maintenance des équipements industriels et automobiles, contrôle qualité	625	+16,6 %	0,3
06a - Électricité et électronique	32	+6,7 %	0,3
07a - Industries graphiques, communication et information	13	+44,4 %	0,1
08a - Production des industries de transformation	157	-8,7 %	0,4
09a - Production de matériaux souples, bois, papier et carton	23	-39,5 %	0,2
10a - Transports	161	-3 %	0,3
11a - Logistique et manutention	363	-57 %	0,4
12a - Nettoyage	480	+3,7 %	0,2
13a - Sécurité et gardiennage	38	+40,7 %	0,1
14a - Informatique, réseaux et télécommunications	12	+33,3 %	0,1
15a - Services administratifs, financiers et comptables des entreprises	371	-5,4 %	0,2
16a - Banque et assurance	12	-42,9 %	0,2
17a - Commerce et vente	1 107	-27,7 %	0,5
18a - Hôtellerie, restauration et tourisme	744	+31,4 %	0,9
19a - Arts et spectacles	28	-20 %	0,2
20a - Santé	263	-6,1 %	0,9
21a - Activités socioculturelles et sportives	241	+40,9 %	1
22a - Social et services aux personnes	378	+18,9 %	0,2
23a - Alimentation	116	+0,9 %	0,8
24a - Coiffure, esthétique et services divers	59	-7,8 %	0,2
25a - Fonctions publiques territoriale et d'État	10	-37,5 %	0,2
26a - Formation, recherche et ressources humaines	238	+1,7 %	0,8
27a - Fonctions transversales dirigeantes et d'encadrement supérieur	5	-61,5 %	0,1
28a - Droit et activités juridiques	3	-57,1 %	0,2

Agriculture et environnement : 83 % des offres concernent les **jardiniers salariés** (55 % contrats aidés non marchand) et les **arboriculteurs salariés** (contrats temps plein de moins de 7 mois).

Gros œuvre du BTP, extraction : un métier particulièrement en tension, celui de couvreur. Difficultés de recrutement pour les ingénieurs, chefs de chantier et pour les qualifiés.

Second œuvre du bâtiment : 48 % des offres pour des ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment, dont 73,8 % en contrats aidés et 91 % en temps partiel).

Mécanique, maintenance... : 30 % des offres concernent le métier en tension d'ouvrier qualifié travaillant par enlèvement de métal (+203 % en évolution annuelle), Les postes de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs, et cadres sont également en tension.

Production des industries de transformation : 41 % des offres concernent le poste d'ouvrier non qualifié des industries agro-alimentaires.

Transport : 45 % des offres concernent le métier de conducteur routier et 24 % celui de conducteur et livreur sur courte distance.

Logistique et manutention : 47 % d'offres en ouvrier qualifié du magasinage et de la manutention et 36 % en ouvrier non qualifié de l'emballage et manutentionnaire.

Nettoyage : 75 % des offres concernent le métier d'agent d'entretien de locaux (une grande majorité de contrats à temps partiel et une majorité d'une durée inférieure à 7 mois, 86 % sont des contrats aidés du secteur non marchand).

Sécurité et gardiennage : 35 offres d'agents de sécurité et de surveillance sur 38 offres au total.

Services administratifs, financiers et comptables : 37 % des offres de secrétaire bureautique et 33 % d'agent administratif.

Commerce et vente : 59 % des offres en employé de libre-service (95 % de contrats de moins de 7 mois).

Hôtellerie, restauration et tourisme : 42 % des offres concernent le métier d'employé polyvalent de la restauration (peu d'offres à temps plein) et 25 % celui de serveur de cafés/restaurants.

Santé : 49 % des offres concernent le métier d'aide-soignant et 22 % celui d'infirmier.

Social et services aux personnes : 56 % des offres concernent les métiers d'employé de maison et aide à domicile (la quasi-totalité des offres sont des contrats à temps partiel et une majorité d'une durée de moins de 7 mois).

Formation, recherche et ressources humaines : 75 % des offres concernent le métier de surveillant d'établissements scolaires (toutes les offres sont à temps partiel et une majorité des contrats de moins de 7 mois, soit 87 % contrats aidés non marchand).

Les métiers créateurs d'emploi

Listes des 10 métiers regroupant le plus d'offres d'emploi en 2011

	Offres 2011
Employés de libre-service	657
Agents d'entretien de locaux	362
Aides de cuisine, employés polyvalents de la restauration	310
Professionnels de l'animation socioculturelle	217
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	195
Jardiniers salariés	190
Serveurs de cafés restaurants	187
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	185
Surveillants d'établissements scolaires	179
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	170

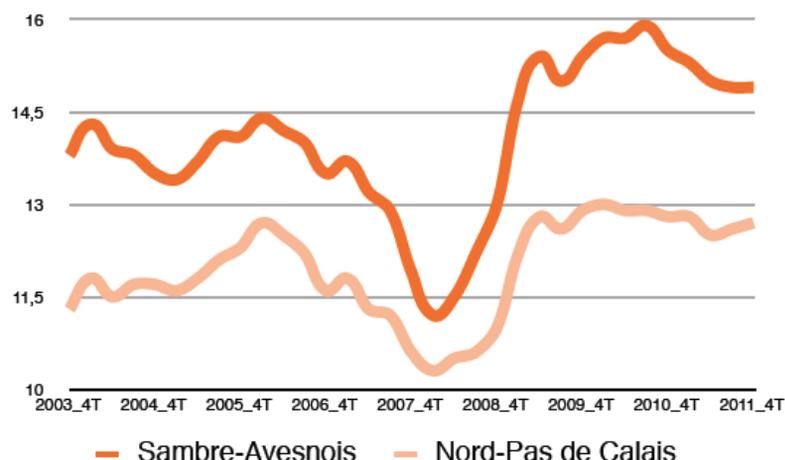
En 2011, 40 % des offres enregistrées concernaient 1 des 10 métiers présentés dans ce tableau. Dans ces 10 métiers on retrouve des métiers du nettoyage, de l'hôtellerie/restauration, de l'industrie, du commerce, des activités socioculturelles et des espaces verts.

Demande d'emploi

Taux de chômage

Evolution du taux de chômage trimestriel :

Source : INSEE, taux de chômage localisés



15,2 % = taux de chômage pour la Zone d'Emploi de Maubeuge au 1er trimestre 2012.

Après une période de baisse, le taux de chômage est reparti à la hausse à partir de 2008, conséquence en partie de la crise économique. Il était en baisse depuis le 3e trimestre 2010 (15,9 %) et atteint 14,9 % au 4e trimestre 2011. Il repart donc de nouveau à la hausse, taux nettement supérieur à la moyenne régionale (13,1 %) et nationale (9,6 %).

Evolution de la demande d'emploi

+ 2,1 % = évolution du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C entre les mois de janvier 2011 et janvier 2012

Evolution des demandeurs d'emploi inscrits par catégorie :

Source : STMT-Pôle emploi, Dares, Traitement des cvs : Direccte Nord-Pas de Calais

	Catégorie A (actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi)			Catégorie A, B et C (actes positifs de recherche d'emploi)		
	Janvier 2011	Janvier 2012	Evolution sur 1 an	Janvier 2011	Janvier 2012	Evolution sur 1 an
Zone d'emploi de Maubeuge	15 503	15 705	+ 1,3 %	20 699	21 137	+ 2,1 %
Nord-Pas de Calais	221 618	232 897	+ 5,1 %	318 444	333 384	+ 4,7 %

Ancienneté d'inscription des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B et C

Source : STMT-Pôle emploi, Dares, Traitement des cvs : Direccte Nord-Pas de Calais

		Zone d'emploi de Maubeuge		Nord-Pas de Calais	
		Janvier 2012	Evolution sur 1 an	Janvier 2012	Evolution sur 1 an
Ancienneté d'inscription	Part des 1 ans et + (DELD)	46,4 %	+ 4,5 %	42,4 %	+ 5,5 %
	Part des 2 ans et + (DETLD)	24,9 %	+ 14,8 %	21,9 %	+ 13 %

Répartition par genre et âge des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B et C

Source : STMT-Pôle emploi, Dares, Traitement des cvs : Direccte Nord-Pas de Calais

		Zone d'emploi de Maubeuge		Nord-Pas de Calais
		Janvier 2012	Evolution sur 1 an	Evolution sur 1 an
Genre	Hommes	10 880	+ 0,6 %	+ 1,7 %
	Femmes	10 257	+ 3,7 %	+ 6,4 %
Âge	Moins de 25 ans	4 051	-3,9 %	-1,0 %
	Entre 25 et 49 ans	13 129	+ 0,8 %	+ 3,0 %
	Plus de 50 ans	3 958	+ 14,3 %	+ 13,9 %

La Zone d'Emploi de Maubeuge se caractérise par une hausse du nombre de demandeurs d'emploi inférieure à la moyenne régionale (+ 1,3 % contre +5,1 % pour les catégories A et +2,1 % contre +4,7 % pour les catégories A, B, C.)

Sur le bassin, la demande d'emploi a connu une hausse en 2008/2009 due à la crise économique. Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans ont été fortement touchés en début de crise (insertion sur le marché de l'emploi difficile car peu d'expérience) La mise en place d'actions spécifiques pour le retour à l'emploi des jeunes a aidé à freiner la hausse massive du nombre de demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge. En revanche, les effectifs des demandeurs d'emploi seniors et des demandeurs d'emploi de longue durée (1 an et +) voire de très longue durée (2 ans et +) ne cessent de croître. La dégradation du marché du travail a fragilisé ces publics : plus un demandeur d'emploi est âgé plus le retour à l'emploi est difficile.

Répartition par niveau de diplôme des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B et C :

Source : Direccte

	Zone d'emploi de Maubeuge		Nord-Pas de Calais	
	Janvier 2011	Janvier 2012	Janvier 2011	Janvier 2012
Niveau 6 et 5 bis	20,3 %	20,1 %	19,2 %	18,8 %
Niveau 5	48,6 %	48 %	44,1 %	43,6 %
Niveau 4	19,5 %	19,9 %	20,4 %	20,9 %
Niveau 3	7,3 %	7,6 %	8,9 %	9,1 %
Niveau 1 et 2	4,4 %	4,5 %	7,3 %	7,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Près de 68 % des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi (catégorie A, B et C) ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat.

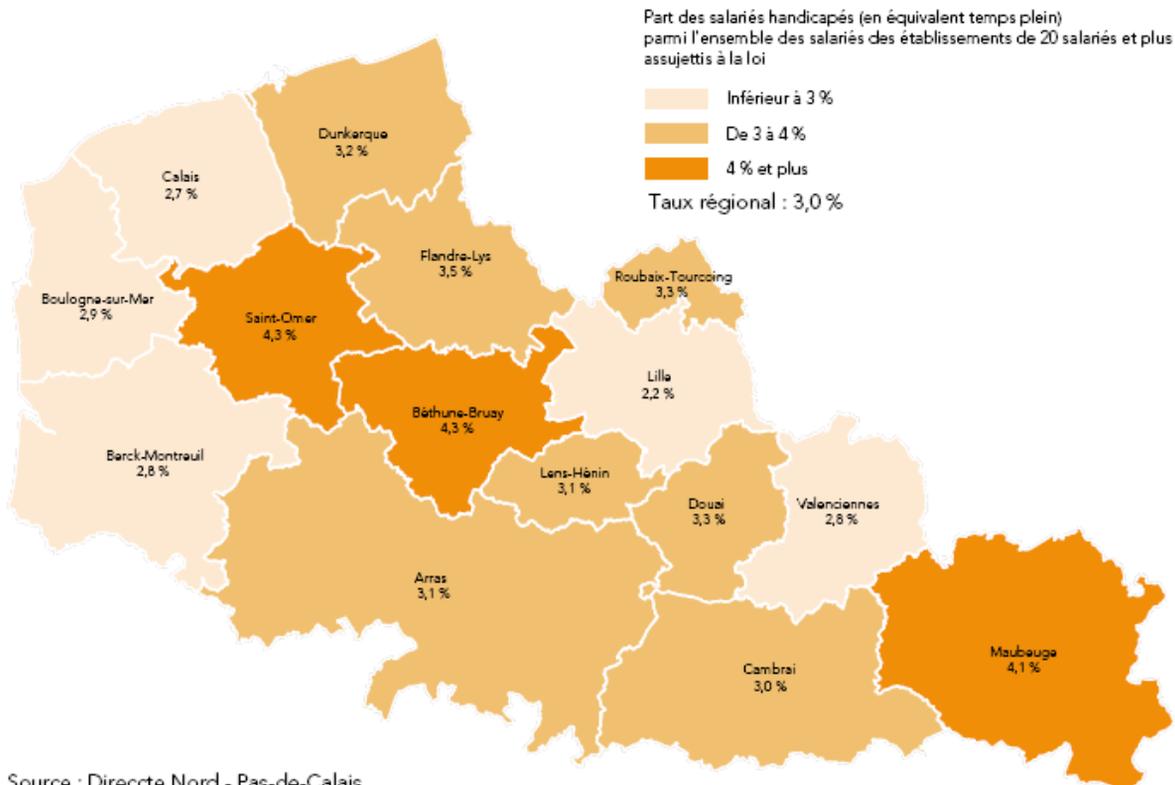
Demande d'emploi des personnes en situation de Handicap

Au 1er Janvier 2012, 1417 demandeurs d'emploi en situation de handicap enregistrés en catégories A, B, C. Soit 6,6 % des demandeurs d'emploi. : Source Pôle Emploi Panier 'Stat MDE

Taux d'emploi des travailleurs handicapés en équivalent temps plein : 4,1 %

La Zone d'Emploi de Maubeuge (à fort taux de chômage), présente un taux d'embauche peu élevé (8,2 %), mais par contre, un des meilleurs taux d'emploi (4,1 %).

