

MOBILITE ET COMPETENCES

ETUDE DES DYNAMIQUES DE L'EMPLOI EN TARN ET GARONNE

TERRITOIRE OCCITANIE

La Mobilité : un préalable à l'emploi et un facteur déterminant dans la sécurisation des parcours

Paroles d'acteurs :

« Paradoxalement, des aides sont accordées pour la Mobilité européenne mais chacun doit s'organiser pour la micro-mobilité. »

« Seule l'action concertée, avec la mise en commun des moyens, des compétences et des outils, à l'échelle du territoire départemental, permettra de répondre à la problématique de Mobilité »

Février 2019

SOMMAIRE

I. Rappel de la demande de service	2
1.1 Eléments de contexte et problématique	2
1.2 Les objectifs et les résultats attendus	3
II. Les modalités de réalisation	4
2.1 Définition du périmètre géographique	4
2.2 Démarche et méthodologie	5
III. Notre regard sur l'évolution des mobilités dans le département	7
IV. Les points forts et les points de vigilance	11
V. Les enjeux et les principales pistes d'actions exprimées par les acteurs	13
VI. Les aides pour favoriser la mobilité sur le département	18
VII. Analyse-synthèse des études et données existantes	37
7.1 Les études et données analysées.....	37
7.2 La démographie du département en lien avec les métiers.....	38
7.2.1 - L'évolution démographique et le profil des habitants.....	38
<i>Evolution de la population 2010-2015, par EPCI, aires urbaines, dynamiques résidentielles, profil des habitants, perspectives de croissance, profil des nouveaux entrants</i>	
7.2.2 - Caractéristiques du département	52
<i>Localisation, parc de logements, pôle économique, emploi salarié, emploi dans l'Intérim, zoom sur les territoires, profils des actifs occupés, profils des actifs résidant hors département</i>	
7.2.3 – Niveau de vie des ménages	63
7.2.4 – Quartiers Prioritaires - La forte précarité est un frein supplémentaire à la mobilité ----	64
7.3 Marché de l'emploi et prospective métiers	74
7.3.1 - Les chiffres clés	74
<i>Profil des demandeurs d'emploi, offres et demandes d'emploi, intentions d'embauche</i>	
7.3.2 - Les créations d'emplois ces dernières années	79
<i>Localisation, pérennité, offre d'accueil, facteurs d'implantation</i>	
7.4 La mobilité inter départementale et infra départementale	82
7.4.1 - Les flux des actifs au plan départemental.....	82
7.4.2 - Les flux des actifs entre EPCI.....	84
<i>Cartographies et zoom sur l'EPCI Grand Sud Tarn et Garonne</i>	
7.4.3 – La mobilité des demandeurs d'emploi.....	86
<i>Permis B, moyens de mobilité, mobilité envisagée, minima sociaux</i>	
7.4.4 – La mobilité des Actifs occupés.....	89
VIII. Analyse-synthèse des résultats des entretiens auprès des entreprises.....	91
8.1 Synthèse globale intersectorielle	92
8.2 Synthèses sectorielles.....	95
8.2.1 - Le Secteur de l'industrie	95
8.2.2 – Le Secteur de la Construction.....	96
8.2.3 – Le Secteur du Nettoyage industriel	97
8.2.4 – Le Secteur de la Grande Distribution	98
8.2.5 – Le Secteur des Services à la Personne (SAP).....	99
IX. Interlocuteurs	100
X. Annexes	101
<i>10 Portraits de territoire par EPCI / Trame d'entretien utilisée auprès des partenaires / Synthèse détaillée des entretiens auprès des partenaires / Trame d'entretien utilisée auprès des entreprises / Synthèses détaillées par Secteur : Industrie, Construction, Nettoyage Industriel, Grande Distribution, Services à la Personne</i>	

I. Rappel de la demande de service

1.1 Éléments de contexte et problématique

Des emplois sont créés chaque année dans le Tarn-et-Garonne, pourtant, **la population du département ne semble pas en profiter.**

Le taux de chômage au 3ème trimestre 2017 est de 11.1%, plaçant le Tarn et Garonne en 81ème position parmi les départements de France métropolitaine, et **certaines catégories de demandeurs d'emploi voient leur situation continuer à se dégrader, comme par exemple les femmes de plus de 50 ans.**

Selon l'INSEE, le Tarn et Garonne est le département qui devrait connaître **la plus forte croissance démographique en France métropolitaine** d'ici 2040. Son découpage est une construction administrative Napoléonienne à partir de territoires d'autres départements.

Le chef-lieu de département, MONTAUBAN, n'est pas le cœur historique et naturel de ces territoires, dont la population est tirée d'un côté par la Haute Garonne et d'un autre côté vers le Lot et Garonne, et dans une moindre mesure sur le reste de la périphérie par le Lot, l'Aveyron et le Gers.

Les problématiques de mobilité sont prégnantes dans cette situation de « tiraillement » qui évolue rapidement dans un processus d'hyper métropolisation de TOULOUSE. D'autres territoires semblent vivre durablement dans un certain isolement, loin des axes autoroutiers qui structurent les déplacements quotidiens de population.

Les entreprises qui s'implantent, notamment dans le sud du département pour le secteur de la logistique, rencontrent **d'importantes difficultés de recrutement en raison notamment des problèmes de mobilité.** La reprise d'activité qui se fait sentir aujourd'hui dans la plupart des secteurs économiques, notamment dans l'industrie et le bâtiment se heurte aux mêmes difficultés.

La population du département se caractérise par un **niveau de qualification bien inférieur à la moyenne nationale et régionale**, la proportion de jeunes « NEET » notamment, y est particulièrement importante. 2 des 4 quartiers prioritaires de la Politique de la Ville du département sont situés en milieu rural (MOISSAC).

Cette population peu qualifiée est considérée comme peu mobile, il est fréquemment évoqué par les acteurs du service public de l'emploi une barrière, psychologique ou réelle, au-delà de 13 kilomètres. Les zones de revitalisation rurales couvrent une partie importante du département.

Dans ce contexte, **les chiffres de l'emploi sont particulièrement difficiles à interpréter et à être utilisés à l'appui des décisions du service public de l'emploi.** Les politiques de l'emploi ne peuvent pas être pensés de façon isolée, elles se heurtent aux sujets qui relèvent de l'aménagement des territoires, de la répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités...

Il semble incontournable aujourd'hui et pour les années à venir de répondre à un certain nombre de questions qui doivent orienter les décisions structurelles pour le développement économique du Tarn et Garonne.

C'est pourquoi l'UD 82 de la DIRECCTE a souhaité engager une étude portant sur l'analyse de l'évolution démographique et des mobilités en Tarn et Garonne.

1.2 Les objectifs et les résultats attendus

A) Les objectifs visés par cette action

L'étude porte principalement sur 3 volets :

- ◆ **Volet 1 : L'évolution démographique du département en lien avec les métiers des secteurs recruteurs**, pour qualifier et quantifier :
 - L'essor démographique du 82
 - La typologie des entrants
 - La création d'emploi : secteurs et postes
 - Relation entre démographie et création d'emploi
 - Typologie des salariés et des compétences détenues dans le département

- ◆ **Volet 2 : La mobilité interdépartementale et infra-départementale**, pour qualifier et quantifier :
 - Qui travaille où (emplois au lieu de travail et domicile)
 - Les déplacements Domicile / Travail
 - Les problèmes de mobilité engendrés
 - L'offre de mobilité accessible sur le territoire
 - Le point de vue des entreprises et des partenaires et les bonnes pratiques

- ◆ **Volet 3 : Analyse prospective des métiers et des mobilités professionnelles**, pour identifier :
 - Les principaux besoins en compétences et attendus des entreprises des secteurs identifiés suite au Volet 1
 - Les principales compétences en devenir
 - Analyse de l'adéquation entre compétences en évolution et détenues par la population départementale
 - Des scénarii de mobilités sectorielles et professionnelles afin de lutter contre le chômage (montée en compétences...)

L'étude cherche à répondre aux questions suivantes :

- ➡ **Quels sont les déplacements domicile-travail** sur les différents territoires du département ?
Où travaille la population du Tarn-et-Garonne ?

- ➡ **A qui profitent les emplois créés** ces dernières années ?
Par qui sont occupés les emplois du Tarn-et-Garonne ?

- ➡ **Quelle est la mobilité réelle des travailleurs** et demandeurs d'emploi dans les différents territoires du département ?

- ➡ **Quels sont les freins** à la mobilité dans le département ? Les problématiques d'infrastructures et de services sont-elles déterminantes ou s'agit-il plus d'un problème de qualification, d'adéquation la demande d'emploi entre l'offre d'emploi telle qu'elle évolue rapidement dans le département ?

- ➡ **Quels leviers pour agir** pour que la population « historique » du département ne passe pas à côté de la reprise de l'emploi dans le secteur privé et des opportunités offertes par le développement économique du département ?

B) Les résultats et livrables

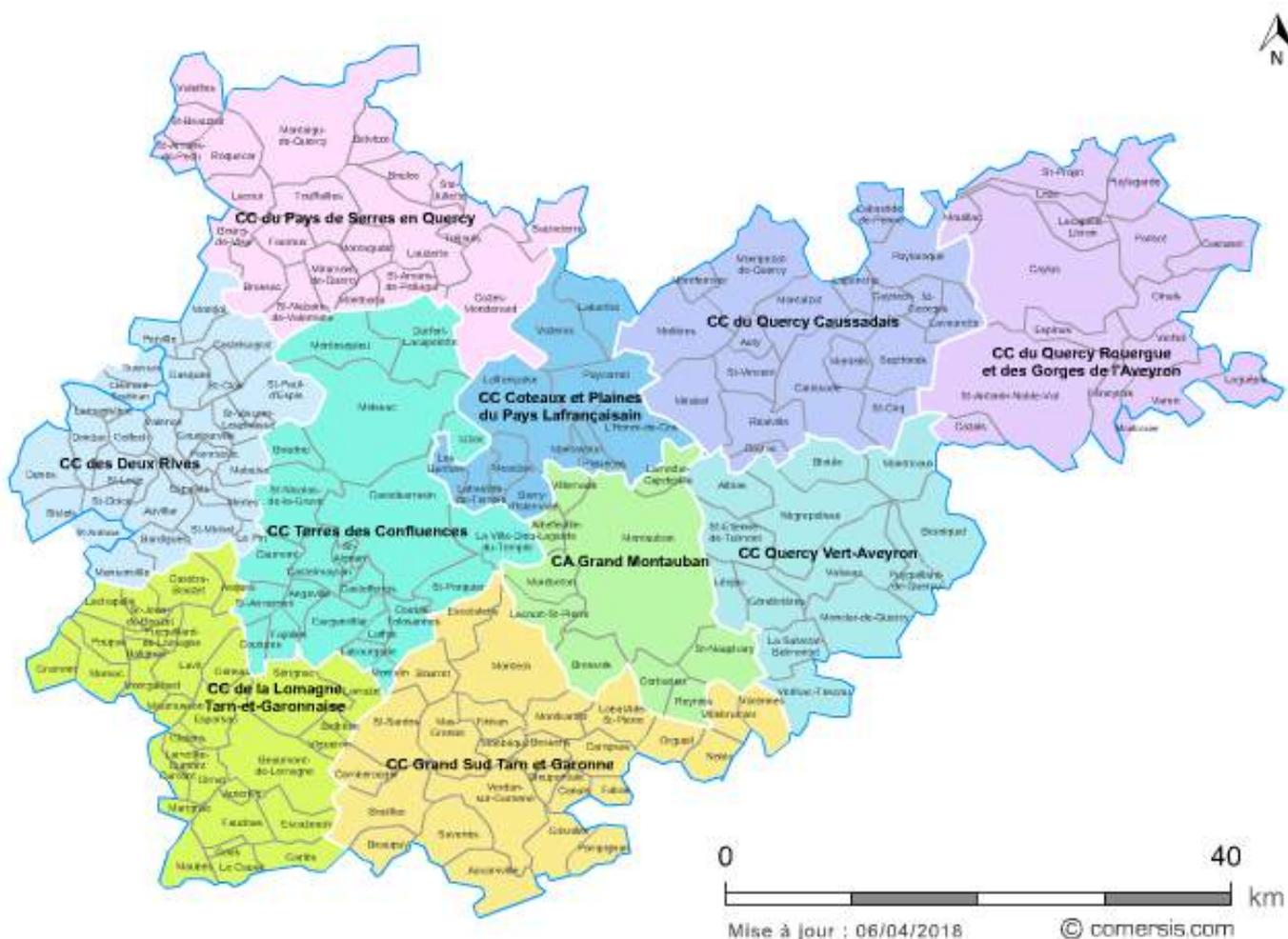
- ◆ Rapport d'étape pour chaque Volet présentant les données et analyses

- ◆ Cartographie des mobilités inter et infra départementales, avec un focus sur la population des quartiers de la politique de la Ville et des zones de revitalisation rurales.
- ◆ Proposition de scénarii opérationnels de mobilités sectorielles et professionnelles

II. Les modalités de réalisation

2.1 Définition du périmètre géographique

Le territoire concerné par l'étude est le département du Tarn et Garonne composé de 9 Communautés de Communes et d'une Communauté d'Agglomération.



2.2 Démarche et méthodologie

Notre démarche

Pour la réalisation de cette étude, la démarche proposée par l'AFPA et portée par l'UD 82, s'est articulée en plusieurs phases.

Phase préalable – Lancement, cadrage et validation de la méthodologie d'intervention

Phase 1 – Etat des lieux :

- Évolution démographique et métiers recruteurs (Volet 1)
- Mobilité interdépartementale et infra-départementale (Volet 2)

Phase 2 – Analyse prospective des métiers et des mobilités professionnelles

Phase 3 – Proposition d'un plan d'action

Nous avons souhaité présenter certains positionnements et points de vue des acteurs rencontrés et faire ressortir ainsi des éléments centraux dès le début de ce rapport sans pour autant minimiser l'ensemble des points de vue exprimés.

Nous avons aussi privilégié la présentation des pistes d'actions en début de ce rapport d'étude pour permettre au commanditaire et aux principaux acteurs d'accéder aux informations essentielles à une prise de décision.

Nous tenons à remercier les dirigeants et acteurs du territoire qui ont bien voulu donner de leur temps pour cette étude, pour leur accueil et la richesse de nos échanges.

Merci également à la l'UD 82 pour sa contribution et son soutien dans le déploiement de cette étude.

Notre méthodologie

Notre intervention se base sur l'analyse des études existantes, sur le traitement de données ciblées et sur l'analyse de la parole des acteurs experts.

Il s'agit d'une approche centrée :

- sur une analyse quantitative des profils des actifs et des mobilités sur le territoire, pour la phase 1,
- sur une analyse qualitative des besoins en compétences des entreprises du territoire, pour la phase 2.

Contenu détaillé par Phase

♦ Phase 1 -> Analyse des études et des données existantes

- Recensement des études existantes sur le territoire,
- Réalisation d'une analyse-synthèse des études compilées
- Traitement de données statistiques
- Formalisation des principales informations issues de ces données et études.

♦ **Phase 2 -> Ingénierie d'enquête en vue du recueil des données quantitatives et qualitatives**

- Constitution, sur proposition de la DIRECCTE, d'un échantillon d'acteurs et d'entreprises représentatives des filières sur le territoire étudié.
- Etablissement du questionnaire portant sur les besoins en compétences et les mobilités sectorielles.

Lors de cette étape, une réunion de travail avec l'UD 82 a permis de valider les éléments de l'étude et du questionnaire, et d'avoir un appui dans le déploiement de l'action auprès des entreprises.

-> **Entretiens avec les acteurs (recueil quantitatif et qualitatif des données)**

- Entretiens en présentiel ou téléphonique auprès de 23 acteurs représentant 14 structures
- Entretiens en présentiel ou téléphonique auprès de 30 entreprises (40 structures contactées).

-> **Synthèse et analyse des données**

- Analyse et traitement des données recueillies
- Cartographie des mobilités et compétences sur le territoire
- Emission de préconisations et analyse des pistes d'actions

♦ **Phase 3 -> Préconisations et rapport de restitution**

- Finalisation des livrables
- Proposition de préconisations et pistes d'actions
- Réunion de restitution auprès de l'UD 82.

III. Notre regard sur l'évolution des mobilités dans le département du Tarn et Garonne

Nous souhaitons dans cette partie insister sur certains points de vue des acteurs que nous avons rencontrés et faire ressortir ainsi des éléments centraux sans pour autant minimiser l'ensemble des avis exprimés.

Mais avant tout, merci à toutes les personnes rencontrées pour leur disponibilité, la quantité et la qualité des informations obtenues : 23 partenaires, représentant 14 structures du territoire ainsi que 30 entreprises.

En confrontant les informations recueillies, nous avons pu aboutir à l'identification d'éléments d'analyse partagés, en lien avec des réalités de terrain, ainsi qu'au repérage des principales préoccupations des différents acteurs.

La Mobilité est déterminante pour l'accès à l'emploi, le véhicule individuel reste la norme même s'il pèse lourdement sur les charges des revenus modestes :

- ➔ La Mobilité quotidienne se fait **principalement en voiture**, notamment les trajets Domicile-Travail. Le Tarn-et-Garonne fait partie des 20 % des départements dans lesquels **plus de 85% des salariés utilisent la voiture pour se rendre au travail. Sans véhicule individuel, la mobilité reste compliquée et l'accès à l'emploi freiné.**
- ➔ Les entreprises estiment que les **trajets quotidiens** de leurs salariés sont environ **de 15 à 20 mn**, la demi-heure étant un maximum. Au-delà de cette durée (environ 20 Km), le **risque d'abandon** de poste est élevé, principalement en **raison des frais.**
- ➔ Le **transport collectif**, principalement situé dans les agglomérations, n'est **pas toujours compatible** avec les besoins, **ni suffisant en nombre.** Les horaires des dessertes ne sont pas adaptés aux horaires de travail atypiques (nettoyage des locaux, restauration, logistique...), problématique qui touche plus particulièrement les publics les moins qualifiés.
- ➔ On constate **l'absence de transport collectif** entre **l'Agglomération et la zone logistique** de Grand Sud, alors même que cette zone est porteuse d'emploi. L'accès en **transport** en commun **vers la Zone d'activité de Bressols** n'est que **partiellement adaptée** aux contraintes horaires des métiers accessibles. La **délimitation territoriale des EPCI** constitue un **frein** à la mise en œuvre de transports collectifs facilitant l'accès à la zone depuis la gare de Montauban, par exemple.

Les parcours professionnels sont fragilisés en raison du manque de mobilité :

- ➔ **Les entreprises sont disséminées sur le territoire**, aussi, même si la distance est faible, cela devient vite compliqué pour les demandeurs d'emploi de se déplacer. Il faut au minimum un scooter. Si une solution stable n'est pas trouvée, le **risque de rupture est élevé.**
- ➔ **L'accès à la formation** subit les **mêmes difficultés.** Pour un étudiant, la mobilité est un des facteurs d'abandon ou de réorientation du projet de formation. Pour les publics prioritaires, c'est l'élément majeur qui va freiner l'entrée en formation. Cela accentue le sentiment d'exclusion.

Qualification et mobilité sont indissociables :

- ➔ Beaucoup de TPE embauchent, mais le problème des compétences finit par devenir secondaire pour le recrutement, **la mobilité devient le critère de recrutement indispensable**, surtout chez les jeunes, moins détenteurs du permis que leurs aînés.
- ➔ Hormis pour les postes nécessitant une qualification, les **2 prérequis d'embauche** sont bien souvent réduits à : **proximité et volonté de travailler**.
- ➔ Les artisans en zone rurale **ne trouvent pas** souvent le **personnel qualifié localement**, il faut aller le chercher ailleurs mais il faut alors **résoudre** le problème de **mobilité**.

La Mobilité est une évidence pour l'entreprise, un prérequis de base, qui est essentiellement le problème du demandeur d'emploi :

- ➔ Il incombe **au salarié de s'organiser et d'assurer ses déplacements** pour être là tous les jours et à l'heure.
- ➔ Les entreprises sont conscientes que la Mobilité est un vrai souci. Aussi, elles tentent de **recruter des candidats locaux en priorité**. Néanmoins, certaines zones excentrées ont peu de candidats locaux et représentent un gisement d'emplois pour les jeunes, mais **l'absence de transport** en commun les **rend inaccessibles**.
- ➔ A titre d'exemple, on peut assister à certains paradoxes : le plus souvent, les employeurs de la zone Logistique affichent la mobilité comme un prérequis, un **jeune non motorisé ne peut donc pas postuler** car il doit avoir une proposition d'emploi pour solliciter la Plateforme de Montauban Services.

Les freins à la mobilité sont multifformes :

En lien avec :	Types de freins identifiés
Le territoire	<ul style="list-style-type: none">▶ Peu de transport collectif ou bien amplitude horaire non adaptée▶ Une dynamique territoriale à optimiser sur la thématique du transport
Les coûts	<ul style="list-style-type: none">▶ Obtention du permis : le coût du permis est excessif et il faut se déplacer pour le passer▶ Coût élevé du transport individuel (permis B, achat et entretien d'un véhicule, assurance, carburant)▶ Le nouveau Contrôle technique va aussi poser des problèmes et engendrer des frais (entretien ou achat d'un nouveau véhicule)▶ Le faible niveau de rémunération
Un aspect plus personnel	<ul style="list-style-type: none">▶ Inhibition de certains publics à aller à l'extérieur, non par attachement au territoire mais plutôt en raison de la difficulté à se projeter vers l'extérieur▶ Les familles en grande précarité ont recours à la solidarité familiale ou à la communauté pour la garde d'enfants ou l'entraide d'une façon générale. Cela génère un frein supplémentaire pour se rendre mobile.▶ Le temps passé sur la route▶ La mobilité exige une réelle organisation. Ce paramètre vient s'ajouter aux autres contraintes de l'emploi et c'est parfois trop de barrières à franchir pour les demandeurs les plus éloignés de l'emploi.
Des freins qui se cumulent	<ul style="list-style-type: none">▶ Pour les SAP, plusieurs facteurs s'ajoutent et dissuadent les candidats de prendre l'emploi : obligation de se déplacer souvent à ses frais + horaires décalés + éloignement des lieux de travail

La Mobilité dans les Services à la Personne : un vrai obstacle à la fidélisation :

- ➔ **2 critères de recrutement impératifs** : Permis B et véhicule individuel en bon état de fonctionnement.
- ➔ Des **distances quotidiennes** parcourues variant de **30 à 150 Km**, selon le territoire et le type d'intervention.
- ➔ Des prises en charge des frais kilométriques et des temps de trajets différentes selon les conventions collectives et les structures, mais ne **couvrant pas la totalité des frais**.
- ➔ Des **salaires faibles** eu égard aux contraintes : les aides à domicile perçoivent souvent le SMIC ou proche, sur des temps partiels et doivent couvrir une partie de leurs frais.

La Mobilité : le frein majeur pour l'accès à l'emploi des personnes peu ou pas qualifiées :

- ➔ **Beaucoup d'offres sont accessibles sans qualification** ou très peu, mais les 2 secteurs recruteurs majeurs (Logistique et SAP) requièrent des moyens de transport individuels et, dans le cas des SAP, la prise en charge d'une partie des frais, alors même que les personnes ont des petits salaires.
- ➔ On observe la **même problématique pour l'accès à la formation** : les formations existent mais le problème de mobilité passe avant et les candidats sont **enfermés dans un cercle vicieux** : peu de qualification, faible gain, pas de mobilité, pas d'emploi, pas de formation, repli sur soi...

Une problématique accentuée en zone rurale et pour certains publics :

- ➔ Le territoire compte des **zones très peu peuplées** où ce problème existe depuis longtemps, les **solutions s'envisagent au cas par cas**. Par exemple, certaines entreprises proposent un logement pour recruter des apprentis, car sans cela, aucun recrutement ne se fera.
- ➔ **Les jeunes, les résidents des quartiers prioritaires (QPV) et les personnes handicapées sont fortement impactés** par la difficulté de mobilité, en raison de leur fragilité économique et du faible niveau de qualification. Bien souvent, ils réduisent leur **rayon de recherche d'emploi** à un rayon de **10 km** aux alentours du domicile.
- ➔ **L'accès à la mobilité est plus complexe pour les femmes que pour les hommes** : l'offre de transport collectif étant faible en zone rurale, la mobilité passe par le permis de conduire et l'achat d'un véhicule. On note alors un frein financier important, notamment pour les femmes en situation monoparentale, mais aussi car elles sont plus exposées à l'emploi précaire ou à temps partiel. Le budget voiture mensuel, estimé par l'Observatoire national de la pauvreté, est de 295€ pour une personne active seule, ce qui peut être prohibitif. De plus, on observe une moindre réussite au permis entre Femmes et Hommes (10 points d'écart au plan national) ainsi que des temps de trajets allongés pour les femmes dans les zones rurales, peu compatibles avec la garde des enfants.
- ➔ Sur le département, on note que les Femmes ont une **moindre utilisation de la plateforme de mobilité Montauban Services, notamment dans les quartiers prioritaires**. L'orientation scolaire des jeunes filles les cantonne souvent dans des projets autour du domicile, favorisant l'accès à des métiers de Services et occultant de possibles ouvertures vers de nouveaux secteurs.
- ➔ Il existe un **réel risque d'isolement social** lié au problème de mobilité en zone rurale

La mobilité est le premier frein pour l'accès à l'emploi chez les jeunes, même lorsqu'ils sont qualifiés :

- ➔ 35 % des jeunes suivis par la Mission locale ont le permis auto, mais **peu ont un véhicule et encore moins en bon état.**
- ➔ Les jeunes **ont totalement intégré la nécessité de se déplacer** pour travailler mais le **vrai enjeu se situe sur les moyens** nécessaires à cette mobilité.
- ➔ Les jeunes trouvent des solutions mais qui restent fragiles (co-voiturage, parents...). **L'autonomie** passe le plus souvent par **l'hébergement local ou l'achat de véhicule.**
- ➔ Certains **CFA proposent un hébergement** mais cela ne suffit pas à régler tous les cas qui se présentent en raison de la **diversification des lieux d'emplois**, mais aussi avec la nécessaire **mobilité entre l'hébergement et le lieu d'emploi** ou de formation.
- ➔ Différentes **mesures ont subi des réductions** et pénalisent ces publics (Carte Pastel réduite, frais d'abonnement mensuel de transport collectif...)
- ➔ Des problématiques du quotidien agissent comme de **vrais freins** et nécessitent un **accompagnement du jeune** sur mesure, sans quoi le **risque de rupture** est élevé (absence de bus pendant les vacances scolaire, pas d'accès à certains bus scolaires...)
- ➔ Sur les territoires très ruraux, on assiste à « **l'évasion** » **des jeunes**, qui partent pour se former ou travailler et ne reviennent pas sur le territoire.

Des exemples d'équation vertueuse : les emplois d'avenir :

- ➔ Les **recrutements locaux** des jeunes en Emploi d'avenir leur ont permis de **mettre en place des solutions de mobilité durables** et aujourd'hui, nombre d'entre eux sont pérennisés et continuent de travailler dans ce secteur grâce à la mobilité qu'ils ont construite, liée à un emploi stable.
- ➔ C'est le cas pour tous les secteurs, mais encore plus dans les Services à la Personne, où le véhicule est un élément indispensable pour le travail

De nombreuses aides et initiatives locales qui peuvent être méconnues et qui ne sont pas coordonnées entre elles :

- ➔ **Des aides financières directes** sont accessibles via des organismes publics ou privés (Service public de l'emploi, Département, CAF, Pro BTP, ADIE...) et des banques (Caisse d'épargne, Crédit municipal, Banque Postale...)
- ➔ **Des dispositifs innovants sont très actifs** et font constamment évoluer leurs projets : la plateforme départementale de Mobilité de Montauban Services, le Rézo Pouce, les systèmes de co-voiturage...

Des acteurs locaux, notamment les EPCI, déjà fortement mobilisés en faveur de la mobilité :

- ➔ Clubs d'entreprises, groupements d'employeurs, forums délocalisés, le Transport à la demande, la plateforme Partaj...

IV. Les points forts et les points de vigilance

5.1 Forces et Faiblesses : démographie, emploi, mobilité

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none">◆ Apport de compétences externes au territoire en lien avec la démographie et les flux quotidiens.◆ Apport de richesses avec l'installation de populations cadres.◆ Développement de services à la population en lien avec ces nouveaux arrivants.◆ Forte dynamique de développement économique sur le département, dans des secteurs qui offrent des opportunités d'emplois.◆ Un territoire économique constitué de 2 pôles urbains principaux, de pôles secondaires et maillé d'entreprises artisanales.◆ Un secteur agricole et agroalimentaire qui offre des opportunités d'emplois saisonniers en majorité mais aussi pérennes.◆ Un fort potentiel d'emplois peu qualifiés, dans des secteurs et métiers variés, permettant un premier accès au marché du travail afin d'enclencher une dynamique vers un parcours professionnel et consolider sa capacité à être mobile.◆ Des réseaux de transport existants mais à optimiser.◆ Des aides financières directes pour développer sa mobilité.◆ Un territoire attractif pour certains actifs en lien avec la proximité toulousaine et une offre de logement moins onéreuse.	<ul style="list-style-type: none">◆ Moindre part de la tranche des 15/29 ans, liée aux études supérieures réalisées hors territoire.◆ Un vieillessement de la population qui s'accroît.◆ Un niveau de revenus faibles dans le département qui impacte directement le potentiel de mobilité des personnes.◆ Une part importante d'emplois courts, rendant compliquée la sécurisation des parcours et l'attractivité des postes.◆ Un manque d'attractivité des métiers pourtant porteurs d'emplois.◆ Une dynamique territoriale morcelée.◆ Absence de solutions uniques ou de masse au problème de la mobilité.◆ Le véhicule individuel est un préalable indispensable à l'emploi, écartant une partie des publics les plus vulnérables.◆ Le co-voiturage reste une pratique marginale.◆ Des disparités dans la desserte en transport en commun (urbain/rural) et des adaptations à réaliser (horaires, zones...).◆ Dans les territoires ruraux, manque de culture de la multi modalité.◆ Manque de projets alternatifs : garage associatif, annexes d'auto-école ou auto-école itinérante...

5.2 Opportunités et Menaces : démographie, emploi, mobilité

OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Des projets à court et moyen terme porteurs d'emplois et de perspectives économiques (Golfech, implantation d'entreprises de la Logistique...). ◆ Impact économique de la LGV et élargissement de la mobilité. ◆ S'appuyer sur la qualité de vie du département pour attirer des entrants. ◆ Utiliser l'expertise développée par la plateforme Mobilité pour élargir l'action aux zones reculées. ◆ Se saisir des nouveaux outils de type WEVER (application Smartphone) pour construire une offre de transport sur mesure. ◆ Des projets autour du co-voiturage à soutenir et relayer en termes d'informations (Rézo Pro, grand Montauban). ◆ Partager et s'appuyer sur les initiatives déployées sur les territoires : ◆ PETER Midi-Quercy (Conciergerie de mobilité rurale) ◆ Expérimentation du CCAS de Moissac ◆ Moissac solidarité (entretien et prêt de deux roues) ◆ Clubs d'entreprises (les Deux Rives, Grand Sud...) ◆ Groupements d'employeurs... ◆ Co-voiturage... 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Un équilibre territorial bouleversé qui pose de nouveaux enjeux économiques et sociaux. ◆ Reprises d'entreprises artisanales : un problème majeur pour le maintien des emplois et la transmission des savoir-faire. ◆ En l'absence de solution durable, risque de rupture de contrat en lien avec la difficulté à être mobile, notamment pour les jeunes. ◆ La mobilité devient un critère de recrutement, induisant une discrimination à l'embauche, notamment pour les plus défavorisés. ◆ Risque d'isolement, voire d'exclusion pour une certaine catégorie de la population qui n'est pas mobile et n'a jamais utilisé les moyens de transport. Ce phénomène est encore plus marqué dans les Quartiers Politique de la Ville. ◆ De nombreux emplois proposés sont peu qualifiés et les offres s'avèrent précaires sur le territoire : peu de perspectives d'intégration durable dans l'emploi. ◆ Le gisement d'emplois locaux, accessibles aux publics peu qualifiés dans la Logistique et les Services à la Personnes, échappent aux candidats potentiels en raison des difficultés à organiser la mobilité, pour partie. La pénurie de salariés peut devenir un réel frein au développement économique.

V. Les enjeux et les principales pistes d'actions exprimées par les acteurs

LA MOBILITÉ :

Une problématique à partager

3 GRANDS ENJEUX





Partager et organiser les moyens de transport :

- ▶ Rechercher des solutions alternatives au « Tout Voiture »
- ▶ Développer la multi-modalité (transport collectif, TAD, vélo, bus/train...)
- ▶ Développer et organiser le co-voiturage (utiliser les outils et initiatives existantes)
- ▶ Envisager de réduire les déplacements (télétravail, coworking...)



Partager l'information et l'accompagnement des publics :

▶ Information du public sur les possibilités offertes

- Centraliser l'information et la diffuser,
- Sensibiliser et accompagner à l'utilisation du Transport collectif.



▶ Poursuite de l'accompagnement des publics pour l'accès au permis et à un véhicule dans une optique de dynamisation des parcours

- Informer sur les aides existantes,
- Développer les actions de la plateforme de Mobilité ou des outils complémentaires,
- Développer les actions d'accompagnement pluridisciplinaire au plus près des territoires,
- Envisager des modalités d'accompagnement « à distance » pour permettre d'agir sur le frein Mobilité et aider les demandeurs à organiser leur mobilité.



Partager la construction des solutions :

▶ Interpeler les deux secteurs recruteurs majeurs dans le département avec des enjeux spécifiques autour de la mobilité :

- Construire, avec les entreprises concernées, des plans d'actions spécifiques à mener pour les Services à la Personne et la Logistique en y intégrant des éléments qualitatifs sur les emplois proposés,
- Développer l'alternance comme un moyen de former les salariés, les fidéliser et attirer des jeunes.



▶ Redonner sa place à l'entreprise pour qu'elle soit au cœur de l'action avec sa stratégie de management.

▶ Rechercher le partenariat Public / Privé pour développer des solutions adaptées.

▶ Accompagner la dynamique territoriale afin de co-construire des solutions, envisager la mutualisation de moyens inter-EPCI et coordonner les actions engagées.



ENJEUX	PISTES D' ACTIONS
<p align="center">Partager et organiser les moyens de transport</p>	<ul style="list-style-type: none"> <p>↳ Poursuivre l'élargissement de l'offre de transport public :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Envisager l'ouverture des bus scolaires à d'autres publics. • Etudier la nécessité d'élargir l'amplitude horaire des transports collectifs de l'agglomération, notamment vers les zones d'activités principales (Albanord, Sapiac...) • Proposer des transports vers les zones d'activité Sud Montauban (navettes, TAD...). <p>↳ Favoriser l'accès à la multimodalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Envisager le transport collectif en sortie d'autoroute ou bien le covoiturage : s'appuyer sur des expériences telles que celles menées par les startups Karos ou Driveme. Une certaine masse critique est nécessaire au bon fonctionnement de ces initiatives, ainsi il sera nécessaire d'intégrer tous les acteurs du territoire dans la démarche (Collectivités, entreprises, SPE...). Des initiatives, telles que l'autopartage de flottes de véhicules, peuvent être envisagées par des Collectivités. • Élargir l'objet du Transport à la Demande (TAD) : par exemple pour se rendre à l'auto-école ou bien à une aire de covoiturage. <p>↳ Développer et organiser le co-voiturage dans les zones rurales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer le dispositif Rézo Pouce en y associant les acteurs du territoire au service d'une stratégie partagée (exemple du PNR des Grands Causses dans l'Aveyron). • Initier des dispositifs, de type applications Smartphone (exemple : Wever), qui permettent également de faire remonter les problématiques de mobilité rencontrées et de se regrouper pour construire une offre sur mesure. <p>↳ Mener des campagnes de sensibilisation auprès des entreprises, via les partenaires sociaux, afin de les inciter à réduire les déplacements (télétravail, coworking...).</p>

ENJEUX	PISTES D' ACTIONS
<p style="text-align: center;">Partager l'information et l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Informer les publics et les partenaires sur les modes de transports et les aides existantes <ul style="list-style-type: none"> • Centraliser l'information et la mettre en forme. • Diffuser cette information aux relais du Service Public de l'Emploi, des Collectivités et du tissu associatif. • S'appuyer sur la Plateforme Partaj pour développer un outil inter-collectivités. • Envisager la création d'une plateforme vocale départementale, animée par des techniciens maîtrisant l'ensemble de l'offre liée à la Mobilité, permettant aux personnes de trouver des solutions rapides. ✚ Développer une offre globale d'accompagnement à la Mobilité pour les publics : <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et accompagner à l'utilisation du Transport collectif et du Covoiturage via des informations pratiques et concrètes, voire un accompagnement physique pour les publics les plus en retrait. • Poursuivre l'accompagnement des publics pour l'accès au permis et à un véhicule dans une optique de dynamisation des parcours : informer sur les aides existantes, assurer la mise en relation avec les organismes ad hoc, accompagner la constitution des dossiers au besoin. • Envisager des modalités d'accompagnement « à distance » pour permettre d'agir sur le frein Mobilité et aider les demandeurs à organiser leur mobilité. • Recourir à des professionnels formés, tels les Conseillers-ères Mobilité Insertion (Diplôme universitaire) pour mener ces accompagnements ✚ Développer les formations BSR en vue de la location de scooters, de préparer le code de la route. ✚ Poursuivre les formations à l'utilisation de l'outil informatique pour permettre l'autonomie des personnes. ✚ Soutenir des initiatives de type « Garage associatif » pour permettre aux personnes en fragilité financière d'assurer l'entretien de leur véhicule ✚ Encourager le développement d'Annexes d'auto-école dans les zones peu denses, pour faciliter l'accès à la préparation du Permis ✚ Développer les actions de la plateforme de Mobilité en lui permettant de mailler le territoire départemental et relayer l'information auprès des entreprises via les partenaires sociaux. ✚ Sensibiliser à l'orientation professionnelle vers les emplois accessibles localement.

ENJEUX	PISTES D' ACTIONS
<p style="text-align: center;">Partager la construction des solutions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↗ Interpeler les deux secteurs recruteurs majeurs qui ont des enjeux spécifiques autour de la mobilité et des conditions de travail : <ul style="list-style-type: none"> • La Communauté de Communes de Grand Sud mène actuellement des actions envers le secteur de la Logistique, avec les partenaires sociaux. • Le secteur des Services à la Personne a montré son souhait de s'impliquer dans des actions territoriales relatives à l'Attractivité des emplois : formation, tutorat, GEIQ, mutualisation de projets... • Envisager des formations délocalisées en lien avec les besoins du secteur médico-social (AES, AS). ↗ Développer l'alternance dans les secteurs du Nettoyage et de la Grande Distribution en accompagnant les entreprises dans la mise en œuvre du tutorat et en proposant des périodes d'immersion en amont des contrats. ↗ Envisager l'extension d'une expérimentation qui va bientôt démarrer sur Toulouse : <ul style="list-style-type: none"> • La branche du Nettoyage expérimente avec les entreprises clientes volontaires des interventions en journée pour favoriser le transport en commun des personnels de ménage. Cette initiative suppose l'existence d'un réseau de transport en commun qui dessert efficacement le tissu économique, comme sur une bonne partie de Toulouse. ↗ Redonner sa place à l'entreprise pour qu'elle soit au cœur de l'action avec sa stratégie de management : <ul style="list-style-type: none"> • Repenser sa GPEC interne : comment valoriser les postes proposés ? comment intégrer les salariés ? les fidéliser ? L'action peut être conduite en collectif à l'échelle du territoire infra-départemental. ↗ Rechercher le partenariat Public / Privé pour développer des solutions adaptées et mutualiser les frais : solutions de covoiturage, abondement du TAD en lien avec les collectivités... : <ul style="list-style-type: none"> • Il est fondamental que les entreprises s'approprient le sujet de la mobilité. Par exemple, Grand Sud souhaite la mise en place d'un PDIE (Plan de déplacement inter-entreprises) qui associe la Collectivité, les entreprises et l'Etat au sein d'un projet de territoire. • L'application PADAM permet de créer du TAD « dynamique », type de ligne virtuelle avec arrêts préidentifiés, que l'on réserve en amont sur son téléphone jusqu'à 15 mn avant le départ. ↗ Accompagner la dynamique territoriale afin de co-constituer des solutions, envisager la mutualisation de moyens inter-EPCI et coordonner les actions engagées : <ul style="list-style-type: none"> • Engager un projet collectif permettant un accès en transport en commun vers Grand Sud Logistique et les zones d'activité Sud : eu égard à l'enjeu départemental, voire régional de la zone, tous les acteurs compétents sont susceptibles de participer (Collectivité de Grand Sud, Agglomération, Département, Région). • Avec l'appui d'une Agence Conseil (exemple : La 27ème Région), favoriser l'émergence d'une dynamique territoriale. Cette action s'envisage sur la durée, car il s'agit de travailler le terrain qui permettra aux actions de s'enraciner sur le territoire. En effet, les difficultés de mobilité résultent en partie du morcellement de la dynamique territoriale.

VI. Les aides pour favoriser la mobilité sur le département

Différentes aides sont accordées pour favoriser la mobilité. Elles sont de nature différente, de montants variés et concernent des publics ciblés, selon des conditions très précises. Aucune n'est systématique, chacune nécessite un accompagnement à sa mise en place, sous réserve de correspondre aux critères associés et dans la limite des crédits affectés.

Voici un récapitulatif des typologies d'aides, qui permettra alors de se référer à la fiche détaillée ci-après.

	Montauban Services	IDDEES Caussade	Pôle Emploi	La Région Occitanie	EREF	AGEFIPH	Conseil Départemental FARE 82	Pro BTP	ADIE Montauban	CAF	Crédit Municipal	IMF Créa-Sol	Parcours Confiance	Permis à 1 €	Moissac solidarité	CCAS Moissac	Secours catholique	Plateforme Partaj	Rezo pouce Stop / Pro / Seniors	Covoiturage Grand Montauban	BlaBlaLines	Transport à la demande	
Financement Permis			AIF CPF		AIF CPF																		
Location véhicule																							
Achat Véhicule																							
Location / vente vélo																							
Réparation véhicule																							
Pré apprentissage Code																							
Déménagement																							
Frais de déplacements																							
Frais d'assurance véhicule																							
Aménagements de véhicules																							
Système de covoiturage																							
Information sur les dispositifs																							

Plateforme Départementale de Mobilité de MONTAUBAN SERVICES

Il s'agit d'un dispositif répondant aux besoins locaux. L'équipe se compose :

- D'une Conseillère en insertion sur les ACI (ateliers de chantiers d'insertion) + accompagnement sur plateforme de mobilité
- D'un conseiller mobilité pour la location
- D'un technicien dédié à l'orientation vers les garages solidaires
- D'une personne pour la gestion des tâches administratives et comptables
- D'une assistante de direction polyvalente qui intervient sur la formation pré-code.

La plateforme mobilité accompagne des personnes orientées par les différents prescripteurs dans le cadre :

- D'un projet d'insertion professionnelle
- Et/ou d'un projet de mobilité : achat / réparation
- Dispositifs existants. Types de financements possibles

La plateforme tient une permanence sur la Communauté de communes du Grand sud Tarn-et-Garonne : partenariat avec la MSAP (maison de services au public).

La plateforme souhaitait créer des garages solidaires mais cela n'a pas pu se concrétiser en raison du coût d'une part et du désaccord des garages locaux (concurrence) d'autre part.

Descriptif de l'action

Depuis 2013, la Plateforme Solidaire de Mobilité est portée par la Régie de Quartier MONTAUBAN SERVICES afin de répondre sur le territoire du département aux personnes rencontrant des difficultés de mobilité pour accéder à l'emploi ou à une formation.

Un pré diagnostic mobilité est réalisé au début de l'accompagnement afin d'identifier les freins à la mobilité. La Plateforme de Mobilité 82 propose :

- Des locations de véhicules (scooters ou voitures) à tarif social afin de répondre aux besoins importants des demandeurs d'emploi, des intérimaires, des bénéficiaires du RSA et des jeunes de moins de 26 ans.
- Location d'un scooter : 9,50€/jour
- Location d'un véhicule : 18.50€/jour

La durée de location peut varier entre 1 et 90 jours. Une dérogation est possible au-delà de 90 jours.

La plateforme dispose de 11 véhicules, de 10 scooters et de 5 vélos (à Montauban) pour tout le département.

La plateforme accompagne les personnes sur une mobilité pérenne. La plupart du temps les personnes s'orientent vers l'achat d'un moyen de transport.

- De bénéficier de tarifs conventionnés pour faire réparer son véhicule dans les garages solidaires avec une réduction entre 20 et 25% sur la main-d'œuvre et les pièces.

11 garages ont signé la convention de partenariat.

Localisation des garages solidaires :

Montauban et Montauban Albasud: 2 garages / Nègrepelisse : 1 garage / Caussade : 1 garage / Montpezat de Quercy : 1 garage /

Valence d'Agen : 1 garage / Lavit: 1 garage / Beaumont de Lomagne : 1 garage / Moissac : 1 garage / Realville : 1 garage /

Montech : 1 garage

La Plateforme Mobilité est l'interlocuteur unique entre les adhérents, les prescripteurs et les garagistes, afin de faciliter les échanges.

- Un atelier de préapprentissage du code de la route d'une semaine à temps plein: Pour un public d'origine étrangère ou des personnes de faible niveau. L'apprentissage porte sur le vocabulaire du code. Cet atelier se compose de différents modules.

Les personnes ne peuvent être inscrites que sur prescription.

1 à 2 ateliers par an.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
<p>Le sud de Montauban est un bassin logistique et agricole difficile d'accès.</p> <p>Il n'existe pas de desserte en horaires décalés.</p> <p>Il y a 2 trains sur les axes Montauban/Toulouse et Bordeaux/Caussade.</p>	<p>Pour bénéficier de ce service, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etre orienté par un prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale, FASTT, Conseil Départemental, CAF...) • Avoir une proposition d'emploi ou de formation et être en possession du permis B ou du BSR. <p>Le prescripteur s'engage pour une participation au financement de la location du véhicule, un coût modique restant à la charge des bénéficiaires de l'action.</p>		<p>Gaëlle BERTRAND Coordinatrice de la plateforme Plateforme Solidaire de mobilité 82 05 63 91 92 92</p>

Association I.D.D.E.E.S. Caussade			
<p align="center">Descriptif de l'action</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'association I.D.D.E.E.S. propose la vente de vélos avec des tarifs préférentiels (30% de réduction sur le prix affiché si l'orientation est réalisée par un partenaire social - Assistants sociaux, association Resto du Cœur, Croix Rouge, Mission Locale...) afin de permettre aux personnes de faire l'acquisition d'un moyen de transport. • Intervention de la fondation MAIF auprès des salariés de l'association I.D.D.E.E.S. <p>L'acquisition de ce moyen de transport n'a pas forcément pour objet l'accès à l'emploi.</p> <p>La fondation MAIF anime chaque année différents ateliers pour sensibiliser les salariés de l'association I.D.D.E.E.S.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aux conduites addictives • Au code de la route (sous forme de questionnaire) • Approche sur la sanction • les obligations et documents pour les usagers de la route (carte grise, contrôle technique, assurance...) 			
Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
L'absence de moyen de transport	Pas de public cible, salariés de l'association IDDEES	Concernant la vente de vélos à tarifs préférentiels, cela est ouvert à tout public. Certains publics sont orientés par des associations, une assistante sociale ou d'autres dispositifs, un écrit d'un partenaire	Bruno PEGAS, Directeur de l'association I.D.D.E.E.S. 06 09 13 31 80 iddees@orange.fr

Pôle Emploi – Aide à la mobilité 2019

Une nouvelle **aide financière globale**, favorisant la mobilité professionnelle, peut être accordée par Pôle emploi dans les cas suivants :

- ▶ Se rendre à un **entretien d'embauche**,
- ▶ Participer à un **concours public**,
- ▶ Suivre une **prestation**,
- ▶ Reprendre un **emploi (CDI ou CDD de 3 mois minimum)**
- ▶ Entrer en **formation** (financée ou co-financée par Pôle emploi)

Les actions de Bilan de compétences, VAE ou Permis B ne sont pas éligibles

Ces déplacements doivent être **éloignés de plus de 60 Km aller-retour ou plus de 2 heures** de votre lieu de résidence.

Descriptif de l'action

L'aide à la mobilité prend en charge les frais liés à l'hébergement, aux repas et aux déplacements que peuvent engendrer une recherche ou une reprise d'activité distante de son domicile.

Selon le type d'aide, un montant journalier maximum est accordé, le plafond annuel de l'aide globale est de 5.000 euros.

- ▶ **Frais de déplacement** : prise en charge à hauteur de 0,20 €/km X nombre de km parcouru aller-retour ou par des bons SNCF (bon de transport ou bon de réservation délivré uniquement dans le cadre d'un entretien d'embauche ou la participation à un concours public)
- ▶ **Frais de repas** : dans la limite de 6 euros par jour
- ▶ **Frais d'hébergement** : dans la limite de 30 euros par nuit.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Frais de transport ou d'hébergement engendrés par la mobilité nécessaire pour rechercher ou reprendre un emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Demandeur d'emploi non indemnisé par l'allocation chômage ou bénéficiant du RSA Socle ▶ DE percevant une ARE < ou = au montant minimum (29,06€/jour en 2019) ▶ DE non inscrit mais en cours de reprise d'activité ▶ Salarié en emploi d'avenir ▶ Salarié créateur / repreneur d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La demande d'aide à la mobilité peut être réalisée via un formulaire sur l'Espace espace personnel du DE ou auprès du Conseiller Pôle emploi. ▶ Des pièces justificatives doivent être fournies (factures, justificatifs...) ▶ <u>Attention</u>, des délais sont impartis pour établir les demandes, se renseigner auprès du Conseiller. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Site « pole-emploi.fr » dans l'espace personnel du candidat, rubrique Mes Aides. ▶ Agence Pôle emploi

La Région Occitanie

2 types d'Aides individuelles à la Mobilité sont délivrés par la Région :

1. Les aides au déplacement et à l'hébergement pour les **Stagiaires de la formation professionnelle rémunérés par la Région uniquement**
2. Les aides destinées aux Apprentis pour le transport, l'hébergement, la restauration et l'accès au Permis B

Descriptif de l'action

1. Pour les **Stagiaires de la formation professionnelle** : la distance doit être de plus de 15 km entre la résidence et le centre de formation. L'Aide est liée à un barème de rémunération et proratisée selon la présence en formation

- ♦ Pour les **rémunérations ≤ 652,02 € mensuels**

Distance domicile/ centre de formation	Transport seul Montant mensuel plafonné	Hébergement	
		Montant mensuel si transport	Montant mensuel plafonné sans transport
De 16 à 44 km	33 €	4,20 €	37,20 €
De 45 à 74 km	56 €	25,41 €	81,41 €
Plus de 75 km	90 €	0	90 €

- ♦ Pour les **rémunérations ≥ 652,02 € mensuels**
 - Déplacements > 25 km = Remboursement d'un voyage aller/retour lié aux nécessités du stage et/ou voyage pour raison familiale, sur la base du tarif 2ème classe SNCF et sur justificatif.

2. Pour les **apprenti-es** :

- ♦ Aide au **transport** : distance à parcourir de 10 km minimum pour se rendre sur le lieu de formation
Forfait annuel par tranche : 100 € (10-25 km) ; 150 € (26-50 km) ; 200 € (> 50 km)
- ♦ Aide au **permis de conduire** : pour les apprenti-es en dernière année de cursus de niveau IV ou V :
Forfait de 500 €.
- ♦ Aide à l'**hébergement en cas de double résidence** (soumis à Barème de Revenu) :
de 300 € à 480 € par an si éligible, seulement pour les logements conventionnés
- ♦ Aide à la **restauration du midi** (soumis à Barème de Revenu) : de 90 à 120 € par an si éligible

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Freins liés à l'accès à la formation : <ul style="list-style-type: none"> · transport · hébergement · double résidence · restauration · permis B 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stagiaires de la formation professionnelle rémunérés par la Région Occitanie 2. Apprenti-es 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulaire à remplir en même temps que le dossier de rémunération par le biais de l'organisme de formation 2. Demandes formulées via la Carte Jeune Région 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme de formation 2. Site de la Région : www.laregion.fr/Je-suis-Apprenti-e

Espace Ressources Emploi Formation

On compte une dizaine d'EREF dans le Tarn et Garonne

L'Association **EREF Quercy Rouergue et Gorges de l'Aveyron** est basée à Saint Antonin Noble le Val et s'adresse en priorité aux personnes résidant sur le territoire des EPCI.

Environ 280 personnes par an sont accompagnées par l'EREF. Concernant la mobilité, en 2017 :

- 23 sans permis : 16.6%
- 11 sans véhicule : 7.9%
- 23 avec un véhicule non fiable : 16.6%
- 4 se font prêter un véhicule : 2.8%
- 2 roulent en 2 roues : 1.4%

Accompagnement à la création /reprise d'entreprise tous secteurs d'activité y compris les projets artistiques ou culturels.

Permanences mensuelles de l'EREF QRGGA sur 3 communes (Varen, Caylus, Laguépie)

Descriptif de l'action

L'EREF mobilise 2 leviers pour le financement du permis de conduire :

- 1) l'AIF : l'Aide Individuelle à la Formation (financement Pôle-emploi)
- 2) Le CPF : le Compte personnel de formation

L'EREF oriente également les personnes accompagnées vers Montauban services pour la location d'un scooter, à la condition d'une prescription de Pôle-emploi. L'EREF fait le relais avec Pôle-emploi.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Eloignement géographique / Ruralité	Bénéficiaires des minima sociaux Demandeurs d'emploi de longue durée Nouveaux arrivants	Pour bénéficier de l'AIF de Pôle-emploi, il faut être inscrit depuis plus de 6 mois consécutifs en tant que demandeur d'emploi et cela dépend du montant de l'allocation chômage perçue.	Laetitia GOMEZ, Directrice PLIE Midi-Quercy à Saint Antonin Noble le Val 05 63 68 24 66 laetitia.gomez@eref-qrga.org

**Conseil départemental
Service RSA, allocation insertion pour la mobilité**

Le dispositif F.A.R.E. 82 : fonds d'accès ou de retour à l'emploi

Enveloppe constante du conseil départemental. Il s'agit d'une action volontariste du département pour le maintien de cette offre de service.

Descriptif de l'action

S'assurer en amont qu'il n'y a pas d'autres types de leviers financiers.

Ce dispositif a pour objet de prendre en charge une partie des coûts à l'occasion de la prise ou de la reprise d'une activité professionnelle ou d'une entrée en formation pour les personnes :

- Sur le point d'intégrer un emploi ou une formation
- En emploi depuis moins de 3 mois
- En création d'activité depuis moins de 3 mois

Pour la location d'un véhicule :

- Attribution plafonnée à 1350€/an et par bénéficiaire chez un loueur privé
- Attribution plafonnée à 1080€/an et par bénéficiaire si location chez Montauban services.

Pour une durée de 3 mois au maximum.

Pour la location d'un 2 roues :

- Attribution plafonnée à 270€/an et par bénéficiaire pour la location d'un scooter chez un loueur privé
- Attribution plafonnée à 140€/an et par bénéficiaire pour la location d'un scooter chez Montauban services.
- Attribution plafonnée à 90€/an et par bénéficiaire pour la location d'un vélo chez Montauban services.

Pour une durée de 3 mois au maximum.

Pour la réparation d'un véhicule : 500€

Pour l'achat d'un véhicule : 1000€ au maximum avec obligation d'achat auprès d'un garage pour être certain de l'état de fonctionnement du véhicule.

Le pluri financement est fortement conseillé.

Il faut souvent rechercher un co-financement pour l'achat d'un véhicule : la CAF, le microcrédit

Lien privilégié avec la CAF qui actionne son fonds social pour l'achat d'un véhicule.

Pour le financement du permis de conduire : 935€ (il faut avoir le code)

Pour le financement de l'assurance véhicule :

- Prise en charge des 2 premiers trimestres la 1ère année et d'un trimestre la 2ème année.

Prise en charge des frais de déplacement :

- Remboursement des frais kilométriques :
- Les 3 premiers mois si CDD ou CTT
- Le 1er mois si CDI

Le dispositif FARE peut également être mobilisé pour la garde d'enfant

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Lever les freins liés au retour à l'emploi, favoriser la reprise d'emploi ou une entrée en formation.	Les bénéficiaires du RSA suivis et accompagnés par les agents du département. Délégation d'accompagnement pour 60% d'entre eux vers Pôle emploi et 40% accompagnés par le département.	Seules les personnes accompagnées par un agent emploi du département ou par une assistante sociale, peuvent bénéficier du FARE 82.	Nathalie GARCIE Responsable du service RSA, allocation insertion pour la mobilité 05 63 21 42 46

AGEFIPH

Descriptif de l'action

- Aide aux déplacements en compensation du handicap:
L'aide est accordée pour prendre en charge les surcoûts en lien avec le handicap pour les déplacements : équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, aménagement de véhicule d'un tiers accompagnant, taxi, transport adapté. Le montant maximum de l'aide est de 5 000 €.
- Aide au surcoût du permis de conduire: surcoût généré par les adaptations au permis de conduire : leçons supplémentaires, adaptations techniques,...
Le montant de l'aide forfaitaire est de 1000 €.
- Aide à l'aménagement de véhicule avec acquisition: financement du véhicule dont le choix est contraint par les adaptations à installer au regard du handicap. Le montant de l'aide est plafonné à 10 000 €.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Favoriser l'accès, le maintien à l'emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante pour une personne handicapée ayant des difficultés à se déplacer	Toute personne handicapée. Pour les DE inscrits ou non à Pôle emploi en recherche active d'emploi ; salarié (dont bénéficiaire d'un contrat d'insertion dans une structure d'Insertion par l'Activité Économique) ; étudiant en stage obligatoire dans le cadre du cursus d'enseignement supérieur. La demande d'aide est faite par la personne handicapée à la Délégation Régionale dont dépend la personne.		

PRO BTP action sociale sud-ouest

Descriptif de l'action

Aide au financement du permis de conduire B

Le montant attribué varie de 400 à 800 €, en fonction des ressources annuelles du foyer fiscal.

Autres aides:

1) Pro BTP propose et finance aux CFA aux établissements de formation plusieurs actions permettant d'obtenir la validation des épreuves préalables à l'obtention du permis de conduire. Les jeunes bénéficient donc de ces formations gratuitement.

- Attestation de sécurité routière (obligatoire s'ils ne disposent pas de l'attestation scolaire de sécurité routière, passée et délivrée dans le cadre du cursus scolaire, niveau 3e)
- Permis catégorie AM pour la conduite des cyclomoteurs
- Appui à la préparation à l'épreuve théorique du permis de conduire

Mais tous les CFA ne le proposent pas, c'est sur le volontariat.

2) Aide au financement à l'achat du premier véhicule

Très peu de demandes.

Dispositif qui marche moins bien. De manière générale, les jeunes se font aider par leur famille.

Aux majeurs, Pro BTP propose un prêt jusqu'à 4 000 € à un taux de 1 % pour acheter le premier véhicule, et jusqu'à 2 000 € pour un deux-roues.

Les remboursements s'effectuent sur 4 ans.

Prise en charge, par l'action sociale de PRO BTP, d'une partie importante du coût du crédit et de la totalité des assurances.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
	<p>L'aide au permis peut être versée dès 15 ans, si le jeune a choisi la conduite accompagnée. Cette facilité est réservée aux jeunes de moins de 26 ans.</p> <p>Il faut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être adhérent pour la retraite à PRO BTP • Être inscrit dans une école de conduite • Dépendre fiscalement d'un foyer qui dispose de ressources annuelles ne dépassant pas 25 000 € 		<p>François LAPLACE Responsable action sociale régionale sud-ouest 06 76 31 99 74</p>

ADIE Montauban : micro-crédit personnel

Volet création entreprise depuis 30 ans et volet mobilité depuis environ 10 ans. Travaille en partenariat avec la Mission locale et Pôle emploi

Descriptif de l'action

Le Volet mobilité est un volet à part entière qui fait partie des missions de l'ADIE: octroi de microcrédits personnels (plafond de 5000 €) pour permettre de trouver ou de conserver son emploi salarié

- Pour achat d'un véhicule ou d'un 2 roues
- Pour la réparation d'un véhicule ou 2 roues
- Pour le financement du permis de conduire (tout ou partie)
- Pour le déménagement (mobilité géographique).

L'ADIE respecte la durée minimale de remboursement qui est de 12 mois et de 36 mois au maximum. Propose également des tarifs préférentiels pour les assurances (en partenariat avec Allianz, Axa, la Macif).

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
	Ces microcrédits sont ouverts à tout public: DE, salariés en CDD, CTT ou CDI. Environ 50 % des personnes reçues par l'ADIE perçoivent les minima sociaux (RSA,...).	Pour prétendre au microcrédit, obligation, soit d'avoir une personne se portant garante de la moitié du prêt, soit bénéficiaire de 25% de l'apport.	Fatima EL BARAKA Conseillère Adie 06 85 18 84 28 felbaraka@adie.org

Le prêt CAF voiture

Descriptif de l'action

Aide financière destinée à un chômeur ou un allocataire vulnérable ayant des difficultés à trouver ou à garder son travail faute de mobilité. Le crédit proposé par l'organisme permet ainsi d'acheter une voiture – généralement d'occasion – ou de réparer un véhicule existant. Le prêt CAF Voiture s'intègre dans la logique du prêt d'honneur ou du prêt préventif mis en place par l'organisme. Cette formule donne droit à un financement sans intérêt plafonné à 1250 euros. Ce prêt peut être souscrit une fois par an au maximum par un même allocataire. Cette limitation reste valable même si ce dernier a déjà remboursé en totalité un précédent prêt préventif.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Aider les personnes à se déplacer	Allocataires dont le recouvrement mensuel ne dépasse pas 75 euros sur leurs prestations. Au-dessus de ce plafond, aucun prêt d'honneur ne peut être accordé. La CAF fixe également certaines conditions supplémentaires pour bénéficier de ce prêt préventif. Ainsi, seuls les allocataires ayant un quotient familial inférieur à 720 euros et ayant plus d'un enfant à charge peuvent y prétendre.	Formulaire à remplir avec justificatifs	Contactez la CAF du Tarn et Garonne

Crédit Municipal : Micro Crédit Personnel Accompagné (MCPA)

Prêt pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle: Le MCPA sert à financer des projets en lien avec l'insertion comme la formation, l'emploi et la mobilité

Descriptif de l'action

Le montant d'un microcrédit est limité à 3 000 euros remboursables par mensualités constantes sur une durée inférieure ou égale à 3 ans.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Aide à la mobilité Aide à l'emploi et à la formation	Personnes de nationalité française ou titulaires d'une carte de résident, ayant des ressources limitées, qui ne peuvent prétendre à un crédit bancaire classique, mais qui ont une capacité de remboursement : <ul style="list-style-type: none">•Salariés•Retraités•Etudiants ou apprentis•Demandeurs d'emploi•Bénéficiaires de minima sociaux•...	Les bénéficiaires d'un MCPA disposent d'un accompagnement social sur toute la durée du prêt.	Le Crédit Municipal de Toulouse Service Finances Solidaires, 29 Rue des Lois, 31000 Toulouse Tél : 05.61.21.41.43

Institution de Micro-Finance CREA-SOL: Banque d'économie sociale et solidaire

Convention de mécénat signée avec la Caisse d'épargne, la Banque Postale dans le cadre de leur politique de Responsabilité Sociale des Entreprises. Elles participent activement au fonctionnement de l'IMF en couvrant ses frais de gestion. CREA-SOL emprunte l'argent qu'elle prête.

Descriptif de l'action

Favoriser la réinsertion ou le retour à l'emploi des personnes fragilisées avec le microcrédit accompagné (accompagnement personnel par un travailleur social ou un bénévole).

Les dossiers de microcrédit personnels sont instruits par les conseillers des associations, créées et financées par la Caisse d'Epargne et qui ont pour vocation d'accompagner les clients vulnérables dans leur projet d'insertion.

Le montant du microcrédit personnel peut aller de 300 à 3 000 euros, il bénéficie d'un taux abordable proche de celui du livret A. La durée de remboursement est comprise entre 12 et 36 mois. Il est destiné à des particuliers pour financer un projet de maintien ou de retour à l'emploi.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Permettre le maintien ou le retour à l'emploi via le microcrédit personnel : financement d'un permis, achat ou réparation d'un véhicule pour retrouver du travail, financement d'une formation professionnelle nécessaire à la reprise d'un emploi	Personnes qui n'ont pas accès à un prêt bancaire, mais ont besoin d'argent pour financer un projet précis (mobilité, formation, logement, permis de conduire...) et disposent d'une capacité de remboursement supportable (Reste à vivre).	L'accompagnateur social étudie le besoin de microcrédit et assure la transmission du dossier à CREASOL (100% numérique) pour étude.	CREA-SOL collabore avec plusieurs partenaires : prendre rendez-vous auprès d'une structure d'accompagnement telle que CCAS, UDAF, Secours Catholique, Crésus, Restaurant du Cœur, Fondation Abbé-Pierre, etc.... Créa-Sol peut également orienter les personnes vers une structure accompagnante selon la zone géographique.

Association Parcours Confiance - Fondée et financée par la Caisse d'Épargne

Convention de mécénat signée avec la Caisse d'épargne, la Banque Postale dans le cadre de leur politique de Responsabilité Sociale des Entreprises. Elles participent activement au fonctionnement de l'IMF en couvrant ses frais de gestion. CREA-SOL emprunte l'argent qu'elle prête.

Descriptif de l'action - 1

Prêt dont le montant se situe entre 300 et 3000 euros, avec un faible taux d'intérêt, dont la durée de remboursement est comprise entre 12 et 36 mois, garanti à 50% par le Fonds de Cohésion Sociale, complété d'un accompagnement personnel par un travailleur social ou un bénévole.

Parcours Confiance ne rencontre pas les demandeurs de microcrédit, mais étudie les dossiers présentés par l'intermédiaire de ses partenaires de terrain : CCAS, Associations familiales (UDAF ou Familles Rurales), organismes caritatifs (Secours Catholique ou Croix-Rouge), travailleurs sociaux des conseils départementaux, etc. Les dossiers de crédit sont réalisés par la Caisse d'Épargne. Le microcrédit ne pourra être accordé que si le remboursement n'est pas susceptible de créer ou renforcer une situation de surendettement.

Descriptif de l'action - 2

Donner accès à un véhicule neuf, une Dacia Sandero (citadine) ou une Renault Kangoo (utilitaire) neuve en Location avec Option d'Achat (LOA), à partir de 92 €/mois sans apport initial. Le prix dépend de la durée, du contrat kilométrique et du niveau d'équipement choisi. S'ils le souhaitent, les clients du Club Mobilité ont également accès à des prix négociés et des démarches facilitées pour l'entretien (tarifs Mobilize de Renault), l'assurance (La Banque Postale IARD) et le carburant (Total). Le client paie des mensualités de location pendant une durée choisie et peut s'il le souhaite acheter le véhicule en fin de location. Il lui reste alors à payer ce qu'il n'a pas déjà payé pendant la location et il est de nouveau possible, si nécessaire, de mensualiser ce montant restant dû via un microcrédit de 5000 euros pour les particuliers, 10 000 euros pour les professionnels.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
<p>Action 1 Emploi et mobilité (formation professionnelle, permis de conduire, acquisition ou réparation d'un véhicule, etc.) Logement (frais d'agence, déménagement, premiers mois de loyer, caution, etc.)</p> <p>Action 2 Mobilité : Location avec Option d'Achat (LOA) - Club Mobilité</p>	<p>Action 1 Personnes dont les ressources sont insuffisantes pour prétendre à un crédit à la consommation (salarié percevant le SMIC MAXIMUM / personne en recherche d'emploi / Avoir un projet mais la banque refuse de d'accorder un crédit</p> <p>Et répondre aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des ressources faibles mais suffisantes pour économiser 50 euros en fin de mois • Ne pas être en situation de surendettement, • Ne pas faire l'objet d'un effacement de dette. <p>Action 2 Salariés / demandeurs d'emploi</p>	<p>Action 1 Prendre rendez-vous auprès d'une structure d'accompagnement telle que CCAS, UDAF, Secours Catholique, Restos du Cœur...</p> <p>Action 2 Être Accompagné par un des prescripteurs partenaires du programme Mobilize: pôle-emploi, FASTT, ADIE, restos du cœur, Emmaüs,... et s'adresser à un référent de ces structures</p>	<p>Action 1 Parcours Confiance 1 rue Mary Lafon 82000 Montauban Tél : 05 81 28 32 78</p> <p>Action 2 Contacter le prescripteur Ou bien s'inscrire en ligne https://mobiliz.groupe.renault.com/demande-inscription-solidaire?step=personal_info, pour être contacté par un des bénévoles qui étudie alors la demande et l'éligibilité avant orientation éventuelle vers le garage Renault solidaire le plus proche:</p>

Etat et partenaires bancaires et écoles de conduite

Permis à 1 €

Descriptif de l'action

Permis à 1€ pour les jeunes.

Cette aide se présente sous la forme d'un prêt à taux zéro.

Pour une formation initiale, le montant du prêt doit être égal à 600 €, 800 €, 1000 € ou 1 200 € au choix du souscripteur, sans excéder le montant inscrit dans le contrat de formation.

Pour une formation complémentaire, le montant du prêt peut être égal à 300 € sans excéder le montant inscrit dans le contrat de formation.

Le remboursement du prêt se fait par mensualités qui ne peuvent pas excéder 30 €.

Ce prêt peut être attribué :

- pour le financement d'une première formation initiale,
- ou dans le cas d'un échec, pour le financement d'une formation complémentaire,
- à une personne qui souhaite se présenter aux catégories A2, A1 ou B du permis de conduire.

Ce prêt ne peut être accordé qu'une seule fois à un même bénéficiaire, pour une formation initiale ou une formation complémentaire, et pour une seule catégorie de permis. Il faut choisir une **auto-école partenaire de l'opération (Auto-école conventionnée "permis à 1 euro par jour")**

Après avoir déterminé le nombre d'heures nécessaire, les enseignants établissent un devis. Le candidat signe alors un contrat de formation avec l'école de conduite.

Il faut ensuite se rendre dans une banque, un établissement de crédit ou un organisme associé (assurance, etc.) **également partenaire**, pour l'examen du dossier. Si le jeune est mineur (pour la formation à la conduite accompagnée), ce sont les parents qui doivent emprunter.

Une fois accordé, le montant du prêt est versé à l'école de conduite.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Faciliter l'accès au permis de conduire	Cette aide s'adresse aux jeunes âgés de 15 à 25 ans au plus , à la date de signature du contrat, ou de l'avenant au contrat de formation avec l'auto-école.		

Association Moissac solidarité

Descriptif de l'action

Location et réparation de vélos - Depuis 2016

• **Location de vélos (parc d'une dizaine de vélos)** : L'association récupère des vélos dont les particuliers ne veulent plus et les répare en vue de les louer. 2 tarifs de location:

1) tout public, notamment les personnes bénéficiaires de minima sociaux, les personnes en recherche d'emploi. Contrat de location à 20€/mois (40€ de caution) sans limite de durée. **Les demandes sont de plus en plus nombreuses. Les publics concernent aussi bien les jeunes (qui entrent dans la vie active) que les seniors.** Communication du dispositif vers Pôle-emploi, maison des ados,... et bouche à oreille.

2) location aux associations, écoles,...

• **Réparation de vélos:** ouvert à tout public.

• L'association intervient également à Moissac sur les thématiques suivantes: **sensibilisation sur la circulation en sécurité à vélo** ou anime des formations de type **initiation à l'entretien de vélos afin de rendre les personnes autonomes.**

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Lever les freins liés notamment à la recherche d'emploi			Laurent VIGUIE Responsable atelier vélos 06 52 88 45 16

CCAS Moissac : Service d'accompagnement social à la mobilité des Séniors

Descriptif de l'action

Véhiculer les personnes Séniors à mobilité réduite ou handicapées (véhicule adapté).

Service d'accompagnement social à la mobilité lancé en janvier 2017. Il est destiné à des RDV médicaux, ou pour aller faire des courses (sur rendez-vous pris huit jours à l'avance).

Les communes partenaires financent les trajets, le service est gratuit pour les bénéficiaires.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Mobilité des Séniors	Avoir plus de 60 ans, être socialement, familialement ou géographiquement isolé, habiter Moissac ou une des 4 communes qui a signé une convention de partenariat: Boudou, Lizac, Montesquieu, Saint-Porquier	Un dossier de demande d'ouverture de droit sera rempli au CCAS afin de déterminer la validité de la demande. Une réponse sera donnée au demandeur après examen de la demande.	CCAS 5, rue des Mazels Tél : 05 63 04 63 90 Mail : ccas@moissac.fr

Secours catholique			
<p align="center">Descriptif de l'action</p> <p>Contribution au financement d'une formation, d'un équipement professionnel ou d'un permis de conduire Dispositif Microcrédit personnel : Ce prêt va de 300 à 3 000 euros sur une durée de remboursement de 3 mois à 3 ans. Outre le financement d'équipements électroménagers ou de frais de santé, le microcrédit a vocation à financer des projets qui ont une incidence sur la recherche d'emploi ou sur l'insertion, comme l'achat d'un véhicule et le financement d'une formation (pour personne sans ressources ou exclue du prêt bancaire classique à amorcer un projet de vie, notamment professionnel)</p>			
Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Faciliter le retour à l'emploi Aide à la mobilité et à la formation	Personnes accompagnées dans le cadre d'un projet professionnel de retour à l'emploi	Sur décision de la Commission des aides	

Plateforme Partaj à l'échelle du PETR Midi-Quercy			
<p align="center">Descriptif de l'action</p> <p>Plateforme qui recense les modes de transport existants. Elle est fonctionnelle depuis 2016 De nombreuses personnes sont intéressées car l'information globale est concentrée sur un seul site: c'est en quelque sorte un raccourci. Il n'y a pas besoin de consulter un autre site par exemple lorsqu'on recherche les horaires d'une ligne de bus, tout y est. Cependant, cela nécessite des mises à jour régulières, qui étaient sous-traitées auparavant et qui vont être prises en charge par Mme Berthelot. A noter Le PETR est labellisé "Relais éco mobilité". Il assure le financement de 8 vélos électriques (ouvert à la location pour tout public) et développement des véhicules électriques pour les collectivités. Egalement création de différentes voies cyclables avec d'autres partenaires.</p>			
Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Aider les personnes à se déplacer	Tout public	Site internet: www.partaj.fr	Mme BERTHELOT Chargée de mission énergie climat et volet mobilité durable 05 63 24 60 64

Rezo Pouce

Association "covoiturage sur le pouce", fonctionne grâce à la participation des collectivités

Rezo Pouce Stop - Descriptif de l'action

Principe d'arrêts sur le pouce matérialisés par des panneaux dans les communes: entre 2 et 15 arrêts par commune. L'attente à l'arrêt est de moins de 10 minutes. Les trajets sont en moyenne de 15 km. Il existe une application smartphone qui permet aux autostoppeurs d'être signalés via l'application aux conducteurs situés dans un rayon proche.

Des arrêts sur le pouce, installés également aux terminus des bus de ville, permettent la desserte des zones périurbaines, afin de favoriser la multi modalité.

Rezo Pouce Pro - Descriptif de l'action

Création d'une plateforme domicile-travail sur le Tarn-et-Garonne (avec COVIVO, covoiturage entreprise), pour des trajets réguliers, qui sera opérationnelle courant 2019. Une communication en direction des entreprises est mise en place. Des entreprises s'abonnent au dispositif via un code qui leur est attribué, leurs salariés qui souhaitent covoiturer, peuvent s'inscrire.

Pour les entreprises jusqu'à 5 salariés et les structures sociales qui travaillent sur l'insertion ou la formation (Mission locale, organismes de formation...), le dispositif est gratuit et coûte 10€ pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 5 et 100 salariés.

Le temps d'attente est de 6 minutes en moyenne. Mais il est nécessaire de lever les freins pour faire de l'auto-stop (lien jeunes / personnes âgées).

Le Rezo va sortir un guide de l'auto-stop avec la région. Il y aura bientôt une application smartphone qui permettra de mettre en relation les gens et de programmer un déplacement 24h à l'avance.

Il y a 2 modalités de prise en charge :

- Soit les bénéficiaires (personnes qui souhaitent co-voiturer) sont seulement des passagers et alors, il y a une contribution financière (arrangement avec la personne qui véhicule),
- soit elles ont toutes les 2 un véhicule et elles alternent les trajets

Rezo Pouce Séniors - Descriptif de l'action

Plateforme orientée vers les personnes âgées, afin de se déplacer pour des RDV médicaux, faire des courses,... Cette plateforme est en test sur le plateau Picard. Le Rezo fait appel à des chauffeurs solidaires sur la commune. Il y a une participation financière (25 cts/km) : soit c'est la commune qui prend en charge, soit c'est la personne qui assume les frais.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Mise en place de ce dispositif à l'origine pour favoriser la mobilité des jeunes dans les territoires ruraux . Aujourd'hui, tous les salariés, mais aussi les séniors sont ciblés, car en zone rurale, les transports collectifs sont quasi inexistantes, pénalisant particulièrement les habitants en situation de précarité et les jeunes mais aussi l'ensemble des salariés et les personnes âgées.	Dispositif s'adressant à tout public et gratuit pour le Stop. Aujourd'hui, ce sont majoritairement des jeunes qui utilisent ce dispositif. Valeurs: solidarité, lutte contre la précarité en matière de mobilité, réduction de l'impact environnemental.	Les personnes s'inscrivent au dispositif soit via Internet soit à la mairie. Les salariés s'inscrivent via leur entreprise.	Alain JEAN a.jean@rezopouce.fr 06 79 14 47 16

Site de covoiturage du Grand Montauban			
www.covoiturage-grand-montauban.com			
Descriptif de l'action			
Plateforme de mise en relation offre / demande de transport			
Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Organiser le co-voiturage			

BlaBlalines (filiale de BlaBlacar)			
www.blablalines.com			
Descriptif de l'action			
Service de covoitages quotidiens : domicile-travail entre Toulouse et Montauban depuis mai 2017, ligne expérimentale car de nombreuses personnes transitent sur cet axe. Fonctionnement identique à celui de l'application classique : des conducteurs et des passagers mis en relation selon leurs trajets et leurs destinations. Application gratuite			
Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Trajet domicile-travail			

Les transports à la demande Tarn-et-Garonne			
Descriptif de l'action			
Dispositif cofinancé par les Communautés de Communes, le Département et la Région. La compétence des transports à la demande est déléguée aux structures intercommunales. La plupart des Communautés de Communes ont mis en place le TAD. Avec quelques navettes régulières, notamment vers les marchés, avec des horaires restreints. Il est possible de réserver un transport la veille pour le lendemain, ou le vendredi pour le lundi. Ce mode de transport est peu adapté aux trajets domicile-travail			
Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
Pour une meilleure mobilité	Dispositif s'adressant aux habitants des CC et payant.		

Association Amis du terroir (n'existe plus aujourd'hui)

Descriptif de l'action

A réussi à mettre en place différents dispositifs qui ont très bien fonctionné.
 L'association s'était notamment associée à Montauban services.
 De nombreux dispositifs ont pu voir le jour :

- Mise en place d'une auto-école associative afin de proposer un code avec des cours du lundi au vendredi (ouvrir les plages horaires) de façon illimitée.
 Le tarif des heures de conduite représentait la ½ du coût d'une auto-école ordinaire.
 Ce travail s'est effectué en partenariat avec les auto-écoles. Il n'y avait pas de concurrence dans la mesure où l'auto-école sociale accueillait des publics qui avaient besoin d'une prise en charge plus importante
 L'enveloppe financière du département était versée à l'association, puis elle a été versée plus tard aux personnes.
 Environ 80 à 90 personnes étaient inscrites à l'année.
- Mise en place de location de mobylettes avec le Conseil départemental
- Dans le cadre des chantiers d'insertion, mobilisation de mini bus sans surcoût pour emmener les salariés sur leur lieu de travail

Création du même dispositif dans le cadre des emplois saisonniers agricoles (mini bus réalisait des tournées).
 Idem sur toutes les actions de formation.
 Les tournées en mini bus se faisaient en territoire rural.

Type de Freins pris en compte	Public cible	Modalités d'accès	Contact
A beaucoup travaillé sur la problématique de la mobilité à l'échelle du département.			Fabienne MOULIS Ex Directrice de l'association Amis du terroir

VII. Analyse-synthèse des études et données existantes

7.1 Les études et données analysées

Les études et données recensées sur le territoire sont capitalisées dans le tableau ci-dessous.

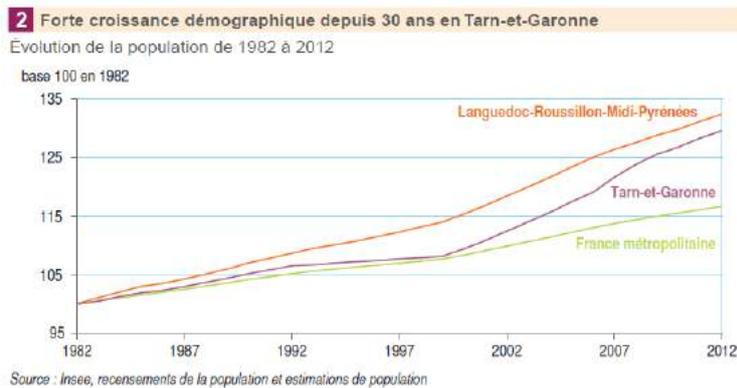
Etude / Données	Porteur	Année
‣ L'internaute.com d'après données de l'INSEE	INSEE	2017
‣ Panorama Tarn et Garonne	INSEE	201
‣ Evolution MP	INSEE	2017
‣ Evolution population en Occitanie – INSEE	INSEE	
‣ www.occitanie.developpement-durable.gouv.fr		2011
‣ Projection de population à l'horizon 2020	Direction Départementale de l'Équipement – 31	2017
‣ Projection de population par département 2040	Carif Oref	
‣ Etude Implantation Tarn et Garonne	CCI 82	
‣ Enquête BMO – Les métiers qui recrutent en 2017 en Occitanie	Pôle emploi	
‣ Eclairages et Synthèses – mars 2015	Pôle emploi	
‣ Portrait de territoire 2017 – Tarn et Garonne	Pôle emploi	
‣ Présentation BMO – Typologie des recrutements en Tarn et Garonne	Pôle emploi	2018
‣ Les demandeurs d'emploi – portrait de territoire Tarn et Garonne	Pôle emploi	2017
‣ Les recrutements – portrait de territoire Tarn et Garonne	Pôle emploi	2017
‣ Enquête Besoins En Main d'Œuvre 2017 – Tarn et Garonne	Pôle emploi	2017
‣ Point conjoncture février 2018	Pôle emploi	2018
‣ Diagnostic Tarn et Garonne	Carif Oref	2011
‣ L'environnement socio-économique : Portrait de territoire – Tarn et Garonne	Pôle emploi	2017
‣ Emploi total – Recensement population	INSEE	2009 2014
‣ Données sur l'Intérim : déclarations sociales nominatives (DSN) et déclarations mensuelles des agences d'intérim.	DARES Pôle emploi	2017
‣ IOP Demandeurs d'emploi	Pôle emploi Occitanie	Mai et Juin 2018
‣ Recensement de la Population + recensement complémentaire	INSEE	De 2009 à 2015
‣ Quartiers prioritaires de la politique de la ville en Occitanie : les multiples visages de la pauvreté	INSEE	2018
‣ Fiches diagnostic des QPV en Occitanie	INSEE	2017
‣ Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux	Commissariat Général à l'égalité des territoires	2019

7.2 La démographie du département en lien avec les métiers

7.2.1 - L'évolution démographique et le profil des habitants

Depuis plus d'une décennie, le Tarn-et-Garonne reste l'un des départements les plus attractifs de la région Occitanie.