Elle présente également une des parts les plus faibles d'établissements sans bénéficiaires (16,3 %). Les disparités de taux d'emploi s'expliquent par les différences de structure économique des zones d'emploi. La Sambre Avesnois correspond à la typologie des zones industrialisées constituées de grandes entreprises.



Action locale Cap emploi :

Cap Emploi délivre gratuitement son offre de services en direction des demandeurs d'emploi et des employeurs. Il développe des actions spécifiques en fonction des réalités du territoire, des politiques de l'emploi et des axes prioritaires du PRITH.

En 2012, il est à noter que la dimension "handicap" s'inscrit dans un large partenariat qui associe l'ensemble des acteurs du territoire et permet :

- Deux actions FIJ TH cofinancées par la Région et l'Agefiph.
- Une préparatoire alternance pour 12 jeunes TH (financement Agefiph)
- Une action courte ciblée Alternance (financement Agefiph)
- Hand'Innov pour une manifestation pendant la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées du 12 au 18 novembre 2012.
- Un plan d'action entre Pôle Emploi et Cap Emploi est en projet.

Intérim

Source : Pôle emploi « L'intérim en 2011-Sambre- Avesnois » Nov. 2012

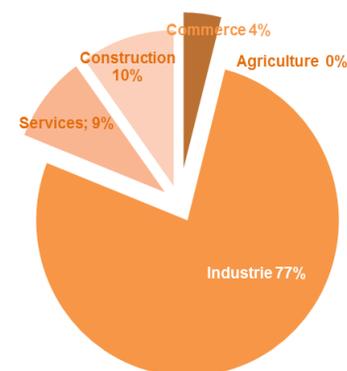
+ 17 % d'évolution sur 1 an des effectifs intérimaires en 2011.

Après une diminution de 44 % entre 2008 et 2009 (soit 18 290 missions), en 2011 les effectifs de l'intérim ont augmenté de 17 % sur 1 an (36 667 missions terminées). Elle poursuit donc sa hausse débuté en 2010, mais ne retrouve pas son niveau de 2008.

Avec 5 300 intérimaires de plus qu'en 2010, la Sambre Avesnois connaît une hausse plus marquée que celle de la région. Mais à contrario, connaît une baisse significative sur 3 ans (-14,7%).

77 % des missions intérim en 2011 ont été réalisées dans l'industrie (contre 47 % au niveau régional). C'est aussi dans l'industrie qu'il a le plus baissé en 2009, tandis que la construction est le secteur qui a le mieux résisté. En 2011, l'intérim baisse de nouveau dans les Services et le Commerce.

Les femmes sont sous-représentées puisqu'elles n'effectuent que 21 % des missions contre 25 % au niveau régional.



« Après l'impact important sur le nombre d'intérimaires en région, la tendance, au regard des seuils atteints, est repartie nettement à la hausse.

Cependant, cette phase de croissance, a cédé sa place, à partir du milieu de l'année 2011 a une tendance de stagnation voir de décroissance de l'emploi intérimaire. Décroissance moins marquée qu'au niveau national mais qu'il faudra regarder de près à la fin de l'année 2012, qui semble du point de vue des professionnels de la branche, ne rien laisser présager de bon en termes de résultats ».

Source : Synthèse Etude STEPIH/AFPA TRANSITION

Alternance

Contrats d'apprentissage

Evolution du nombre de contrats d'apprentissage par secteurs d'activité :

Source : Direccte/Unité territoriale du Nord Valenciennes

Secteur d'activité	2009	2010	2011		Evolution	Evolution	2011	
	Effectif	Effectif	Effectif	en %	2009/2010	2010/2011	Femme	en %
Industrie	120	136	169	18 %	+ 13 %	+ 24 %	33	20 %
Construction bâtiment	146	222	188	20 %	+ 52 %	-15 %	4	2 %
Commerce/hôtellerie restauration	95	74	100	11 %	-22 %	+ 35 %	50	50 %
Coiffure	27	50	40	4 %	+ 85 %	-20 %	35	87 %
Réparation automobile	30	20	31	3 %	-33 %	+ 55 %	1	3 %
Boulangerie pâtisserie	47	57	60	6 %	+ 21 %	+ 0,5 %	10	17 %
Boucherie charcuterie	21	22	57	6 %	=	+ 159 %	20	35 %
Autres activités tertiaire	244	176	166	18 %	-28 %	-6 %	101	61 %
Agriculture	18	40	136	14 %	+ 122 %	+ 240 %	21	15 %
Total	748	797	947	100 %	+ 7 %	+ 19 %	275	29 %

Depuis 2009, les contrats d'apprentissage sont à nouveau à la hausse (+ 7 % entre 2009/2010 et +19 % entre 2010/2011) Les secteurs d'activité de l'agriculture et de l'industrie sont en hausse significative pour les deux années, celui de la boucherie en 2011. Au 31 décembre 2010, les entreprises artisanales de l'arrondissement accueillait 567 apprentis soit 6,9 % du total régional des contrats d'apprentissage. Sur la période 2010/2011 ce nombre est en progression de +12,3 % dans l'arrondissement (+18,6 % dans la Région).

L'apprentissage dans le domaine de la construction-bâtiment a fortement augmenté entre 2009/2010, néanmoins, il a subi un recul en 2010/2011 (-15 %).

Les femmes représentent à peine un tiers des contrats essentiellement dans trois domaines : activités tertiaires, commerce/hôtellerie/restauration/coiffure.

Contrat de professionnalisation

Répartition des contrats de professionnalisation par âge et par sexe :

Source : Ministère du Travail de l'Emploi et de la Santé. Traitements : Direccte Nord-Pas de Calais/Mission Synthèse

	Cumul 2009		Cumul 2010		Cumul 2011		Evolution	
	Effectif	Part en %	Effectif	Part en %	Effectif	Part en %	2009/2010	2010/2011
Moins de 25 ans	164	78 %	236	74,5 %	267	76,5 %	44 %	13 %
Femmes	74	35 %	127	40 %	112	32 %	72 %	-12 %
Total	210	100 %	316	100 %	349	100 %	51 %	+10,5 %

Répartition des contrats de professionnalisation par secteur d'activité en 2011 :

Source : Ministère du Travail de l'Emploi et de la Santé. Traitements : Direccte Nord-Pas de Calais/Mission Synthèse

	Effectif	Part en %
Agriculture	8	2,3 %
Industrie	202	57,8 %
Construction	18	5,2 %
Commerces	50	14,3 %
Services	71	20,3 %
Total	349	100 %

Les contrats de professionnalisation en hausse depuis 2009 progressent de 10 % en 2011.

Les trois quarts des personnes ont moins de 26 ans. Les femmes sont moins représentées au regard du poids du secteur industriel.

Dans ce dernier, 116 offres sur 202 relèvent du secteur de l'agroalimentaire.

Contrats aidés

Contrat unique d'insertion sur la Zone d'Emploi de Maubeuge en 2011

Source : Direccte - Cumul entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2011 y compris avenants

	Contrat Initiative Emploi (secteur marchand) CUI CIE		Contrat d'accompagnement dans l'emploi (secteur non marchand) CUI CAE	
	Zone d'Emploi de Maubeuge	Région Nord-Pas de Calais	Zone d'Emploi de Maubeuge	Région Nord-Pas de Calais
Total	402	6 943	4 214	42 615
Part de femmes	43 %	41 %	67 %	56 %
Part des moins de 26 ans	42 %	35 %	16 %	21 %
Part de 50 ans et +	15 %	17 %	21 %	19 %
Part des demandeurs d'emploi longue durée	65 %	67 %	77 %	69 %
Part des personnes de niveau de formation 6 à 5	69 %	59 %	71 %	74 %
Part des personnes en situation de handicap	3 %	5 %	8 %	8 %
Part des personnes en chantier d'insertion	-	-	23 %	30 %
Part d'allocataires du RSA	12 %	15 %	34 %	40 %

En 2011, 402 contrats uniques d'insertion du secteur marchand (CUI CIE) et 4214 contrats uniques d'insertion du secteur non marchand (CUI CAE) ont été enregistrés sur la Zone d'Emploi de Maubeuge. Les femmes sont plus nombreuses sur les CUI CAE. Les publics prioritaires bénéficient bien de ces deux mesures.

(Synthèse)

Partie 2

Points Clés

Faible taux d'activité féminin.

Faible proportion d'actifs au sein de la tranche d'âge 55-64 ans.

Faible taux d'emploi (53 %).

Des flux de sorties du territoire en croissance, notamment vers la Belgique, mais peu d'entrées.

La Sambre Avesnois reste une terre d'industrie (poids de ce secteur, diversité des activités). Une faible attractivité des métiers malgré une offre de formation existante, des besoins des entreprises.

Les activités de services sont en développement.

Le taux de création d'entreprises a augmenté grâce en partie à l'auto-entreprenariat mais demeure plus faible que la moyenne régionale et nationale (sauf pour l'artisanat).

Une baisse de la demande d'emploi des jeunes

Hausse significative du nombre de demandeurs d'emploi seniors
(+ 45 ans)

Hausse du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée (1 an et +)
voire de très longue durée (2 ans et +).

Précarité de l'emploi : L'intérim et le travail à temps partiel reste élevé.
Part des contrats aidés non marchand supérieur à la région.

Augmentation du nombre de contrats en alternance avec par contre une faible représentation des femmes, surtout dans l'industrie.

Liens utiles :

Chambre de Commerce et d'Industrie Grand Hainaut :

www.grandhainaut.cci.fr

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Nord-Pas de Calais :

www.artianat-npdc.fr

Directe Nord-Pas de Calais / Mission Synthèse :

www.npdc.travail.gouv.fr

Pole Emploi Nord-Pas de Calais / Evaluation Etudes et statistiques :

www.pole-analyse-emploi.fr

GIP Réussir en Sambre :

www.reussirensambre.fr

Mission Locale Rurale de l'Avesnois :

www.mlra.asso.fr

3.1 Gouvernances et projets structurants

SDCI : Schéma Départemental de Coopération Intercommunale

SOURCE : Sous-Préfecture d'Avesnes sur Helpe

Dans le cadre de la réforme territoriale prévue par la loi du 16 décembre 2010, la commission départementale de coopération intercommunale s'est prononcée en faveur d'un regroupement des 10 structures existantes au niveau de l'arrondissement en 3 Etablissements Publics de Coopération Intercommunales.

C'est ainsi qu'une importante communauté d'agglomération (plus de 130 000 habitants) verra le jour au nord de l'arrondissement, avec le regroupement de la communauté d'agglomération de MAUBEUGE VAL DE SAMBRE, des communautés de communes SAMBRE AVESNOIS, NORD MAUBEUGE et NORD EST AVESNOIS.

A l'ouest et au sud, 2 grandes communautés de communes seront créées, avec respectivement :

- la fusion des communautés de communes du BAVAISIS, du QUERCITAIN et du PAYS DE MORMAL MAROILLES (environ 50 000 habitants)
- la fusion des communautés de communes du COEUR DE L'AVESNOIS, ACTION FOURMIES ET ENVIRONS et celle du GUIDE DU PAYS DE TRELON (environ 60 000 habitants).

Ces fusions, qui ont été déterminées en fonction des bassins de vie existants, permettront la mise en œuvre de politiques de développement plus dynamique grâce notamment au renforcement des capacités en ingénierie des nouvelles structures.

Service Public de l'Emploi Local :

Source : Sous-Préfecture d'Avesnes sur Helpe

Le Service Public de l'Emploi local (SPEL) sous l'autorité du sous-préfet a une mission d'ensembliser et de valeur ajoutée par rapport aux actions existantes tant sur le plan de la mobilisation des compétences d'un partenariat étendu aux organisations professionnelles, aux employeurs, aux élus qu'au plan de l'articulation avec les orientations et objectifs de résultats régionaux définis par le préfet de région.

L'activité du **SPEL** s'organise autour de réunions mensuelles au cours desquelles sont décidées puis suivies les actions à mettre en œuvre et les ajustements qu'induisent les retours d'expérimentations ou la situation conjoncturelle locale. Depuis avril 2011, le SPEL s'est réuni à 11 reprises abordant les thématiques suivantes : la formation, les métiers en tension, les contrats aidés, l'intérim, l'illettrisme, l'alternance et le handicap, les demandeurs d'emploi de longue durée et le chômage de longue durée chez les jeunes. Un plan d'action a été élaboré intégrant les actions retenues dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi et se décomposant selon les trois axes suivants : le développement de l'alternance, les métiers en tension et les métiers qui recrutent et la lutte contre le chômage de longue durée.

www.nord.pref.gouv.fr/Les-services-de-l-Etat/Sous-prefectures/Arrondissement-d-Avesnes-sur-Helpe

Le Contrat de Plan Régional Développement de la Formation Professionnelle :

Le CPRDFP s'inscrit dans le cadre d'intervention globale de la Région avec le Schéma Régionale du Développement Economique (SRDE) et d'Aménagement du Territoire (SRADT). L'objectif est de coordonner la carte des formations toutes voies confondues. Il a une vocation opérationnelle pour articuler les formations et les moyens dédiés.

Le CPRDFP a trois orientations structurantes :

- La réponse aux jeunes et adultes en formation
- La sécurisation des parcours dans un territoire en pleine mutation économique et sociale
- L'innovation et la GPEC face au développement économique.

Un programme d'enjeu global ainsi que des volets sectoriels sont déclinés selon les priorités des territoires régionaux et des secteurs économiques (Textile, Logistique, Environnement, Industrie,...).

Signé depuis plus d'un an par le Conseil Régional, l'Etat, le Rectorat et la DRAAF, il reprend toutes les offres de formation (initiale et continue) de la Région afin d'aboutir à un programme stratégique de la formation professionnelle. En phase de territorialisation, chaque bassin doit mettre en corrélation ses besoins en formation et sa stratégie de développement économique. Ce CPRDFP se matérialise par des contrats d'objectifs signés avec les branches professionnelles.

Liens internet : www.nordpasdecals.fr

Plan Régionale d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)

Source : DIRECCTE Unité territoriale du Nord Valenciennes

La circulaire DGEFP de 2009 a introduit la création d'un PRITH en substitution des PDITH pour une meilleure articulation du pilotage des politiques publiques d'insertion des travailleurs handicapés au niveau territorial.

Le **Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés** est un dispositif piloté par l'Etat pour apporter cohérence, synergie et valeur ajoutée aux actions mises en œuvre par les différents acteurs et partenaires de l'emploi des personnes handicapées à l'échelle d'une région et expérimenter de nouvelles actions.

Dans le Nord-Pas de Calais, cette démarche de plan d'action entreprise en février 2010 s'est construite autour de nombreuses consultations, d'un recueil des données quantitatives et qualitatives auprès des partenaires, de l'appui d'un cabinet spécialisé et de l'implication d'un comité de pilotage.

A l'issue d'un premier état des lieux présenté en mars 2011, les membres du comité de pilotage du PRITH Nord-Pas de Calais ont formulé des propositions articulées autour des cinq axes du plan d'action :

Axe 1 : Accès à la formation

Axe 2 : Accès à l'emploi

Axe 3 : Mobilisation des entreprises

Axe 4 : Maintien dans l'emploi

Axe 5 : Pilotage et fonctions transversales

Suite à une présentation en SPEL, un groupe de travail s'est mis en place en 2012 animé par l'UT du Nord Valenciennes de la DIRECCTE. Différentes actions Locales pour les quatre premiers axes sont en cours de validation.

Service Public de l'Orientation :

Source : Réussir en Sambre

La loi n°2009 1437 du 24 Novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a créé en son article 4 le droit de toute personne à être informée, accueillie et orientée en matière d'orientation professionnelle. En Sambre Avesnois, l'Espace Info Formation (EIF), est le chef de file des acteurs locaux pour garantir la bonne mise en place du SPO.

Le réseau SPO est composé de 6 « labélisés » depuis le 23 Octobre 2012 :

Réussir en Sambre (Mission Locale Sambre Avesnois, Espace Info Formation Maubeuge, Point Information Jeunesse de Maubeuge, Point Information Jeunesse de Louvroil), la Mission Locale Rurale de l'Avesnois, Pôle Emploi (site de Maubeuge Pasteur), le Centre d'Information et d'Orientation Sambre Avesnois, les Points Info Jeunesse (Hautmont, Feignies, Leval), l'Université de Valenciennes et du Hainaut Cambrésis.

Il prévoit de « garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. » » (article L.611-3 du code du travail). Le SPO est décliné avec un service dématérialisé : www.orientation-pour-tous.fr et une convention de coopération locale qui formalise le réseau d'acteurs en Sambre Avesnois.

Le projet territorial :

Les partenaires du SPO ont identifié six axes de travail :

- Proposer un accueil individualisé et un premier conseil de qualité
- Donner une information exhaustive et impartiale
- Mettre en synergie des acteurs composant le réseau SPO
- Favoriser l'interconnaissance des partenaires du territoire et contribuer à la montée en qualification des acteurs
- Communiquer sur le SPO
- Evaluer le SPO

La coordination est donc assurée par l'Espace Info Formation au sein de Réussir en Sambre (Nom de la coordinatrice : **Laurence Dufour** ldufour@reussirensambre.fr).

Un comité technique territorial constitue l'instance opérationnelle chargée de la mise en œuvre de la charte et du cahier des charges de l'Accueil, de l'Information et du Conseil en Orientation. Regroupant les référents des structures partenaires ayant signé la convention territoriale, le Chargé de Mission Territoriale du Conseil régional, l'Animateur Territorial de l'Etat, le CTT assure l'animation et le suivi du partenariat sur la zone d'emploi et veille à l'atteinte des objectifs de la charte de l'AICO. Il analyse et renseigne les indicateurs qui ont été déterminés régionalement. Il entretient des relations régulières avec le Service Public de l'Emploi Local (SPEL) présidé le sous-préfet, avec les différents comités et plateformes travaillant sur ces thématiques.

Partenaires associés au SPO : Cap emploi, la Chambre de métiers, le Fongecif, Face Thiérache

Programme Départementale d'Insertion :

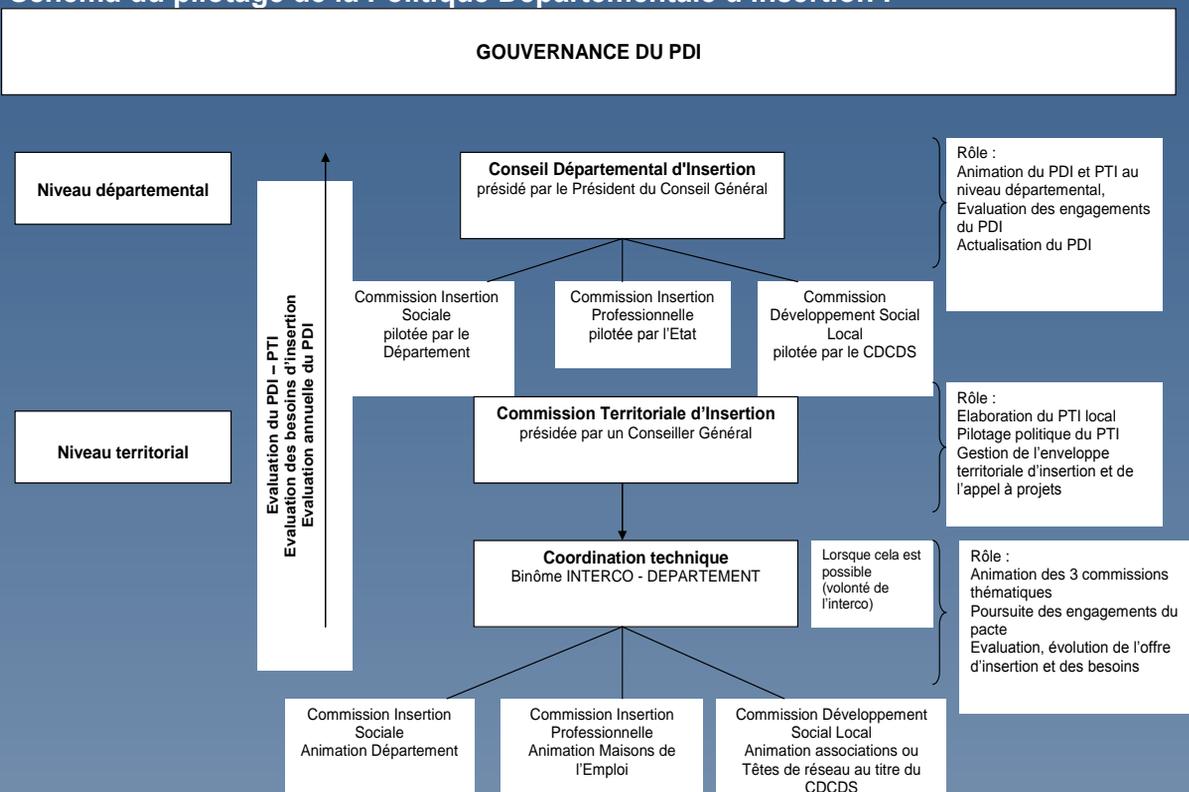
Source : Pôle de Lutte contre l'Exclusion et Promotion de la Santé de l'Avesnois (PLES)
« La gouvernance du Programme Départementale d'Insertion 2010-2014 »

Selon l'article L.263-1 du Code de l'action sociale et des familles, issu de la loi du 1^{er} Décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion, le « Conseil Général délibère avant le 31 Mars de chaque année sur l'adoption ou l'adaptation du Programme Départemental d'Insertion. Le PDI définit la politique départementale d'accompagnement social et professionnel, recense les besoins d'insertion et l'offre locale d'insertion, et planifie les actions d'insertion correspondantes. »

Le Département du Nord entend maintenir les instances décisionnelles existantes dans un souci de concertation permanente et de travail en partenariat.

L'article L. 263-2 précise que « Pour la mise en œuvre du programme départemental d'insertion, le Département conclut avec les parties intéressées un pacte territorial pour l'insertion. »

Schéma du pilotage de la Politique Départementale d'Insertion :



A l'échelon du territoire Sambre Avesnois, la gouvernance du PDI et du Pacte Territorial pour l'Insertion est assurée par la Commissions Territoriale d'Insertion (CTI) présidée par un conseiller général et chargée de piloter le Plan Local de Développement pour l'Insertion (PLDI) et de définir sa modalité de mise en œuvre.

La CTI est composée de 4 collèges (collège des élus, collège associatif, collège institutionnel, collège de représentants d'allocataires) et de membres experts.