Au 1er janvier 2015, le département compte une population légale de 255 274 habitants.



1 Population du département

Population municipale au 1^{er} janvier 2015 et évolution annuelle moyenne

	Population en 2015	Population en 2010	Évolution annuelle moyenne 2010-2015 (%)
Tarn-et-Garonne	255 274	241 698	+ 1,1
Occitanie	5 774 185	5 518 106	+ 0,9
France métropolitaine	64 300 821	62 765 235	+ 0,5
Grandes aires urbaines du département ¹			
Montauban	110 657	103 404	+ 1,4
Castelsarrasin	27 333	25 795	+ 1,2
Principales unités urbaines du département ¹			
Montauban	78 084	73 104	+ 1,3
Castelsarrasin	26 467	24 962	+ 1,2
Labastide-Saint-Pierre	10 117	9 721	+ 0,8
Caussade	8 205	7 926	+ 0,7
Valence	7 776	7 525	+ 0,7

¹ Non compris les aires urbaines et les unités urbaines dont la ville-centre est hors département.
Source : Insee, recensements de la population

Entre 2010 et 2015, il relève une hausse annuelle moyenne de 1,1 % de la population.

Cette forte croissance démographique, nettement au-dessus de celles de la France métropolitaine (+ 0,5 %) et de la région (+ 0,9 %), situe le Tarn-et-Garonne parmi les départements les plus dynamiques de métropole et d'Occitanie, derrière la Haute-Garonne et l'Hérault.

Au 1er janvier 2015, l'aire urbaine de Montauban compte 110 657 habitants, soit 43 % des habitants du Tarn-et-Garonne.

Avec une croissance annuelle de la population de 1,4 %, elle est, avec celle de Béziers, la troisième grande aire urbaine la plus dynamique de la région, derrière celle de Toulouse et celle de Montpellier.

2 Population des principales communes du Tarn-et-Garonne

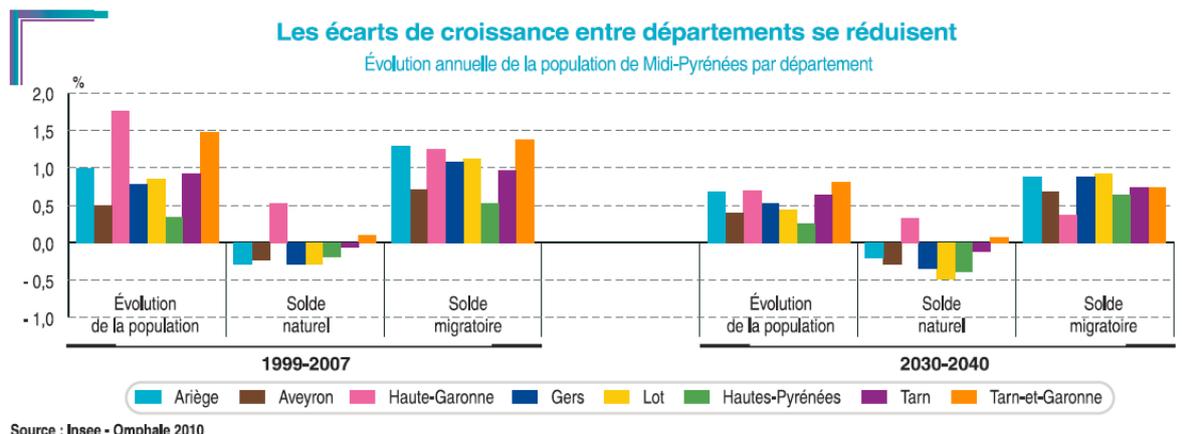
Population municipale au 1^{er} janvier 2015 et évolution annuelle moyenne

Principales communes	Population en 2015	Population en 2010	Évolution annuelle moyenne 2010-2015 (%)
Montauban	59 982	56 271	+ 1,3
Castelsarrasin	13 886	12 770	+ 1,7
Moissac	12 581	12 192	+ 0,6
Caussade	6 841	6 623	+ 0,6
Montech	6 246	5 631	+ 2,1
Nègrepelisse	5 597	5 168	+ 1,6
Valence	5 277	5 137	+ 0,5
Verdun-sur-Garonne	4 727	4 112	+ 2,8
Montbeton	4 091	3 442	+ 3,5
Grisolles	3 991	3 641	+ 1,9

Source : Insee, recensements de la population

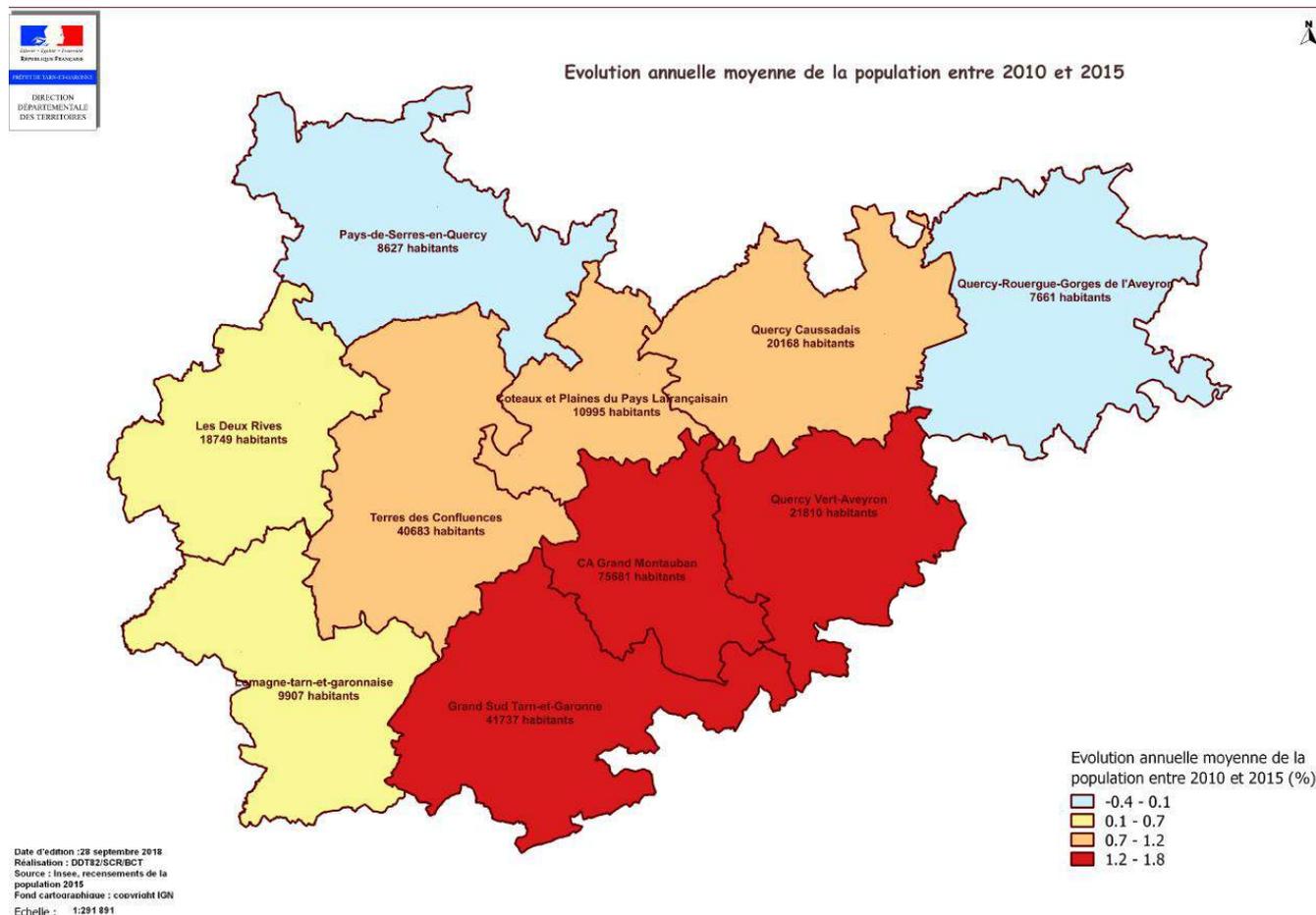
Ce dynamisme démographique s'appuie conjointement sur :

- L'arrivée massive de nouveaux résidents : 3000 personnes supplémentaires par an en moyenne entre 1999 et 2007, puis 2 700 en moyenne entre 2010 et 2015,
- L'excédent des naissances par rapport aux décès : 600 personnes supplémentaires par an.



Cette évolution démographique est principalement liée à la position géographique du département : proche et sous l'influence de la métropole toulousaine. Les communes situées le long des autoroutes A62 et A20, notamment sur l'axe Toulouse-Bordeaux, en sont les principaux moteurs démographiques.

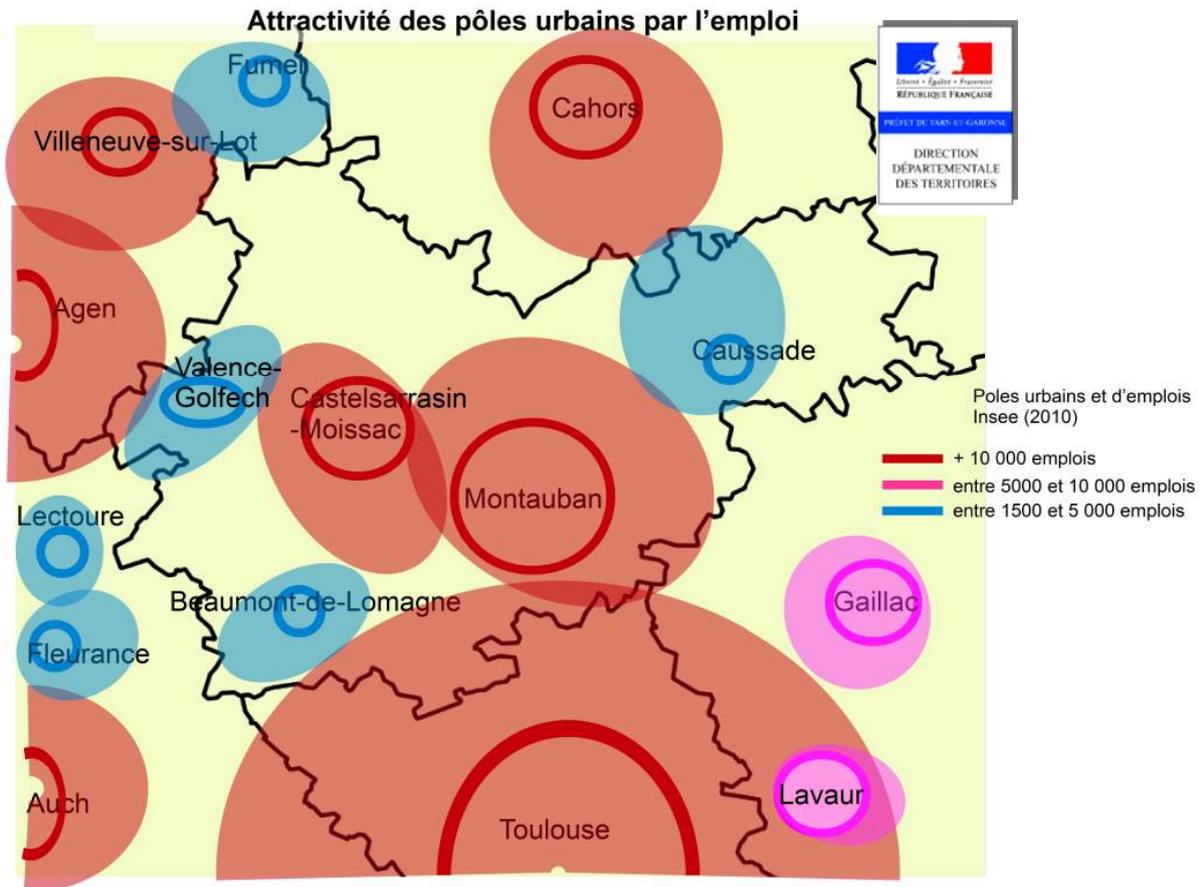
Evolution de la population 2010-2015 par EPCI



Les aires urbaines

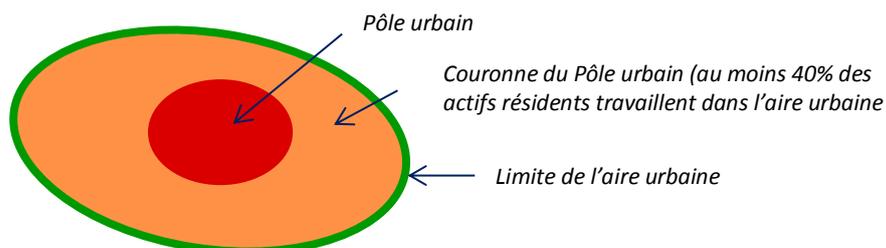
Définition

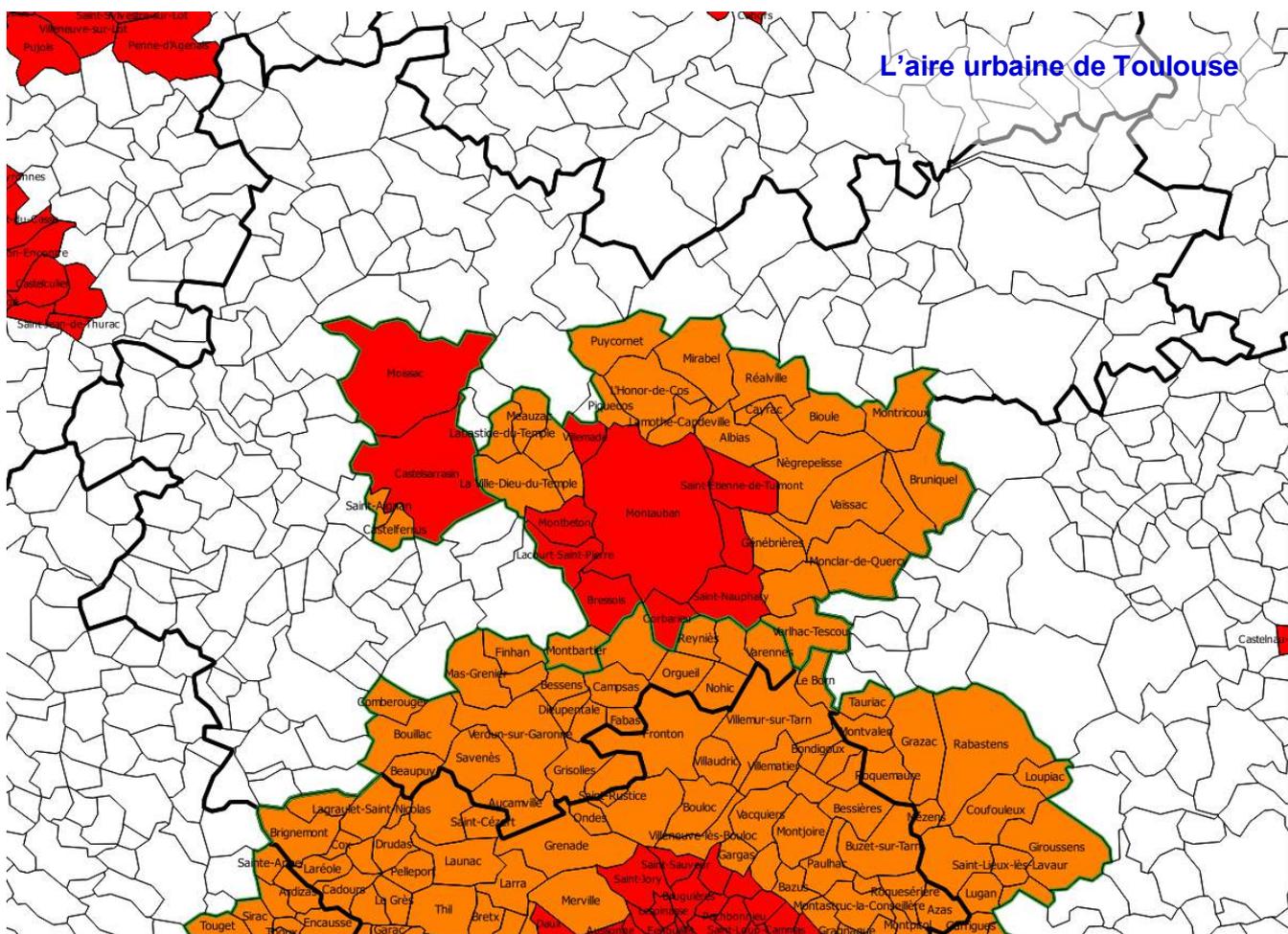
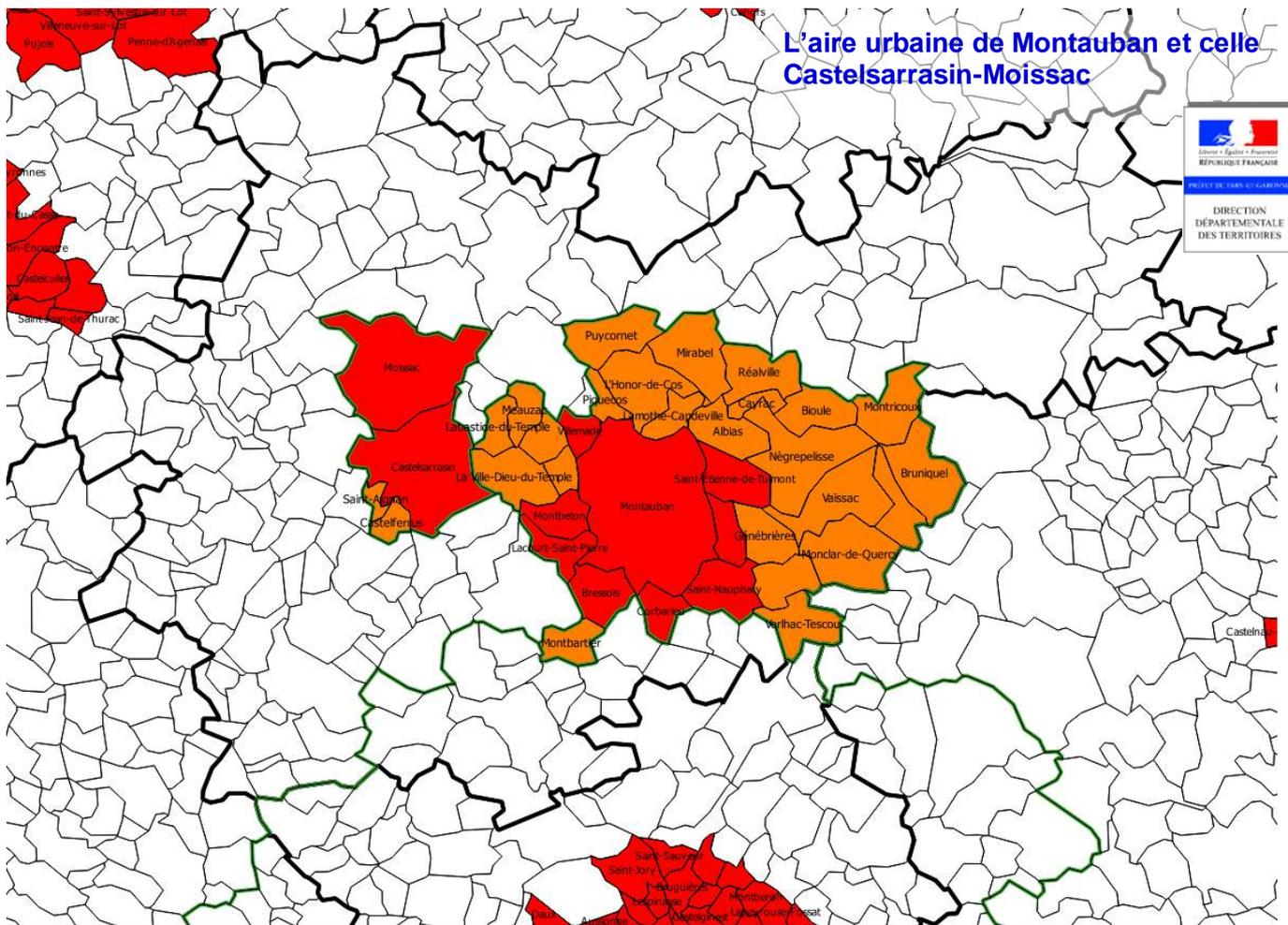
Une aire urbaine est un ensemble de communes qui se caractérise par l'attractivité vis à vis d'une unité urbaine concentrant des emplois (pôle urbain)



On observe 2 pôles structurants majeurs que sont Montauban et Toulouse, Castelsarrasin/Moissac constituant également un Pôle urbain de grande taille. Le Tarn et Garonne est ensuite maillé de pôles urbains de plus petites tailles qui constituent les lieux d'emploi principaux. L'aire urbaine de Toulouse pénètre le département 82 et ce phénomène s'accroît depuis.

Légende des cartes en page suivante :





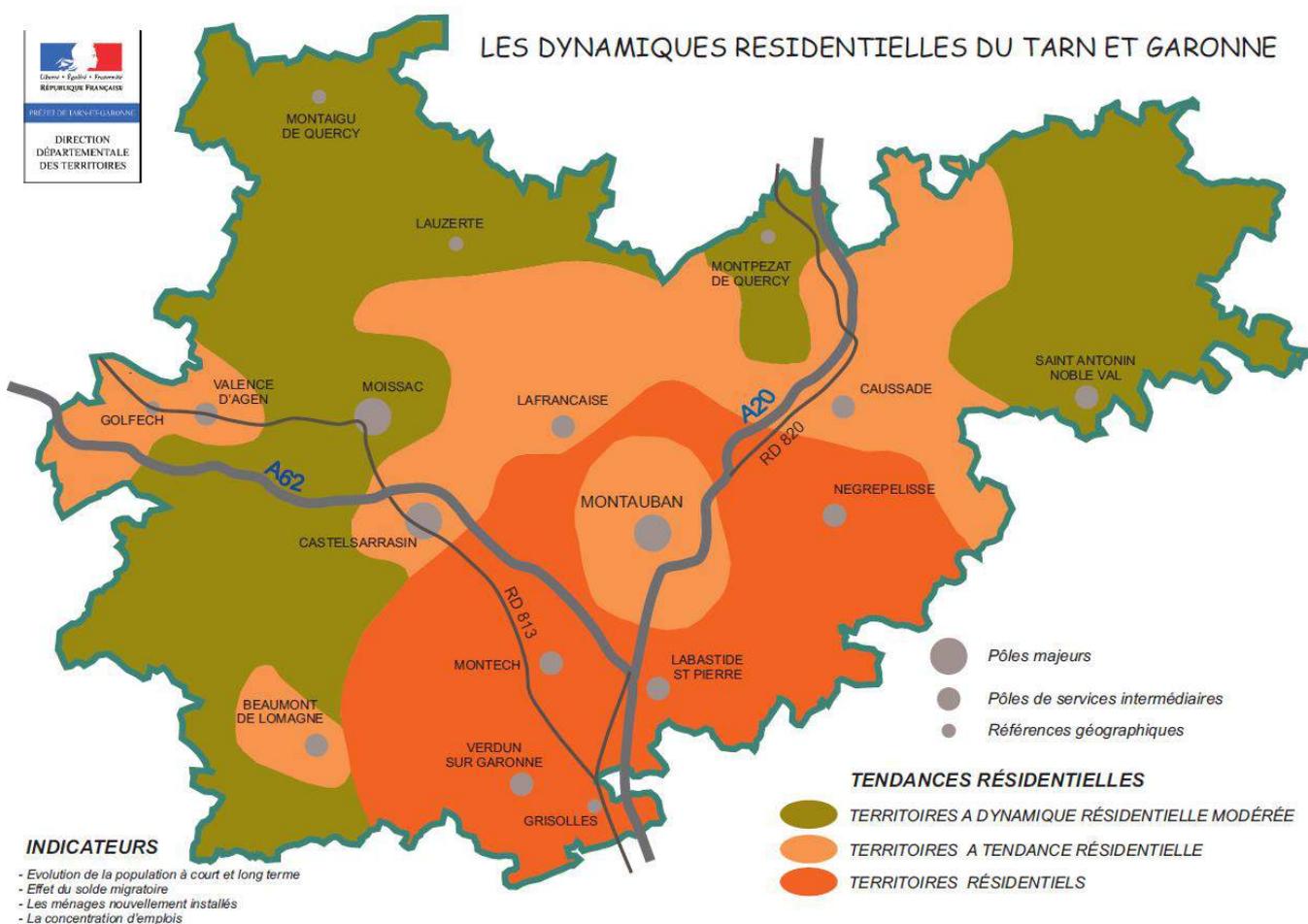
Les dynamiques résidentielles à l'œuvre

L'étude des dynamiques résidentielles est basée sur l'analyse croisée de plusieurs indicateurs d'attractivité pour la résidence ou par l'emploi, à l'échelle communale : l'évolution de la population à court et à long terme, la part du solde migratoire, la part des ménages nouvellement installés dans leur logement et la concentration d'emplois.

La dynamique résidentielle se diffuse dans le temps en Tarn-et-Garonne, selon les principaux axes du département.

La synthèse territoriale des dynamiques résidentielles permet d'établir une typologie de 3 ensembles de territoires :

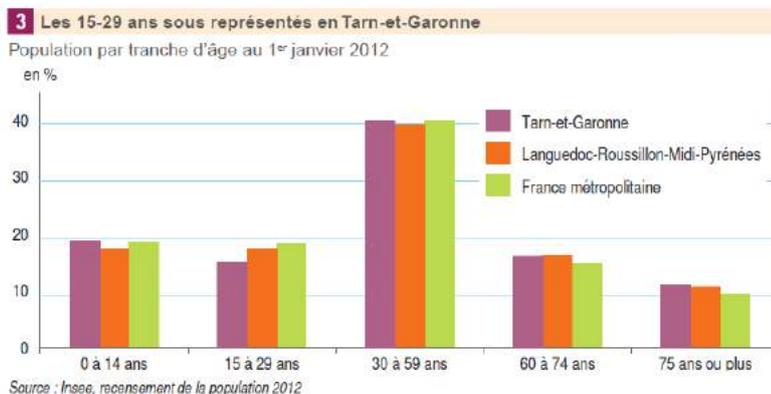
- **Les territoires équilibrés** correspondent aux territoires ruraux de l'ouest et du nord-est du département. Ils connaissent de **faibles évolutions de population. La concentration d'emploi y est plutôt forte.**
- **Les territoires équilibrés à tendance résidentielle** comprennent les **pôles économiques**, notamment Montauban, Castelsarrasin, Nègrepelisse, Valence, Beaumont de Lomagne, Caussade, et le nord caussadais. Ils se caractérisent par une **forte attractivité démographique et par l'emploi**
- **Les territoires résidentiels**, situés au sud du département et autour de Montauban, ont le profil de territoires péri-urbains, avec une **forte augmentation de population, une attractivité résidentielle importante liée à la métropolisation toulousaine et une faible concentration d'emplois** (inférieure à 4 emplois locaux pour 10 actifs). La localisation du lieu de résidence a tendance à être déconnecté de celui de l'emploi.



Le profil des habitants du département

Avec une moyenne d'âge de 41,6 ans, le Tarn-et-Garonne se situe dans une position médiane parmi les départements métropolitains.

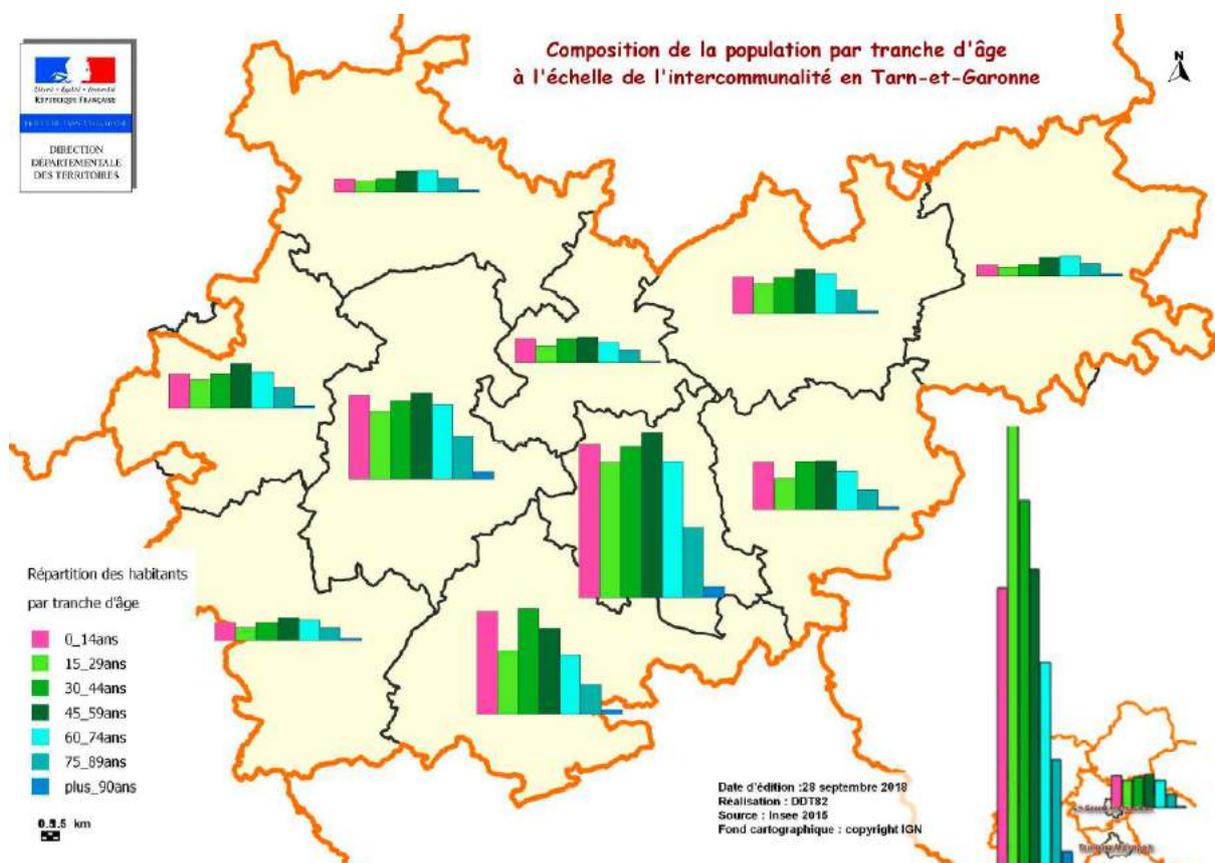
Le département héberge de nombreuses familles avec de jeunes enfants, dont les actifs travaillent principalement dans les agglomérations toulousaine et montalbanaise. De ce fait, **les moins de 15 ans (19 %) et les 30 à 59 ans (40 %) sont plus nombreux** qu'au niveau régional (respectivement 17 % et 39 %). À l'inverse, les 15 à 29 ans sont sous-représentés. La part des seniors (27 %) est similaire à celle de la région



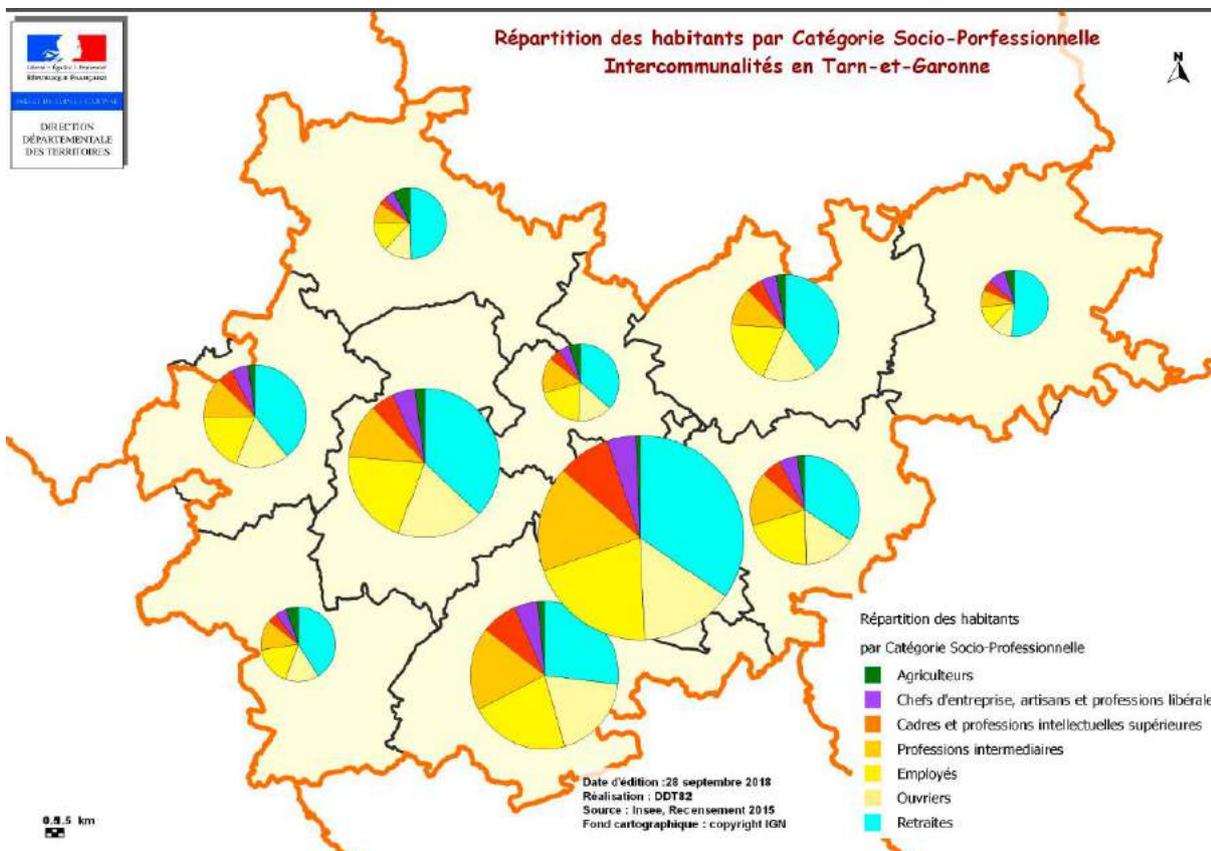
L'observation des âges selon les EPCI fait apparaitre les mêmes tendances, mais avec des disparités liées à la ruralité.

Les tranches des plus de 60 ans sont plus représentées en zone rurale, à l'inverse, les très jeunes sont plus présents dans les territoires plus urbanisés. La tranche de la jeune population active est néanmoins sous-représentée partout, notamment dans l'intercommunalité de Grand Sud, où l'on observe plus de résidents d'âge moyen.

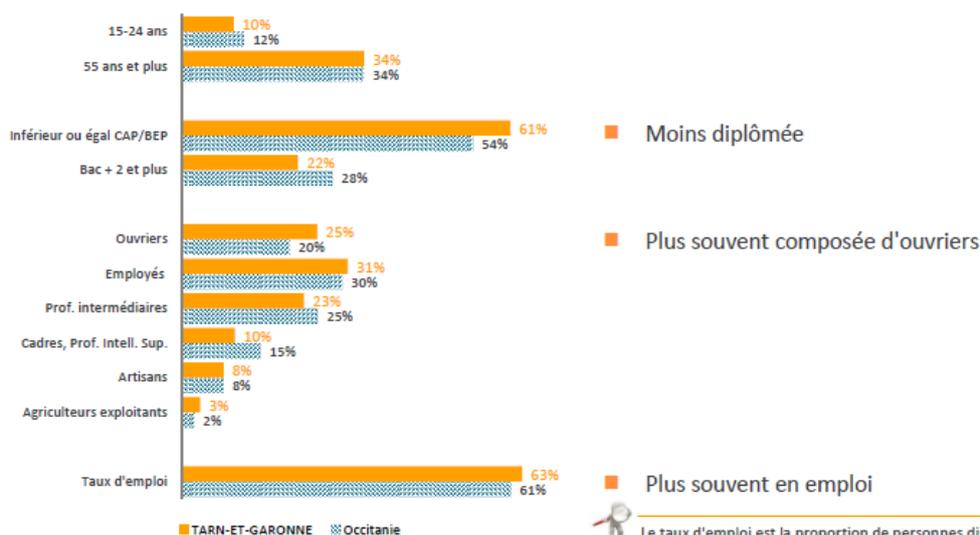
En bas à droite, la **comparaison avec Toulouse Métropole** affiche la proportionnalité inverse : population active dans les tranches plus jeunes, moindre proportion de plus de 60 ans.



Les catégories socio-professionnelles des habitants du Tarn et Garonne pointent également la part importante de Retraités, notamment en zones rurales. La catégorie des Chefs d'entreprises, Artisans et Professions libérales est répartie sur tout le territoire, ceci vient souligner l'important maillage de TPE. La population de Cadres se retrouve en proportion plus forte dans les agglomérations.



Comparée à la région, la population du département est...



Source : INSEE - Recensement 2014

Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main d'œuvre.

Les perspectives de croissance démographique

Entre 2030 et 2040, croissance démographique toujours soutenue en Tarn-et-Garonne, Haute-Garonne, Ariège et Tarn

Croissance de la population à l'horizon 2040

	Population		Taux de croissance annuel moyen		Variation annuelle moyenne	
	2007	2040	Entre 1999 et 2007 (en %)	Entre 2030 et 2040 (en %)	Entre 1999 et 2007 (en nombre)	Entre 2030 et 2040 (en nombre)
Ariège	148 576	192 233	0,99	0,67	1 404	1 247
Aveyron	274 425	315 359	0,49	0,39	1 313	1 211
Haute-Garonne	1 202 907	1 621 247	1,76	0,69	19 547	10 808
Gers	183 621	222 693	0,78	0,52	1 389	1 132
Lot	171 174	205 195	0,84	0,43	1 393	865
Hautes-Pyrénées	228 591	247 718	0,33	0,25	740	605
Tarn	260 188	467 342	0,61	0,63	3 211	2 830
Tarn-et-Garonne	231 760	323 809	1,47	0,81	3 199	2 515
Midi-Pyrénées	2 810 240	3 595 596	1,21	0,61	32 195	21 222
France métropolitaine	61 795 007	70 734 136	0,68	0,32	409 326	220 233

Source : Insee - Omphale 2010

En 2042, l'aire urbaine de Montauban pourrait compter 138 000 habitants.

La croissance annuelle de la population pourrait néanmoins diminuer régulièrement, pour être divisée par deux à l'horizon 2040 (+ 0,65 % par an) par rapport au rythme actuel (+ 1,32 %). Mais ce rythme resterait très élevé par rapport à la moyenne métropolitaine (+ 0,30 % en France métropolitaine en fin de période) : selon certaines hypothèses centrales, le Tarn-et-Garonne serait même le département à la croissance la plus élevée de métropole.

L'excédent naturel, qui a connu un regain entre 1999 et 2007, se réduirait lentement, tout en restant élevé (250 en moyenne chaque année vers 2040).

L'excédent migratoire, qui ralentirait lui aussi d'ici 2040, resterait néanmoins élevé (630 par an en fin de période).

Comme partout ailleurs, le **vieillessement de la population** est inéluctable. L'âge moyen passerait de 40,1 ans en 2007 à 44,4 ans en 2042 (baby-boomers).

En 2042, l'aire urbaine de Montauban devrait compter 44 000 habitants de 60 ans et plus. À l'opposé, les moins de 20 ans devraient être relativement moins nombreux (de 24,4 % de la population en 2007 à 22,3 % en 2040).

L'aire urbaine de Montauban est la seule de la région à être limitrophe de celle de Toulouse, elle aussi en pleine expansion d'ici 2042. Les croissances soutenues projetées dans les trente prochaines années pour ces deux aires urbaines ne seront pas indépendantes l'une de l'autre.

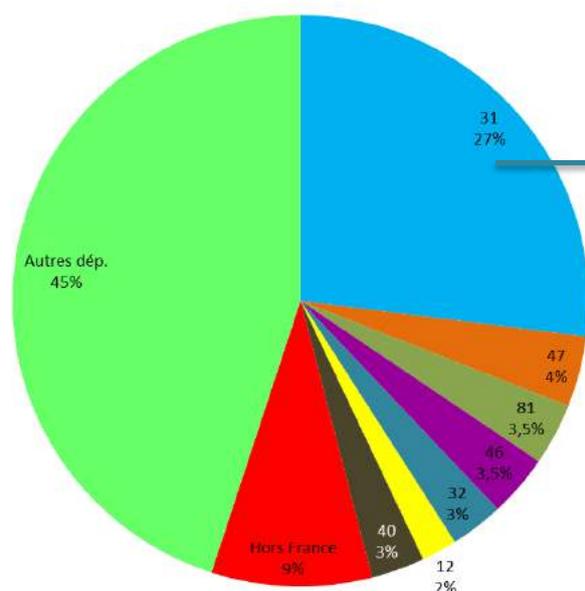
Le profil des nouveaux entrants

Le recensement de 2014 indique **9 720 nouveaux arrivants en Tarn-et-Garonne** contre 7 431 départs, soit un solde migratoire de 2 289 personnes supplémentaires

D'où viennent les nouveaux arrivants du 82 ?