La CTI qui se réunit 2 fois par an a pour missions de :

- animer l'offre locale d'insertion en faveur des allocataires du RSA
- élaborer et piloter le PLDI :
 - garantir l'articulation des politiques institutionnelles.
 - favoriser le partenariat local en matière d'insertion professionnelle et sociale.
 - assurer la cohérence des actions à l'échelle du bassin de l'emploi.
- gérer l'enveloppe territoriale d'insertion et l'appel à projets.
- alimenter les réflexions du CDI sur l'évolution de la politique d'insertion :
 - analyser les spécificités des problématiques et des besoins des allocataires du RSA à l'échelle du Bassin d'Emploi.
 - évaluer la mise en œuvre locale de la politique départementale d'insertion.

Dans cette optique, la commission définit les priorités du territoire, coordonne ces priorités avec les politiques, dispositifs et actions départementales, valide et assure le suivi de l'évaluation du programme d'actions.

Lien internet : www.cg59.fr

Plan Local de Développement Economique (PLDE)

Source : Agence de Développement et d'Urbanisme de la Sambre

Qu'est-ce qu'un PLDE ?

Le point de rencontre entre les priorités économique et les priorités régionales :

Les priorités régionales sont matérialisées dans le **Schéma Régional de Développement Economique (SRDE)**.

Le SRDE manifeste clairement la volonté de tous de promouvoir un développement économique durable qui place l'homme au cœur de toutes les ambitions et insiste sur la qualité des emplois créés.

Le cadre de référence de toutes les actions pour le développement économique du territoire.

Le PLDE constitue le cadre de référence de toutes les actions et initiatives qui concourent au développement économique du territoire. Le PLDE intègre toute initiative au niveau local, départemental, régional, national et européen.

Le PLDE consolide et englobe différentes thématiques : volets création d'activités, économie sociale et solidaire, artisanat, insertion, etc.

Le PLDE garantit la cohérence et la mobilisation des dispositifs et programmes régionaux sur le territoire ainsi que leur articulation avec les projets localement.

La mise en œuvre d'un plan d'actions réaliste avec un engagement collectif

Des actions concrètes et suivies sur le terrain.

Le territoire et la région définissent un plan d'actions concerté avec les acteurs économiques du territoire.

Ce plan d'actions, qui se déroule sur 3 ans, est actualisé chaque année.

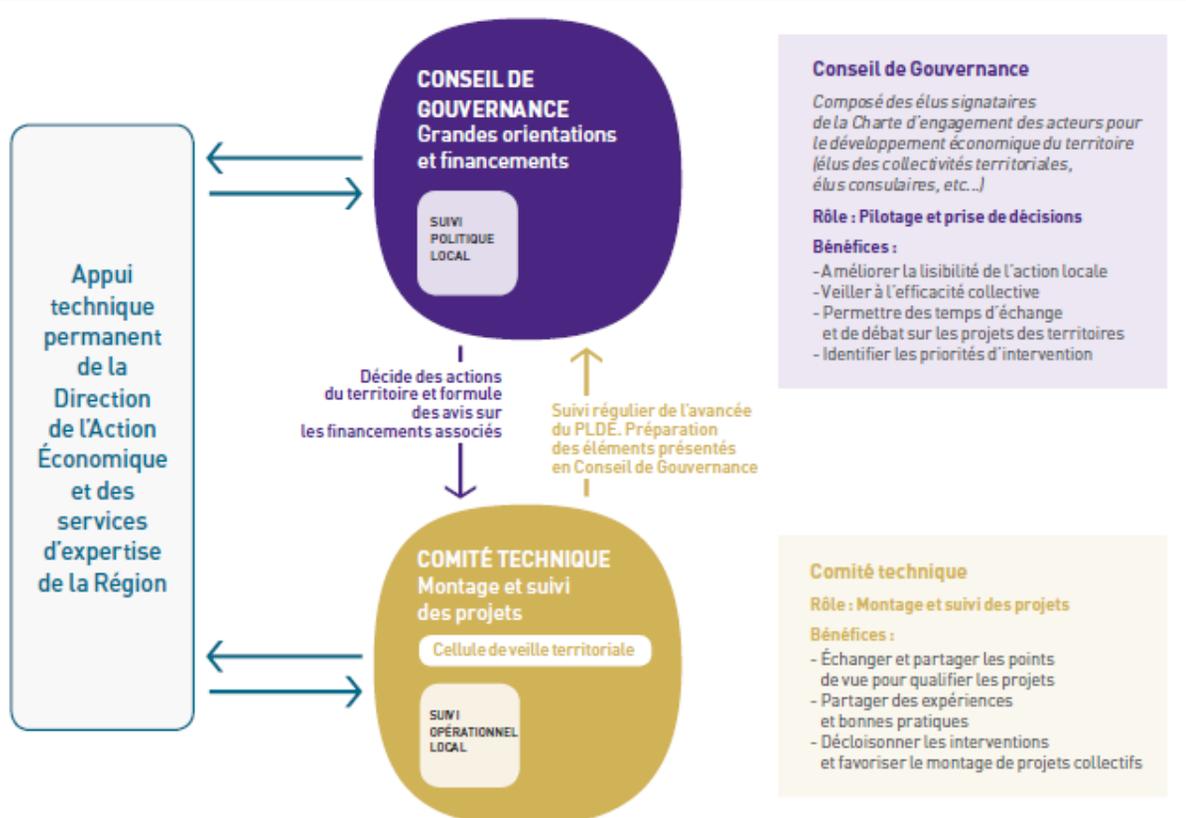
Les acteurs financeurs de chaque action sont regroupés dans un plan de financement unique

Des projets construits en partenariat.

La définition et le suivi des projets du territoire associent les acteurs locaux dans un pilotage et un suivi technique partagés.

Cette coordination entre les acteurs impulsée par le territoire et la Région a pour objectif d'améliorer l'efficacité des actions et d'encourager l'innovation et l'expérimentation.

Le Pilotage du PLDE



Le Programme Régional de Création et Transmission d'Entreprises (P.R.C.T.E.)

Source : Plan local de développement économique

Orientations stratégiques du PRCTE 2010-2013 :

1. Passer de 15 000 à 20 000 créations par an

- ▶ Un esprit d'initiative désormais bien implanté sur le territoire régional
- ▶ Poursuivre cet effort, en ciblant de nouveaux publics

2. Territorialiser le PRCTE dans le cadre des PLDE

- ▶ Ancrage territorial des actions du PRCTE
- ▶ Compléter l'offre existante à partir de partenariats locaux

3. Articuler le PRCTE avec les autres programmes du SRDE

- ▶ Innovation, économie sociale et solidaire, commerce, artisanat...
- ▶ Décloisonner les réseaux
- ▶ Travailler davantage avec les pôles

4. Renforcer les outils financiers

- ▶ Compléter et harmoniser la palette d'outils actuels

5. Développer la sensibilisation à la création et à la reprise d'entreprises chez les jeunes

- ▶ Développer la culture entrepreneuriale et la créativité

6. Développer les dispositifs de formation

- ▶ Renforcer l'articulation de la formation dans le parcours du créateur et du repreneur

Plan Régional de Développement de l'Artisanat (PRDA): 2007-2013

Source : Chambre de métiers et de l'Artisanat de Région Nord Pas de Calais (www.artisanat-npdc.fr)

Le Conseil Régional et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Nord-Pas de Calais ont conclu un contrat d'objectifs et de moyens d'une ampleur inégalée en faveur du développement de l'artisanat :

<p>FAVORISER La création d'entreprises 6000 à l'horizon 2013 Mesures particulières Pour soutenir la formation à la création Pour sensibiliser les apprentis à la reprise</p>	<p>ENCOURAGER La transmission et la reprise d'entreprises Objectif 1600 Entreprises transmises en 2013 Plan spécifique adapté aux besoins de 3 types -Les entreprises aisément transmissibles (où se pose le problème d'évaluation des fonds et du rapprochement avec un repreneur) - Les entreprises devant bénéficier d'un programme D'accompagnement pour permettre la transmission -Entreprises pour lesquelles la transmission semble Impossible (plan d'accompagnement pour assurer la Sécurisation de l'emploi et le départ de l'artisan)</p>
<p>DÉVELOPPER Les entreprises artisanales 2000 entreprises par an concernées en 2013 1 Le développement commercial et organisationnel et l'accentuation des démarches "qualité". 2 La modernisation des entreprises artisanales par l'accès aux TIC (technologies de l'information et de la communication) et leur sensibilisation au développement durable par un management environnemental. 3 L'amélioration de la gestion des ressources humaines par la consolidation des emplois existants et le développement.</p>	<p>FINANCER Les entreprises 600 entreprises financées par an Subventions pour la création, la transmission en milieu rural Avances remboursables pour les jeunes entreprises Faciliter l'accès au crédit bancaire par le soutien au cautionnement d'emprunts</p>
<p>INFORMER Les artisans et le grand public / Promouvoir l'artisanat régional Les chambres de métiers se mobilisent pour présenter les mesures dans le détail au fur et à mesure de leur mise au point technique. La communication s'appuie notamment sur le portail numérique de l'artisanat.</p>	

Parc Naturel Régional de l'Avesnois (PNR) :

Source : Parc Naturel Régional de l'Avesnois

« Un Parc naturel régional est un espace partenarial par excellence. C'est grâce à la volonté des élus, des collectivités locales et territoriales, des partenaires socio-professionnels, des associations... que le Parc naturel régional de l'Avesnois a vu le jour en mars 1998. C'est encore avec leur participation que se met en œuvre la Charte du Parc, véritable projet de développement durable du territoire ».

Le Pays Sambre Avesnois participe et soutient l'action du Parc Naturel Régional de l'Avesnois qui assure le portage administratif de la mission du Pays.

Document cadre du Pays Sambre Avesnois :

Charte du Pays Sambre-Avesnois (signée en 2004)

Directives techniques du service régional COTEP (Coopération Territoriale et Projets) depuis 2011

Stratégie territoriale 2012/2014 validée par la Conférence Permanente

Les grands axes de la charte 2010-2022:

Les mesures de la Charte du Parc sont au nombre de 46.

(Elles sont réparties dans 3 ambitions, 9 axes et 19 orientations)

Ambition 1 Un territoire « réservoir » de la biodiversité régionale	Ambition 2 Un territoire qui renouvelle sa ruralité	Ambition 3 Un territoire qui investit sur ses ressources naturelles, culturelles et humaines pour et développer
19 Orientations		
<ul style="list-style-type: none"> -Préserver et développer la quantité et la qualité des espaces naturels à haute valeur patrimoniale - Promouvoir une gestion globale et cohérente des espaces naturels ruraux - Préserver et renforcer la biodiversité remarquable - Placer les acteurs du territoire comme co-responsables de la préservation de la diversité 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des services à la population adaptés aux évolutions de la demande sociale : logement, transport collectifs, service de proximité, services culturels, éducation citoyenne. -Renforcer le sentiment d'appartenance des habitants à l'Avesnois en l'inscrivant dans une culture d'ouverture -Penser l'urbanisation dans le respect de l'environnement, de l'activité agricole et des espaces bâtis traditionnels -Aménager et valoriser le territoire dans le respect de l'environnement et des patrimoines -Préserver la ressource en eau -Participer à la lutte contre le changement climatique -Promouvoir le développement durable pour une citoyenneté responsable. Le Parc se donne les moyens de mieux connaître, préserver et gérer la richesse des milieux naturels. 	<ul style="list-style-type: none"> - valoriser la dimension paysagère, environnementale, génétique et humaine des productions agricoles issues du bocage Avesnois - soutenir les démarches collectives qualifiantes (AOC, labellisation...) - développer la filière pierre - fédérer les acteurs de la forêt publique et privée autour d'une Charte forestière territoriale - développer et structurer le tourisme, autour de la Charte européenne du tourisme durable - développer l'économie touristique - développer l'entrepreneuriat et l'emploi solidaire pour une économie partagée - développer une économie durable

Site internet : www.parc-naturel-avesnois.fr

Anticipation des besoins de recrutement en entreprise

L'enquête **BMO (Besoin de Main d'œuvre)** est une initiative de **Pôle Emploi**, réalisée avec le CREDOC. Elle recense les projets de recrutements à partir d'un questionnaire envoyé aux établissements de chaque bassin d'emploi.