Majoritairement, les migrations résidentielles proviennent de la Haute-Garonne pour plus d'1 personne sur 4. A noter :

- 43 % des entrants sont issus des départements limitrophes
- 45% des entrants arrivent de l'ensemble des autres départements français, en proportion inférieure à 2 % (<180 personnes)
- Près de 900 arrivants proviennent de l'étranger (9%)



9 720 nouveaux arrivants en Tarn et Garonne en 2014
Répartition par département de provenance

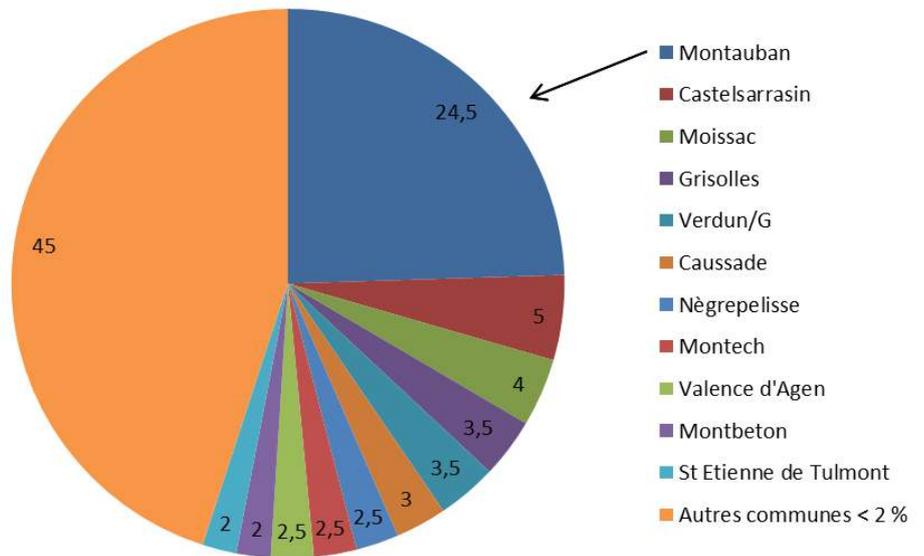
La moitié des migrations provenant du 31 sont issues de 4 villes : Toulouse (37%), Castelnau d'Estrétefonds, Merville et Fronton

Où s'installent les nouveaux arrivants du 82 ?

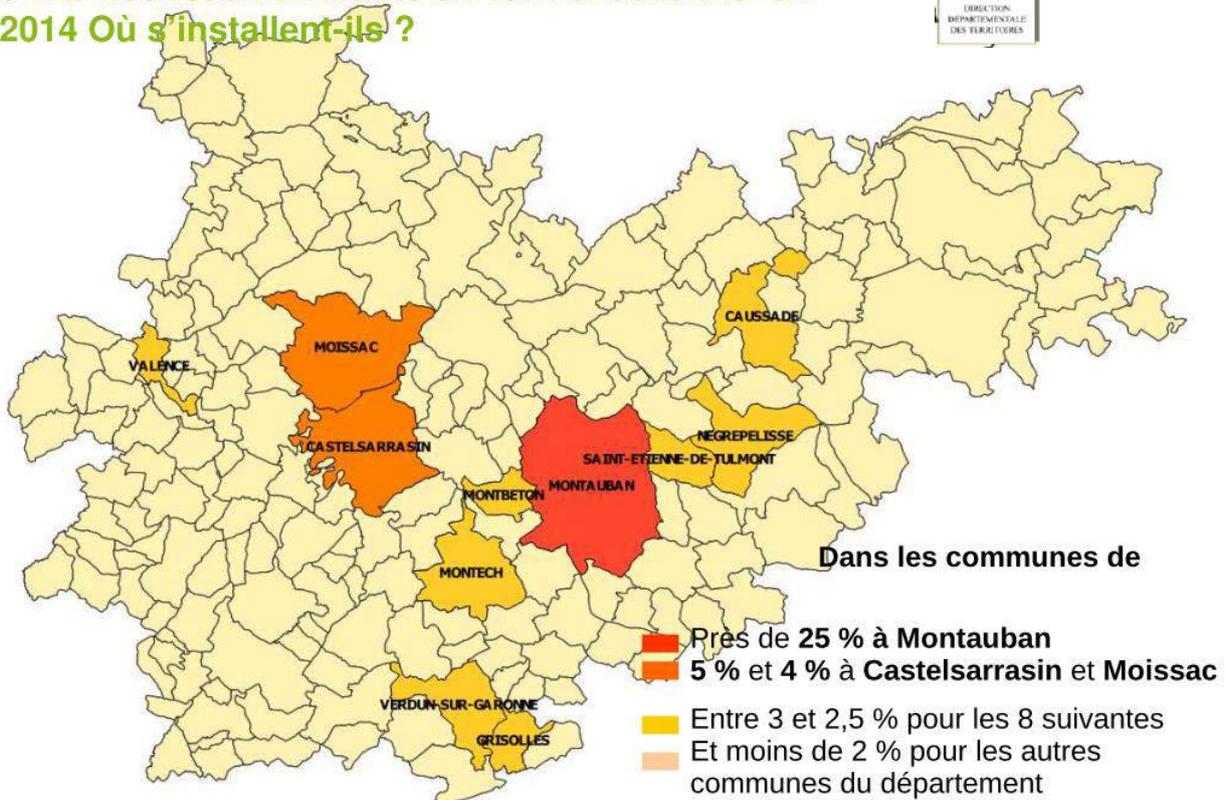
9 720 nouveaux arrivants en Tarn et Garonne en 2014
Répartition par Ville d'installation en %

1 arrivant sur 4 s'installe à Montauban en 2014, puis près de 1 sur 10 rejoint l'EPCI Terre des Confluences.

Les entrants se répartissent alors entre les villes moyennes du département et les villages.



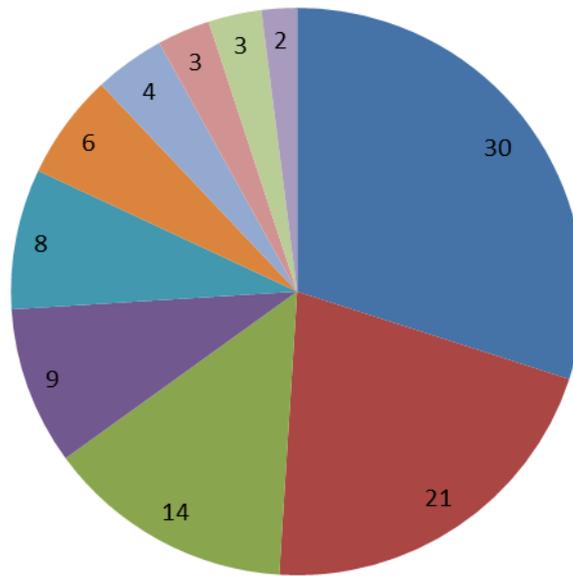
9 720 nouveaux arrivants en Tarn & Garonne en 2014 Où s'installent-ils ?



9 720 nouveaux arrivants en Tarn et Garonne en 2014
Répartition par EPCI en %

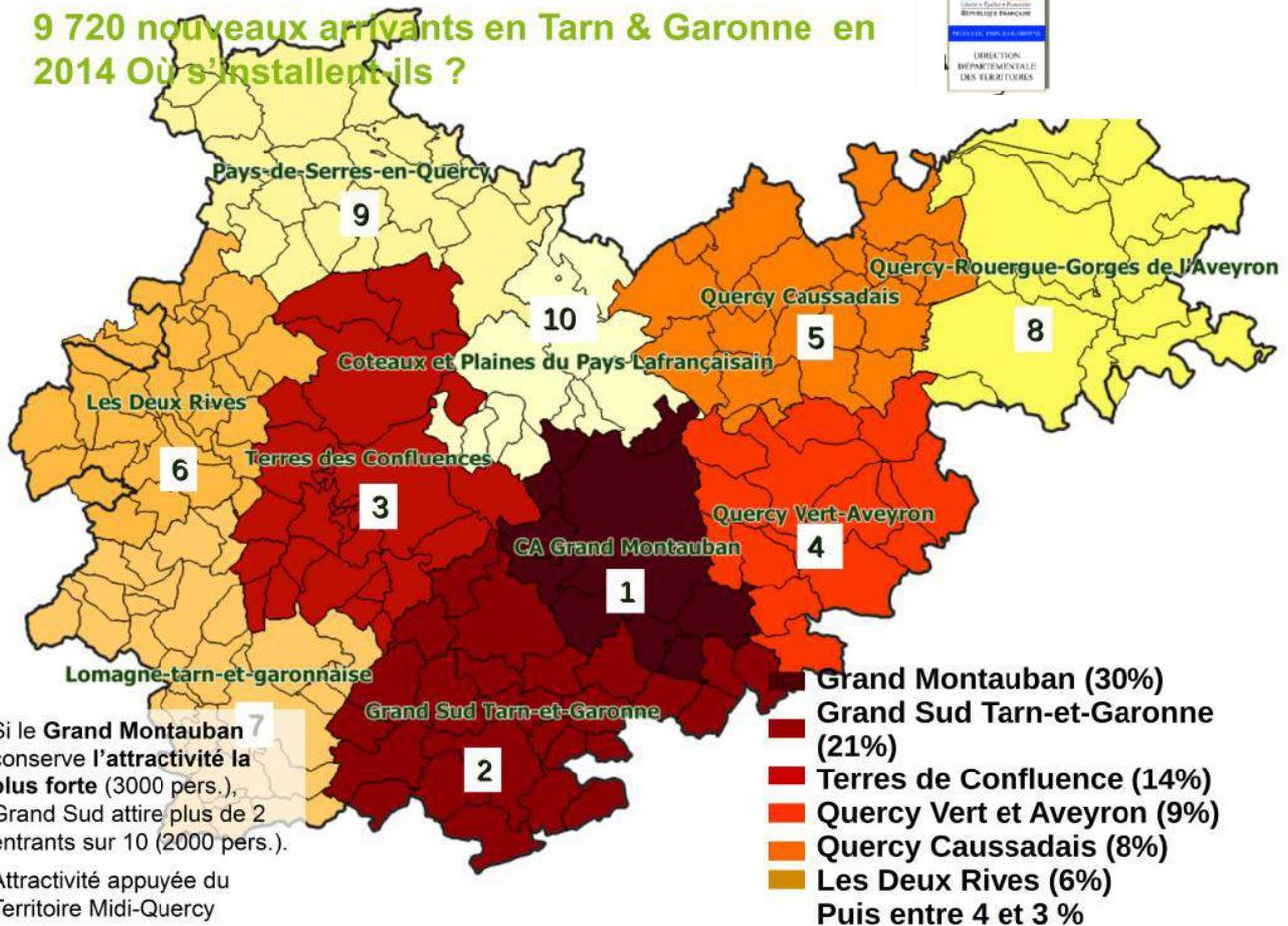
Les données par EPCI font apparaître des nuances. Si le Grand Montauban conserve l'attractivité la plus forte (3000 pers.), Grand Sud attire plus de 2 entrants sur 10 (2000 pers.).

Le Territoire du Midi-Quercy affiche également une attractivité appuyée, égale au Grand Sud.



- CA Grand Montauban
- Grand Sud Tarn-et-Garonne
- Terres des Confluences
- Quercy Vert-Aveyron
- Quercy Caussadais
- Les Deux Rives
- Lomagne-tarn-et-garonnaise
- Quercy-Rouergue-Gorges de l'Aveyron
- Pays-de-Serres-en-Quercy
- Coteaux et Plaines du Pays Lafrançaisain

9 720 nouveaux arrivants en Tarn & Garonne en 2014 Où s'installent-ils ?



Si le Grand Montauban conserve l'attractivité la plus forte (3000 pers.), Grand Sud attire plus de 2 entrants sur 10 (2000 pers.).
Attractivité appuyée du Territoire Midi-Quercy

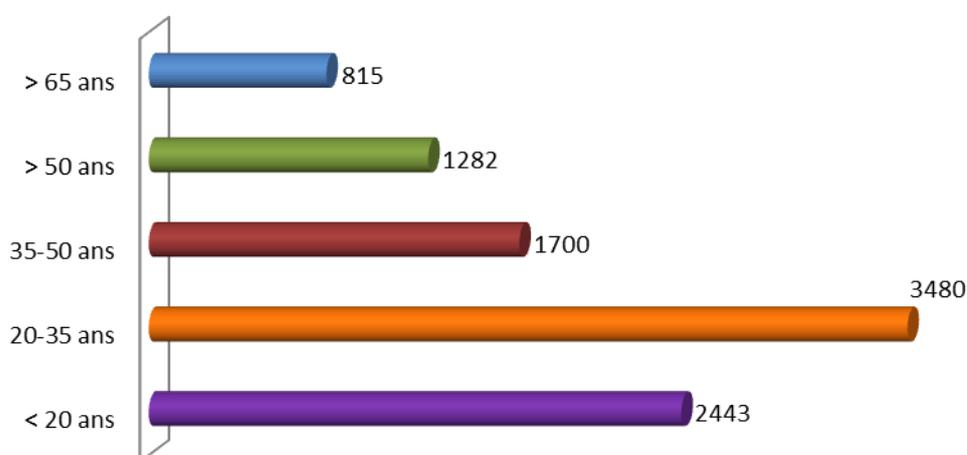
Les modes de cohabitation des entrants

- ▶ 25% des personnes sont des adultes vivant en couple sans enfants
- ▶ 20% des personnes sont des adultes vivant en couple avec enfants
- ▶ 14% vivent seuls, autant d'hommes que de femmes
- ▶ Près de 4% sont des adultes d'une famille (350 personnes) :
 - on comptabilise 1 082 personnes (adultes et enfants) vivant en famille monoparentale, dont 85 % dans des familles où l'adulte est une femme

Caractéristiques socio-économiques des entrants

- ▶ Les femmes sont un peu plus représentées que les hommes (51,5 %)
- ▶ La population est majoritairement jeune, 61 % a moins de 35 ans, avec une prépondérance des 20-35 ans, 36%.

Répartition des entrants par tranches d'âge

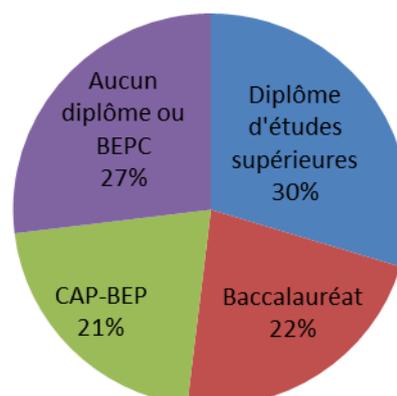


- ▶ 55 % sont des actifs :
 - 40% travaillent
 - 15% sont en recherche d'emploi (1 503 personnes)
- ▶ 25 % sont des élèves ou étudiants, futurs entrants dans la population active
- ▶ 20 % ne sont pas concernés par l'emploi (retraités, inactifs)

Diplômes parmi les plus de 15 ans - 7 900 personnes

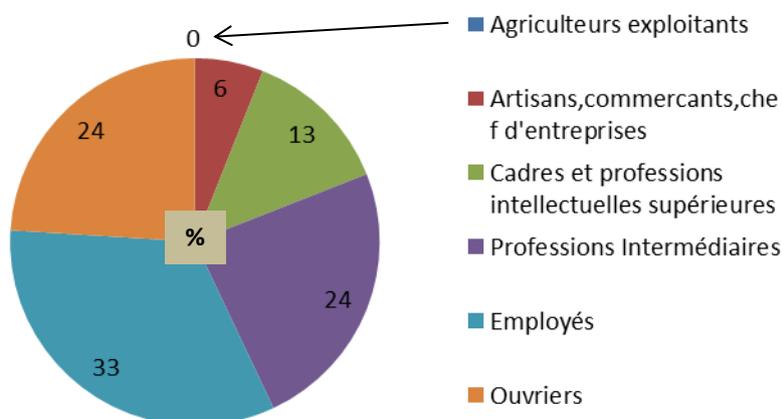
Globalement, les entrants sont plus diplômés que la population départementale et bénéficient d'un niveau d'études supérieur :

- ▶ 13 % de moins pour les niveaux V ou inférieurs
- ▶ 13 % de plus pour les niveaux Bac et supérieurs



Caractéristiques de la population active parmi les entrants

- Les CSP de la population active des entrants (5 350 pers.) affichent une répartition différente de celles du département



- La population Cadre est celle qui montre le plus fort taux d'écart avec celle du département (13% / 8%)
- Les Employés sont également plus nombreux (33%/28%).
- Les professions intermédiaires sont également surreprésentées

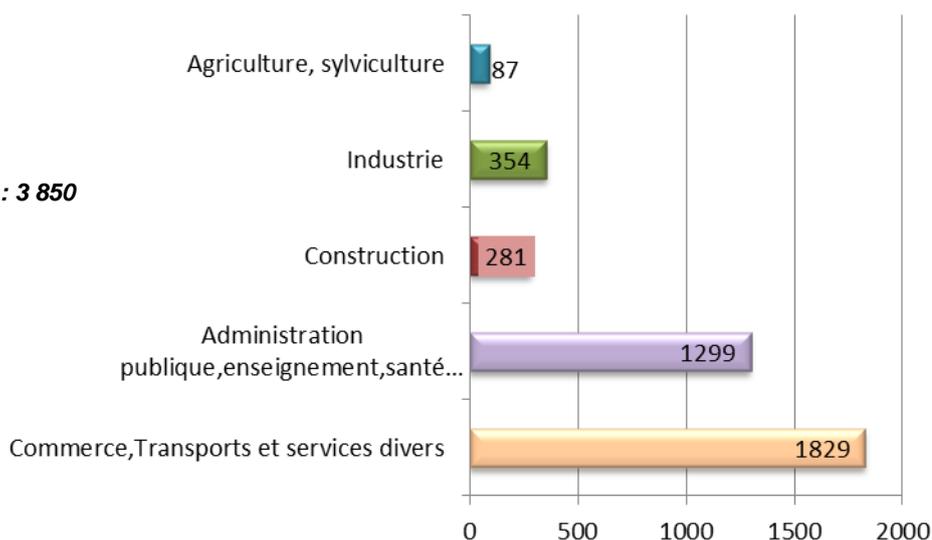
La CA du Grand Montauban accueille la majorité des populations Cadres des entrants (40 % - 270 pers.). En revanche, parmi la totalité des entrants qui s'installent à Montauban, 9% sont des cadres, alors que la CC Quercy Rouergue Gorges de l'Aveyron accueille 18 % de Cadres parmi ses nouveaux arrivants. D'une façon générale, 1 cadre sur 3 qui s'installe dans le département vit dans le Midi-Quercy.

Parmi les nouveaux entrants qu'elle accueille, la CA de Montauban détient une moindre part des populations Ouvriers (10%), les parts les plus importantes étant observées dans le Caussadais en priorité, puis les deux Rives, Castelsarrasin, Grand Sud.

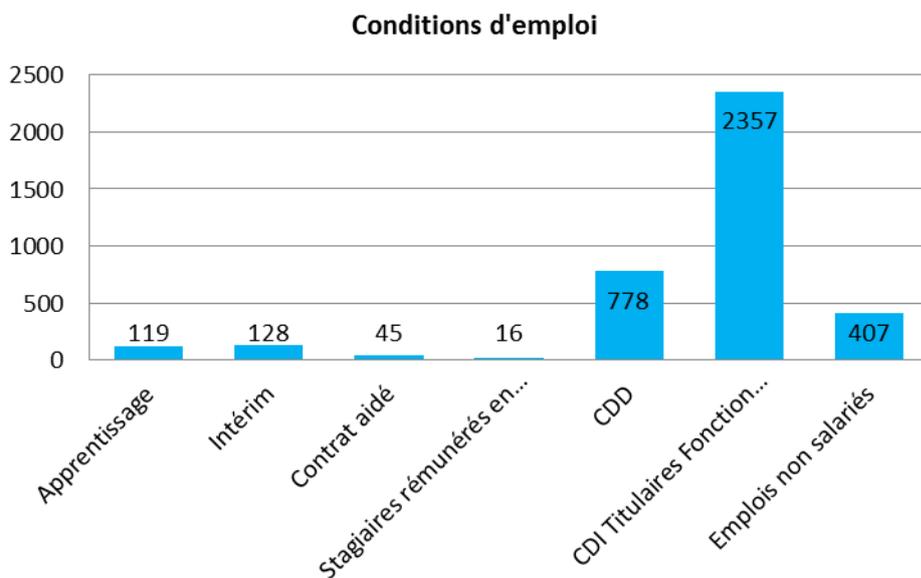
- Le secteur Tertiaire est largement majoritaire dans les emplois occupés par les nouveaux actifs (81%), en accord avec la tendance départementale. Néanmoins, la part du secteur public semble plus importante, 1/3 des Actifs occupés travaillent dans l'Administration, l'enseignement ou la santé.
- Près de 90 % des emplois occupés appartiennent à la sphère présentielle (activités tournées vers la satisfaction des besoins des personnes présentes, qu'elles soient résidentes ou touristes)

Répartition par activité économique

Actifs en emploi en 2014 : 3 850



- ▶ 7 Actifs occupés sur 10 possèdent un emploi réputé stable (CDI, fonction publique, indépendant).
- ▶ La population potentiellement concernée par la recherche d'emploi (CDD, intérim...) additionnée à celle des demandeurs d'emploi, approchent des 2 600 personnes sur l'année 2014, soit 27 % du total des entrants. En proportion, cet effectif est équivalent à près de 10% de la demande d'emploi du département.

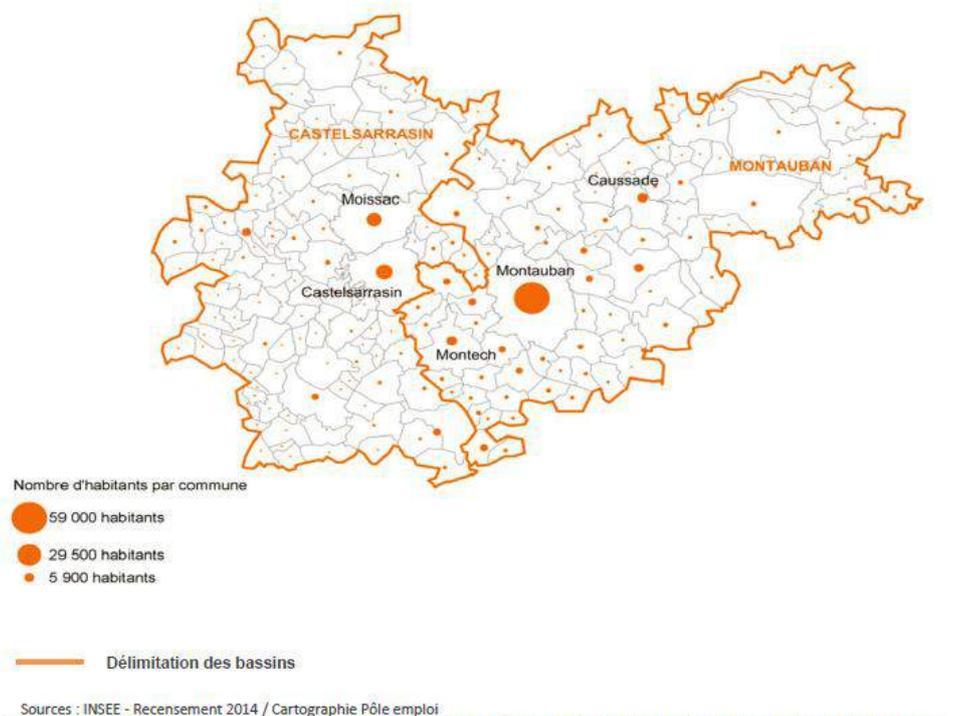


7.2.2 - Caractéristiques du département

Le département de Tarn-et-Garonne est limitrophe des départements du Lot, de l'Aveyron, du Tarn, de la Haute-Garonne, du Gers et du Lot-et-Garonne. C'est l'un des plus petits départements de France. Il compte **255 274 habitants répartis sur 195 communes**, soit 4% de la population de la région. 10 Intercommunalités structurent le territoire.

Répartition de la population selon les bassins d'emploi :

- Montauban 65 %
- Castelsarrasin 35 %



Dans le Tarn-et-Garonne, le parc de logements se compose essentiellement de résidences principales

Elles représentent 84 % des logements en 2012, soit la part la plus importante des départements de la région après la Haute-Garonne.

Plus d'un tiers de ces résidences principales sont localisées dans l'agglomération de Montauban.

4 Plus de 8 logements sur 10 sont des résidences principales en Tarn-et-Garonne

Parc des logements par catégorie au 1^{er} janvier 2012

Catégorie de logement	Tarn-et-Garonne			Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées		France métropolitaine	
	Nombre	Part (en %)	Évolution entre 2007 et 2012 (en %)	Part (en %)	Évolution entre 2007 et 2012 (en %)	Part (en %)	Évolution entre 2007 et 2012 (en %)
Résidences principales	104 470	84,4	+ 8,0	76,0	+ 6,9	83,0	+ 4,6
Résidences secondaires*	7 364	6,0	+ 6,8	15,8	+ 3,0	9,5	+ 2,6
Logements vacants	11 890	9,6	+ 23,6	8,2	+ 24,7	7,5	+ 23,2
Ensemble	123 724	100,0	+ 9,3	100,0	+ 7,5	100,0	+ 5,6

*y compris logements occasionnels

Source : Insee, recensements de la population

Sur la période 2007-2012, le nombre de résidences principales en Tarn-et-Garonne augmente de 8,0%, soit 7 700 logements supplémentaires en cinq ans.

Cette hausse est bien supérieure à celle de la région et de la France métropolitaine.

En contrepartie, les résidences secondaires sont moins représentées dans le département (6 % des logements contre 16 % au niveau régional), même si leur nombre s'est accru de 6,8 % entre 2007 et 2012.

Les actifs, qu'ils soient en emploi ou au chômage, représentent 56 % des Tarn et Garonnais âgés de 15 ans ou plus.

Ceci représente une part légèrement supérieure à celle d'Occitanie qui est de 55 %, mais inférieure à la France métropolitaine qui est de 58 %.

La proportion d'élèves, étudiants et stagiaires est moindre dans le département, comparée à la région ou à la métropole (6 % contre 8 %). À l'inverse, la proportion de retraités est un peu plus élevée dans le département.

Le Tarn et Garonne se positionne comme le deuxième pôle économique de Midi-Pyrénées

Il se situe juste derrière la Haute Garonne qui comptabilise à elle seule 47% des créations de la région.

Une position d'autant plus révélatrice pour ce département appartenant à la 3ème région la plus dynamique de France en matière de création d'entreprises.

Le tissu économique est constitué de petites et très petites entreprises aux compétences multiples et variées.

Seulement 86 sociétés sur 8 000 ont plus de 50 salariés.
Le Tarn-et-Garonne compte au total 33 zones d'activité.

Un réseau d'acteurs attractif composé de

- 2 pépinières et un hôtel d'entreprises



Novalia 82, au centre de Montauban, propose ainsi 12 bureaux et 5 ateliers (pour un total de 1 500 m²), en priorité accessibles à des entreprises innovantes, quel que soit le domaine de création. Cette pépinière aujourd'hui occupée à 75%, se couple désormais d'un service « hôtel d'entreprises ».

La pépinière Sud Emergences, située sur la zone d'activité Albasud propose quant à elle 6 bureaux et 6 ateliers destinés aux activités tertiaires.

Active depuis 1996, cette pépinière compte aujourd'hui 21 entreprises membres.

Ces deux pépinières profitent par ailleurs du réseau des pépinières régionales (« rezopep »), permettant une mutualisation des connaissances et une meilleure visibilité pour les créateurs désireux s'installer sur le département.

- 2 pôles de compétitivité au rayonnement mondial et national



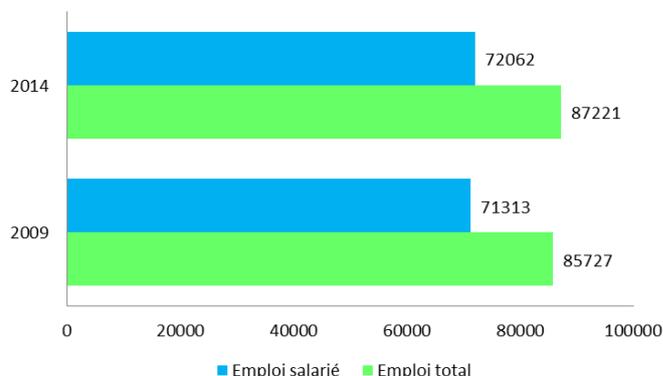
10 entreprises Tarn et Garonnaises appartiennent au pôle Aerospace Valley, d'importance mondiale dans le domaine de l'aéronautique. Environ 20 entreprises sont par ailleurs intégrées au pôle agro-alimentaire national Agrimip.

L'intégration à ces deux pôles sont le signe d'une attractivité envers les entreprises et porteuses d'un développement endogène sur le département.

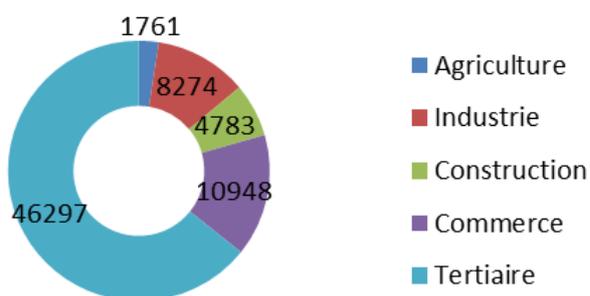
L'emploi salarié dans le Tarn & Garonne

L'emploi évolue positivement sur les 5 années du dernier recensement.

On note cependant un écart entre l'évolution de l'emploi salarié (+1,1%) et celle de l'emploi total (+1,7%), ce dernier évoluant plus rapidement. La part du travail non salarié est en augmentation sur le département. Le statut d'auto-entrepreneur, créé en 2008, a considérablement propulsé l'emploi non salarié dans le département, qui compte plus de 2000 créateurs sous ce statut en 2018. Ce statut agit comme une alternative au salariat, que ce soit pour des jeunes diplômés (8% des créateurs en France) ou bien des créateurs « chômeurs » ou « éloignés de l'emploi » (40% des créateurs), selon l'enquête INSEE 2018.



Population 2014 - 72 063 salariés

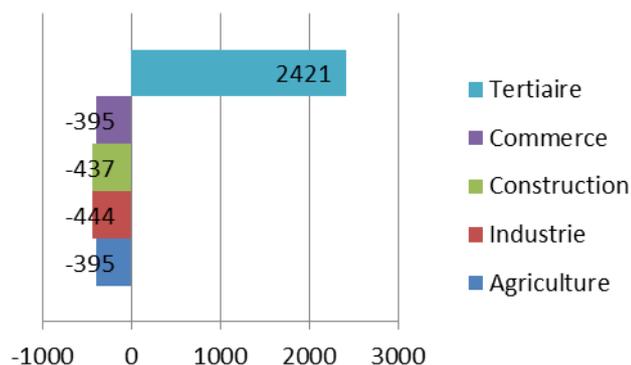
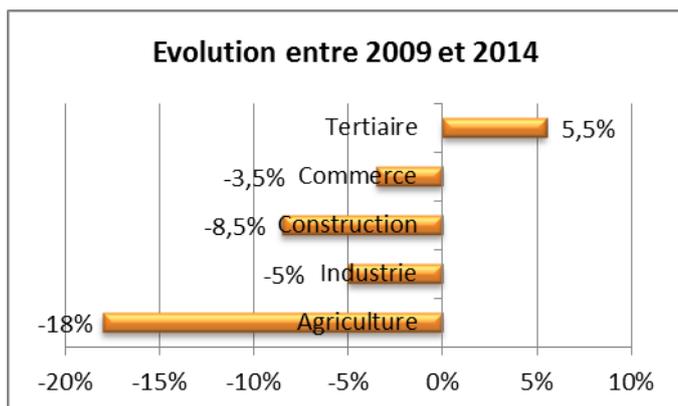


La population du Tarn-et-Garonne possède une composante Tertiaire forte, 8 actifs sur 10 travaillent dans ce secteur (Tertiaire + Commerce). La moyenne française est moins élevée (7,5/10).

Il convient toutefois de préciser que **l'Intérim représente 4% des salariés du secteur Tertiaire (1850)**, dont 40% sont attribués à l'Industrie, qui augmente donc ses effectifs de 10%, avec près de 9 000 salariés au total.

Les évolutions observées confirment cette tendance, **le secteur Tertiaire est le seul à gagner des emplois sur la période écoulée**. Cette tendance est confirmée par les valeurs affichées par l'INSEE pour la France, qui indique que la production de Services marchands augmente significativement en 2017, tant par la demande des entreprises que des ménages et que l'emploi évolue de plus de 3%.

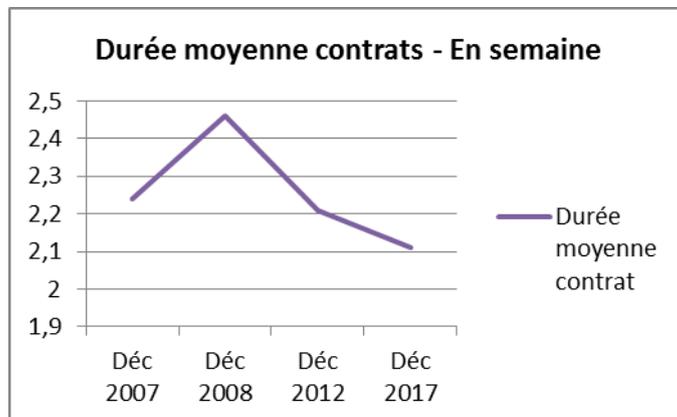
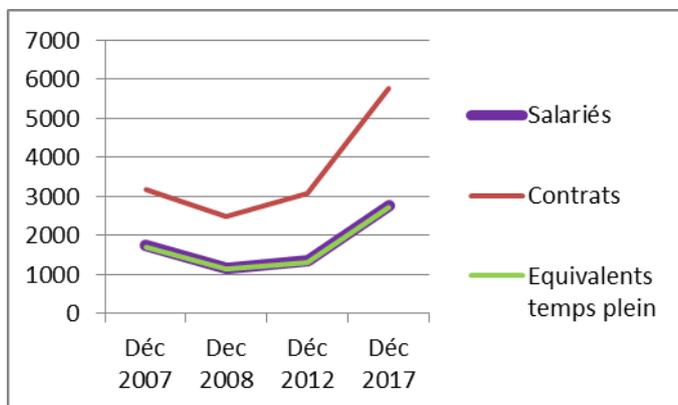
Evolution en nombre de salariés



L'emploi salarié dans l'Intérim en Tarn et Garonne

Une progression continue mais une durée des contrats en diminution

L'emploi intérimaire connaît une progression continue ces 5 dernières années sur le département, il vient accompagner la création d'emplois.

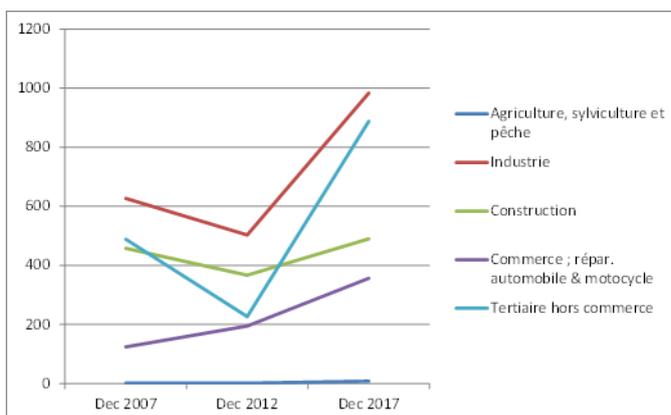


Le nombre de contrats croît plus rapidement que le nombre de salariés, ce phénomène est appuyé par la baisse de la durée moyenne des contrats, indiquant ainsi le besoin de flexibilité accru des entreprises mais peut-être aussi des difficultés de recrutement pour lesquelles l'intérim est une réponse en termes de sourcing.

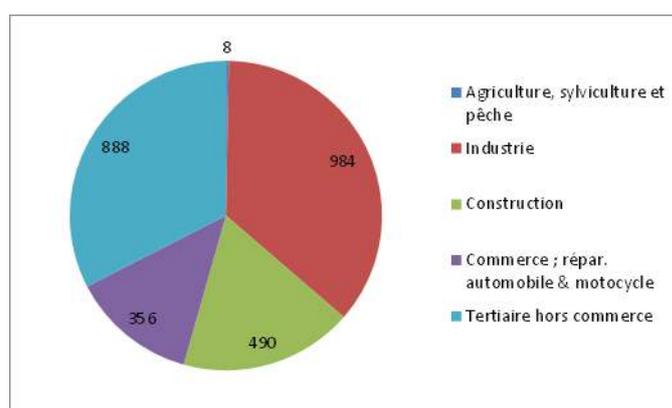
Répartition des emplois par secteurs

Même si chaque secteur augmente son utilisation de l'emploi intérimaire, l'Industrie et le Tertiaire sont les plus consommateurs.

Evolution des contrats sur 10 ans par secteur



Répartition par secteur - 2017



Industrie et Tertiaire (hors commerce) : 2 secteurs prépondérants

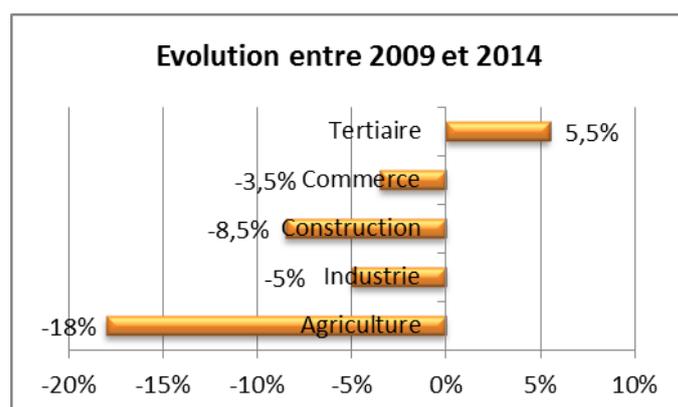
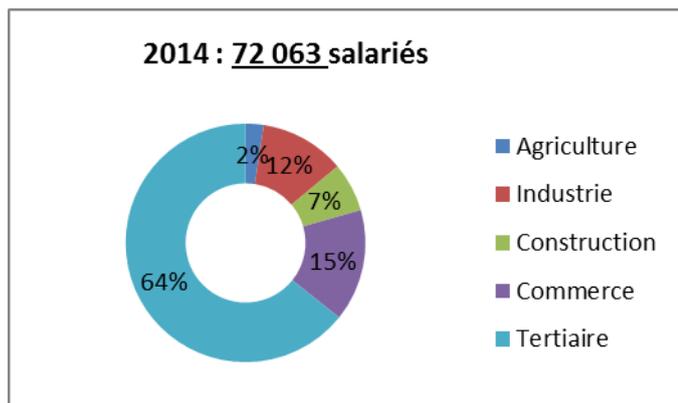
Plus de la moitié de l'emploi intérimaire de l'Industrie est centrée sur la Fabrication d'Autres produits industriels, regroupant la Métallurgie, la Plasturgie et la Réparation Installation de machines et équipement.
Pour le Tertiaire hors Commerce, les 2/3 des

postes se retrouvent dans le secteur Transport / Entreposage.