Les principaux résultats de l'enquête 2012 :

- 17 % des établissements prévoient au moins un recrutement en 2011 (+0,6pt par rapport à 2011)
- Les projets de recrutement baissent de 6,1 % pour atteindre 2945 projets (-190)
- La part des établissements recruteurs augmente très nettement dans les établissements de 200 salariés et plus, passant de 61 % à 90 %. Le nombre de projets de recrutement baisse dans toutes les tailles d'établissement de moins de 50 salariés et augmente dans celles de 50 salariés et plus.
- 47 % des intentions d'embauche sont signalées difficiles.
- Les dix métiers les plus touchés par les difficultés de recrutement représentent la moitié des projets difficiles du bassin. Les métiers de l'Industrie, et notamment de la métallurgie et industrie mécanique, y sont particulièrement représentés.

Le CRPDC-Centre de Ressources en Prospective et Développement des Compétences

Outil du territoire au service des entreprises, adopté par les élus et les structures concernées par le monde de l'entreprise, de l'emploi et de la formation (Réussir en Sambre, la MIEF Sud Avesnois, les PLIE de Fourmies et Avesnes, la Mission Locale Rurale de l'Avesnois, FACE Thiérache, les équipes professionnelles du Pole Emploi, la cellule emploi Formation ZFU et la CCI Grand Hainaut) le réseau d'expert, les "capteurs" du Centre de Ressources ont rencontré, entre septembre 2010 et décembre 2011, 534 entreprises de 3 à 249 salariés, tout secteur d'activité confondu afin de :

- Identifier et analyser les projets économiques des entreprises du Territoire et en déduire leurs besoins en Emploi/Compétences.
- Les accompagner individuellement et collectivement en mobilisant les ressources et acteurs locaux.
- Adapter la main d'œuvre aux besoins anticipés.

Pour recevoir les résultats complets, ou pour plus d'informations, merci de contacter : **Melissa Bourgeois**
CCI Grand Hainaut au 03 27 28 40 62
m.bourgeois@grandhainaut.cci.fr

Santé économique

Près de 7 entreprises sur 10 déclarent un chiffre d'affaires stable ou en hausse en 2011. Elles sont 26 % à avoir reconnu avoir une baisse de leur activité sur la dernière année. (Les entreprises industrielles sont plus nombreuses à déplorer une baisse de leur activité sur la dernière année : 32 %).

43 % des entreprises interrogées peuvent être considérées "dépendantes de leurs clients" dans la mesure où leur plus gros client représente au moins 35 % de leur chiffre d'affaires.

Stratégie de projets de développement

Parmi les entreprises interrogées, plus de 3 entreprises sur 5 ont au moins un projet de développement à court ou moyen terme. Les projets de croissance externe (développement de nouveaux marchés/nouveaux produits) et d'investissement sont plus nombreux que les projets de développement interne (mise en place d'une démarche QHSE).

11 % des chefs d'entreprises interrogés ont le projet de céder ou transmettre leur entreprise.

Parmi les entreprises qui ont un projet de développement, 20 % déclarent que ce projet suscitera un recrutement, la mise en place d'actions de formation pour 49 %, la mise en place d'une nouvelle organisation pour 39 %.

Formation des salariés

Plus d'une entreprise sur deux déclare n'avoir aucun projet de formation à destination de leurs salariés en 2012-2013.

Une entreprise sur cinq estime que l'offre de formation du territoire ne répond pas à ses besoins en compétences

Plus de quatre entreprises sur cinq n'ont pas ou n'auront pas recours aux dispositifs de formations de type Validation des Acquis de l'Expérience/Bilan de Compétences/Droit Individuel à la Formation : l'utilisation des dispositifs de VAE et de BC est encore très faible, excepté dans les entreprises de 50 à 250 salariés.

22 % des entreprises rencontrées ont mis en place des formations au titre du DIF sur les 3 dernières années. Ce taux passe à 58 % dans les entreprises de 50 à 250 salariés.

Apprentissage

18 % des entreprises rencontrées ont l'intention de recruter au moins un apprenti dans les 12 prochains mois. Ce taux passe à 27 % dans les 50 à 250 salariés.

Départ en retraite

24 % des entreprises interrogées déclarent avoir au moins un départ en retraite dans les 3 prochaines années. Seuls 54 % des départs en retraite prévus seront remplacés.

Recrutement

Plus de 70 % des entreprises rencontrées ne déclarent ni besoin ni projet de recrutement. 14 % ont un besoin de recrutement immédiat et 14 % un projet de recrutement. 73 % des entreprises ayant un besoin en recrutement estiment rencontrer des difficultés pour concrétiser ces recrutements.

Espace Info Formation :

Source : EIF/Réussir en Sambre

L'espace Info Formation créé en 2011 sur initiative du Conseil Régional est porté par Réussir en Sambre/MDE Nord Avesnois. L'EIF complète l'offre locale en permettant d'accéder en un même lieu à des informations sur les métiers et la formation. Il se constitue d'un espace documentaire (ouvrages, revues,...) et d'un espace multimédia ainsi que de 3 futures antennes de proximité (Jeumont, Aulnoye - Aymeries et Fourmies ou Avesnes sur Helpe (sous réserve de validation des élus). La mise en place de l'Espace Info Formation est soumise à l'obtention du label spécifiquement créé par la Région Nord-Pas de Calais. Ce label d'appartenance au réseau des EIF garantit la qualité de service sur la base des critères suivant : agencement de l'espace, compétences mobilisées, modalités de communication, organisation territoriale, évaluation et mesure de satisfaction des usagers. Un des objectifs majeur de la mission est également l'animation du territoire, pour lequel l'EIF est pourvu d'un programme annuel qui se traduit par la mise en place d'informations collectives, régulièrement organisées, portant sur les nombreuses thématiques se rapportant à la formation. Les thématiques d'initiative régionale font l'objet d'une programmation identique à l'ensemble des EIF. En complément une programmation locale en réponse aux besoins des acteurs de la Sambre Avesnois est mise en place. Partenaires sociaux, organismes collecteurs de fonds de formation, acteurs locaux œuvrant dans les domaines du développement économique, de l'insertion, de l'emploi, réseaux d'entreprises et partenaires institutionnels, seront autant que possible mobilisé pour contribuer à la dynamique engagée.

La Plateforme pour l'Avenir et l'Emploi des jeunes

Source : ADUS/PLAN LOCAL DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

Avec pour ambition de répondre aux besoins exprimés par les entreprises et en réaction aux situations vécues par les jeunes, le Conseil Régional a adopté en Conférence Annuelle le 3 février dernier le PACTE pour l'Emploi et l'Avenir des Jeunes. Ce document stratégique fixe comme objectif aux partenaires du SRDE la création de solutions durables pour 50 000 jeunes. L'intention de créer 14 plateformes «PACTE Avenir des jeunes », dont une sur le territoire de Sambre-Avesnois est une des solutions retenues.

Le PACTE pour l'Avenir et l'Emploi des Jeunes vise l'insertion professionnelle de 50 000 jeunes de la Région en fonction de trois grands objectifs :

- Refonder les relations entre les jeunes et les entreprises.
- Agir avec les entreprises et le monde socio-économique afin d'optimiser les opportunités d'emploi et de parcours d'alternance.
- Consolider et dynamiser l'environnement social des jeunes.

L'objectif de la plateforme est de permettre la rencontre entre des jeunes plus ou moins éloignés de l'emploi, avec les chefs d'entreprises locales. Ces réunions pourront avoir lieu sur le territoire de la Zone d'Emploi.

Le fonctionnement de la Plateforme PACTE est basé sur un pôle dirigeant et une conférence locale. Tandis que le pôle dirigeant donne les directives et orientations à suivre au responsable de la plateforme, la conférence locale fédère les acteurs locaux qui travailleront au rapprochement des entreprises et des jeunes.

Le Pôle dirigeant est co-présidé par : **Pôle Dirigeant également composé :**

- | | |
|---|--|
| * Un Elu local référent | * Du Pôle Emploi |
| * Le Vice-Président à l'action économique au Conseil Régional | * De l'Etat |
| * Un Chef d'Entreprise | * Des 3 Chambres Consulaires |
| | * Autres (Maisons de l'Emploi, Mission Locales...) |

Une conférence locale composée de :

- | | |
|--|---------------------------------------|
| * Responsables d'entreprises chefs de files métiers | * Des partenaires sociaux |
| * Des outils territoriaux (Maison de l'Emploi...) | * Des représentants de CFA |
| * Des directions régionales et chargés de mission locaux | * Autres (Universités, Collectivités) |

Un Directeur des Ressources Humaines sera nommé animateur de la Plateforme PACTE. Il sera secondé par un assistant. Le DRH aura en charge les relations avec les chefs d'entreprises, avec les structures accompagnatrices de jeunes, ainsi que l'animation générale de la plateforme.

Focus sur certaines filières

Focus Agriculture :

Source : étude SCOTT Juin 2011

En terme de superficie, l'agriculture recouvre 60 % du territoire Sambre-Avesnois. Sur le territoire de Sambre-Avesnois, on dénombre 1050 exploitations, soit 1429 chefs d'exploitation. Ces exploitations recouvrent une Surface Agricole Utile de 10% de la SAU régionale.

Le territoire affiche une perte du nombre d'exploitation depuis 2001 de 20%, ce qui s'explique essentiellement par des regroupements de petites et moyennes exploitations ;

A noter que les exploitants de Sambre-Avesnois sont jeunes (plus de 1 agriculteurs sur 3 à moins de 40 ans). Un travail de développement des circuits courts et entamé sur le territoire. (Issu de l'étude SCOT)

Filière forêt-Bois : (Issu de Profil - INSEE)

La filière forêt-bois regroupe 3 300 établissements en Picardie qui emploient 15 000 salariés et 4 650 établissements en Nord-Pas de Calais employant 28 100 salariés. La part de la filière forêt-bois dans les effectifs régionaux totaux atteint ainsi 2,5 % en Picardie et 2,1 % en Nord-Pas de Calais. Au total, c'est 28087 postes de travail salariés de la filière bois en Nord-Pas de Calais. Une étude sur la filière et sur les outils à développer est en cours de réalisation. Celle-ci devra mettre en lumière les outils à développer afin d'accroître la R&D.

Secteurs d'activité : Sylviculture et exploitation forestière, Sciage et travail du bois, Industrie papetière, Construction bois, Négoce, commerce du bois,
L'emploi salarié dans la filière : 56 840

Focus Développement durable :

Source : Agence de Développement et d'Urbanisme de la Sambre

En avril 2012, une quinzaine d'entreprises de Sambre-Avesnois se sont regroupées sous forme d'une « **grappe** éco-construction » en signant une charte par laquelle ils s'engagent à construire et rénover les bâtiments en respectant notre environnement et celui des générations futures, tout en offrant un maximum de confort aux occupants.

Affichant leur ancrage local, les membres de la grappe se sont choisis comme nom : AVENIR ECO DU HAINAUT. Toutes spécialistes dans leur corps de métiers, elles ont décidé de travailler en commun afin d'apporter à leur client une vision globale et coordonnée du projet, approche indispensable à toute démarche de construction durable.

L'enjeu est de taille car avec plus de 43% des consommations énergétiques et plus du ¼ des émissions de gaz à effet de serre, le secteur du bâtiment est l'un des principaux secteurs concernés par la lutte contre le changement climatique et la raréfaction des ressources naturelles.

Aujourd'hui, construire et/ou rénover des bâtiments énergétiquement performants et respectueux de l'environnement est une nécessité. Or seule une parfaite mise en œuvre des matériaux et techniques peut permettre l'atteinte de cet objectif. La coordination des différentes entreprises intervenant sur un chantier de construction ou de rénovation devient donc cruciale.

Accompagnés depuis fin 2011, par l'Agence de Développement et d'Urbanisme de la Sambre et le Cluster éco-construction (asbl wallonne à l'origine de la constitution de nombreuses grappes en Belgique), dans le cadre du projet Interreg RE-Emploi (projet soutenu par le FEDER), les membres de la grappe bénéficient de la mise en réseau avec les experts de la région Nord Pas de Calais et de la Wallonie à la pointe de l'éco-construction.