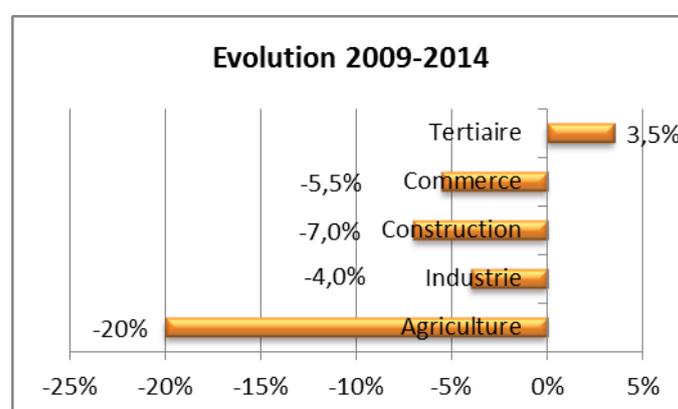
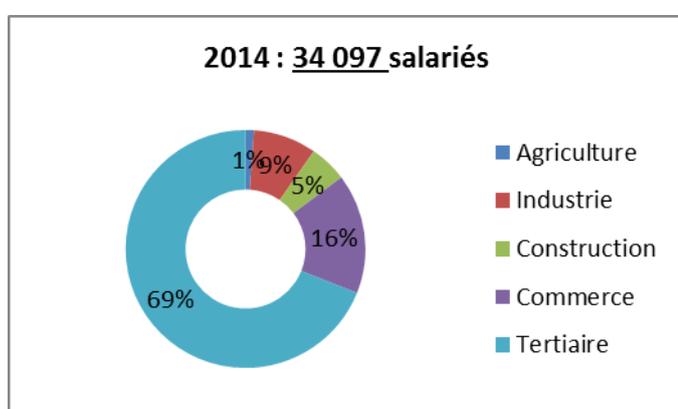
Ces 2 sous-secteurs (Autres produits industriels et Transport Entreposage) regroupent à eux seuls plus de 40 % de l'emploi intérimaire du Tarn-et-Garonne, soit 1 119 ETP sur 2 726

Zoom sur les Territoires

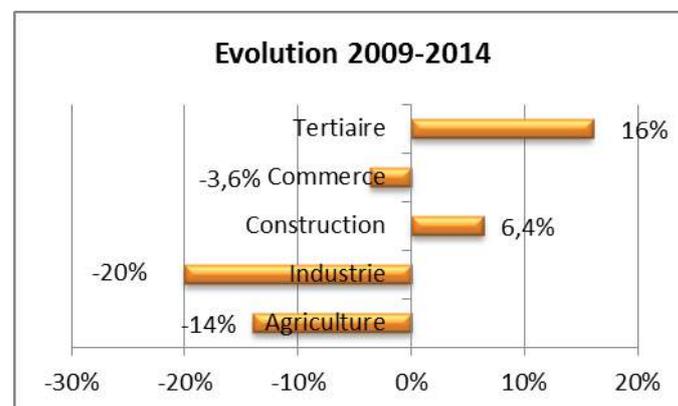
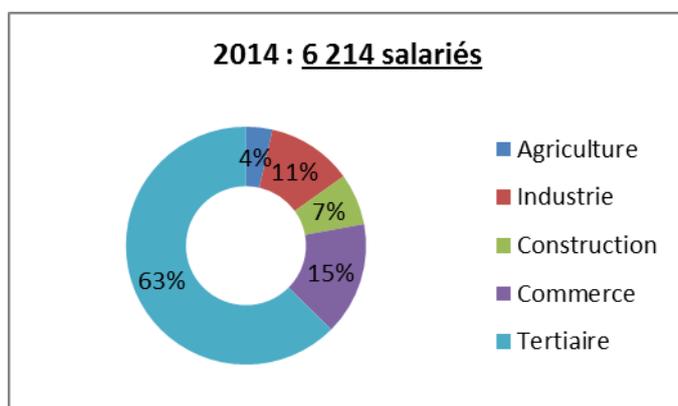
Référence – Tarn-et-Garonne



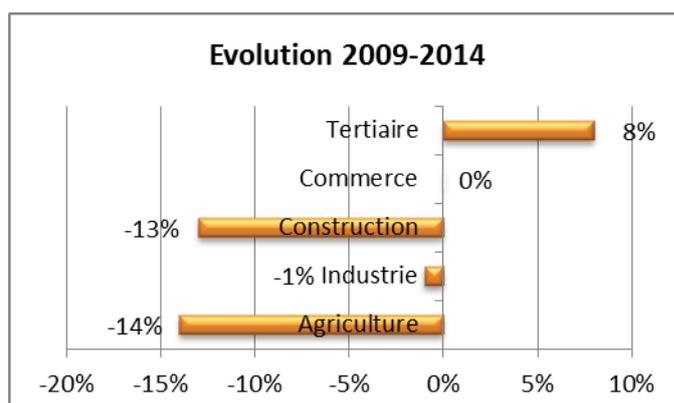
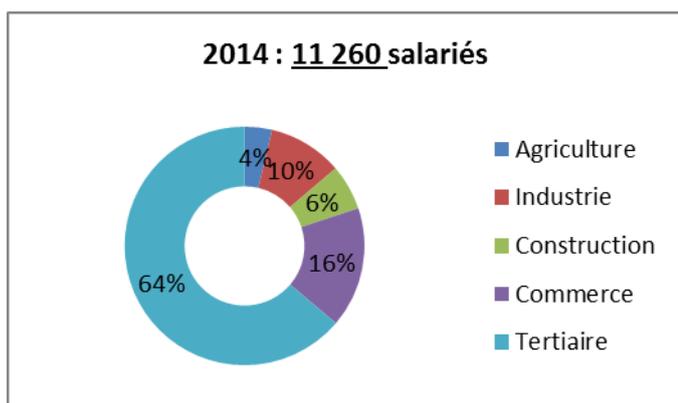
Communauté d'Agglomération du Grand Montauban



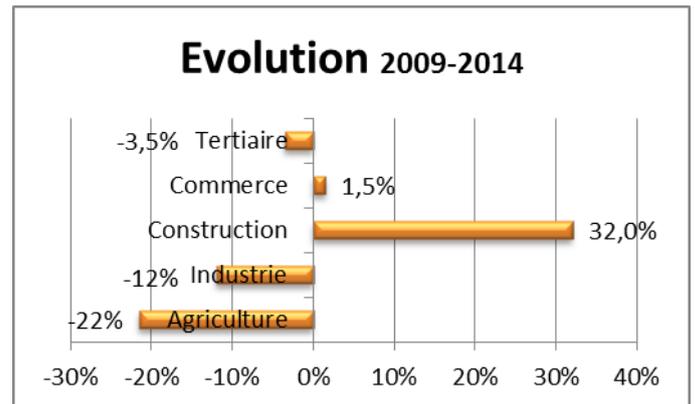
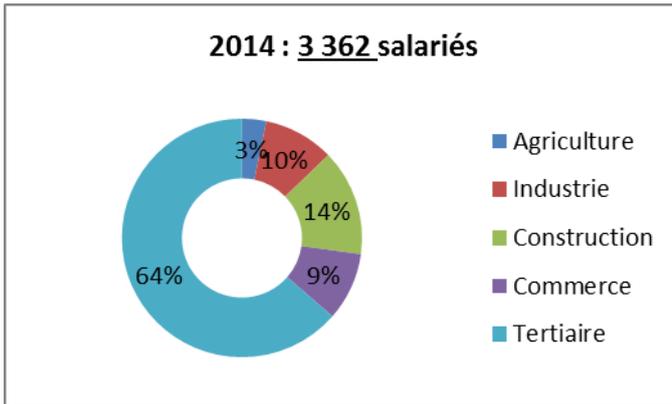
Communauté de Communes Grand Sud Tarn-et-Garonne



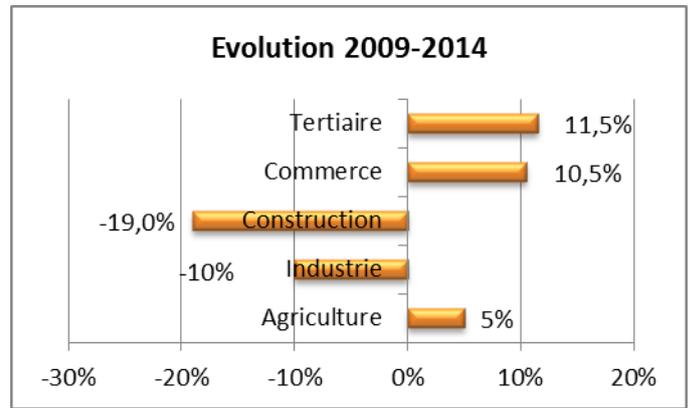
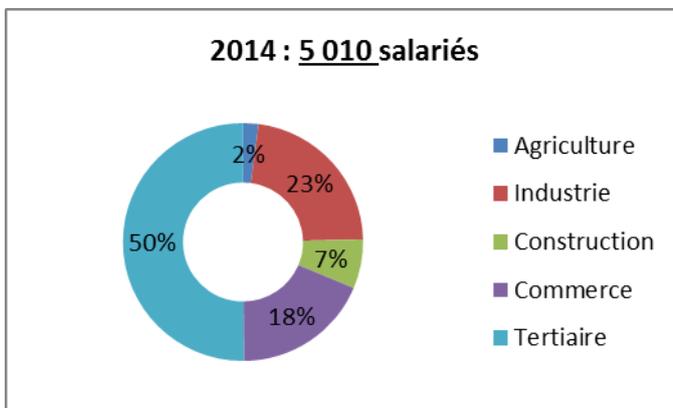
Communauté de Communes Terre des Confluences



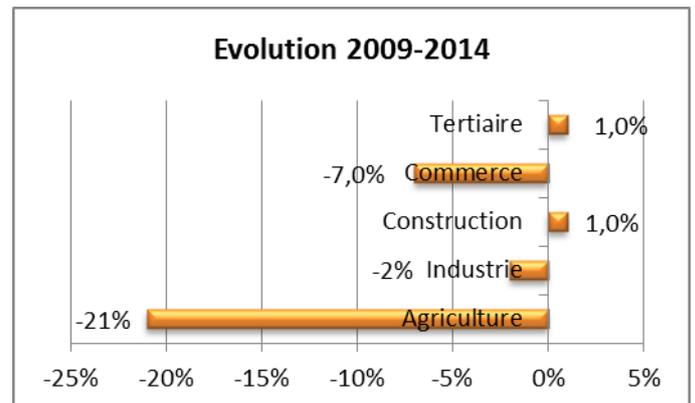
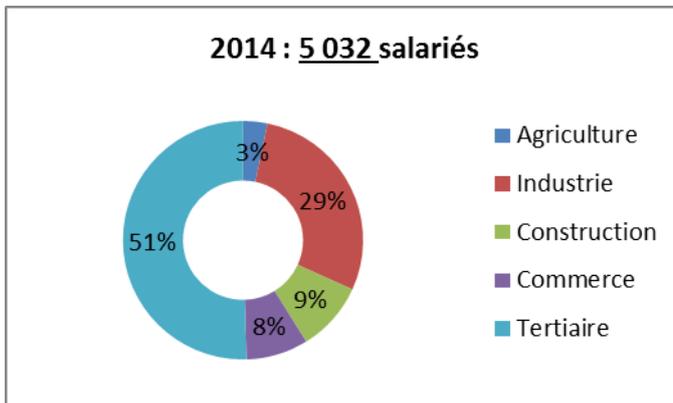
Communauté de Communes Quercy Vert-Aveyron



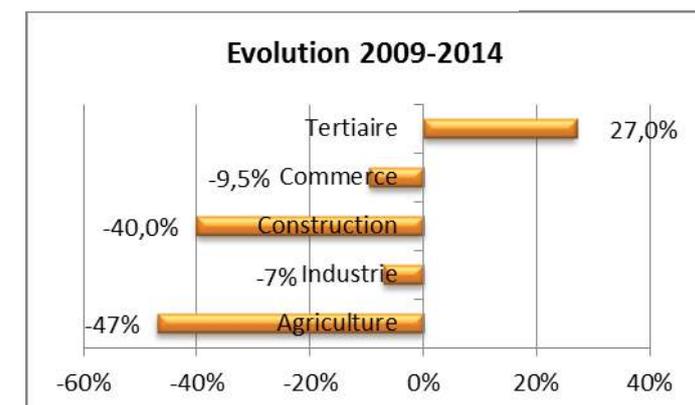
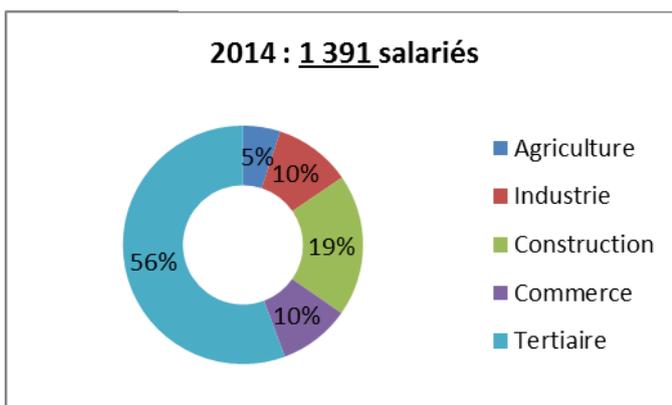
Communauté de Communes du Quercy Caussadais



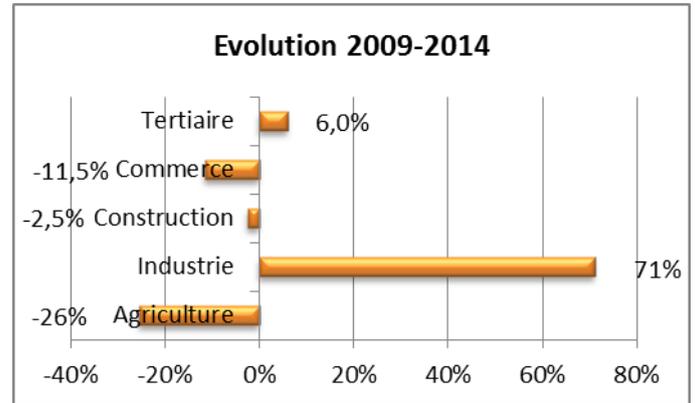
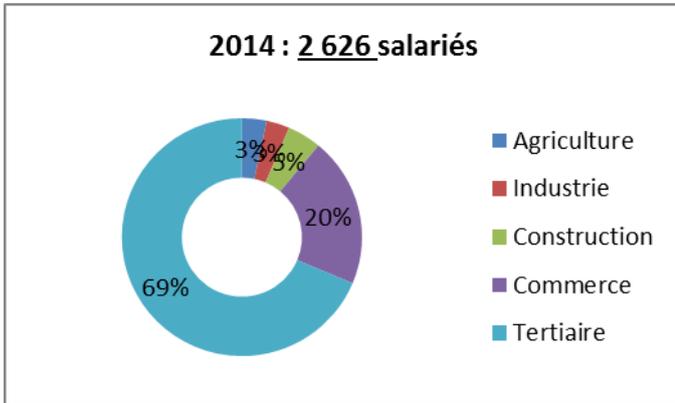
Communauté de Communes des Deux Rives



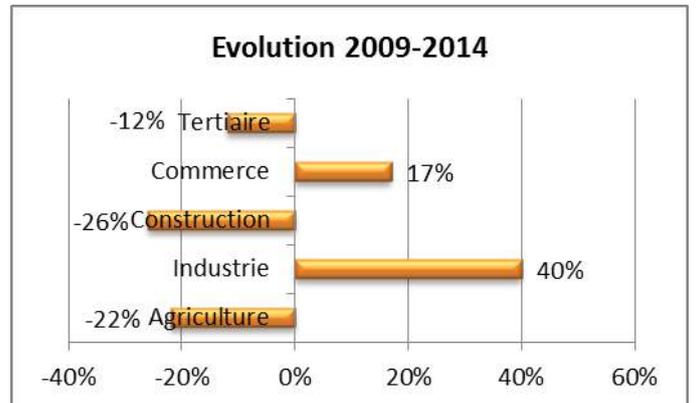
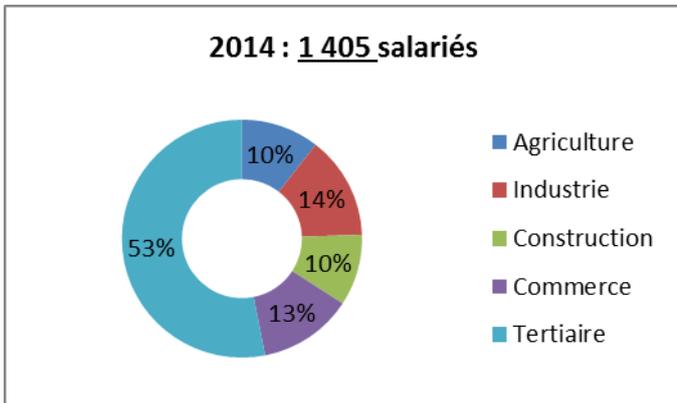
Communauté de Communes Coteaux et Plaines du Pays Lafrançaisain



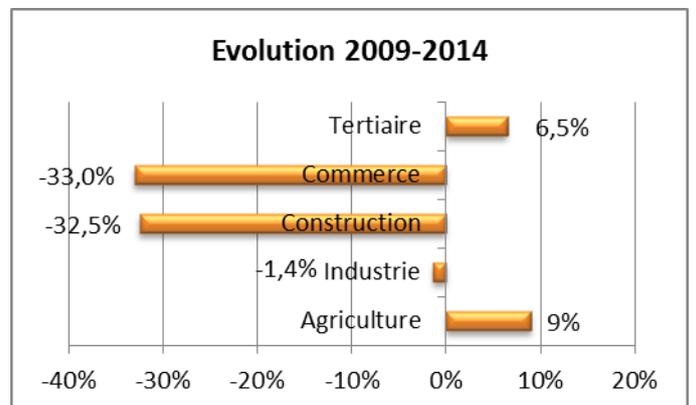
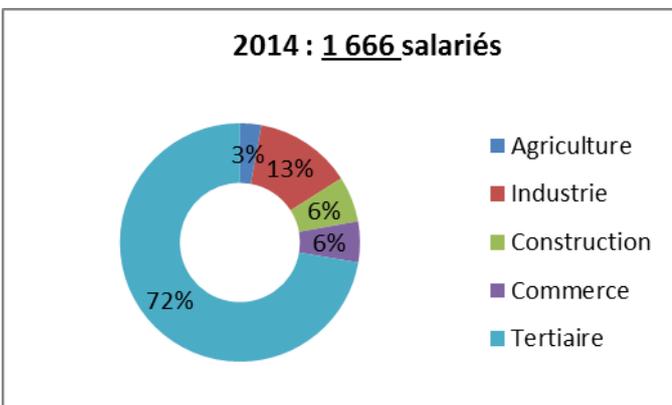
Communauté de Communes de la Lomagne Tarn-et-Garonne



Communauté de Communes Pays de Serre en Quercy

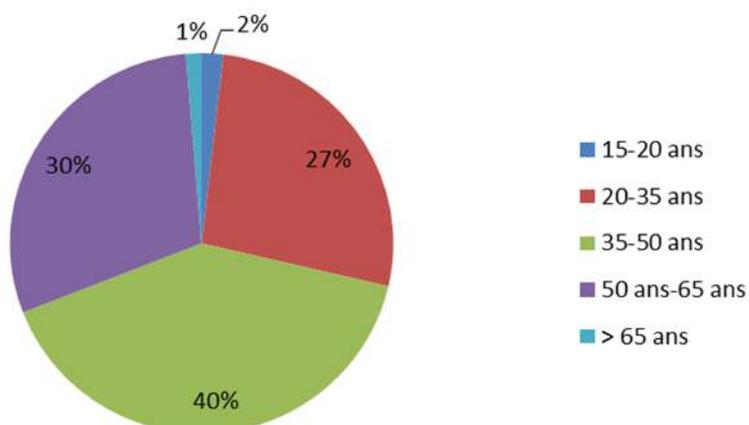


Communauté de Communes du Quercy Rouergue et des Gorges de l'Aveyron



Les profils des actifs occupés travaillant dans le département – Emploi total

Répartition des actifs par tranches d'âge



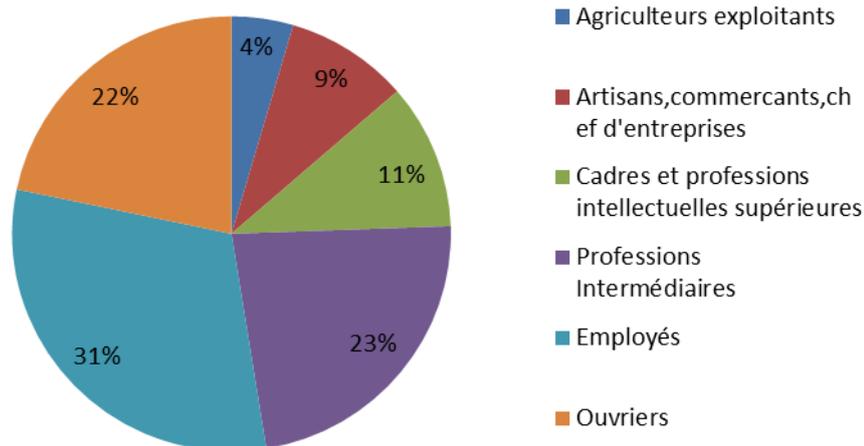
15-20 ans	1 580
20-35 ans	23 378
35-50 ans	35 266
50 - 65 ans	25 811
> 65 ans	1 144
Total	87 179

Plus de 70 % des actifs ont plus de 35 ans. Le département bénéficie d'un apport de population jeune avec les nouveaux entrants majoritaires pour les moins de 35 ans

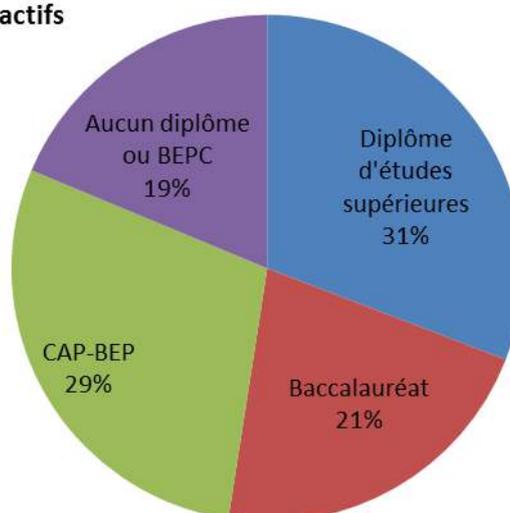
Catégories Socio-Professionnelles des emplois du département

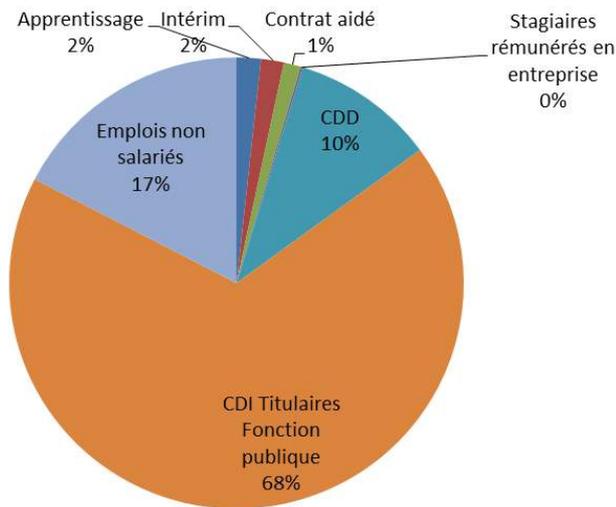
Les emplois du Tarn-et-Garonne sont moins qualifiés que la moyenne régionale.

Les Cadres et Professions intermédiaires sont moins représentés qu'en région Occitanie (respectivement 16% et 26%), alors que la proportion d'employés et d'ouvriers y est supérieure de 3%.



Diplômes détenus par les actifs

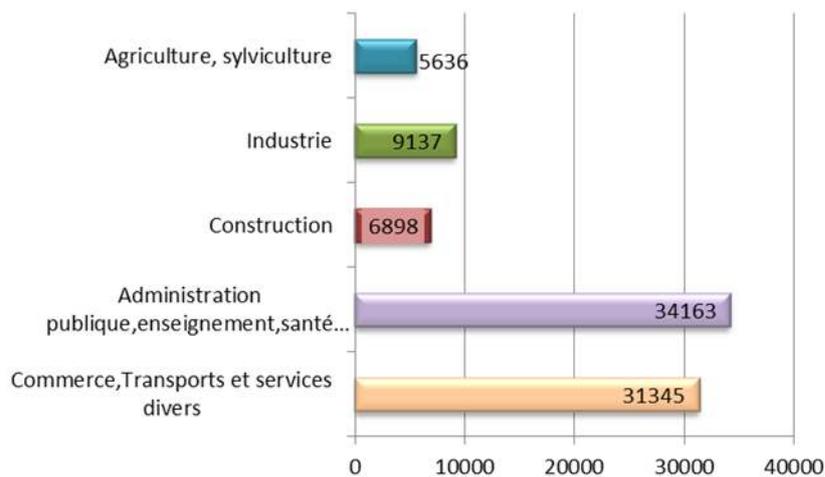




Les conditions d'emploi

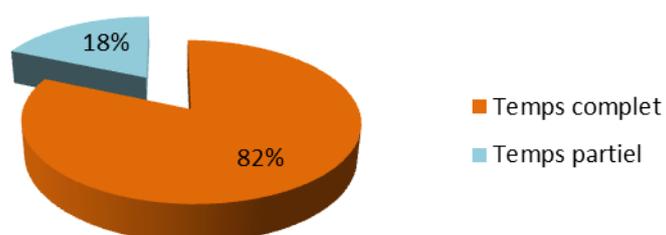
Apprentissage	1 507
Intérim	1 417
Contrat aidé	1 064
Stagiaires rémunérés en entreprise	123
CDD	8 932
CDI Titulaires Fonction publique	58 983
Emplois non-salariés	15 154
TOTAL	87 179

85 % des actifs occupés possèdent un emploi réputé stable (CDI, fonction publique, indépendant).



Dans la population en emploi total, on dénombre 51,6 % d'hommes. Ceci est à mettre en lien avec l'emploi non-salarié, qui concentre plus d'hommes.

Temps de travail

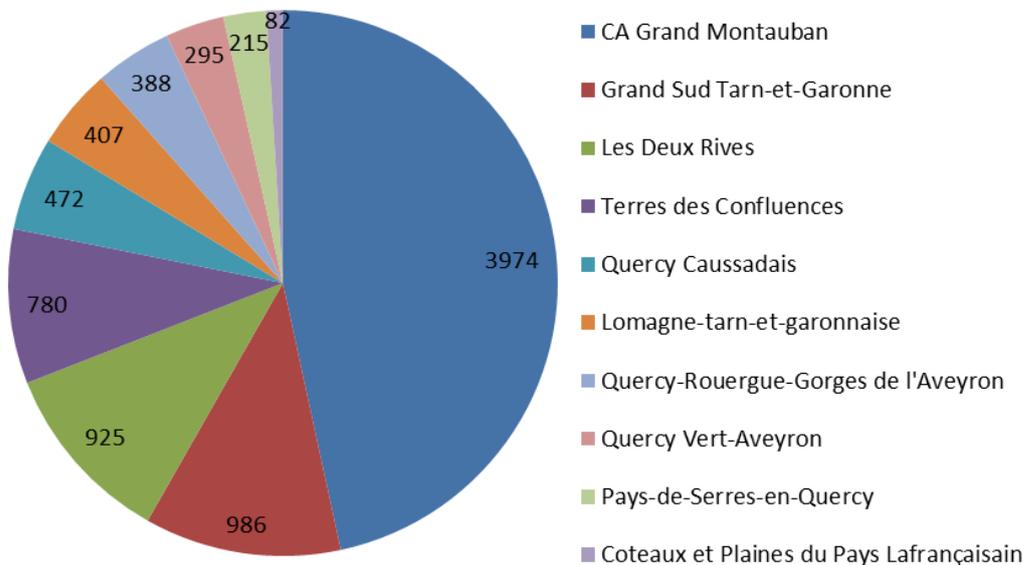


Le temps partiel est un peu plus faible que celui de la France de 2014 (19,4%). L'on considère que le temps partiel subi est de l'ordre de 35 %, soit 16 000 personnes concernées. Les femmes sont plus impactées par le temps partiel.

Profils des actifs travaillant dans le département mais qui vivent hors département

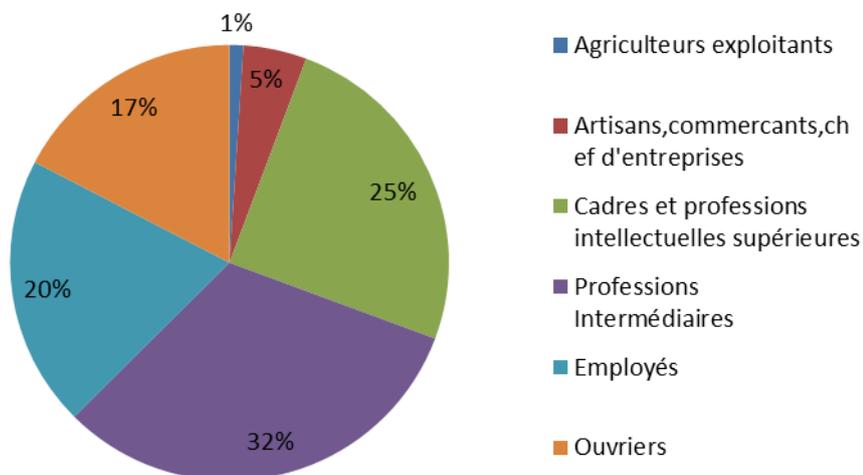
En 2014, 8 522 personnes viennent travailler dans le 82, soit près de 10 % des actifs occupés du Tarn-et-Garonne

Près de la moitié des personnes travaille dans la Communauté d'agglomération du Grand Montauban

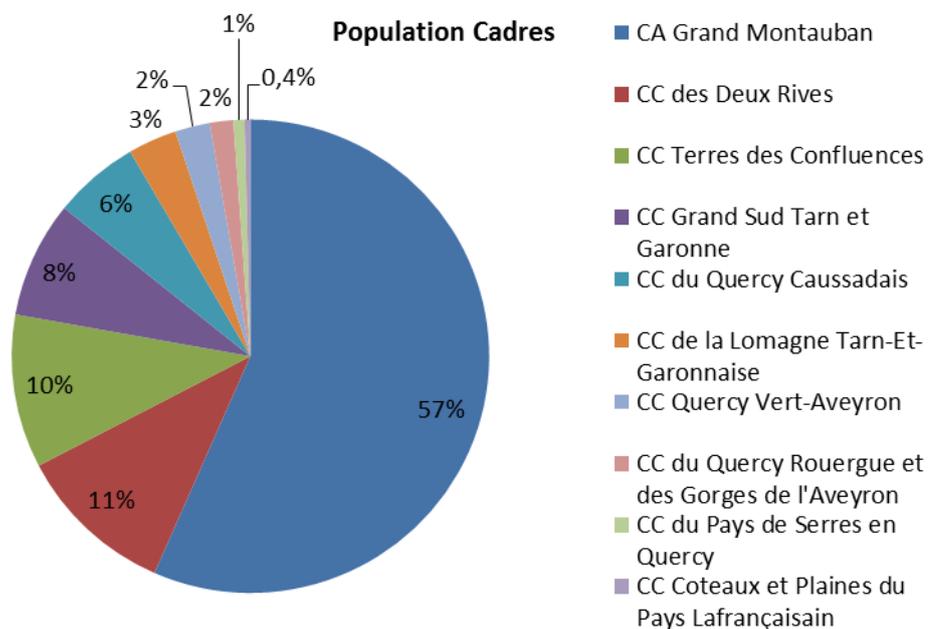


Les catégories socio-professionnelles diffèrent de celles observées pour l'ensemble des actifs :

- Surreprésentation des cadres (25%/11%) et des professions intermédiaires (32%/23%)
- Moindre proportion d'employés et ouvriers



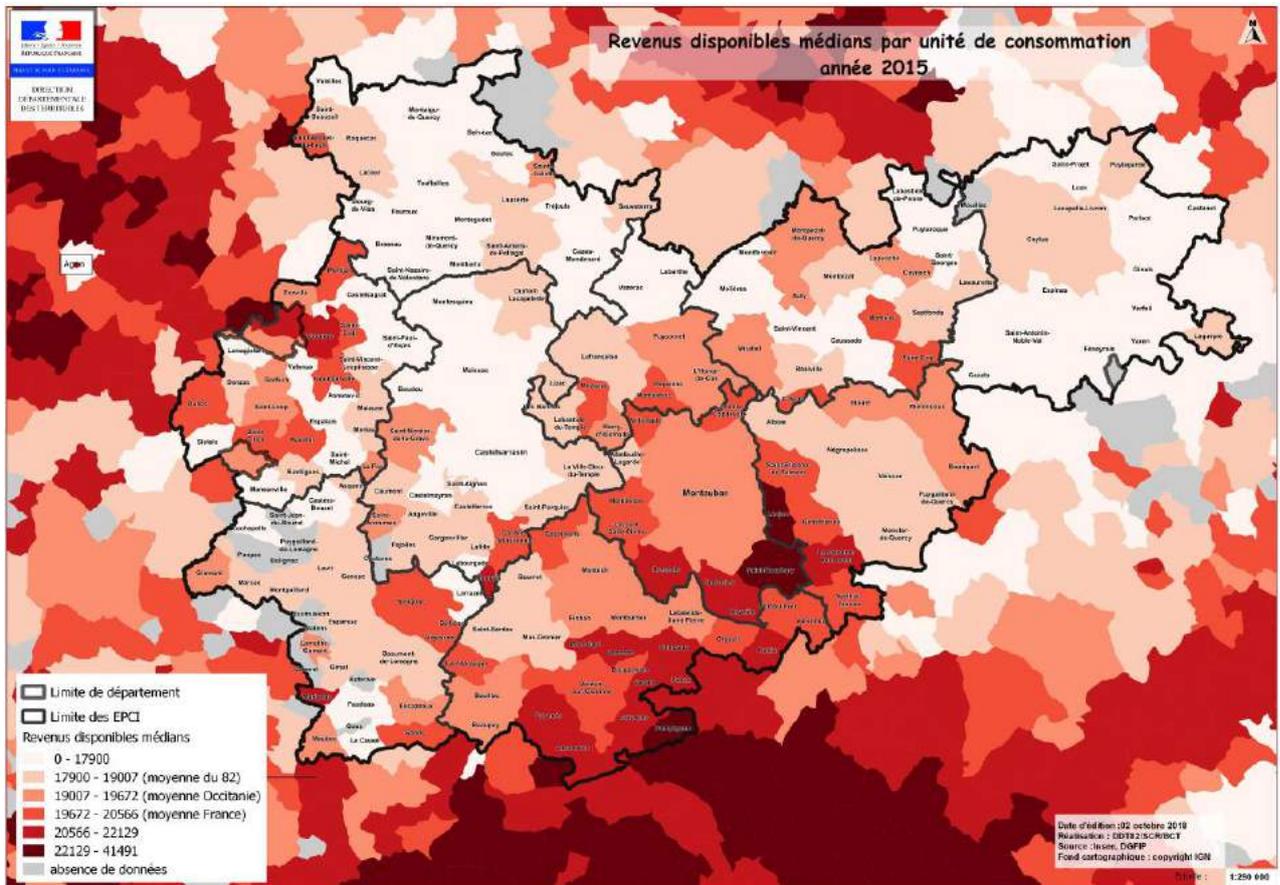
Zoom sur les Cadres qui sont en majorité sur le Grand Montauban, puis la CC des Deux Rives, Terres des Confluences et Grand Sud.



	CSP majoritaires
CA Grand Montauban	Prof. Intermédiaires et cadres
CC Grand Sud Tarn et Garonne	Prof. Intermédiaires
CC des Deux Rives	Prof. Intermédiaires et cadres
CC Terres des Confluences	Cadres
CC du Quercy Caussadais	Cadres
CC de la Lomagne Tarn-Et-Garonnaise	Employés
CC du Quercy Rouergue et des Gorges de l'Aveyron	Ouvriers
CC Quercy Vert-Aveyron	Prof. Intermédiaires
CC du Pays de Serres en Quercy	Ouvriers
CC Coteaux et Plaines du Pays Lafrançaisain	Prof. Intermédiaires

7.2.3 - Niveau de vie des ménages

Une population qui se renouvelle Des revenus qui restent modestes



Le Tarn-et-Garonne est un des départements les plus pauvres de la région Occitanie.

Le Revenu médian du Tarn & Garonne est égal à 19 007 € par an et par ménage en 2015, soit 1 583 € mensuels. (Explication : Dans le Tarn & Garonne, la moitié des ménages dispose d'un revenu disponible inférieur à 1 583 euros mensuels en 2015).

Le Revenu médian de la Région est de 19 672 €, il est lui-même inférieur de 1 000 euros à celui de la France métropolitaine.

L'aire urbaine de Castelsarrasin et de Moissac, industrielle et ouvrière, présente des revenus par ménage encore plus faible que la moyenne tarn-et-garonnaise (2 habitants sur 10 sont en-dessous du seuil de pauvreté). La part des retraités importante dépendant de rentes, pensions... participe au faible pouvoir d'achat des ménages de cette aire urbaine.

Fin 2015, en Occitanie, un allocataire du RSA sur quatre perçoit le RSA Activité seul (revenu de solidarité active). Ce dispositif, qui ne constitue pas un minimum social, ouvre des droits à des personnes qui travaillent et **perçoivent de faibles revenus, que l'on peut qualifier de travailleurs pauvres**. En 2015, le nombre de bénéficiaires du RSA Activité augmente fortement dans la région.

En Tarn-et-Garonne, **2 830 Allocataires du RSA Activité seul** sont comptabilisés, avec une **progression de 20 % sur 12 mois**. Cette augmentation est de loin la plus forte de la Région (moyenne de 10 % en Occitanie). **60% des bénéficiaires sont des femmes**.

Globalement, la précarité financière est très marquée dans la Région. Le Tarn-et-Garonne se situe juste derrière les départements du littoral, avec **plus de 22% des moins de 65 ans** qui vivent dans un foyer avec des **revenus inférieurs au seuil de bas revenus (1 043€)**

Sources : CAF, MSA, INSEE 2015

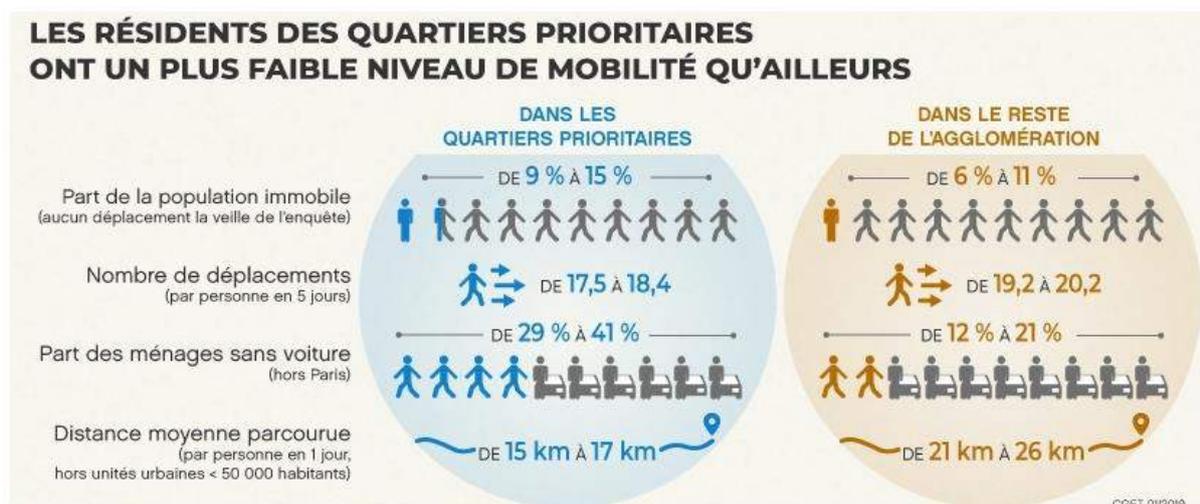
7.2.4 – Quartiers Prioritaires (QP) –

La forte précarité est un frein supplémentaire à la mobilité Une mobilité faible constitue un frein essentiel à l'accès à l'emploi

« Les résidents des quartiers prioritaires présentent un plus faible niveau de mobilité qu'ailleurs. Par exemple, la part des ménages non motorisés est plus importante dans les quartiers prioritaires (+12 à +17 points) et la possession du permis y est moins répandue (-22 à -25 points) »

Observatoire national de la politique de la ville – Rapport 2017

Dans une étude publiée en Février 2019, l'INSEE met en évidence l'utilisation d'un véhicule comme moyen de transport privilégié pour les salariés en France. Ce phénomène s'accroît fortement dans les zones plus rurales, où près de 9 salariés sur 10 circulent en voiture. Dans le Tarn-et-Garonne, moins de 5 % des salariés utilisent les transports collectifs. **La dynamique d'insertion professionnelle reste fortement liée au potentiel de mobilité des individus.** Il s'agit d'une double peine pour les habitants des QP, pour lesquels l'accès à l'emploi requiert la mise en œuvre de multiples stratégies, dont celle de la Mobilité.



- de population immobile
- de ménages sans voitures



- de déplacement par personne
- de distance quotidienne parcourue

Les 2 EPCI dans lesquels sont situés les Quartiers Prioritaires du Tarn-et-Garonne affichent globalement **les plus faibles taux de Demandeurs d'emploi possédant un véhicule (67%)** et les plus forts taux n'ayant aucun moyen de déplacement (33%). Dans les autres EPCI, au moins 74 % des Demandeurs d'emploi possèdent un véhicule, ce nombre varie jusqu'à plus de 80 %.

En l'absence de données précises pour les QP, l'on peut cependant noter que l'observation du département affiche un écart de 10% entre les Demandeurs d'emploi hors minima sociaux détenteurs d'un véhicule et ceux percevant des minima sociaux. Le nombre d'allocataires étant largement supérieur dans les QP, on peut supposer que **leur capacité de mobilité individuelle est inférieure aux chiffres cités ci-dessus (67%).**

Le Tarn-et-Garonne compte **4 quartiers prioritaires** de la politique de la ville. 2 sont situés dans l'unité urbaine de Castelsarrasin, 2 dans l'unité urbaine de Montauban. **11 030 habitants** y vivent, soit **4 %** des Tarn-et-Garonnais.