La réunion mensuelle de la grappe permet non seulement d'échanger sur les projets mais aussi de réfléchir en commun à l'évolution des pratiques professionnelles, de suivre des formations communes... Il s'agit d'être en mesure de répondre aux marchés, qu'ils soient privés ou publics, de plus en plus sensibles aux enjeux de l'éco-construction et de plus en plus encadrés par des dispositifs tels que audits énergétiques, labellisation, appel à projets, éco-conditionnalité des financements des pouvoirs publics...

Focus Economie Sociale et Solidaire :

Source : Pôle ESS Sambre Avesnois/Réussir en Sambre

Les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire représentent 9,9% des établissements employeurs du territoire (4 520 établissements employeurs sur l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe – données INSEE 2010).

En 2009, les 6 092 postes de travail de l'ESS (données INSEE-CLAP) représentaient 14,9% des emplois salariés en Sambre-Avesnois (40 817 emplois – données Unistatis).

Entre les secteurs privé et public, l'économie sociale regroupe coopératives, mutuelles, associations et fondations. Ces entreprises ont en commun quelques grands principes : un projet collectif, une gestion démocratique, l'utilité sociale de l'activité ou encore la non lucrativité individuelle.

L'économie sociale et solidaire en Sambre-Avesnois est constituée de plus de 300 structures ayant moins de 10 salariés et de 8 qui dépassent les 100 salariés.

Sous l'impulsion de la Région, de l'Agglomération Maubeuge-Val de Sambre et des acteurs eux-mêmes unis au sein d'un Comité Local ESS, le territoire a engagé une démarche de co-construction d'une stratégie de développement de l'ESS.

Le plan d'actions ESS s'inscrit dans le cadre du PLDE Sambre-Avesnois et répondra à 3 orientations majeures :

- Donner une plus grande visibilité et promouvoir l'ESS notamment en structurant un réseau territorial d'acteurs,
- Développer l'initiative de l'ESS : créer, innover, appuyer les structures, repérer les opportunités et besoins...
- Animer, suivre et évaluer le plan d'actions.

Filière SAP/Services à la Personne :

Source : Mission SAP Réussir en Sambre

Selon les chiffres du BMO, le secteur professionnel des services aux personnes a identifié des projets de recrutement sur la Sambre avesnois :

A : 319 Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)

B : 231 Aides à domicile et aides ménagères

C : 145 Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaire. puériculture...)

Les chiffres des lignes A et C représentent des intentions de recrutement en structures (établissements scolaires, centres hospitaliers, maisons de retraites) et se confondent avec les emplois à domicile.

On peut donc considérer que les 231 projets de recrutements d'aides à domicile sont fiables et représentent un temps de travail de 0,60 équivalent temps plein. La majorité de ces emplois restent des emplois saisonniers (remplacement des congés d'été).

Action en cours : Sur le secteur de la Sambre, 42 entreprises du secteur Marchand sont en contact afin de présenter le CESU RH. Dans un premier temps, un contact téléphonique doit favoriser un rendez-vous physique avec le responsable des ressources humaines ou les délégués des comités d'entreprises.

15 entreprises ont été sollicitées par téléphone/15 entreprises ont souhaité recevoir l'information par courrier.

3 entreprises ont été rencontrées afin de présenter le dispositif/7 entreprises connaissent le CESU RH.

2 entreprises mobilisent le dispositif pour leurs salariés (centre hospitalier de Maubeuge et le Quesnoy).

Autre piste de recrutement

L'association ADAR (Aide à Domicile en Activités Regroupés) implantée sur les secteurs de la Sambre, de l'Avesnois et de la Thiérache développe un nouveau service de garde d'enfants au domicile parental en horaires atypiques à destination des demandeurs d'emplois qui reprennent une activité professionnelle. Un partenariat avec le GIP Réussir en Sambre doit permettre de lever des freins à la solvabilisation du service en proposant aux employeurs de mobiliser le CESU RH

Sur le secteur d'Avesnes sur Helpe et Fourmies 15 entreprises du secteur marchand ont été mobilisées afin de présenter le CESU RH et les modalités de mise en œuvre

Dans le cadre des recrutements, il est envisagé un partenariat étroit avec l'ADAR, les modalités restent à définir. Cette prestation de garde à domicile est opérationnelle depuis le 01/06/2012.

3.3 Projets Innovants

Maisons de l'emploi et développement durable :

Source : Réussir en Sambre

Le projet « Maisons de l'emploi et Développement Durable » a été initié conjointement en 2008 par l'ADEME et l'Alliance Ville Emploi.

En 2008-2009, trois maisons de l'emploi (agglomération Bayonnaise, Lille Métropole et Grand Nancy) ont conduit un diagnostic territorial partagé de l'évolution des emplois et des compétences de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables. Ces trois territoires ont mobilisé les acteurs concernés et ont élaborés des plans d'actions en faveur du développement des emplois et de la formation liés au Grenelle de l'Environnement.

En 2010, le projet a été étendu à 30 autres maisons de l'emploi couvrant l'ensemble du territoire national. La Maison de l'emploi de Réussir en Sambre a rejoint la démarche en mars 2010.

Afin de disposer d'un état des lieux de référence permettant d'anticiper les besoins relatifs à l'emploi, à la formation et à l'insertion sur le territoire, un diagnostic territorial a été réalisé par la Cellule Economique Régionale de la Construction (CERC).

Réussir en Sambre a animé avec l'ADEME et AVE la démarche qui a abouti à la validation en Juin 2011 d'un plan de 11 actions. L'année 2012 a marqué le début de la phase opérationnelle du projet qui s'articule autour de 5 thèmes spécifiques :

- Appuyer l'organisation des entreprises et leur développement
 - Favoriser le développement d'une offre globale
 - Diffuser l'offre de formation auprès des entreprises
 - Accompagner les entreprises à la mise en place de plan de formation
- Utiliser la commande publique comme levier
 - Aboutir à une systématisation de l'étude d'opportunité des clauses sociales et environnementales dans tous les marchés public du territoire de l'AMVS.
 - Permettre aux dirigeants des petites entreprises de bénéficier d'accompagnement pour répondre aux appels d'offres publics intégrant des critères de performances énergétiques et clauses d'insertion
- Favoriser le retour à l'emploi ou l'insertion dans les métiers du bâtiment basse consommation
 - Favoriser la professionnalisation des encadrants techniques afin de permettre l'évolution des chantiers d'insertion bâtiment vers les marchés de la performance énergétiques
 - Développer des opérations de qualification et d'insertion professionnelle sur les chantiers d'éco-rénovation dont le maître d'ouvrage est une collectivité.
- Encourager l'attractivité dans les métiers du bâtiment
 - Sensibiliser les conseillers en charge de l'accompagnement des publics
 - Développer l'Espace Info Formation
 - Organiser des évènements
- Stimuler la demande des particuliers
 - Organiser des soirées de sensibilisation autour des images infrarouges des habitations prise par caméra thermique : information sur les techniques d'isolation, les financements possibles, orientations vers des professionnels afin d'accompagner les propriétaires.

Le plan d'action est soutenu dans sa mise en œuvre par la Région Nord Pa de Calais et l'ADEME pour 3 ans.

Contact : Réussir en Sambre Sylvie Sueur : ssueur@reussirensambre.fr

Centre d'essai AREVA- JSPM :

Source : Agglomération Maubeuge Val de Sambre (www.agglo-maubeugevaldesambre.fr)

JSPM (Jeumont Systèmes de Pompes et Mécanismes), Groupe AREVA, présent dans le domaine de la production d'énergie depuis plus d'un siècle, participe à la construction de centrales nucléaires et à leur maintenance partout dans le monde. Il conçoit et fabrique les composants mobiles pour les centrales nucléaires à eau pressurisée (PWR) et, notamment, celles du type EPRTM dites de Génération 3+ :

- . **Les groupes Moto Pompes Primaires (GMPP)**
- . **Les Mécanismes de Commande de Grappe (MCG)**

La prévision de pénurie à court terme (50 ans) en énergie fossile, les contraintes en matière environnementale (lutte contre l'effet de serre) ont conduit les producteurs d'énergie nucléaire à accélérer leur programme d'équipement ou de renouvellement en moyen de production d'énergie nucléaire

Pour renforcer ses positions et son savoir-faire, JSPM conduit un vaste programme :

- D'investissements (80 M3) dont 33 M3 sont consacrés à la création d'un centre d'essais des Groupes Moto Pompes Primaires aux performances uniques au monde, implanté à Maubeuge et qui permettra de vérifier leurs performances à plein débit et dans des conditions proches d'exploitation réelle.
- De recrutement (250 personnes emplois nets sur 3 ans et 500 sur 5 ans, intégrant les départs en retraite) soit 800 personnes sur 10 ans.
- De recherche et développement focalisée sur les produits cités précédemment.

Les activités de JSPM s'appuient sur un bureau d'études et un laboratoire qui emploient aujourd'hui 85 personnes dont 30 sont spécifiquement dédiées à l'activité de R&D. De même, conjointement des partenariats avec les écoles d'ingénieurs et des Universités se sont noués. Ils permettent de sous-traiter certaines études théoriques et de bénéficier de l'apport des derniers résultats des recherches en cours au niveau national et Européen.

MEDEE : (« *Maîtrise Energétique Des Entraînements Electriques* » ou en anglais : « *Motors and Electrical Devices for Energy Efficiency* »).

Source : association MEDEE www.pole-medee.com

MEDEE est un pôle de recherche appliquée dans les domaines du Génie électrique et de l'Energie. Le pôle se positionne plutôt sur les applications « fortes puissances » et industrielles.

Il intervient en Région Nord Pas-de-Calais et est situé à LILLE.

MEDEE a été créé sous une forme associative mi-2010, par quelques industriels nationaux implantés dans le Nord, des PME et des laboratoires de recherche (Universités et Grandes Ecoles d'Ingénieurs) régionaux.

MEDEE est organisé et fonctionne sur le modèle des Pôles de Compétitivité.

Les partenaires de MEDEE sont engagés autour du développement d'innovations technologiques dans le domaine des entraînements s (moteurs, générateurs...) électriques, afin d'en augmenter les performances.

L'action de MEDEE s'organise selon trois cercles de développement :

- Les machines électriques elles-mêmes (incluant les machines électriques tournantes et les transformateurs).
- L'environnement immédiat des machines : équipements de conduite (variateurs, convertisseurs, contrôle-commande) et leurs interfaces aux réseaux.
- La conception et la diffusion de méthodes et pratiques de mise en œuvre optimale des entraînements pour en tirer le meilleur bénéfice.

Les THEMATIQUES particulièrement visées par la démarche des partenaires de MEDEE sont :

1. Entraînements électriques et transports (véhicules électriques, avion "plus électrique", ferroviaire, marine...).
2. Entraînements électriques et production d'électricité éolienne offshore.
3. Entraînements électriques et process industriels : "écomoteurs", maintenance prédictive.
4. Entraînements (moteurs et générateurs) et réseaux électriques.

Parmi les partenaires industriels des projets MEDEE : Jeumont Electric, Alstom, Atriel, Etineo, RTE, Schneider Electric, Valeo, EDF, Ispano Suiza, Maya eolis, Thyssenkrupp, Suez (Electra Bel).

L'université de Valenciennes et du Hainaut Cambrésis porte TEMPO : Laboratoire de Thermique, Ecoulements Mécaniques matériaux mise en forme Production : www.univ-valenciennes.fr/TEMPO/

Le pôle Régional d'Excellence Mécanique :

Source : Pôle Mécanique Maubeuge (MECANOV) www.mecanov.fr

Le Nord-Pas de Calais est reconnu comme la 4ème région mécanique de France, avec plus de 1.600 entreprises, soit environ 45.000 salariés. 95% de ces entreprises comptent moins de 50 salariés.

Maubeuge Creative Cities porte le Pôle d'Excellence Mécanique Régional. Celui-ci est animé par l'association Mécanov' dont les objectifs sont la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des entreprises.

Pôle Régional d'Excellence Mécanique, Activateur de performance.

La Force du collectif, pour une mécanique en mouvement.