➤ De nombreux freins cumulés touchent ces quartiers :

- ✚ Une pauvreté accentuée : 40 % des habitants vivent en dessous du seuil.
- ✚ Un faible niveau de **qualification** : le taux de personnes sans diplôme ou < au bac peut atteindre 80 %.
- ✚ Un taux de **scolarisation** des 16/24 ans inférieur de 12 à 15% à celui de l'intercommunalité pour les 2 quartiers de Centre-ville. On peut noter que ce taux est globalement plus faible pour les habitants de la CC Castelsarrasin/Moissac que pour ceux du Grand Montauban.
- ✚ De fortes difficultés d'**insertion** : le taux d'emploi est très inférieur à celui des autres quartiers (42% - 64%).
- ✚ Au moins 1 actif sur 4 occupe un **emploi précaire**, soit 10 % de plus que pour la population de l'EPCI concerné.
- ✚ Des **familles monoparentales** plus nombreuses (17% - 12 %).
- ✚ Des **revenus déclarés** médians très inférieurs au reste de la population de la Communauté de Communes : la médiane se situe entre 8 400 et 11 500 € dans les QPV pour 16 300 à 18 800 € dans l'EPCI. On notera que le revenu médian déclaré de la population du Grand Montauban est globalement plus élevé que celui de Castelsarrasin/Moissac (+ 2 500 €). La situation la plus criante est l'écart du QPV Médiathèque Chambord avec l'EPCI, les revenus déclarés de la population sont plus du double de ceux du QPV (18 800 € contre 8 400 €).
- ✚ Des revenus fortement dépendant des **prestations sociales** : près de la moitié des revenus déclarés dans les QPV (45 % en moyenne) sont composés d'au moins 50 % de prestations sociales et près de 30 % sont issus entièrement de ces prestations. L'écart avec la population totale des EPCI est de 10 à 12 %.
- ✚ **Les allocataires de la CMU** sont 10 à 12 % également plus nombreux dans les QPV, on note que 1 habitant sur 4 des 2 QPV du Grand Montauban bénéficie de la CMU.
- ✚ Au regard de la demande régionale, **les demandeurs d'emploi des QPV comptent** :
 - Moins de femmes
 - Plus de chômage de longue durée
 - Sont moins diplômés (de 40 à 50 % sans diplôme)

Rappel - Taux de pauvreté

Proportion des ménages dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté : **14,2 % de la population française** est concernée en 2015.
Le seuil de pauvreté = 60% du niveau de vie médian. En France et dans l'U.E., en 2015, le niveau de vie médian est de : 1 691€/mensuel pour une personne. Le seuil de pauvreté s'établit à 1 015€/mois

Sources : INSEE

« Quartiers prioritaires de la politique de la ville en Occitanie : les multiples visages de la pauvreté » - Juillet 2018

« Fiches diagnostic des QPV en Occitanie »- 2017- Recensement de la population 2013 et 2010,

Insee-DGFIP-CNAF-CNAV-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal en 2013

« L'enclavement et la mobilité quotidienne des quartiers en question » - Commissariat Général à l'égalité des territoires

➔ Des typologies de Quartier qui diffèrent :

Au regard de différentes caractéristiques sociodémographiques de leurs habitants (âge, niveau de vie, formation, emploi, etc.), l'INSEE a déterminé **six profils** assez homogènes **parmi les 105 QP d'Occitanie**.

Les 2 QP de l'unité urbaine de Castelsarrasin sont tous 2 situés dans la commune de Moissac et totalisent 29 % de la population.

📍 Le Quartier Prioritaire de Sarlac, à Moissac

Ce QP est considéré comme un **grand quartier très pauvre et précaire** avec un **cumul de facteurs discriminants** (pauvreté monétaire, précarité avec bas niveaux de formation et une insertion professionnelle difficile).

Au regard de l'EPCI de référence

- ♦ Le quartier compte une proportion plus élevée de femmes (56%) et de jeunes <25ans (34%).
- ♦ Le taux d'emploi y est particulièrement faible (38%), inférieur de 23 % à l'EPCI
- ♦ Près de 30 % des emplois sont précaires, les femmes sont plus touchées par ce phénomène, elles sont 2 fois plus nombreuses à avoir un emploi précaire (31,5%)
- ♦ 8 habitants sur 10 ont une qualification inférieure au bac ou pas de qualification
- ♦ Des revenus bien plus faibles que dans l'EPCI
 - Un taux de ménages imposés plus de 2 fois inférieur
 - Un revenu fiscal médian d'un ménage divisé par 2 (692€ // 1 392€), des revenus mensuels inférieurs de 30% à ceux de l'agglomération
 - Un taux de bas revenus plus de 2 fois supérieur
 - Un taux de pauvreté qui atteint près de la moitié des ménages contre 20 % dans le reste de la population
 - Un taux d'allocataires pour lesquels les prestations sociales sont tout ou partie du revenu : près de 40 % ont un revenu constitué pour plus de la moitié par des allocations et plus de 20% ne vivent que de cela.

Demande d'emploi (DE)

- ♦ Moins de jeunes et de seniors, plus de DE d'âge médian (26-49 ans)
- ♦ Moins de femmes (-10%), plus de chômage longue durée (+4%) et très longue durée (+8%)
- ♦ Une proportion d'étrangers plus forte : 53 % de la DE (30% pour l'EPCI)
- ♦ Des niveaux de formation particulièrement faibles :
 - Près de la moitié des DE sans qualification, contre 1/3 dans l'EPCI et 19% chez les actifs occupés
 - 30 % ont un CAP ou BEP
 - 25% des DE ont un Bac ou +, 1/3 dans l'EPCI et 52 % pour les actifs occupés

Tissu économique

- ♦ Une activité économique locale ouvrant peu de perspective d'emplois proches du domicile :
 - 17 établissements recensés mais seulement 17% sont employeurs, notamment dans les Services.

Le Quartier Prioritaire Centre-Ville de Moissac

Il est situé dans le cœur historique de la ville et est considéré comme un **centre-ville dynamique**. Il présente une certaine **mixité sociale** et bénéficie d'une **offre diversifiée de commerces et services** ainsi que du dynamisme de l'agglomération en termes d'accès à l'emploi. Son **niveau de pauvreté** est cependant **identique à celui de Sarlac**.

Au regard de l'EPCI de référence

- ♦ Le quartier compte une proportion un peu plus élevée de femmes (53%) et de jeunes <25ans (32%).
- ♦ Le taux d'emploi y est faible (43%), inférieur de 17 % à l'EPCI
- ♦ 27 % des emplois sont précaires (+10% // EPCI), 1 femme sur 4 est concernée, soit 10 % de + que dans l'EPCI
- ♦ Des revenus plus faibles que dans l'EPCI
 - 16 % de ménages imposés en moins dans le quartier
 - Un revenu fiscal médian des ménages équivalent à 60% de celui de l'EPCI, des revenus mensuels inférieurs de 30% à ceux de l'agglomération
 - Un taux de bas revenus près de 2 fois plus élevé
 - Un taux de pauvreté qui atteint près de la moitié des ménages contre 20 % dans le reste de la population
 - Un taux d'allocataires pour lesquels les prestations sociales sont tout ou partie du revenu : 42 % ont un revenu constitué pour plus de la moitié par des allocations et 1 allocataire sur 4 ne vit que de ce type de revenu.

Demande d'emploi (DE)

- ♦ Moins de jeunes et de seniors, plus de DE d'âge médian (26-49 ans)
- ♦ Moins de femmes (-12%), plus de chômage longue durée (+11%) et très longue durée (+2%)
- ♦ Près des 2/3 est constituée d'étrangers : 62 % de la DE (30% pour l'EPCI)
- ♦ Des niveaux de formation particulièrement faibles :
 - Plus de la moitié des DE sans qualification, contre 1/3 dans l'EPCI et 19% chez les actifs occupés
 - 25 % ont un CAP ou BEP
 - 24% des DE ont un Bac ou +, 1/3 dans l'EPCI et 52 % pour les actifs occupés

Tissu économique

- ♦ Une activité économique locale susceptible de proposer des emplois :
 - 299 établissements recensés, dont 40% sont employeurs.
 - 90 % se situent dans les Services, notamment Commerce, Hébergement et Restauration.

➤ Quartiers Prioritaires – Comment se déplacer pour aller travailler ? Les transports sont peu adaptés aux territoires excentrés du département

👉 **Je vis à Sarlac et je veux me rendre à Castelsarrasin, car je travaille dans une entreprise agroalimentaire, je travaille en 2x8, soit 7h-14h, soit 14h-21h**

1. En train

- ▶ **Horaire du matin** : Je quitte mon domicile à 6h20, je marche 2 km pour me rendre à la gare (20 à 25 mn), mon premier train part à 6h45, arrivée Castel à 6h51, mais hormis le lundi, les bus de ville ne débutent qu'à 7h55, donc il me faut aller à pied à l'entreprise située Zone du Barraouet, 3km soit 40 mn, je ne peux pas arriver avant 7h30. *Le même trajet en voiture est de 8 km, 10 mn*
- ▶ Pour le retour, le premier train de l'après-midi part de Castel à 18h07 pour Moissac (tarif 1€)
- ▶ **Horaire de l'après-midi** : Je quitte mon domicile à 12h45, je marche 2 km pour me rendre à la gare (20 à 25 mn), mon train part à 13h16, arrivée Castel à 13h22, si je marche vite, je peux prendre le bus N°1 en ville à 13h30 qui va me rapprocher de l'entreprise et réduire mon temps de marche, sinon je vais à pied à l'entreprise, 3 km soit 40 mn, j'arrive à 14h .
- ▶ Pour le retour, le dernier train part à 20h07 pour Moissac (tarif 1€)

2. En bus Moissac-Castelsarrasin - Trajets uniquement en semaine, hors Week-ends et vacances scolaires.

- ▶ **Horaire du matin** : J'ai un arrêt dans mon quartier, avec un départ à 7h10 et arrivée à 7h35, même horaire pour prendre un bus de ville (7h55). Le retour en bus se fait à 17h10 de Castelsarrasin
- ▶ **Horaire de l'après-midi** : Je peux prendre un bus à 12h10 pour arriver à 12h35, je peux prendre le bus N°1 en ville à 13h qui va me rapprocher de l'entreprise et réduire mon temps de marche, sinon je vais à pied à l'entreprise, 3 km soit 40 mn, j'arrive à 13h15 . Le retour en bus n'est pas possible après 18h10, dernier départ.

👉 **Je vis en Centre Ville Moissac et je veux me rendre à Montauban Centre ville, pour travailler dans une supérette. Je commence à 7h et termine à 18h, avec une coupure l'après-midi**

1. **Le trajet du matin** n'est pas possible en transport collectif : le 1er bus part à 6h43, arrivée à 7h30 et le 1er train à 6h45 pour arriver à Montauban Gare à 7h05 et il faut ensuite prendre une correspondance par bus urbain.
2. **Ma seule possibilité** est de rejoindre Castelsarrasin avec un véhicule pour prendre le 1er trajet en bus N° 803 à 6h20, qui me laissera en ville vers 6h50 et je pourrai ainsi être à l'heure.
3. **Pour le retour**, je peux prendre un bus de ville vers la gare, puis un train à 18h52 pour Moissac (19h11), j'arrive chez moi vers 19h30, j'ai quitté mon domicile à 6h
4. **Ou bien, je peux aussi prendre un bus** à 18h08 ou 18h23 pour aller à Castelsarrasin, mais je n'ai plus de bus après 18h12 au départ de Castel pour aller vers Moissac.

Les 2 QP de l'unité urbaine de Montauban sont tous 2 situés dans la commune de Montauban et totalisent 10 % de la population.

Le Quartier prioritaire Médiathèque-Chambord de Montauban

Il est situé à la périphérie Est de la Commune et est considéré comme un **petit quartier familial marqué par la précarité**. Il constitue une **poche de pauvreté** marquée au sein d'un environnement plutôt favorisé. L'habitat est mixte (Logements sociaux / lotissements résidentiels) et comprend des commerces et des services.

Au regard de l'EPCI de référence

- ♦ Le quartier compte une proportion plus élevée de femmes (58%) et de jeunes <25ans (31.5%).
- ♦ Le taux d'emploi y est de 46%, inférieur de 16% à celui de l'EPCI, il reste néanmoins plus élevé que dans les QP de Moissac.
- ♦ La part des emplois précaires est de 22%, soit + 8% que pour l'EPCI, elle reste inférieure à celle des QP de Moissac. Les femmes sont touchées par ce phénomène, mais ce sont les étrangers qui sont le plus concernés, pour près d'1 sur 2.
- ♦ 75% des habitants ont une qualification inférieure au bac ou pas de qualification
- ♦ Des revenus bien plus faibles que dans l'EPCI
 - 2 fois moins de ménages imposés que dans l'EPCI
 - Un revenu fiscal médian des ménages 2,3 fois inférieur à l'EPCI (696€ // 1 580€), des revenus mensuels inférieurs de 34% à ceux de l'agglomération
 - Un taux de bas revenus 2,3fois supérieur
 - Un taux de pauvreté qui atteint près de la moitié des ménages contre 17 % dans le reste de la population
 - Un taux d'allocataires pour lesquels les prestations sociales sont tout ou partie du revenu : près de 47 % ont un revenu constitué pour plus de la moitié par des allocations et près de 30% ne vivent que de cela.

Demande d'emploi (DE)

- ♦ Moins de jeunes et de seniors, plus de DE d'âge médian (26-49 ans), mais de façon moins marquée que pour Moissac
- ♦ Moins de femmes (-7%), légèrement plus de chômage longue durée et très longue durée (de 1 à 3%)
- ♦ La proportion Français / étrangers est inverse à celle de Moissac : 1/3 est composé de DE de nationalité étrangère (20% pour l'EPCI)
- ♦ Des niveaux de formation plutôt faibles au regard de l'EPCI, qui compte des niveaux globalement plus élevés :
 - 38% des DE sans qualification, contre 23% dans l'EPCI et 19% chez les actifs occupés
 - Plus d'1/3 ont un CAP ou BEP
 - 29% des DE ont un Bac ou +, 42% dans l'EPCI et 52 % pour les actifs occupés
 - On notera que les femmes du QP ont un niveau de formation plus élevé que celui des hommes : 33% = ou > au Bac, contre 24% pour les hommes. Ceci n'est pas le cas dans les QP de Moissac

Tissu économique

- ♦ Une activité économique locale ouvrant peu de perspective d'emplois proches du domicile :
 - Sur 97 établissements recensés, seule une quinzaine compte des salariés.
 - Services et Commerce sont représentés majoritairement, avec quelques entreprises de Construction

Le Quartier prioritaire Cœur de Ville de Montauban

Il est une composante principale du centre historique et touristique de la ville et est considéré comme un **centre-ville dynamique**. Il présente une certaine **mixité sociale** et bénéficie du **dynamisme du marché du travail de l'agglomération**. Il cumule moins de fragilités que Médiathèque-Chambord et elles sont de moindre intensité. Le parc de logements est assez ancien et est parfois atteint de vétusté. Ce quartier apparaît **moins marqué par la pauvreté monétaire** que l'ensemble des QP de la région, même si la part des habitants se situant sous le seuil de pauvreté reste élevée (37%).

Au regard de l'EPCI de référence

- ♦ C'est le seul QP du département qui compte une proportion moindre de femmes (50%). Le quartier est jeune : plus d'1/3 a moins de 25 ans.
- ♦ Le taux d'emploi y est également plus élevé (51%), même s'il reste inférieur de 11% à celui de l'EPCI.
- ♦ 40 % des habitants ont une qualification supérieure ou égale au Bac, soit 10% de + que dans les QP de la région.
- ♦ En revanche, la part des emplois précaires est élevée et concerne près d'1 emploi sur 4 (10% de + que dans l'EPCI).
- ♦ Des revenus bien plus faibles que dans l'EPCI
 - 20 % de moins de ménages imposés que dans l'EPCI (34% / 54%)
 - Un revenu fiscal médian plus élevé que dans les 3 autres QP, mais néanmoins égal à 60% de celui de l'agglomération, des revenus mensuels inférieurs de 25% à ceux de l'agglomération
 - Un taux de bas revenus 2 fois supérieur
 - Un taux de pauvreté qui atteint plus d'1/3 des ménages contre 17 % dans le reste de la population
 - Un taux d'allocataires pour lesquels les prestations sociales sont tout ou partie du revenu : 43 % ont un revenu constitué pour plus de la moitié par des allocations (30% dans l'EPCI) et près de 30% ne vivent que de cela.
 - Le QP représente 5 % de la population de l'Agglomération mais 10 % des allocataires CAF

Demande d'emploi (DE)

- ♦ Les DE de Cœur de ville comptent plus de jeunes et moins de seniors, la tranche d'âge médiane (26-49 ans) est équivalente à celle de l'agglomération.
- ♦ Les DE femmes sont moins nombreuses que dans l'EPCI (-9%), le chômage longue durée suit la même tendance (-8%).
- ♦ La proportion Français / étrangers affiche la même tendance que Médiathèque-Chambord, les DE de nationalité étrangère représentent moins de 30 % (20% pour l'EPCI)
- ♦ Les niveaux de formation de la DE sont presque identiques à ceux de l'EPCI :
 - ¼ sont sans qualification, contre 23% dans l'EPCI et 19% chez les actifs occupés
 - La part de CAP / BEP est identique (35%)
 - 39% des DE ont un Bac ou +, 42% dans l'EPCI et 52 % pour les actifs occupés
 - On notera que la part des femmes de niveau Bac ou + est égale entre le QP et l'EPCI (46%).

Tissu économique

- ♦ Une activité économique dynamique et porteuse d'emplois locaux :
 - 641 établissements recensés, dont 1/3 ont des salariés
 - 94% sont dans le Commerce et Services

➤ Quartiers Prioritaires – Comment se déplacer pour aller travailler ? Les transports sont peu adaptés aux contraintes des emplois disponibles

↔ Je vis à Médiathèque Chambord et je veux travailler dans la zone Grand Sud Logistique

- Je n'ai pas de possibilité de prendre un bus

↔ Je vis à Médiathèque Chambord et je veux me rendre à la ZA Bressols

- Je peux prendre le 1er bus Ligne 1 à 6h52, arrivé à la Gare SNCF à 7h07, puis prendre un bus Ligne N°3, qui part à 7h40 de la Gare pour se rendre à Bressols, arrivée 7h58. Ensuite, il faut vérifier la faisabilité du transport selon le lieu exact de l'entreprise.
- Le retour se fait par un bus de Bressols toutes les 45 mn, dernier départ à 18h49

Le même trajet en voiture est de 7 km, 10 mn

↔ Je vis à Montauban Centre, je veux me rendre à Albanord pour travailler dans un hypermarché

- Si je commence à 6h, je ne peux pas y aller en transport collectif
- Je peux prendre le 1er bus urbain Ligne 2 à 7h, arrivée Albanord à 7h13, puis je marche jusqu'à l'entreprise, je ne peux pas débiter mon travail avant 7h20
- Si je fais un horaire de soirée, mon dernier bus part à 19h14 de la zone Albanord, je ne peux donc pas finir après 19h, même situation si je travaille dans la restauration.

Attention pas de bus le dimanche, certains horaires allégés le samedi et lors de petites vacances

La Mobilité est un frein réel pour les habitants des QP, réduisant leur chance de retour à l'emploi

Outre l'amplitude des trajets, le recours aux transports collectifs exige une organisation rigoureuse et la nécessité de construire le parcours, voire d'être accompagné pour une reconnaissance du trajet.

La mise en place d'une organisation familiale peut aussi s'avérer obligatoire car l'amplitude horaire ne coïncide pas avec la gestion des horaires pour les enfants scolarisés.

La solution du co-voiturage, gratuit par le Rézo pouce, ou à moindre coût par Blablalines (environ 3€ pour un trajet Moissac/Montauban) peut être une véritable solution pour accéder à son emploi ou pour aller prendre le bus LiO à Castelsarrasin par exemple.

Tous les emplois peu qualifiés, situés dans les zones excentrées telles que Grand Sud Logistique, Albasud...et/ou exigeant des horaires décalés tels que Restauration, Commerce... ne sont pas accessibles en dehors du transport individuel.

🔗 Quelle mobilité possible en transports collectifs pour les habitants des QP du Tarn-et-Garonne ?

3 réseaux de Transports collectifs sont accessibles sur le département :

- ▶ Le réseau de Bus de la Région
- ▶ Les trains régionaux
- ▶ Le réseau de l'Agglomération du Grand Montauban

A noter : les bus scolaires sont ouverts aux élèves, aux étudiants et aux apprentis. Les Demandeurs d'emploi ou salariés ne sont pas admis.

Le réseau des Bus de la Région

Au 1er septembre 2018, la Région Occitanie s'est dotée d'un **service régional des transports collectifs** qui se nomme LiO. Il concerne les lignes régulières d'autocars interurbains, les lignes de transports scolaires, les services ferroviaires régionaux (le TER) et les Pôles d'échanges multimodaux (PEM).

Dans le Tarn-et-Garonne, il compte **17 lignes régulières** de bus et permet de réaliser des trajets d'une ville à une autre, notamment entre les aires urbaines.

Les autocars circulent du lundi au vendredi, toute l'année, avec une fréquence décroissante pendant les vacances scolaires. Pas de transport en week-end.

Coûts : Le trajet : 2€ - Carnet de 10 trajets : 15€ - Abonnement mensuel jeune (-26 ans) : 20€ - Abonnement mensuel : 40€

Certaines lignes ont des horaires peu adaptés aux horaires professionnels (ex : départ de Montauban à 9h20 pour aller à Bressols et Labastide Sain-Pierre par la ligne 717 ; ou départ de Montauban à 11h30 pour aller à Albasud, puis Grisolles et Castelnau d'Estretetfond).

D'autres, en revanche, permettent une mobilité quotidienne professionnelle :

- **La ligne 801** propose des trajets Moissac Sarlac vers Montauban La Fobio à 6h43 - arrivée 7h30 ou bien départ à 7h58 - arrivée 8h40. Le retour offre aussi 2 possibilités : 17h20 de Montauban pour être à 18h07 à Moissac ou 18h20 - arrivée 19h07.
- **La ligne 803** a ouvert en septembre 2018 et propose des trajets en 35 mn Castelsarrasin-Montauban à une fréquence élevée (10 mn aux heures de pointe).

Comment rejoindre Castelsarrasin quand on vit dans un QP de Sarlat ?

- Un seul bus fait la liaison : **la ligne 807** (Lauzerte-Moissac-Castelsarrasin) part le matin à 7h10 de Sarlac et arrive à Castelsarrasin à 7h30, retour le soir à 18h10 pour arriver à 18h27. C'est le seul trajet quotidien, uniquement en semaine, pas de bus les Week-ends et vacances scolaires.
- Le trajet du matin permet de prendre une correspondance à Castelsarrasin à 7h45 pour être à la gare de Montauban à 8h11. Pour se rendre à un emploi, il sera nécessaire de prendre alors un bus urbain. Le trajet total du matin peut donc s'étaler de 7h à 8h45.

Les Trains régionaux

Le train permet un accès plus rapide entre Moissac-Castelsarrasin-Montauban, trajet de 35 mn toutes les heures, il débute à 6h45 le matin, puis 7h54 et 8h43, le retour permet aussi des trajets toutes les heures (17h53, 18h52, 19h53).

A noter : il y a près de 2 Km entre le quartier Sarlac et la gare de Moissac, ce qui représente de 20 à 30 mn à pied.

Pour se rendre à un emploi, il sera également nécessaire de prendre alors un bus urbain à l'arrivée à Montauban.

Coûts : Le trajet : 6,50€ - Abonnement mensuel illimité : 69,50€

Le Réseau de l'Agglomération du Grand Montauban

Il propose 9 lignes régulières qui traversent l'aire urbaine de Montauban.

Elles sont accessibles du lundi au samedi, pas de bus le dimanche, ni jours fériés. Certaines ont des horaires fixes du lundi au vendredi, des horaires allégés le samedi et lors des petites vacances.

Il propose aussi 20 bus péri-urbains, ouverts à tous, **qui circulent uniquement pendant les périodes scolaires et hors samedis, dimanches et fériés**

Coûts : Le trajet : 1,20€ - 10 trajets : 9€ - Abonnement mensuel : 12€ si < 26 ans, sinon 29€ - Abonnement annuel soumis au quotient familial : de 60€ à 120€ si < 26 ans, sinon de 72€ à 275

Exemple des Bus urbains : les lignes 1, 2, 3 permettent d'accéder aux zones Albanord, Sapiac, Bressols. Elles proposent des horaires à partir de 6h45/7h15 le matin, le dernier bus de retour se situant aux alentours de 19h. Aux heures d'affluence matin et soir, la fréquence varie de toutes les 20 mn à 45 mn. Ceci permet de se déplacer au quotidien pour envisager d'occuper un emploi dans l'agglomération avec des horaires « classiques ». L'amplitude du transport urbain ne correspond pas à des emplois à horaires décalés (tôt le matin, tard le soir ou postés).

Les bus péri-urbains sont plutôt organisés en trajets « entrants », pour que les résidents en périphérie d'agglomération puissent rejoindre la ville. Il y a un seul trajet le matin, départ entre 6h45 et 7h, et un seul trajet de retour le soir, vers 17h15. Par exemple la ligne Bressols-Montauban permet aux habitants de Bressols de se rendre à Montauban le matin et de rentrer chez eux le soir, il n'y a pas d'horaires dans l'autre sens.

Si l'on se trouve sur la ligne, par exemple pour les arrêts intra-muros, il peut permettre d'accéder en direct à certaines zones de la ville. En revanche, les Quartiers prioritaires ne sont pas concernés par ces lignes.

7.3 Marché de l'emploi et prospective métiers

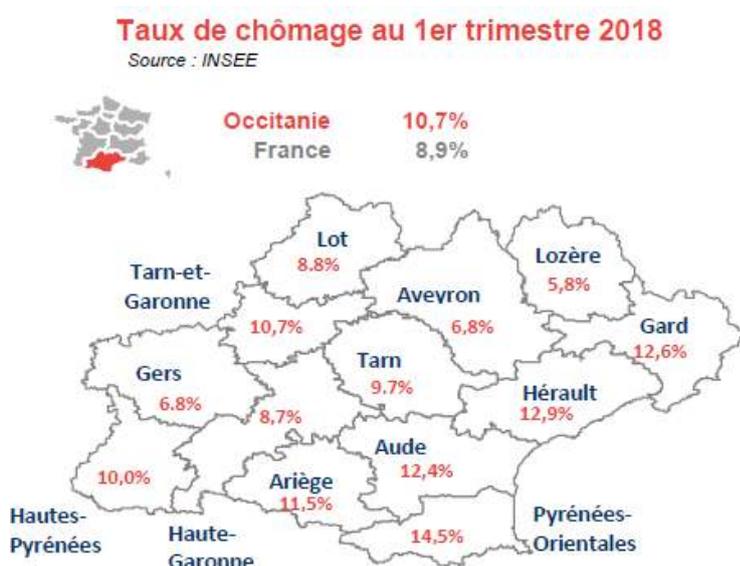
7.3.1 - Les chiffres clés

Montauban, un bassin attractif, marqué par un taux de chômage supérieur à ses voisins d'ex-Midi-Pyrénées

Montauban est le second bassin le plus peuplé de la région (après Toulouse) et l'un des plus attractifs. Sa population comme ses actifs ne cessent d'augmenter.

Ce bassin représente 4,3% des effectifs salariés du territoire ex-Midi-Pyrénées (4ème bassin de la région).

En ce qui concerne le marché du travail, le taux de chômage reste relativement élevé malgré les créations d'emploi du territoire. On observe une légère baisse sur un an (-0,4%).



A fin juin 2018, on compte 28 575 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sur le département.

Cela représente 10,7 % des actifs Tarn-et-garonnais, soit un taux de chômage identique à celui de la région, mais supérieur à la moyenne de la France métropolitaine (8,9 %).

Sur une période de 10 ans, le taux de chômage a augmenté de 2,6 points.

À égalité avec le Tarn, c'est la plus forte hausse des départements d'Occitanie après l'Ariège, l'Aude et les Pyrénées-Orientales.

A fin juin 2018, la majorité des offres déposées à Pôle emploi sont des emplois temporaires (57%), la situation est inversée à l'échelle de l'Occitanie (48% d'offres temporaires).

L'emploi durable s'établit à 43% (52% en Occitanie), les CDI représentant un peu moins d'1/3 de l'offre totale (40% en Occitanie).

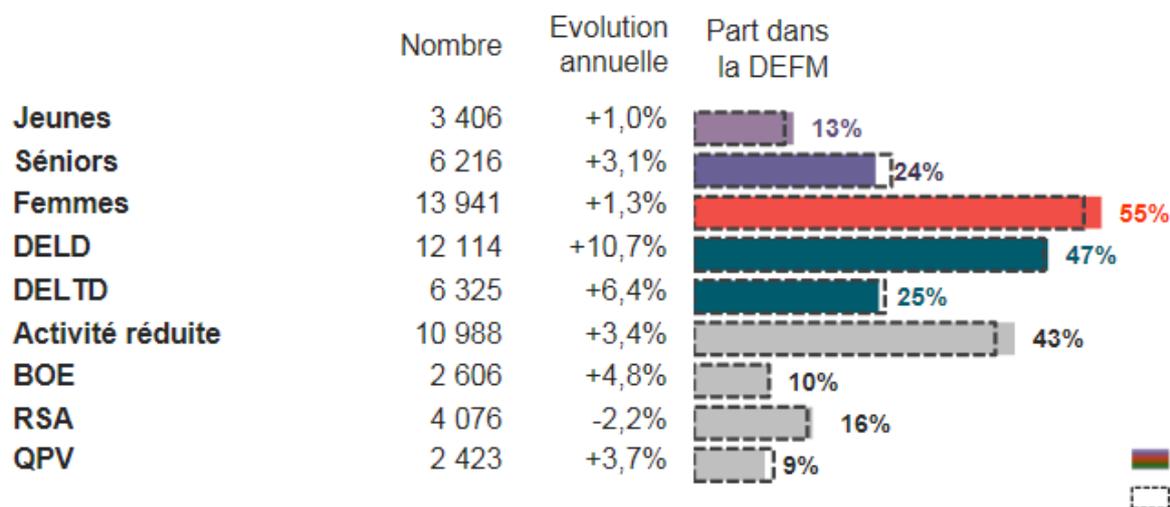
Considérant que 85% des emplois détenus dans le département sont en CDI, on peut supposer que le contrat temporaire est aussi un « mode » de recrutement, pouvant déboucher sur un CDI, ne faisant alors pas l'objet d'une publication de recrutement

57 %
des offres d'emploi déposées à Pôle emploi
sont des CDD < 6 mois

33 % sont des CDI
10 % sont des CDD ≥ 6 mois

Le profil des demandeurs d'emploi

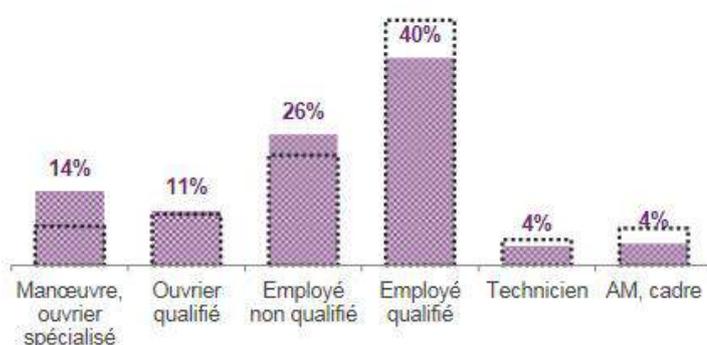
Source : Pôle emploi - Demandeurs d'emploi en catégories ABC - Données brutes à fin Juin 2018



Le nombre de Séniors croît sur la dernière année, les jeunes aussi tendent à augmenter. Le chômage de longue durée est en forte hausse sur le département.

■ 40% des demandeurs d'emploi sont employés qualifiés

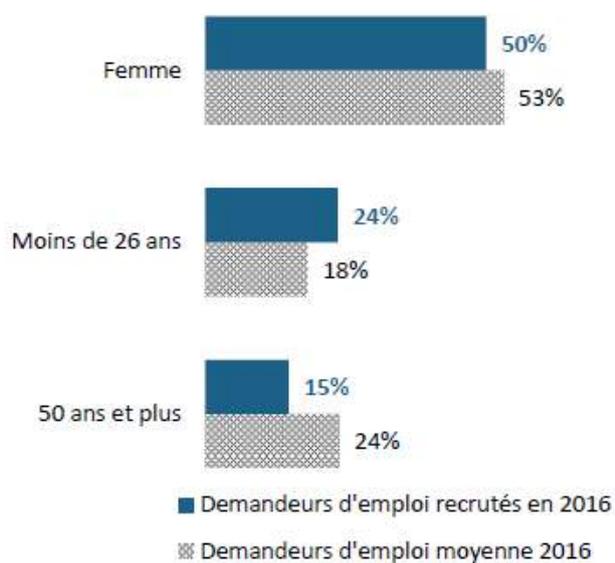
■ Département du Tarn-et-Garonne
 □ Occitanie



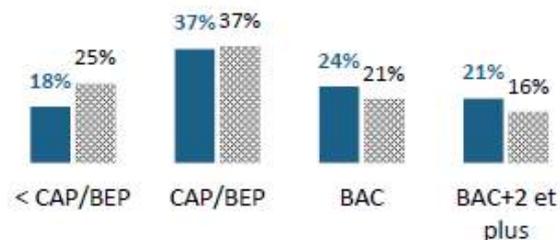
La qualification des demandeurs d'emploi relève principalement des **niveaux V ou IV**. Les qualifications supérieures représentent 8% du total.

Profil des demandeurs d'emploi recrutés (2016)

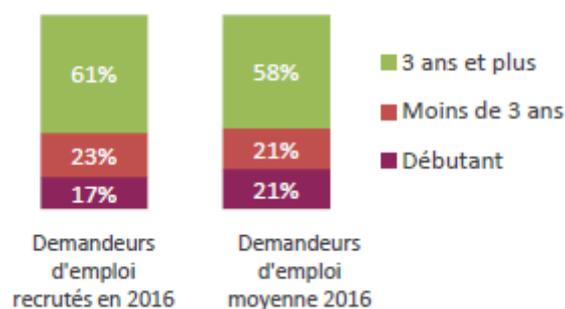
... selon le sexe et l'âge



... selon le niveau de formation



... selon l'expérience professionnelle



- Des facteurs favorables à l'insertion liés à l'âge et la formation
- Les difficultés majeures touchent plutôt les seniors et les débutants

Concernant l'origine des candidats recrutés

pour 100 reprises d'emploi identifiées dans des établissements du Tarn-et-Garonne :

- 81 concernent un demandeur d'emploi du département,
- 11 proviennent d'un département limitrophe (7 de la Haute-Garonne, 2 du Tarn, 1 du Lot et 1 du Gers)

Données 2016

LES MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEUR D'EMPLOI inscrits en catégories A, B et C fin juin 2018

Le nombre de demandeurs d'emploi selon le domaine professionnel

	Territoire	
	Nombre	%
A - Agriculture et pêche, espaces verts, soins aux animaux	3 302	13%
B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	169	1%
C - Banque, assurance, immobilier	249	1%
D - Commerce, vente et grande distribution	3 548	14%
E - Communication, média et multimédia	251	1%
F - Construction, bâtiment et travaux publics	1 997	8%
G - Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation	1 744	7%
H - Industrie	1 830	7%
I - Installation et maintenance	860	3%
J - Santé	1 173	5%
K - Services à la personne et à la collectivité	5 120	20%
L - Spectacle	244	1%
M - Support à l'entreprise	2 379	9%
N - Transport et logistique	2 457	10%
Total	25 506	100%

LES MÉTIERS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

Le nombre d'offres d'emploi selon le domaine professionnel

en cumul sur les 12 derniers mois

	Territoire		Evol. Sur 12 mois glissants
	Nombre	%	
A - Agriculture et pêche, espaces verts, soins aux animaux	473	5%	-14,8%
B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	43	0%	+115,0%
C - Banque, assurance, immobilier	58	1%	-69,9%
D - Commerce, vente et grande distribution	1 339	14%	-9,5%
E - Communication, média et multimédia	19	0%	-62,7%
F - Construction, bâtiment et travaux publics	1 098	11%	+18,4%
G - Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation	876	9%	+2,8%
H - Industrie	1 319	14%	-3,2%
I - Installation et maintenance	544	6%	+4,4%
J - Santé	521	5%	+19,0%
K - Services à la personne et à la collectivité	1 435	15%	+31,9%
L - Spectacle	6	0%	-40,0%
M - Support à l'entreprise	518	5%	-10,1%
N - Transport et logistique	1 495	15%	+16,2%
Total	9 744	100%	+4,1%

Les 5 secteurs majoritaires de **recherche d'emploi** :

1. Services à la personne et à la collectivité
2. Commerce, vente
3. Agriculture, espaces verts
4. Transports et logistique
5. Support à l'entreprise

Les 5 secteurs majoritaires d'**offre d'emploi** :

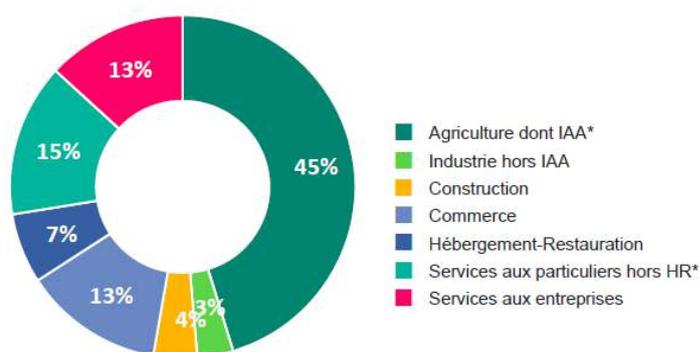
1. Transports et logistique
2. Services à la personne et à la collectivité
3. Commerce, vente
4. Industrie
5. Construction

En vert, les secteurs où l'offre et la demande se rejoignent

Les intentions d'embauches

En 2018 les établissements déclarent **12 000 intentions d'embauche**, ce qui représente 5 % des projets régionaux.

L'agriculture et l'industrie agroalimentaire demeurent le premier recruteur du territoire avec 45% des projets formulés en 2018 (20% pour la région). Les services regroupent 34% des recrutements, l'industrie 3%, la construction 4% et le commerce 13%.



L'agriculture et l'Industrie Agroalimentaire rassemblent 5 420 projets de recrutement soit 45% des projets du territoire (20% pour la région).

Les activités de services arrivent en seconde position, elles concentrent 4 100 projets de recrutement soit 34% des projets du territoire (59% pour la région).

Source : PE - BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2018

Grande disparité sur la saisonnalité et la difficulté à recruter selon les secteurs d'activité

Les employeurs du territoire font part de difficultés de recrutement dans 30% des projets (37% pour la région). Ce taux s'échelonne toutefois de 20% dans l'agriculture à 65% dans l'industrie.

La part des projets saisonniers atteint 67% sur le territoire (49% en région) mais varie de 12% pour la construction à 91% pour l'agriculture.

Les 3 premiers métiers, hors saisonniers, qui recrutent en 2018 en Tarn et Garonne

1. Viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs
2. Employés polyvalents de cuisine
3. Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

Les employeurs du territoire font part de difficultés de recrutement dans 30% des projets (37% pour la région). Ce taux s'échelonne toutefois de 20% dans l'agriculture à 65% dans l'industrie.

La part des projets saisonniers atteint 67% sur le territoire (49% en région) mais varie de 12% pour la construction à 91% pour l'agriculture.

Zoom sur les bassins d'emploi du département :

	Nombre de recrutements	% difficiles	% saisonniers
Tarn-et-Garonne	11 980	30%	67%
Montauban	6 090	43%	54%
Castelsarrasin	5 890	17%	81%

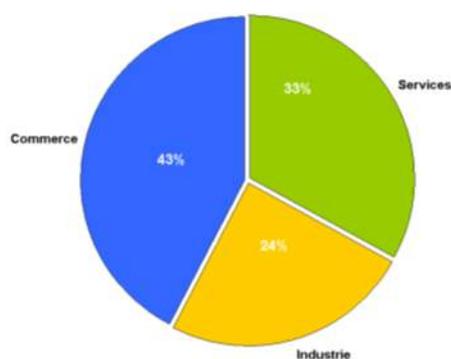
Source : PE - BESOINS EN MAIN D'OEUVRE 2018

7.3.2 - Les créations d'emplois ces dernières années

Le Tarn et Garonne se positionne comme le 2ème pôle économique du territoire ex-Midi-Pyrénées, appartenant à la 3ème région la plus dynamique de France en matière de création d'entreprises.

En 2011, c'est le secteur du Commerce qui enregistre la majorité des créations d'établissements en Tarn et Garonne (43%).

Vient ensuite le secteur des Services représentant 33% des créations, et enfin l'industrie qui regroupe 24% des créations.



Source : CCI 82 registre du commerce

La situation se modifie dans les années qui suivent, ainsi en 2016, les Services prennent le pas sur le Commerce (48 % // 29 %). A noter cependant, la part importante des micro-entreprises, qui représentent 30% des créations.

Créations d'entreprise par département et secteur d'activité en 2016

Source : Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements (REE) - Champ : activités marchandes non agricoles

	Industrie	Construction	Commerce, transports, hébergement et restauration	Autres services*	Total	dont micro-entreprises
Ariège	95	166	338	525	1 124	310
Aude	149	445	1 132	1 427	3 153	966
Aveyron	127	234	418	801	1 580	728
Gard	346	1 146	2 042	3 078	6 612	3 342
Haute-Garonne	503	1 505	3 539	7 487	13 034	5 155
Gers	107	207	399	725	1 438	490
Hérault	616	1 871	3 952	6 795	13 234	6 034
Lot	81	163	403	534	1 181	429
Lozère	27	50	102	186	365	116
Hautes-Pyrénées	94	209	472	872	1 647	554
Pyrénées-Orientales	215	736	1 497	2 189	4 637	1 409
Tarn	172	312	715	1 416	2 615	801
Tarn-et-Garonne	109	317	563	936	1 925	581
Occitanie	2 641	7 361	15 572	26 971	52 545	20 915
% Occitanie / F.M.	9,8%	11,2%	12,3%	10,0%	9,0%	9,5%

* Activités d'information, de communication, financières, d'assurance, scientifiques, techniques et de soutien - Administration, enseignement, santé, action sociale et services divers

Localisation des créations

Les pôles de Montauban et de Castelsarrasin-Moissac comptabilisent à eux seuls la moitié des créations :

- 39% pour le territoire de la communauté d'agglomération du Grand Montauban et
- 11% pour la communauté de communes Castelsarrasin-Moissac

Cette répartition est directement **influencée par l'implantation des réseaux autoroutiers et par la proximité de l'aire toulousaine** pour le sud du département.

Une pérennité concordant avec les tendances nationales

Le taux de pérennité est de 58% pour les établissements Tarn et Garonnais créés en 2009, et ce chiffre tombe à 51% pour celles créées en 2007.

Cela signifie que 51% des entreprises créées en 2007 sont toujours actives 5 ans plus tard.

Le commerce, secteur où les créations sont les plus nombreuses, est aussi celui qui compte le plus de radiations d'établissements.

A la différence des services, dont les entreprises sont les plus pérennes (16 points de plus que le commerce).

Le secteur industriel du département se montre également solide dans la durée.

Une offre sectorielle équilibrée

Les créations dans les secteurs du commerce, des services et de l'industrie sont bien réparties sur chaque communauté de communes.

Autrement dit, aucun territoire ne voit ses créations cantonnées à un seul secteur d'activité, garantissant ainsi un développement économique plus durable.

L'offre d'accueil des entreprises

Les zones d'activités

Le département compte 70 zones d'activités, représentant pour l'ensemble du territoire 1213 hectares.

Deux de ces zones, Grand Sud Logistique 82 et Fleury-Barrès, sont considérées comme des Zones d'Activités d'Intérêt Régional, relayant l'attractivité départementale au-delà de ses limites géographiques.

Une offre inégalement répartie

Les deux principaux pôles urbains Montauban et Castelsarrasin-Moissac, concentrent en effet à eux seuls 70% des surfaces destinées aux zones d'activités. Les autres zones sont principalement réparties le long des axes de transports structurants.

Comme dans le reste de la région, les zones d'activités généralistes sont majoritaires. En revanche le département met à disposition des entreprises de l'industrie une offre deux fois plus importante (21% contre 10% en Midi-Pyrénées). Ce sont les communes qui sont largement à l'initiative de la création des zones d'activité. La taille moyenne des zones est de 17 hectares.

Les facteurs d'implantation des entreprises

Les facteurs personnels : 1er facteur d'installation

Le choix d'implantation des créateurs sur le département est en premier lieu corrélé à des facteurs personnels. La **proximité de l'entourage personnel** tout d'abord, puis **l'élaboration d'un projet de vie** en Tarn et Garonne (respectivement 51% et 45.9%).

Cet enseignement est positif puisque le territoire concilie projet professionnel et personnel, profitant de **l'image d'un territoire productif et « à vivre »**. Le positionnement des facteurs « environnement économique, technique et financier » et « qualité de vie » arrivant ex-æquo en deuxième position confirme très fortement ce partage.

Cet attrait via les facteurs personnels, qui concerne par ailleurs tant les créateurs originaires du département que ceux issus de l'extérieur, sous-tend l'idée d'un territoire où un projet de vie peut être construit sur le long terme, car offrant des possibilités d'épanouissement professionnelles et personnelles.

La variable « origine géographique » du créateur influe sur les facteurs personnels d'installation : logiquement les personnes issues du département sont plus sensibles à la proximité familiale et relationnelle, tandis que les « non originaires » s'y installent pour construire un projet de vie leur correspondant.

Qualité de vie et opportunités de débouchés du marché local : facteurs en 2^{ème} position

Les facteurs prenant part **en deuxième position** dans le choix de localisation de l'entreprise en Tarn et Garonne sont **la qualité de vie et l'environnement économique, technique et financier**.

Directement lié aux facteurs personnels, le département répond à la demande des créateurs/habitants d'une qualité de vie associée à des espaces verts et de nature.

Cette qualité de vie se traduit ensuite par **l'accessibilité aux aires urbaines de Montauban et de Toulouse**, alliant donc la tranquillité d'une vie « à la campagne » et la proximité de la ville et de ses services.

L'offre de services collectifs et individuels (en cela les transports, les crèches, les installations sportives...) disponibles sur le département influence 17.5% des créateurs dans leur choix d'implantation.

Dans le volet environnement technique, ce sont les opportunités de débouchés du marché local qui, à 40.2% attirent les créateurs. Le secteur des services est le plus sensible à cette variable.

Enfin, les opportunités de foncier immobilier comptent pour 25.8% dans l'environnement technique.

Infrastructures et main d'œuvre : des facteurs non déterminants

Les infrastructures du département se classent **5ème dans les facteurs d'implantation**. En revanche, le réseau routier, ferré et la couverture haut débit ont compté pour 53,6% des créateurs.

C'est l'accessibilité par les voies routières qui constitue l'infrastructure la plus importante pour la moitié des créateurs.

Seulement 15,5% des créateurs font figurer le haut débit dans leurs critères de choix d'implantation, et très loin derrière un seul créateur voit le réseau ferré comme probant.

La main d'œuvre est le facteur ayant retenu le moins d'adhésion de la part des créateurs, atteignant ainsi 72,2% de non réponses. 19,4% soulignent tout de même la disponibilité et la qualité de la main d'œuvre, et seulement 8,3% notent la diversité et la qualité de l'offre de formation présente sur le territoire.

Ces chiffres peuvent faire appel à deux constats :

1. D'une part, le facteur ressources humaines est évident pour les créateurs qui savent que celle-ci n'est pas rare, et qu'ils pourront y faire appel si besoin.
2. D'autre part, la main d'œuvre Tarn et Garonnaise ne profite pas d'une image de qualité à même d'attirer en soi des entrepreneurs, a contrario de sa voisine toulousaine par exemple.

7.4 La mobilité inter départementale et infra départementale

De nombreux Tarn-et-Garonnais travaillent dans l'agglomération toulousaine

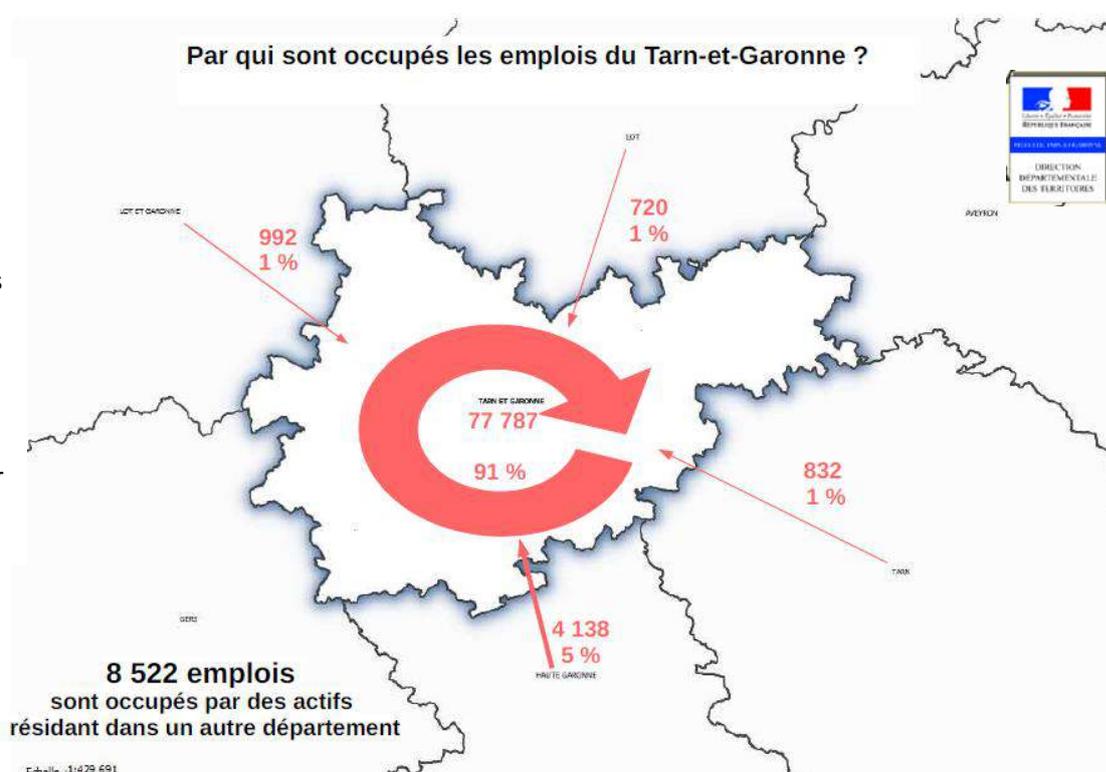
La proximité de l'aire urbaine toulousaine, forte d'un tissu industriel et économique dynamique, ainsi que l'existence de l'axe autoroutier A62 favorisent ces nombreux déplacements pendulaires.

Au total, 18 400 actifs, résidant dans le Tarn-et-Garonne, exercent leur activité professionnelle dans un autre département. C'est environ deux actifs en emploi sur dix, soit une proportion parmi les plus élevées de la région.

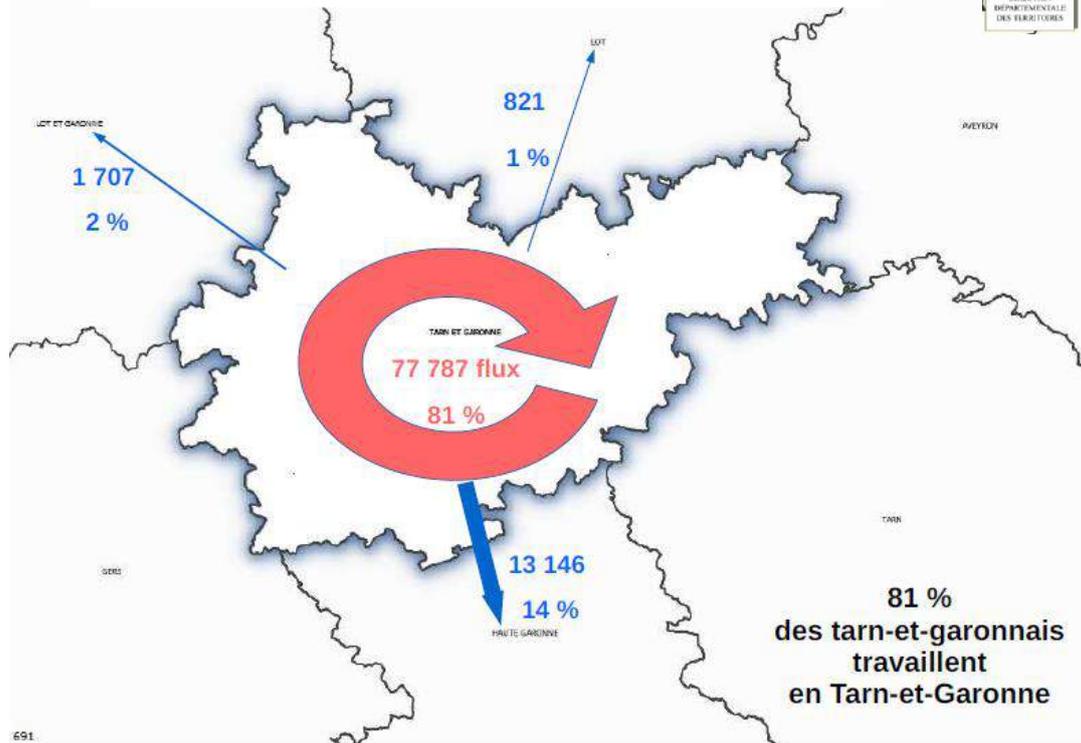
Le déséquilibre des déplacements domicile-travail pour le Tarn-et-Garonne est significatif : Pour 1 actif résidant dans un département limitrophe qui vient travailler dans le Tarn-et-Garonne, 2 actifs Tarn et garonnais quittent le département.

7.4.1 - Les flux des actifs au plan départemental

Si l'on considère l'emploi total (salarié et non salarié) : **91 % des emplois du 82 sont occupés par les actifs qui vivent dans le département**, alors que 9 % des emplois sont occupés par des résidents d'autres départements. Ainsi, 77 787 actifs se déplacent à l'intérieur du Tarn & Garonne



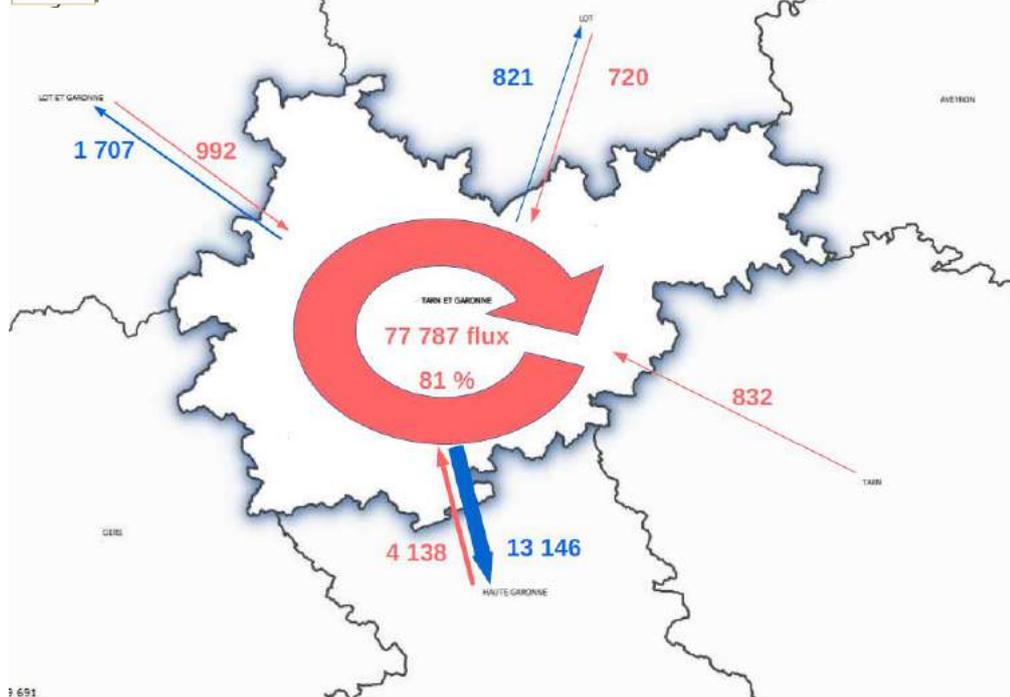
Où travaillent les actifs résidant dans le Tarn-et-Garonne



Si l'on considère les actifs qui vivent dans le 82 : **8 actifs sur 2 travaillent dans leur département (81%)**

Parmi les 19 % qui quittent le département pour travailler : 14% vont vers le 31, les autres 5% sont dispatchés vers les départements limitrophes

Flux domicile travail entre départements

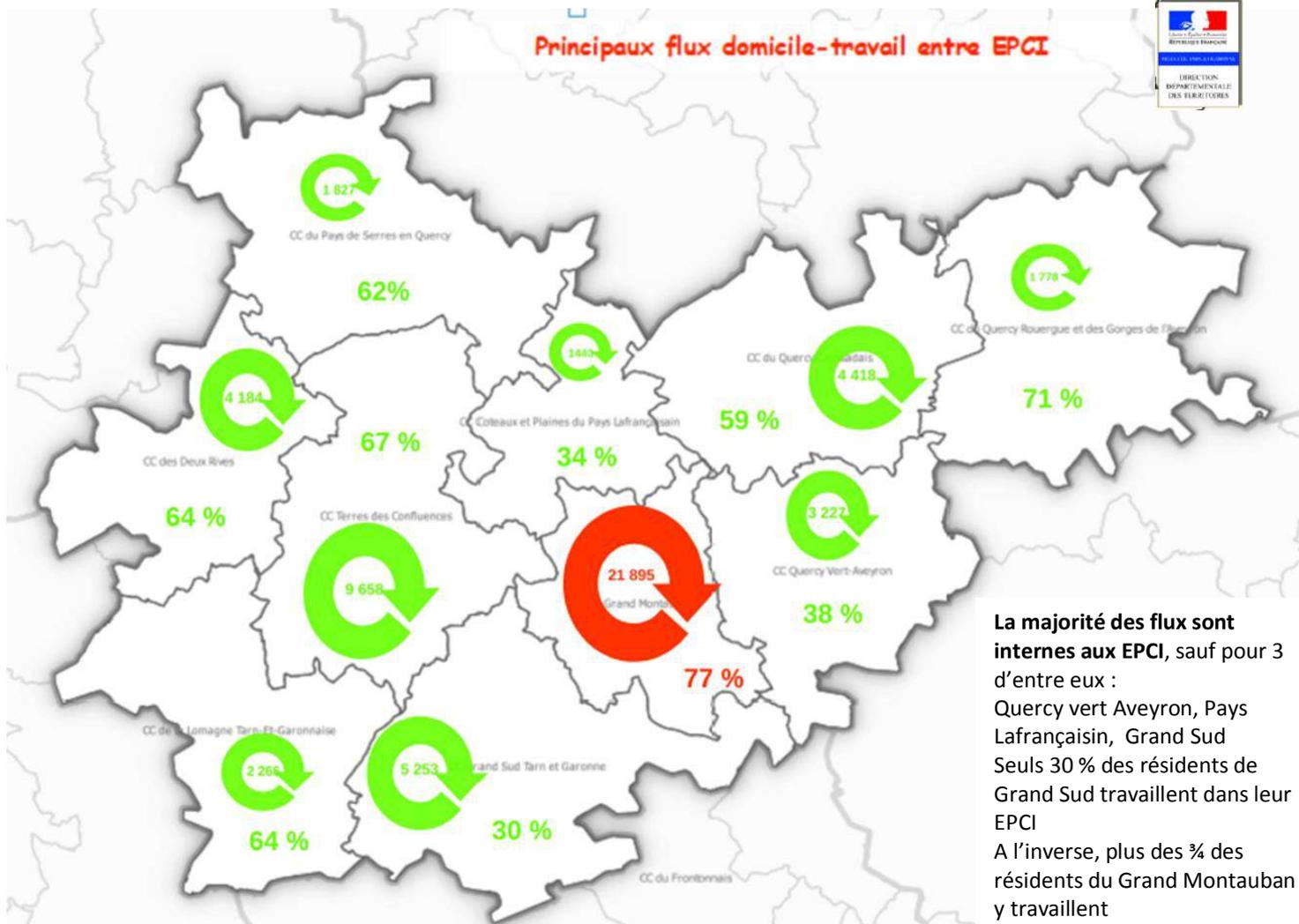


Cette carte présente également les flux entrants vers le 82, relatifs aux 8 522 emplois occupés par des non-résidents.

Note de lecture : 13 000 résidents quittent leur département pour aller travailler dans le 31, alors que **4 000 résidents** du 31 viennent travailler dans le 82 (données 2015)

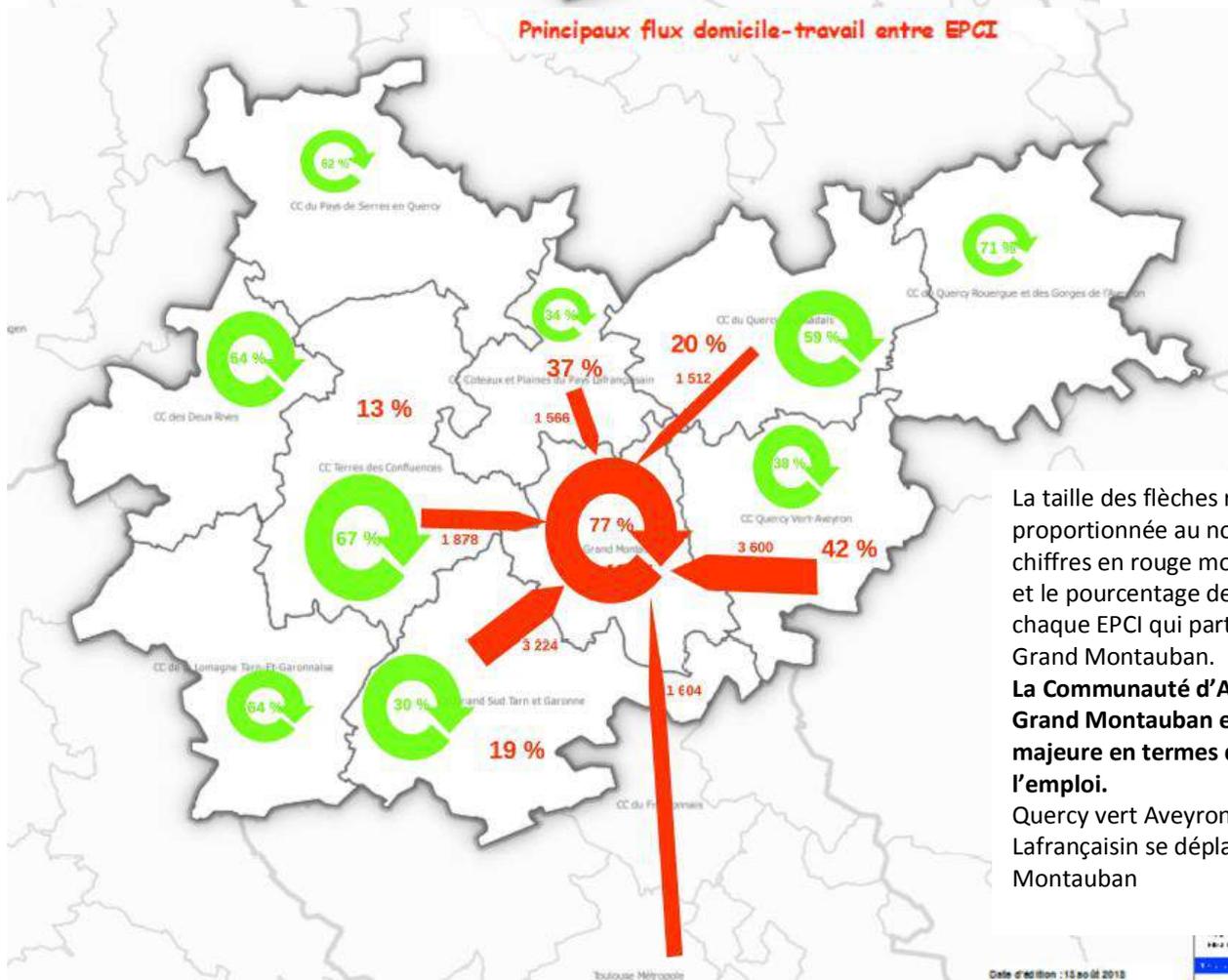
7.4.2 - Les flux des actifs entre EPCI

Principaux flux domicile-travail entre EPCI



La majorité des flux sont internes aux EPCI, sauf pour 3 d'entre eux : Quercy vert Aveyron, Pays Lafrançais, Grand Sud Seuls 30 % des résidents de Grand Sud travaillent dans leur EPCI A l'inverse, plus des ¾ des résidents du Grand Montauban y travaillent

Principaux flux domicile-travail entre EPCI

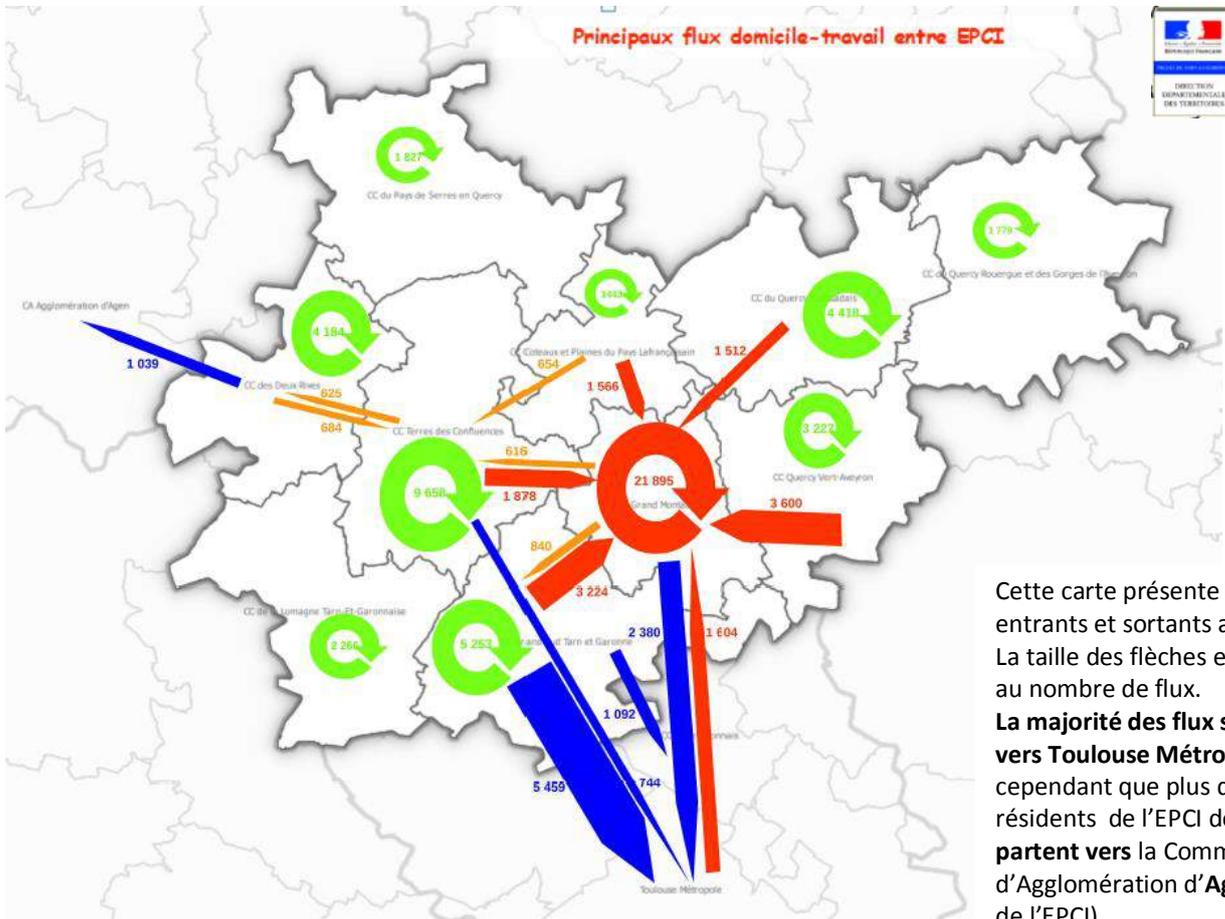


La taille des flèches rouges est proportionnée au nombre de flux. Les chiffres en rouge montrent le nombre et le pourcentage de résidents de chaque EPCI qui part travailler sur le Grand Montauban.

La Communauté d'Agglomération du Grand Montauban exerce une influence majeure en termes d'attractivité liée à l'emploi.

Quercy vert Aveyron et le Pays Lafrançais se déplacent fortement vers Montauban

Principaux flux domicile-travail entre EPCI



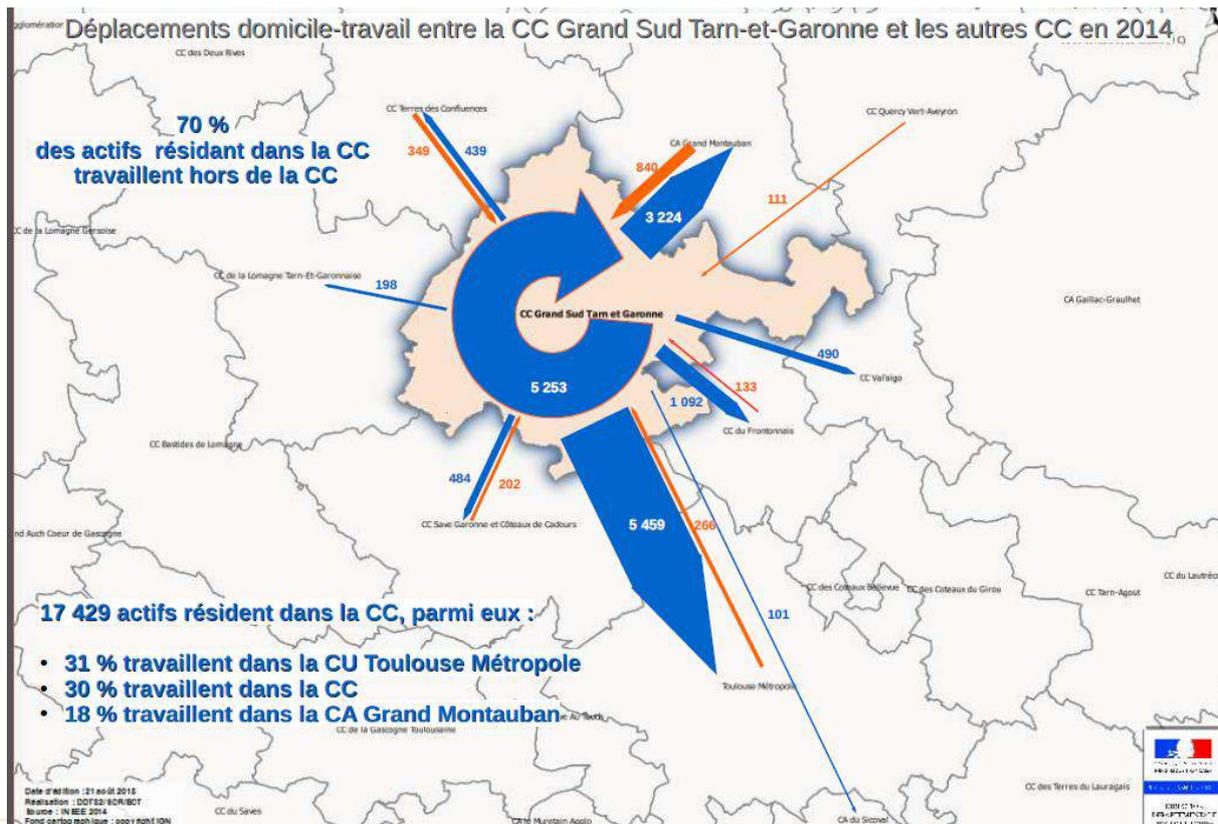
Cette carte présente l'ensemble des flux entrants et sortants ainsi qu'inter-EPCI. La taille des flèches est proportionnée au nombre de flux.

La majorité des flux sortants se dirige vers Toulouse Métropole, on note cependant que plus de **1 000 actifs** résidents de l'EPCI des Deux Rives partent vers la Communauté d'Agglomération d'Agen (16% des actifs de l'EPCI).

De moindres flux sont observés entre les EPCI.

Zoom sur l'EPCI Grand Sud Tarn-et-Garonne

La Communauté de Communes bénéficie d'une position spécifique dans le département, au cœur des Axes autoroutiers et entre les deux pôles urbains majeurs. Elle exerce une très forte attractivité résidentielle et développe également une dynamique économique. Elle possède un profil atypique en termes de flux car moins d'un actif résident sur 3 y travaille.



7.4.3 – La mobilité des demandeurs d’emploi

Détention du Permis B

Plus de 20 % des Demandeurs d’emploi du département ne possèdent pas le Permis B, soit 5 533 personnes.

Les plus forts taux de demandeurs sans permis sont observés dans l’EPCI du Grand Montauban (25%) et Castelsarrasin (24%)

A l’inverse, la Communauté de Communes de Lafrançaise compte le moins de demandeurs sans permis (14%) suivie de près par Nègrepelisse et Grand Sud (environ 15%)

Les moyens de mobilité

17% de l’ensemble des DE du département n’ont aucun moyen de locomotion, soit 4 603 individus, ce taux varie de 11,4% à Lafrançaise à 21% sur le territoire de Castelsarrasin.

28% de l’ensemble des DE ne possèdent pas de véhicule

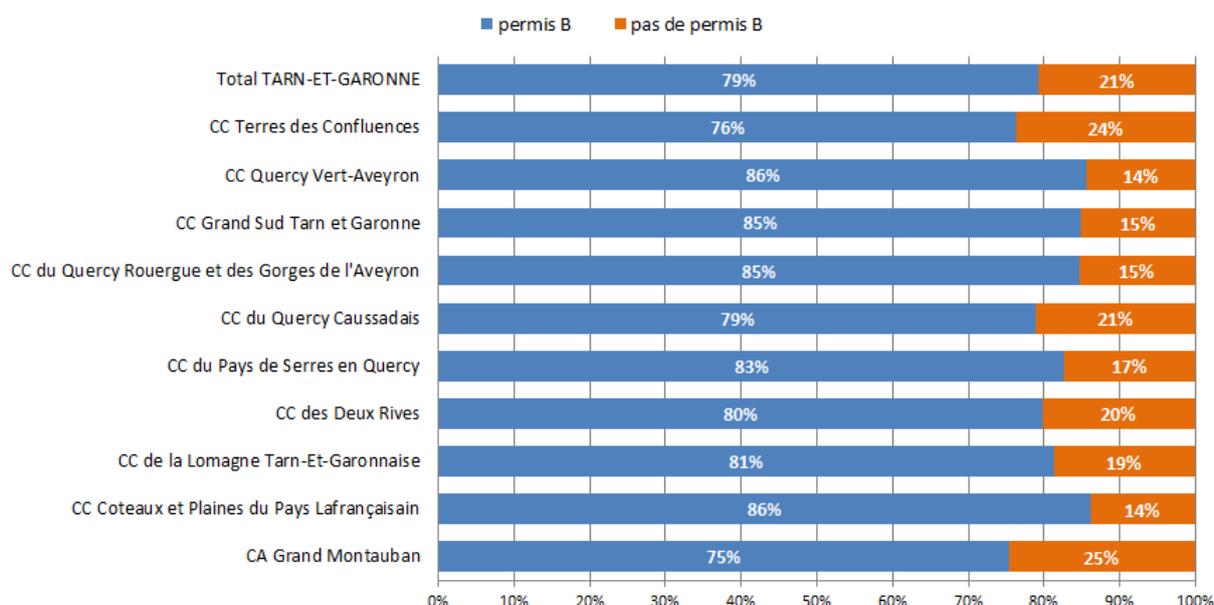
Ce taux varie selon les EPCI : 33% des demandeurs d’emploi du Grand Montauban sont sans véhicule alors qu’ils sont 20% dans les communes de Grand Sud.

On observe la même tendance pour les DE qui ne peuvent se déplacer qu’à pied ou en 2 roues ou en transport en commun : ils sont 31 % dans le Grand Montauban et 19 % dans la CC Grand Sud.

En moyenne, 26,5% des DE du département ne peuvent pas envisager une mobilité géographique professionnelle sans transport en commun.

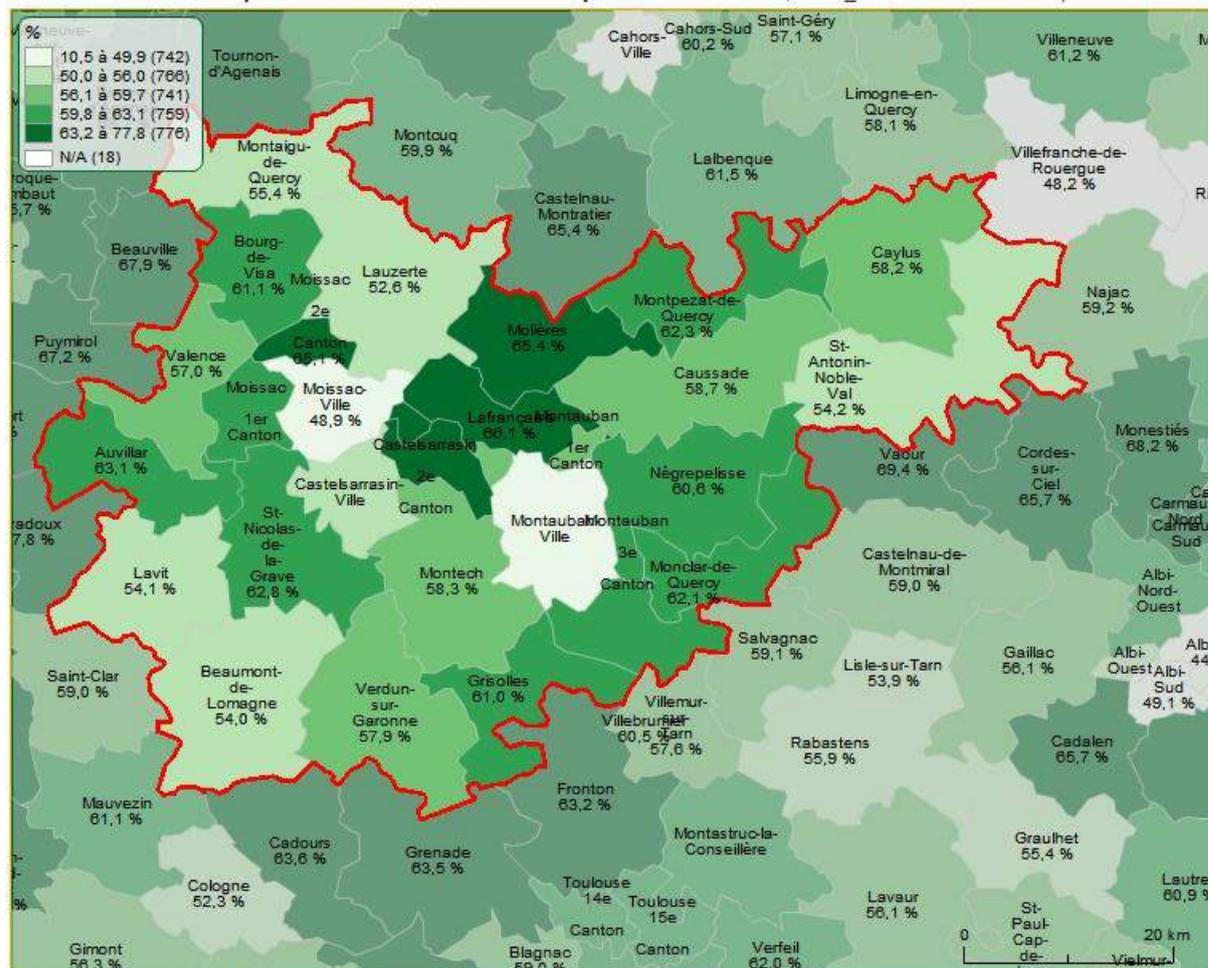
Sources : Pôle emploi Occitanie,
Demandeurs d’emploi en cours à
fin mai 2018 - Catégories ABC

Répartition des demandeurs d’emploi (cat ABC)



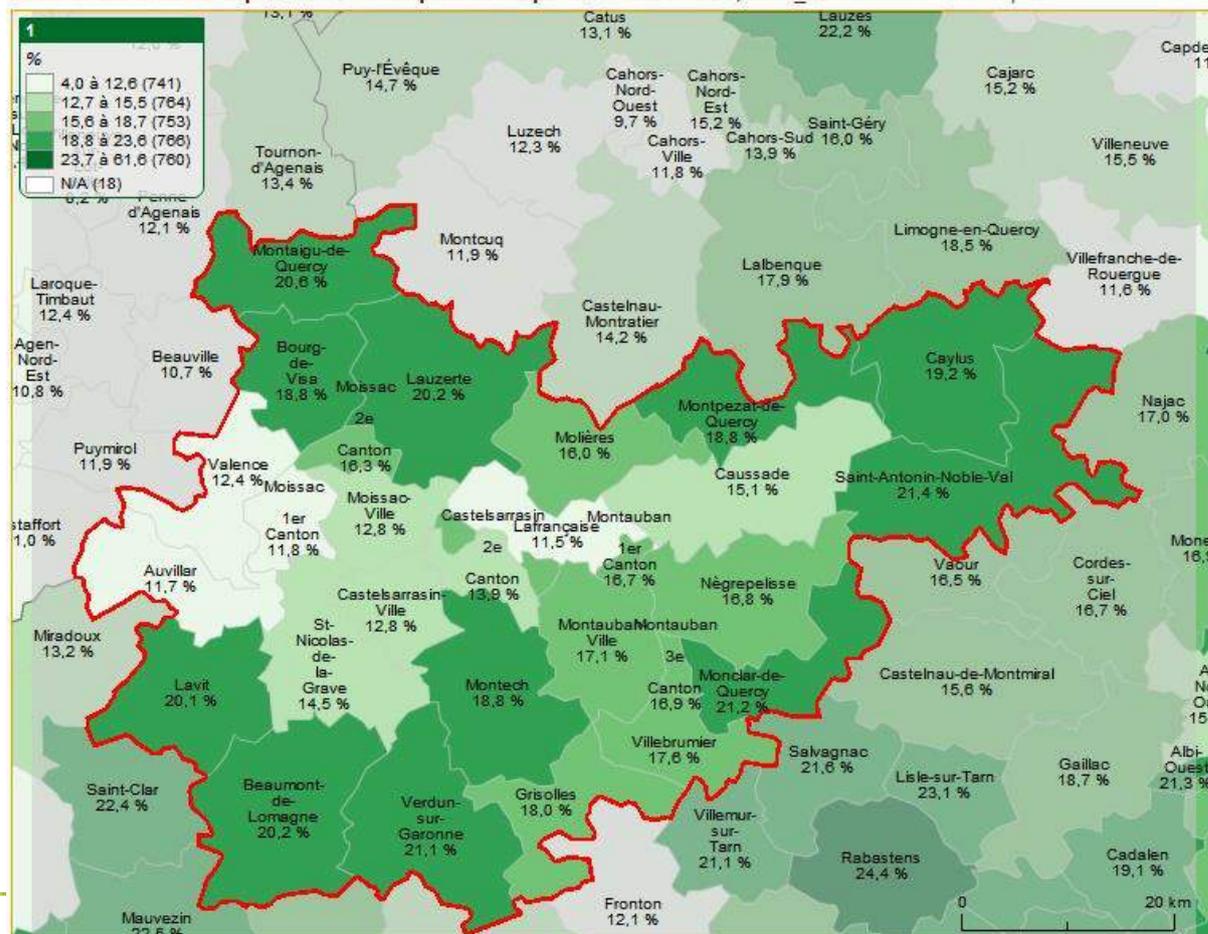
Mobilité envisagée

Taux de DE mobiles à plus de 14km ou moins de 30mn parmi la DEFM ABC, 2015_T2 - source : Pôle emploi



© Pôle emploi - IGN GéoFla 2012 - France par canton

Taux de DE mobiles à plus de 39km ou plus de 1h parmi la DEFM ABC, 2015_T2 - source : Pôle emploi



© Pôle emploi - IGN GéoFla 2012 - France par canton

Parmi le potentiel de mobilité des demandeurs d'emploi, on peut noter les éléments suivants :

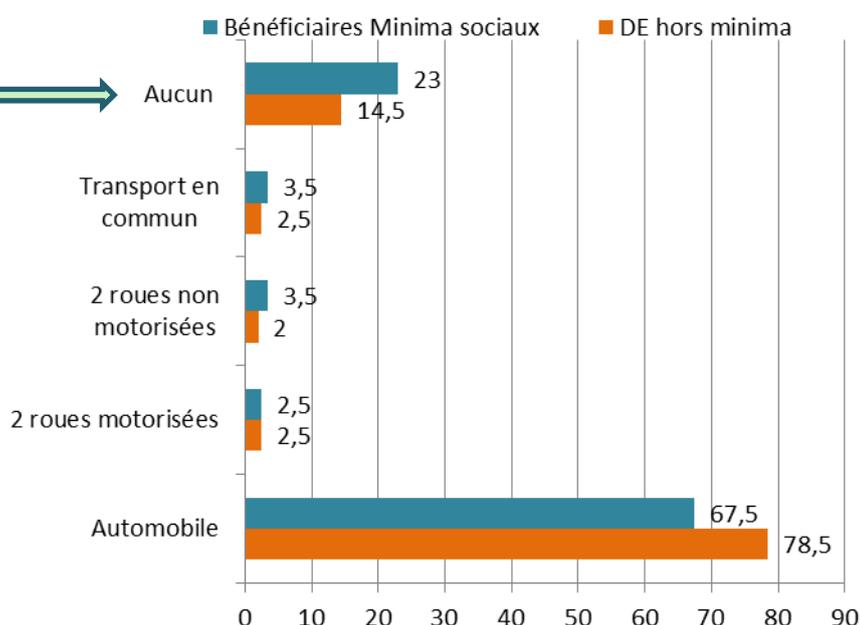
- Hormis en centre-ville, plus de la moitié des personnes se déclare mobile à plus de 14 km ou moins de 30 mn, ce taux atteint 60 % dans près de la moitié des cantons
- En revanche, la plus grande mobilité reste faible : 1 personne sur 5 envisage de parcourir 40 Km ou 1 heure. Ces personnes se trouvent dans les zones limitrophes du Nord du département, du Sud et de l'Est.