Les Marchés : Les industries Mécaniques, BTP, Agroalimentaire, Energies, Ménages, Tertiaire, Chimie, Parachimie, Pharmacie, Métallurgie, Sidérurgie, Construction navale, Construction Aéronautique, Construction Ferroviaire, Automobile, Matériels électriques et Electroniques, Eco-technologies, ...

LE FONCTIONNEMENT, LES AXES STRATEGIQUES, LES ACTIONS :

L'objet du Pôle est de structurer sur le territoire régional un pôle d'excellence économique avec pour volonté de tous les acteurs de s'organiser sur un territoire avec un véritable projet ambitieux pour la filière mécanique. L'objectif principal de la mise en place du pôle est la pérennisation des entreprises mécaniques au travers un plan d'actions construit par et pour les entreprises de mécanique.

Fonctionnement :

Structuration du territoire par l'intermédiaire de pôles territoriaux qui sont aujourd'hui au nombre de 4 :

Club Hainaut, Club Artois-Douais, Club Lille, Club Littoral.

Le pôle et les clubs travaillent sur 6 axes :

- **Axe 1 : Conquérir Demain**
- **Axe 2 : Améliorer la compétitivité**
- **Axe 3 : Gérer les R.H.**
- **Axe 4 : Valoriser la filière**
- **Axe 5 : Financer les activités**
- **Axe 6 : Animer, communiquer, Transférer**

Le Pôle d'Excellence Agroalimentaire :

Source : Agglomération Maubeuge Val de Sambre

Le Pôle Régional d'excellence Agroalimentaire, « agroé », est porté par les communautés d'agglomérations de Cambrai et Arras.

Fort de son potentiel en agro-alimentaire et l'Avesnois disposant du seul AOC du Nord Pas de Calais : Maroilles, l'AMVS s'est naturellement inscrite dans la dynamique du pôle agroalimentaire et œuvre avec les entreprises locales telles que Meniszez, Bigard, etc. à l'optimisation de la filière.

L'objectif majeur du Pôle d'Excellence Agroalimentaire est de permettre à la filière agricole et agroalimentaire régionale, diversifiée tant par la taille de ses entreprises que par leurs productions, de renforcer sa compétitivité tout en lui offrant la possibilité d'être visible au niveau national et international sur des filières identifiées et dynamiques.

Sa mise en place sous forme associative s'appuie sur la définition d'une stratégie et d'objectifs opérationnels clairs :

- . Créer un environnement favorable au développement de la filière,
- . Contribuer à un positionnement fort de la région sur ce secteur,
- . Mobiliser les acteurs capables de répondre aux attentes des entreprises et notamment des TPE-PME,
- . Donner un rayonnement national et international aux entreprises de la filière tout en renforçant la structuration de celles-ci et leur capacité d'innovation.

Les Pôles d'Excellence Rurale

Source : Communauté de Communes Action Fourmies et Environ
www.cc-actionpaysdefourmies.fr

Les P.E.R. Pôles d'Excellence Rurale, lancés en décembre 2005, sont mis en oeuvre par la Datar et les services du Ministère de l'Agriculture. Cette politique publique vise à soutenir le dynamisme des territoires ruraux en portant des projets innovants, fédérateurs, créateurs d'emplois.

Valorisation des matériaux naturels locaux Pierre & Bois et attractivité culturelle du territoire: Label PER obtenu en 2008

L'objectif d'excellence du Territoire de Fourmies-Trélon est de valoriser les matériaux naturels locaux Pierre et Bois dans le cadre de la relance de ces filières organisées autour du développement d'unités artisanales de production et d'exploitation innovante de ces deux matériaux, en terme économique, culturelle et touristique.

3 opérations, 3 maîtres d'ouvrage au service d'un seul projet de pôle d'excellence rurale :

<u>Opération n°1</u>	<u>Opération n°2</u>	<u>Opération n°3</u>
Création d'une station d'imprégnation axiale des bois européens	Création d'une unité d'extraction et de production de pierres locales	Modernisation de l'offre culturelle en lien avec la thématique « matériaux naturels »
Maître d'ouvrage : Communauté de Communes Action Fourmies et Environs	Maître d'ouvrage : Communauté de Communes du Guide du Pays de Trélon	Maître d'ouvrage : L'Association ECOMUSEE de l'Avesnois
Commune concernée : Anor	Commune concernée : Wallers-Trélon	Commune concernée :

461 candidatures ont été déposées fin octobre 2010 au titre de la 2e vague de la 2e génération.

Ces candidatures portent sur des projets d'investissement favorisant dans un cadre durable l'activité économique ou l'offre de services en fonction des problématiques de chaque territoire concerné.

Dans le prolongement des Assises des Territoires Ruraux, et dans le cadre du plan en faveur des territoires ruraux annoncé le 11 mai 2010, les P.E.R. constituent un outil stratégique pour mettre en oeuvre de façon concrète l'aménagement des territoires ruraux en associant les collectivités territoriales.

P.E.R « deuxième génération » : Excellence Services

Le nouveau dossier Pôle d'Excellence Rurale, qui prend appui sur le projet de territoire, s'inscrit en réponse aux opérations conduites dans ce cadre : l'expérimentation menée par la Ville d'Anor dans le cadre de son concept Espace Services Publics, l'étude de santé confiée au cabinet spécialisé Méthodes & Médiation (financé dans le cadre de l'aide de l'Agence Régionale de Santé et du Conseil Régional Nord Pas de Calais) et le projet de création du Pôle Intercommunal de Développement Economique.

Le présent projet est également en phase et cohérence avec la charte renouvelée du Parc Naturel Régional Avesnois, la charte de Pays et le SCOT du Pays de Sambre Avesnois.

Pour tenter d'améliorer la qualité des services apportés aux habitants de son territoire, Fourmies-Trélon s'appuie sur 3 objectifs :

- améliorer les services en direction des administrés
- améliorer les services en direction des patients
- améliorer les services en direction des entreprises et porteurs de projets

6 opérations pour un projet global de services aux habitants

Opération 1 : Bornes Mairies Services Publics

Il s'agit de l'installation de 4 bornes visioconférence "usagers" dans les communes de Trélon, Ohain, Glageon et Wallers en Fagne (liaisons déjà existantes avec Pôle Emploi, la Caisse d'Allocations Familiales et la Mission Locale Rurale de l'Avesnois) et de 2 bornes de visioconférence « expert » chez des nouveaux partenaires publics. L'utilisateur peut ainsi effectuer ses démarches administratives à distance, consulter des informations directement à l'écran, recevoir des documents, les signer le cas échéant, et dialoguer avec un agent appartenant à l'administration concernée. Via cet échange direct, en temps réel, fondé sur la relation humaine, les démarches administratives sont ainsi simplifiées et les déplacements évités.

Opérations 2 à 5 : Pôle Pluridisciplinaire de Santé en réseau

« Un concept innovant de développement mais aussi d'optimisation de l'offre de santé et un cadre organisationnel ».

Il s'articule autour de deux composantes en interrelations fortes : **La constitution d'un réseau d'informations et de performance santé** permettant notamment une optimisation des diagnostics, médications... (Inscription des praticiens locaux dans un double réseau local des professionnels, pôles de santé du territoire et régional de spécialistes...),

La création de centres de ressources pluridisciplinaires de santé sur le territoire (sites pressentis : Trélon, Fourmies, Anor, Wignehies et d'une antenne locale à Eppe-Sauvage) : des pôles de santé aux offres étendues en réseaux entre eux et avec les cabinets diffus des praticiens.

- Réseau d'information et de performance santé

Opération 2 : système d'information santé, outils nomades et télémédecine pour la Communauté de Communes Action Fourmies et Environs

Opération 3 : système d'information santé, outils nomades et télémédecine pour la Communauté de Communes du Guide du Pays de Trélon.

Il s'agit de la mise en place d'un système d'information dédié à la Santé et utilisable de manière sécurisée par les professionnels de santé, permettant des échanges avec l'ensemble des acteurs des champs sanitaires et sociaux. Le système envisagé pour « désenclaver » littéralement l'exercice professionnel d'un médecin, en lui permettant d'échanger des données, images et informations, avec les spécialistes concernés par la prise en charge de son patient.

En complément, les praticiens auront la possibilité de réaliser des rendez-vous de télémédecine avec les spécialistes concernés, afin d'avoir des dialogues « en direct », avec analyse en commun d'images et ou vidéos. Enfin, des « e-valises Santé » seront mises à disposition des médecins : elles permettent de réaliser des examens (ex. : ECG), des photos et vidéos au cabinet et/ou au domicile, afin de les télétransmettre à un spécialiste à distance, pour réaliser un diagnostic partagé. Cette opération permet un gain de qualité et d'efficacité, tant pour les professionnels de santé que pour les patients.

Les Pôles d'Excellence Rurale

Source : Communauté de Communes Action Fourmies et Environ

Création de centres de ressources pluridisciplinaires de santé et d'une antenne saisonnière

Opération 4 : centre de ressources santé du GUIDE (sites pressentis Trélon et antenne Eppe-Sauvage)

Opération 5 : centre de ressources santé d'ACTION (sites pressentis Anor, Fourmies et Wigneihies)

Concerté avec des représentants des professionnels de santé du territoire, le concept de Centre de Ressources Santé vise à créer des espaces de prévention, de promotion de la santé et de soin. Ces espaces sont, d'une part, des lieux d'accueil des populations et, d'autre part, des lieux de dynamisation de l'offre de santé sur le territoire permettant aux professionnels de s'organiser autour d'une approche globale de la santé des habitants : connaissance concertée des besoins et des attentes, soins curatifs et actions de prévention-promotion de santé, facilitation des prises en charge sociales.

Cet espace permet également d'accueillir les habitants dans des démarches de concertation, de sensibilisation, d'information, d'éducation à la santé et d'éducation thérapeutique ; il permet aussi de réaliser des concertations entre professionnels de santé du territoire, ainsi que des formations interprofessionnelles. Enfin, ce Centre de Ressources Santé s'intègre dans un maillage du territoire (avec des structures installées à Trélon, Anor, Fourmies, Wigneihies et l'antenne d'Eppe-Sauvage), le développement des Technologies d'Information et de Communication en matière de Santé, ainsi que la mise en place d'une fonction d'animation et de coordination Santé.

Opération 6 : Pôle Intercommunal de Développement Economique du Territoire de Fourmies-Trélon - Equipement et matériel actif

L'ambition du projet de création du Pôle de Développement Economique est d'offrir un véritable guichet unique de l'accompagnement de projets à vocation économique. En effet, cette structure d'envergure visera à apporter, quel que soit la nature de la demande et quel que soit la nature de l'activité une réponse adaptée et originale à l'ensemble de porteurs de projets pour aider à une redynamisation de notre tissu économique.

L'idée développée consiste à regrouper au sein d'un même bâtiment (le Pôle Intercommunal de Développement Economique) le siège de la Communauté, **une ruche d'entreprises et les professionnels de l'accompagnement de projets** de sorte d'offrir un espace dédié au soutien et au développement de l'économie en général. Il s'agit d'équiper le pôle de développement économique des outils d'information et de communication les plus performants (équipement mobilier et de visioconférence, vidéo projection, téléphonie sur IP, site internet dédié...).

Eloigné des centres administratifs régionaux, cet opérateur structurant de la stratégie de développement économique du territoire (accueil et accompagnement des porteurs de projet et des initiatives économiques), se doit d'être interconnecté avec l'ensemble des acteurs économiques et ses partenaires régionaux : Réseaux d'échanges formations à distance, coopérations...

Axe 1 : Structurer le territoire pour articuler Développement Economique et Emploi.

- Partager la connaissance du tissu économique de Sambre Avesnois pour mieux identifier les projets de développement économiques et anticiper les projets d'implantations nouvelles, afin de proposer une offre de service complète (offre de foncier, immobilier d'entreprises, GPEC, accueil de cadres, cadre de vie, offre de formation, accompagnement aux recrutements...).
- Promouvoir l'Economie Sociale et Solidaire
- Lancer une réflexion et l'étude pour un regroupement des outils territoriaux sur l'emploi à l'échelle de la Sambre Avesnois.
En particulier créer une cellule d'ingénierie pour l'obtention des fonds européens, à disposition du monde économique. Ingénierie permettant d'innover d'anticiper d'expérimenter.
- Fluidifier l'articulation entre le développement économique et l'action territoriale pour l'emploi, par une veille sur les projets de territoire.
- Approfondir le travail de réflexion engagé sur l'éventuelle implantation d'une antenne URMA, outil d'aménagement du territoire répondant aux besoins en formation de tout public, permettant la formation des jeunes, des salariés, des artisans, des demandeurs d'emploi... La montée en compétences des entreprises, la création d'emploi et le développement du tissu artisanal par la création d'entreprise.
- Analyser et comprendre le phénomène de l'auto-entrepreneuriat afin d'identifier les chances de pérennisation et de mieux accompagner leur développement.
- Favoriser la mobilité des personnes en situation de précarité, à l'intérieur et à l'extérieur de l'arrondissement.

Axe 2 : Promouvoir une orientation de qualité Favoriser l'accès à l'emploi

- Améliorer et renforcer les actions de communication sur les opportunités du territoire en matière de développement et offres d'emplois disponibles (secteurs et métiers porteurs).
- Faire connaître le diagnostic de territoire et diffuser les opportunités interbassin et transfrontalières.
- Maintenir une offre de formation diversifiée, la faire connaître et mettre en lumière le rapport entre la formation et l'accès à l'emploi.
- Développer l'offre de formation professionnelle continue et l'alternance pour les publics ayant un niveau supérieur au BAC.

AXE 3 : Face aux mutations économiques, répondre aux besoins des entreprises et assurer la continuité des parcours professionnels.

- Multiplier l'information et l'accompagnement des entreprises, en matière de GPEC ou GPECT. En particulier développer l'offre pour les domaines professionnels des services à la personne et de la santé.
- Développer la formation continue en entreprise par une information et un meilleur accompagnement, notamment promouvoir les formations artisanales et commerciales.
- Travailler à une meilleure connaissance des enjeux par filière professionnelle et informer les élus et les professionnels des évolutions. *Exemple : besoins en formation des salariés liés aux enjeux de l'éco-construction et éco-rénovation (cf. Maison de l'Emploi et développement durable), notamment celle proposée par les entreprises constituées en grappe (Avenir éco du Hainaut).*

AXE 4 : Accentuer les actions spécifiques pour le retour à l'emploi des jeunes, des seniors, des personnes en situation de handicap, des demandeurs d'emploi de longue durée et de très longue durée

- Favoriser l'insertion professionnelle des femmes : informer sur les métiers porteurs, sur la réalité du marché du travail local. Prendre en compte les problèmes périphériques spécifiques.
- Monter un observatoire de parcours sur une cohorte à déterminer de demandeurs d'emploi de longue durée. Travailler sur les suites de parcours.
- Favoriser l'emploi pérenne, la formation et l'alternance, dans un partenariat toujours plus actif, pour une insertion en Milieu Ordinaire de Travail des personnes en situation de handicap.
- Accentuer les actions de sensibilisation et d'accompagnement contre l'illettrisme.
- Informer les partenaires sociaux de l'offre du territoire en matière d'illettrisme et de lutte contre l'illettrisme en entreprise.

Glossaire

Auto-entrepreneur : Le régime de l'« auto-entrepreneur » s'applique depuis le 1er janvier 2009 aux personnes physiques qui créent ou possèdent déjà une entreprise individuelle pour exercer une activité commerciale, artisanale ou libérale (hormis certaines activités exclues), à titre principal ou complémentaire, et dont l'entreprise individuelle remplit les conditions du régime fiscal de la micro-entreprise et qui opte pour exercer en franchise de TVA.

Bassin d'emploi : Découpage géographique correspondant soit aux zones de compétences d'un ou de plusieurs sites de Pôle emploi (20 % des cas), soit aux Zones d'emploi de l'INSEE (80 % des cas).

Catégories de demandeurs d'emploi :

Catégorie A : Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi

Catégorie B : Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois)

Catégorie C : Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois)

Catégorie D : Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi

Catégorie E : Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés)

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

Contrat d'intérim : Contrat passé entre une entreprise déterminant la qualification et une société d'intérim qui lui met à disposition pour une durée précise (la mission) un travailleur ayant cette qualification. L'intérimaire est salarié de la société d'intérim et non de l'entreprise. L'intérim est un prêt de main-d'œuvre.

DEE : Demande d'Emploi Enregistrée

DEFM : Les Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois sont les personnes inscrites à Pôle emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois observé.

DELD : Demandeurs d'Emploi de Longue Durée inscrits depuis au moins un an

DETLD : Demandeurs d'Emploi de Très Longue Durée inscrits depuis au moins deux ans

DES : Demande d'Emploi Sortie

Demandeurs d'emploi ayant des droits ouverts au RSA : Sont repérés comme demandeurs d'emploi ayant des droits ouverts au RSA les personnes (allocataires ou conjoints) percevant une allocation au titre du RSA, les personnes ayant un droit ouvert au RSA suspendu pendant 4 mois maximum (soit pour non-respect des devoirs qui leur incombent, soit pour dépassement du seuil de ressources) ou celles dont la demande est en cours d'instruction. Parmi ces demandeurs d'emploi repérés comme ayant des droits ouverts au RSA, certains ne le percevront pas.

DPAE : La Déclaration Préalable A l'Embauche comporte des informations sur le sexe, l'âge de la personne recrutée, la date de l'embauche, le type de contrat... Les données des DPAE fournies au Pôle emploi proviennent soit de l'ACOSS soit des MSA pour le secteur agricole.

Emploi total : L'emploi total comprend l'emploi salarié et l'emploi non salarié.

Entreprise : «Unité de production, juridiquement autonome, organisée pour produire des biens ou des services pour le marché». (Définition INSEE)

Établissement : Unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise

Niveaux d'étude :

Le niveau de formation est une classification des emplois selon le niveau d'étude que le personnel l'occupant doit normalement posséder.

Il existe sept niveaux de formation différents :

Niveau I : diplôme au-delà de bac+4

Niveau II : diplôme obtenu pour bac+3

Niveau III : diplôme obtenu pour bac+2

Niveau IV : bac ou brevet professionnel ou brevet de technicien

Niveau V : brevet d'aptitude professionnelle ou brevet d'études professionnelles ou certificat de formation professionnelle des adultes (1er degré)

Niveau Vbis : certificat d'éducation professionnelle

Niveau VI : aucune formation au-delà de la scolarité obligatoire

Pôles de compétitivité :

Un pôle de compétitivité rassemble sur un territoire bien identifié et une thématique donnée, des entreprises petites et grandes, des laboratoires de recherche et des établissements de formation. Il a vocation à soutenir l'innovation, favoriser le développement des projets collaboratifs de recherche et développement (R&D) particulièrement innovants.

Pôle d'Excellence :

L'avenir des entreprises dépend fortement de leur capacité à anticiper, à innover, à se regrouper, à créer des partenariats La région Nord-Pas-de-Calais a donc décidé de constituer des pôles d'excellence économiques et de structurer le territoire régional en filière d'excellence. Un Pôle d'Excellence vise, au sein d'une filière identifiée à promouvoir et développer : l'innovation, la recherche et le développement/ le développement et la création de PME (mise en place d'actions correspondants à leurs besoins spécifiques)/la veille et l'intelligence économique/ le développement des formations et des compétences.

Population active : La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi «population active ayant un emploi») et les chômeurs.

Salarié / non salarié : Par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire (les indépendants, les employeurs et les aides familiaux).

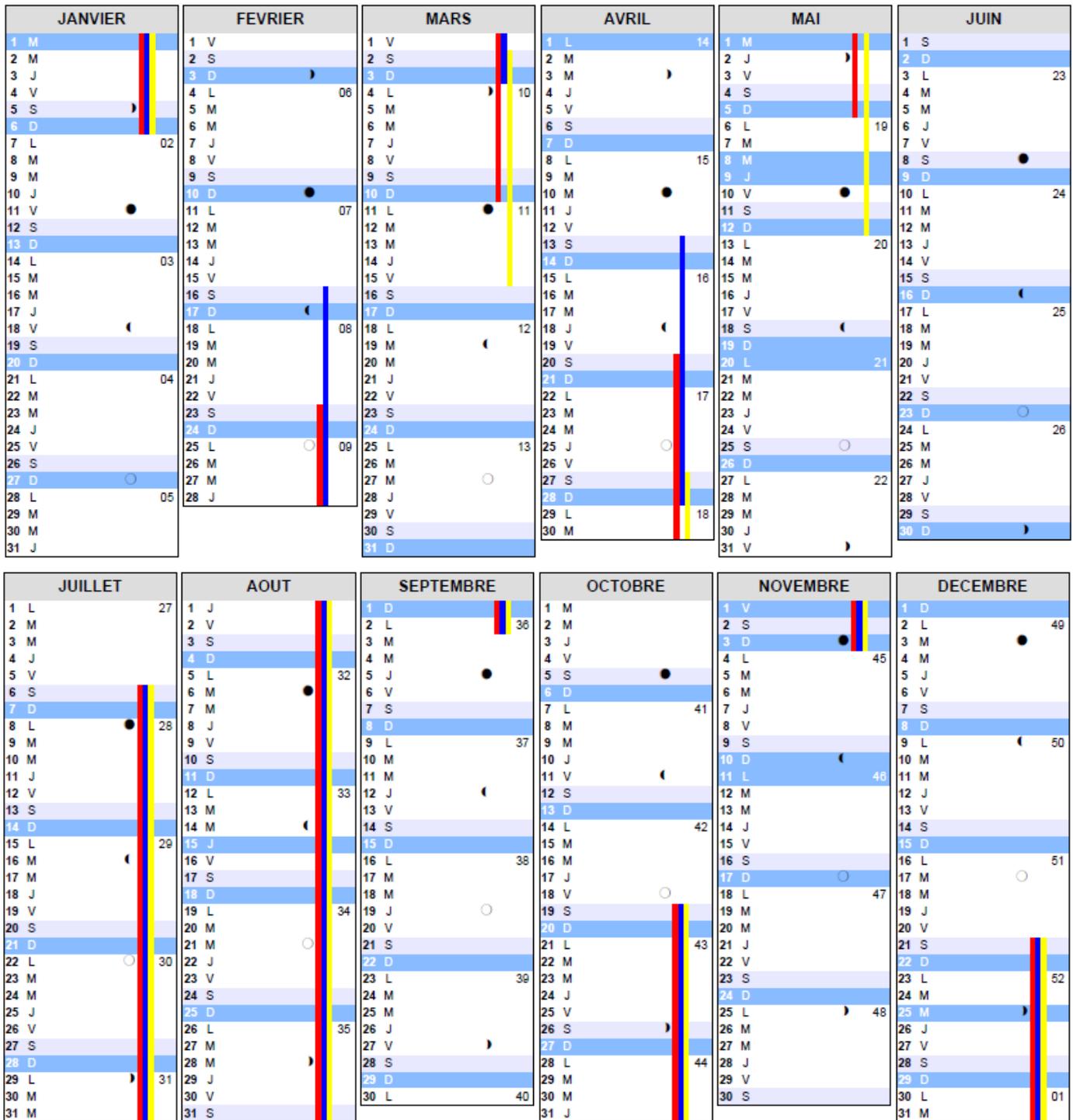
Solde naturel : Le solde naturel (ou accroissement naturel ou excédent naturel de population) est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. Les mots « excédent » ou « accroissement » sont justifiés par le fait qu'en général le nombre de naissances est supérieur à celui des décès. Mais l'inverse peut se produire, et le solde naturel est alors négatif.

Taux d'activité : Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux d'emploi : Rapport entre le nombre d'individus ayant un emploi (actifs occupés) et l'ensemble de la population correspondante.

Zone d'emploi : Espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent (définition INSEE).

2013



ZONE A █ ZONE B █ ZONE C █

Chargée de la mission Observation du territoire
MIEF SUD AVESNOIS/REUSSIR EN SAMBRE
Andrea GARAU
03 27 61 65 36
aqarau.miefsudavesnois@gmail.com

Conception Graphique
Jérémy SIMPERE
 Mission Locale Rurale de l'Avesnois
www.mlra.asso.fr