Mobilité et Minima sociaux

Moyen de locomotion utilisé (en pourcentage)

Note de lecture : 23 % des Bénéficiaires de minima sociaux n'ont aucun moyen de transport, contre 14,5 % pour les demandeurs d'emploi

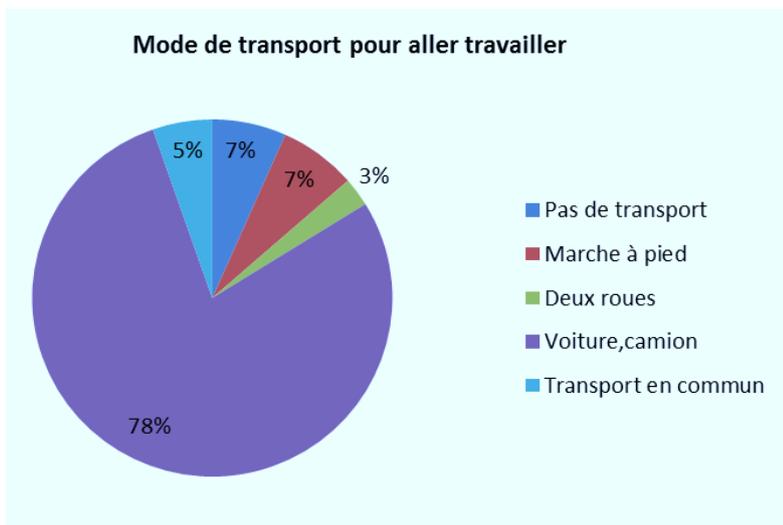
Moyen de locomotion	DE hors minima	Bénéficiaires Minima sociaux
Automobile	15 688	6 874
2 roues motorisées	493	290
2 roues non motorisées	366	345
Transport en commun	561	360
Aucun	2886	2 318



Les personnes percevant les minima sociaux subissent une précarité augmentée, en lien avec une mobilité plus faible : moins de moyen de locomotion, moins de véhicule, plus de transport en 2 roues ou collectif, ce qui réduit la souplesse souvent nécessaire pour accéder à des emplois, soit en horaires décalés, soit en périphérie (Commerce, Logistique, Tourisme, SAP...).

7.4.4 – La mobilité des Actifs Occupés

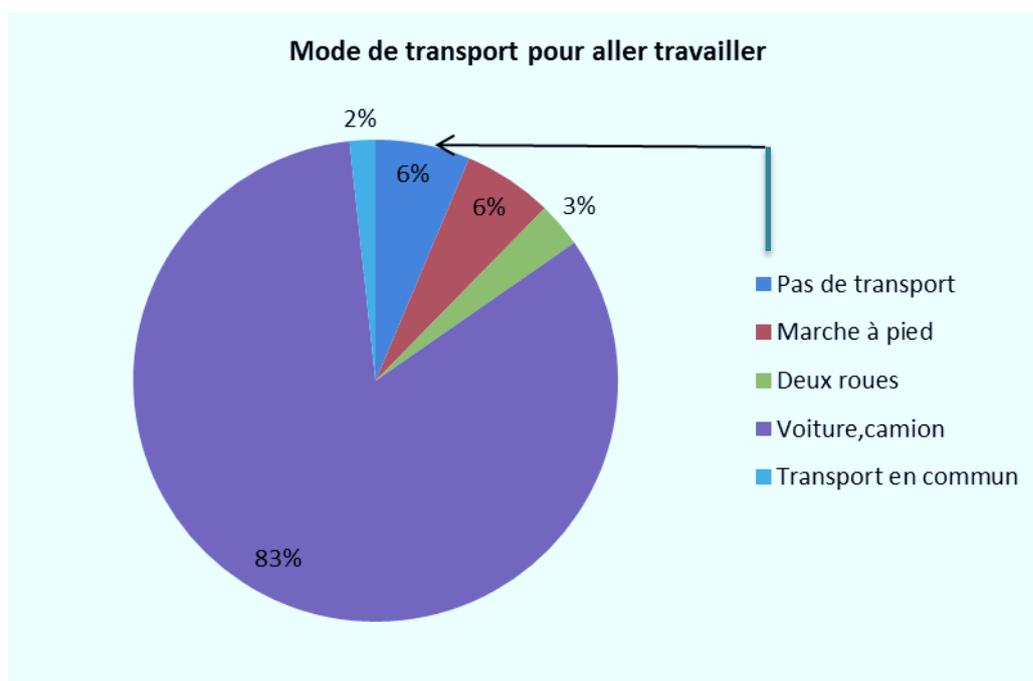
Comment se déplacent les nouveaux arrivants qui sont en emploi ?



- ▶ La population active en emploi se déplace **en majorité en Automobile**, pour 8 personnes sur 10, alors que les demandeurs d'emploi du département sont 7 sur 10 dans ce cas.
- ▶ La part d'utilisation des Transports collectifs est également plus importante que pour les autres résidents (5%)

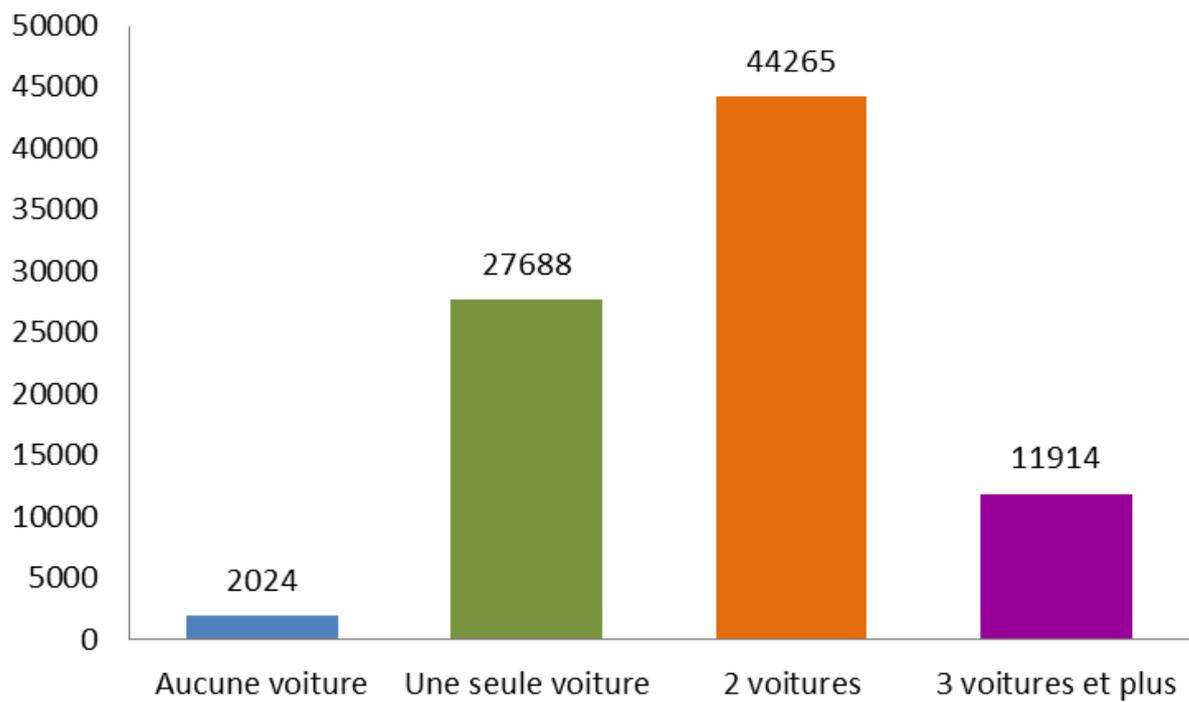
Comment se déplacent les actifs en emploi du 82 ?

Ils sont **moins utilisateurs des transports collectifs** que les nouveaux arrivants, se déplacent plutôt en véhicule personnel.



Seuls 2,3 % des actifs occupés ne possèdent pas de véhicule et plus de 65% ont plus d'1 véhicule.

Ces éléments soulignent le **lien direct** qui existe dans le Tarn et **Garonne entre occuper un emploi et posséder un véhicule**. Les solutions alternatives de mobilité sont peu nombreuses et concernent plutôt les personnes travaillant près de leur domicile.



VIII. Analyse-synthèse des résultats des entretiens auprès des entreprises

Cette étude relative à la mobilité et aux compétences en Tarn et Garonne concerne les entreprises du Tarn-et-Garonne.

Le Comité de Pilotage a déterminé 5 secteurs cibles à enquêter. A partir d'un listing fourni par le Service SESE de la DIRECCTE, un échantillonnage de 40 établissements représentatifs a été élaboré et validé par un groupe technique. Le panel comprend des structures de taille différente, établies sur l'ensemble des EPCI du département (zones rurales et urbaines). Les secteurs sont :

- Industrie (Mécanique, Métallurgique et Alimentaire)
- Construction
- Nettoyage Industriel
- Grande distribution
- Services à la Personne

Ces 40 entreprises ont ainsi été contactées et ont donné lieu à 30 entretiens, menés en présentiel ou au téléphone, auprès des interlocuteurs identifiés (Service Ressources Humaines ou Dirigeants).

Ces entretiens, à visée qualitative, ont permis le recueil du point de vue des acteurs économiques sur les problématiques de Mobilité et de Compétences ainsi que des pistes d'actions à envisager afin d'accompagner l'emploi sur le territoire.

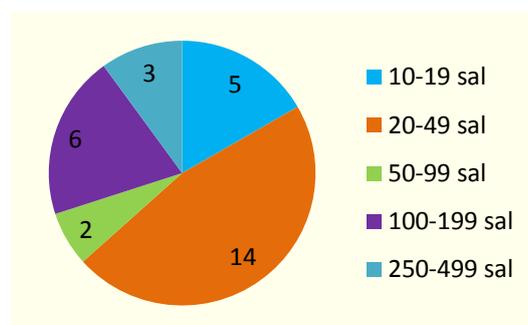
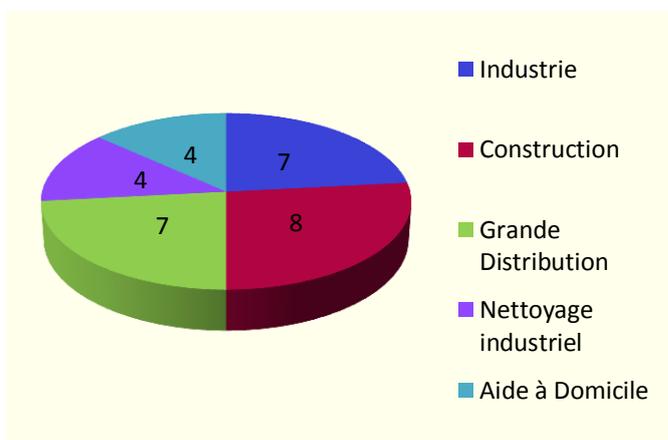
Il nous paraît important de relever que l'ensemble des structures de l'échantillon a été contacté ou a fait l'objet de plusieurs relances téléphoniques et mails.

Cette partie du rapport présente l'exploitation des données quantitatives et qualitatives issues des entretiens de terrain. Le détail de chaque secteur est exposé en annexe.

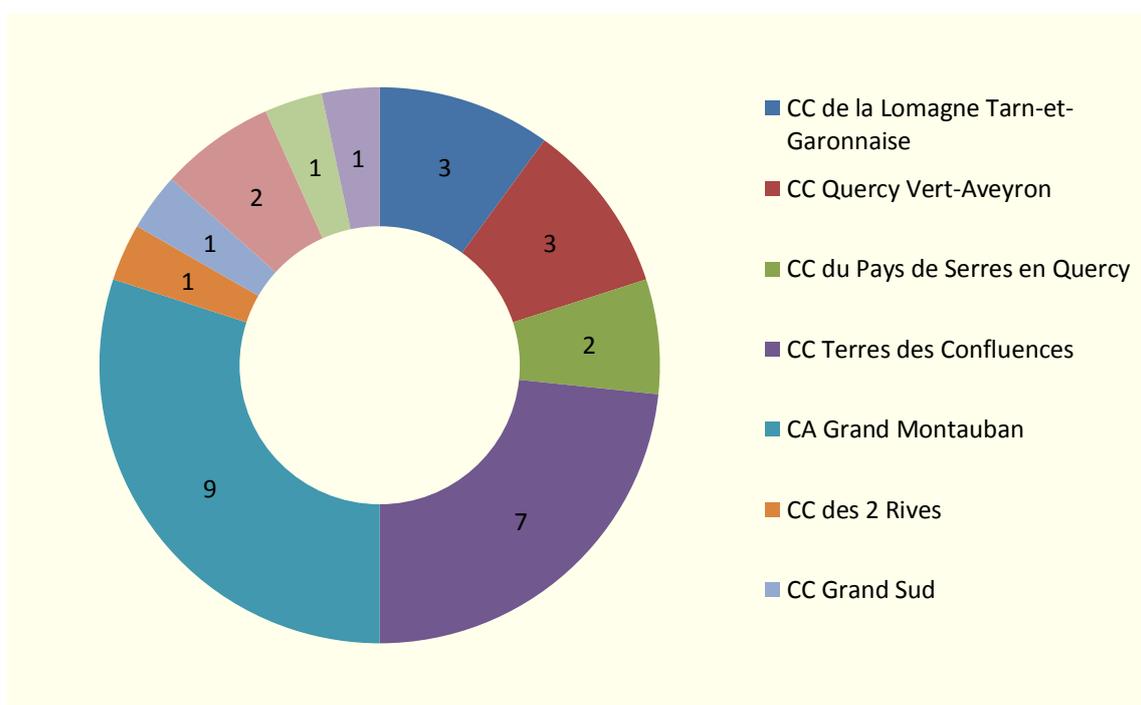
8.1 Synthèse globale intersectorielle

Parmi les 30 répondants :

- ¼ se situe dans l'Industrie, ¼ dans la Construction et une moitié dans le Tertiaire
- La moitié compte moins de 50 salariés.



Concernant la répartition géographique des structures, ¼ est situé dans la couronne montalbanaise, ¼ dans l'EPCI de Castelsarrasin et le reste est réparti sur les zones plus rurales. Peu d'établissements sur la zone de Grand Sud ont été contactés, en raison des démarches déjà engagées par la Collectivité auprès des entreprises sur la thématique de la Mobilité et du développement territorial.



Points convergents intersectoriels

Dès que c'est possible, les employeurs privilégient le CDI temps plein

- Le CDI reste la règle des recrutements : seules 3 structures sur 30 ont un recours important au CDD ou CTT
- Le temps plein est également plébiscité par l'Industrie, la Construction et la Grande Distribution. Seuls les secteurs nécessitant des déplacements tout au long de la journée et englobant de fait une forte amplitude horaire proposent du temps partiel : Nettoyage industriel et Aide à domicile.

Des opportunités d'emplois locales

- Tous les secteurs interrogés proposent un volet d'offres peu qualifiées, accessibles aux candidats locaux, avec formation interne assurée.

Des progrès à réaliser sur la mixité

- Peu de mixité au sein des secteurs : personnel très masculin dans l'Industrie et la Construction, très féminin dans le Nettoyage, Grande distribution et Aide à domicile.

La Mobilité est un poids pour les salariés et un frein à l'emploi pour les candidats

- Quel que soit le secteur, les trajets domicile-travail se font principalement avec un véhicule individuel.
- Le covoiturage peut se faire quelquefois spontanément mais cela reste rare, en effet, l'équation entre les horaires décalés, postés ou coupés reste compliquée.
- Le trajet moyen « raisonnable » se situe autour de 15 Km, dès que l'on atteint 20 Km, le risque de rupture de contrat se renforce.
- En effet, les frais de déplacement pèsent lourdement sur les salaires, souvent proches du SMIC.

Les entreprises contournent la problématique de mobilité

- Elles recrutent localement au plus près de l'entreprise ou des chantiers
- Elles proposent une formation interne au poste de travail.
- Elles essaient d'adapter les plannings au mieux pour prendre en compte les contraintes de mobilité

Quelques structures œuvrent en faveur de la mobilité

- Majoritairement, elles ne participent pas à la résolution des difficultés liées à la Mobilité
- En revanche, certaines participent aux frais de transport, versent des indemnités ou proposent des véhicules de services.

La mobilité n'est qu'un aspect des problèmes d'attractivité des métiers auxquels les employeurs sont confrontés

- L'Industrie et la Construction ne considèrent pas la mobilité comme le frein majeur. Le déficit d'image des métiers peu qualifiés offerts est le premier facteur de difficultés de recrutement. La mobilité est un frein supplémentaire.
- Le Nettoyage, Grande Distribution et Aide à domicile sont en revanche très impactés par le problème de la Mobilité, en raison de la nécessité du véhicule individuel et des horaires coupés.
- Une difficulté majeure réside dans le savoir-être des candidats qui s'adaptent difficilement aux contraintes de certains métiers et dont la motivation s'émousse vite. Les employeurs se questionnent sur les moyens de faire face à ce phénomène qui est récurrent.

Des mesures prises pour attirer et conserver les salariés

- › En revanche, pour les métiers qualifiés, tous s'accordent à considérer la mobilité comme un obstacle, ainsi les entreprises font des efforts de rémunération pour attirer les compétences.
- › Certaines développent des actions qualitatives visant à fidéliser les candidats recrutés : polyvalence, responsabilisation, formation, avantages sociaux...

Quelques évolutions dans les métiers nécessitant de former les salariés

- › On note des évolutions particulières dans le secteur du Nettoyage (Lavage de vitres, nouvelles techniques de nettoyage) et dans l'Aide à domicile (pathologies plus lourdes, accompagnement de fin de vie). Des formations doivent être mises en place pour les salariés
- › Les autres secteurs continuent la formation interne.
- › Les évolutions, telles que l'électronique dans le secteur industriel, concernent plutôt les postes déjà qualifiés.

La perception de l'Apprentissage est mitigée selon les secteurs mais reste un levier

- › Les réticences sont principalement liées aux expériences négatives mais également à l'investissement requis par l'employeur dans le tutorat et perçu comme exigeant.
- › Néanmoins, une majorité reste ouverte à son développement et considère que ce dispositif peut être une des solutions aux difficultés de recrutement.

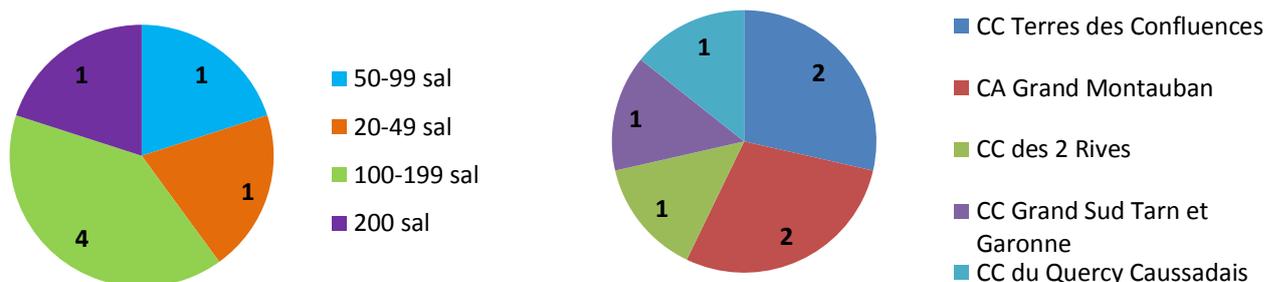
8.2 Synthèses sectorielles

8.2.1 - Le Secteur de l'industrie

7 établissements ont été interrogés, dont 3 dans l'industrie agroalimentaire.

Le plus grand établissement se trouve à Montauban et compte plus de 200 salariés, le plus petit compte moins de 50 salariés à Castelsarrasin (hors contrats en CDD ou CTT).

Le choix de l'implantation géographique est dû, soit à un rachat, soit à une implantation de l'entreprise familiale déjà existante et ancienne.



Le secteur de l'industrie – Points Clés

- ▶ 5 établissements comptent parmi leur effectif majoritairement des CDI. 2 autres recrutent massivement des CDD ou des CTT : 1 entreprise dans le secteur agroalimentaire (avec une activité saisonnière) et une autre dans le secteur du laminage (travail sur commande).
- ▶ **Le temps plein** est la règle **privilégiée** par les employeurs
- ▶ Un secteur **très masculin de manière générale, à l'exception de 2 entreprises dans le secteur agroalimentaire dans lesquelles les femmes représentent entre 50 à 65 % des effectifs.**
- ▶ Des employés plutôt **fidèles**
- ▶ Des **métiers** très **variés**, dont une majorité accessible **sans qualification**

- ▶ La norme pour aller travailler : **le véhicule individuel**
- ▶ **Pas de transport collectif en zone rurale**
- ▶ **Des initiatives** spontanées de **covoiturage** mais qui restent **marginales**
- ▶ **La majorité** des employés a un temps de trajet d'1/4 h à 20 minutes (1/2h au maximum).

- ▶ Des **salariés essentiellement locaux en milieu rural** (parfois résidant sur les départements limitrophes) avec un temps de trajet entre ¼ d'heure et une ½ heure.

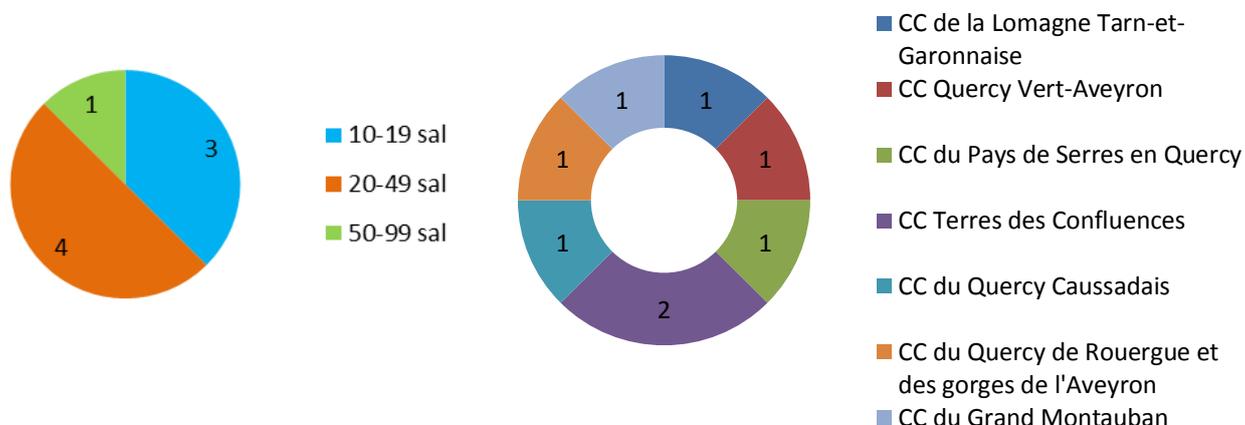
- ▶ Des **profils ingénieurs en BE difficiles à trouver** : la métropole de Toulouse les absorbe.
- ▶ Les entreprises **contournent la problématique de mobilité via un recrutement local** accompagné de formation au poste de travail.
- ▶ Des difficultés récurrentes liées au **savoir-être des candidats** (motivation, sérieux, autonomie,...)

- ▶ **1 prérequis essentiel** : la volonté de travailler avec parfois quelques notions en mécanique, en lecture de plan,...)
- ▶ **Les candidats non qualifiés sont acceptés**, mais ils doivent être motivés pour travailler, puis ils seront formés.
- ▶ **De l'innovation dans le domaine de l'électronique qui implique de nouveaux métiers émergents.**
- ▶ Des **avis plutôt favorables au recours à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation qui pourraient être une solution aux difficultés de recrutement**, à l'exception des postes d'opérateurs de production. Les employeurs mobilisent ces dispositifs **plutôt sur des profils de niveau IV au niveau I.**

8.2.2 – Le Secteur de la Construction

8 établissements ont été interrogés.

Ils sont situés dans les agglomérations ou les bourgs, mais plutôt en périphérie voire zone rurale qu'en centre-ville.



Le secteur du bâtiment – Points Clés

- ▶ Des recrutements **majoritairement en CDI**
- ▶ **Le temps plein** est la règle **privilegiée** par les employeurs (37 voire 39H/mois)
- ▶ Un secteur **très majoritairement voire exclusivement masculin**
- ▶ Des **employés** plutôt **fidèles**
- ▶ Des **métiers** très **variés**, dont beaucoup accessibles **sans qualification**

- ▶ La norme pour aller travailler : **le véhicule individuel**
- ▶ **Pas de transport collectif en zone rurale** Des initiatives spontanées de **covoiturage** mais qui restent **marginales**
- ▶ **La majorité** des employés vit **dans un rayon de 15 Km** autour de l'établissement employeur
- ▶ **Un trajet supérieur à 20 Km = risque élevé d'abandon du poste**

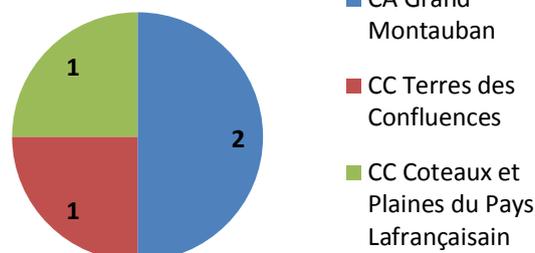
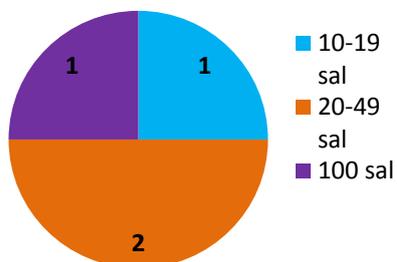
- ▶ La **Mobilité** : ce n'est pas un frein au recrutement en milieu rural, les recrutements sont locaux, beaucoup par le réseau, les salariés s'organisent, peuvent bénéficier de véhicule de service ou pratiquent le covoiturage
- ▶ Les entreprises **contournent la problématique de mobilité via un recrutement local**
- ▶ La situation est plus **complexe** pour certains métiers **qualifiés tels que charpentiers, pellistes et maçons**, ainsi les salaires proposés sont plus incitatifs
- ▶ Des difficultés récurrentes liées au **savoir-être des candidats** (présentation, comportement...)

- ▶ **2 prérequis essentiels** : la proximité et la volonté de travailler, l'envie d'apprendre et l'envie de s'investir dans une entreprise, difficultés à fidéliser les nouveaux embauchés
- ▶ **L'évolution** des Métiers **n'impacte pas les prérequis** d'embauche.
- ▶ Une tendance prégnante sur **l'Apprentissage** : dispositif très voire trop complexe, demandant beaucoup d'investissement de l'employeur au niveau de la disponibilité et de nombreuses déconvenues à l'issue du dispositif.

8.2.3 – Le Secteur du Nettoyage industriel

4 établissements ont été interrogés.

Le nombre de salariés varie de la tranche < 20 à celle de > 100, les localisations incluent agglomérations et zone rurale.



Le secteur du Nettoyage industriel – Points Clés

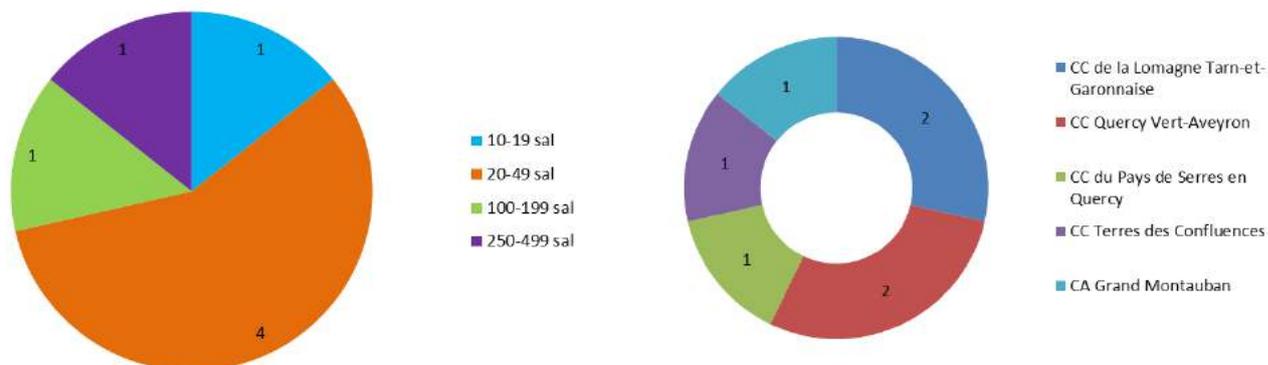
- ▶ **2 établissements** ont une activité **exclusivement tournée vers le nettoyage en entreprises**, les **2 autres** ont une **activité complémentaire orientée vers le nettoyage chez les particuliers ou l'entretien des espaces verts** au sein de leurs entreprises déjà clientes.
- ▶ **3 établissements** comptent **majoritairement des CDI parmi leur effectif**. 1 autre recrute, en dehors des fonctions support, massivement des CDD sur les postes d'agent de nettoyage.
- ▶ **Le temps partiel** est la règle **privilégiée** par les employeurs.
- ▶ **Le temps de trajet est variable : cela dépend du poste et de l'implantation des différents chantiers**, locaux ou à l'échelle de plusieurs départements (pour 1 établissement).
- ▶ Les entreprises **contournent la problématique de mobilité en recrutant des personnes habitant à proximité de leurs chantiers**.
- ▶ Des difficultés récurrentes liées au **savoir-être des candidats** (motivation, sérieux, autonomie, qualités relationnelles...)
- ▶ **2 prérequis essentiels** : la volonté de travailler et l'expérience professionnelle.
- ▶ **Les candidats non qualifiés sur les postes d'agent d'entretien sont acceptés**, mais ils doivent être motivés pour travailler, puis ils seront formés.
- ▶ **De l'innovation dans le domaine du lavage des vitres** (automatisation du lavage des vitres) **et de nouvelles techniques de nettoyage**.
- ▶ Un secteur **très féminin qui représente entre 50 à 80 % des effectifs**.
- ▶ Des **métiers peu variés accessibles sans qualification, mais avec une expérience professionnelle**.
- ▶ La norme pour aller travailler : **le véhicule individuel (ou le 2 roues) et les transports en commun**
- ▶ **Pas de transport collectif en zone rurale**
- ▶ **Des initiatives spontanées de covoiturage** mais qui restent **marginales**

8.2.4 – Le Secteur de la Grande Distribution

7 établissements ont été interrogés, dont 3 Hypermarchés et 4 Supermarchés.

Ils sont situés dans les agglomérations ou les bourgs, mais plutôt en périphérie qu'en centre-ville.

Le plus grand établissement, situé dans l'agglomération, compte environ 300 salariés, le plus petit compte moins de 20 salariés dans le Quercy Vert Aveyron.



Le secteur de la Grande Distribution – Points Clés

- ▶ Des recrutements **majoritairement en CDI**
- ▶ **Le temps plein** est la règle **privilegiée** par les employeurs (36,75H/mois)
- ▶ Un secteur **très féminin** (2/3)
- ▶ Des **employés** plutôt **fidèles**
- ▶ Des **métiers** très **variés**, dont une majorité accessible **sans qualification**

- ▶ La norme pour aller travailler : **le véhicule individuel**
- ▶ **Pas de transport collectif en zone rurale** ou pas adapté aux horaires en zone urbaine
- ▶ **Des initiatives** spontanées de **covoiturage** mais qui restent **marginales**
- ▶ **La majorité** des employés vit **dans un rayon de 15 Km** autour de l'établissement employeur
- ▶ **Un trajet supérieur à 20 Km = risque élevé d'abandon du poste**
- ▶ **Des frais de déplacement** qui **pèsent lourdement** sur les salaires

- ▶ La **Mobilité** : un **frein essentiel** au recrutement en milieu rural, les agglomérations sont moins concernées
- ▶ Les entreprises **contournent la problématique de mobilité via un recrutement local** accompagné de formation au poste de travail.
- ▶ La situation est plus **complexe** pour les **postes qualifiés**, ainsi les salaires proposés sont plus incitatifs
- ▶ Des **difficultés spécifiques** dans le Recrutement pour les **Métiers de Bouche** : les causes sont multiples, la mobilité n'est qu'un des freins repérés
- ▶ Des difficultés récurrentes liées au **savoir-être des candidats** (présentation, comportement...)

- ▶ **2 prérequis essentiels** : la proximité et la volonté de travailler
- ▶ **Les candidats non qualifiés sont acceptés**, mais ils doivent être motivés pour travailler, puis ils seront formés.
- ▶ **L'évolution** des Métiers **n'impacte pas les prérequis** d'embauche.
- ▶ Des **avis mitigés** sur l'**Apprentissage** : certains sont réticents (expériences négatives...), d'autres sont prêts à le **développer**, notamment pour les **Métiers de bouche**. **Mais la Mobilité est alors un frein essentiel**

8.2.5 – Le Secteur des Services à la Personne (SAP)

4 structures volontaires ont été interrogées, représentant le secteur Associatif, privé et public ainsi que toutes les tailles. Elles sont réparties sur tout le territoire.

Le secteur des Services à la Personne (SAP) – Points Clés

L'aide à domicile : un métier très exigeant et peu valorisé

- ▶ Des recrutements **majoritairement en CDI**
- ▶ **Le temps partiel reste la norme à 95 %**, hors Fonction publique : de 100 à 130 H / mois, en modulation
- ▶ Un secteur **entièrement féminin** (1 homme par structure)
- ▶ Une moyenne d'**âge** plutôt **élevée**, une **forte ancienneté** mais des **besoins** en emplois **récurrents**, en raison du **turn over** lié aux **difficultés d'adaptation** aux contraintes du secteur.
- ▶ Des problèmes **d'usure professionnelle** qui intensifient les besoins de remplacement des personnels
- ▶ Des **métiers** exigeants, qui requièrent **une qualification**, mais qui bien souvent, faute de candidats, accueillent des salariés non formés, nécessitant un gros travail d'accompagnement par les structures.

- ▶ **Permis B et véhicule individuel** en bon état de fonctionnement : critères de recrutement indispensables
- ▶ **2 à 6 usagers visités par jour, 30 à 150 Km parcours**, selon le territoire et le type d'intervention
- ▶ **La prise en charge des frais kilométriques et des temps de trajets diffère** selon les conventions collectives et les structures, mais **ne couvre pas la totalité des frais**, même si chaque structure met en place des **abondements spécifiques** et tente d'alléger au mieux les frais des salariés, en optimisant les plannings.
- ▶ **Des salaires faibles eu égard aux contraintes** : les aides à domicile perçoivent souvent le **SMIC** ou proche, **sur des temps partiels** et doivent couvrir certains frais. Celles qui souhaitent travailler plus sont soumises à une **amplitude horaire forte** et un planning sur 7 jours tournants.
- ▶ **Le problème de prise en charge des frais est un vrai obstacle à la fidélisation**
- ▶ Les structures mettent en place des **actions qualitatives visant la fidélisation** : donner du sens au travail, faire partie d'un collectif, développer la Qualité de vie au travail

- ▶ **Les difficultés de recrutement touchent toutes les structures** : le métier est peu attractif (peu de valorisation, assimilé à du ménage, peu de perspective d'évolution, salaires faibles, temps partiel et contraintes horaires).
- ▶ Des difficultés récurrentes liées au **savoir-être des candidats** (comportement, respect des consignes...) : le **public accueilli** est lui-même **en grande précarité** mais les revenus du travail sont insuffisants pour un revenu principal et permettent difficilement aux personnes de se stabiliser socialement.

- ▶ Aide à domicile : **un métier qui a changé**. Augmentation de la dépendance, accompagnement jusqu'en fin de vie **requièrent une montée en compétences** des personnels via la formation, la **mutualisation** des actions de **formation du territoire** serait une avancée.
- ▶ **Tous les acteurs sont mobilisés** : projets **d'innovation sociale**, action sur les **salaires**, réflexion autour de **flottes de véhicules**, fort intérêt pour un projet de **GEIQ** qui permettrait de travailler sur le **tutorat** et d'intensifier les **synergies inter-structures...**

IX. Interlocuteurs

► DIRECCTE Occitanie

Frédéric LECLERC

Directeur Adjoint – Unité Départementale Tarn-et-Garonne

frederic.leclerc@direccte.gouv.fr

05 63 91 87 31

Chloé MANDELBLAT - Benjamin POTIER

Chargés d'études

Service Études, Statistiques, Évaluation

oc.statistiques@direccte.gouv.fr

► AFPA Occitanie

Maryse LINA

Consultante - Coordinatrice

maryse.lina@afpa.fr

06 15 99 01 21

Linda RADI

Chargée de mission Prospective Métiers

linda.radi@afpa.fr

06 87 30 86 26

Homaïra BADIHI

Consultante RH

homaira.badihi@afpa.fr

06 98 46 97 34

Nelly RUJDER

Consultante en Transitions Professionnelles

nelly.rujder@afpa.fr

07 60 69 72 59

► Direction Départementale des Territoires du Tarn et Garonne

Nolvenn DANIEL

Cheffe du service Connaissance et Risques

nolvenn.daniel@tarn-et-garonne.gouv.fr

05 63 22 23 24

Sophie Dumartin

Chef du Bureau de la Connaissance des Territoires

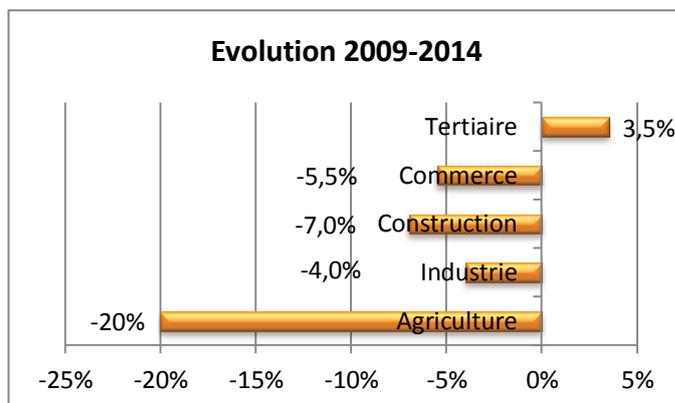
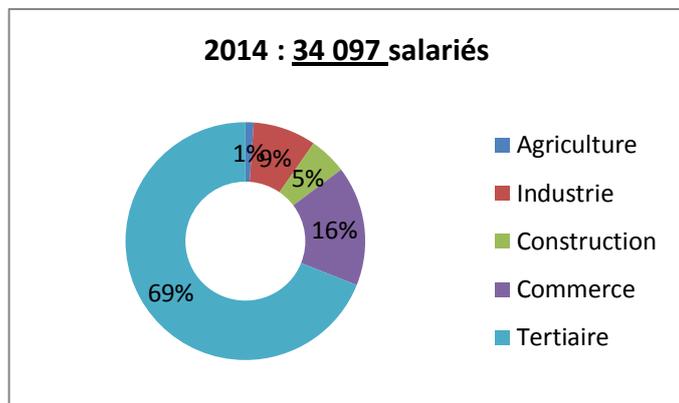
sophie.dumartin@tarn-et-garonne.gouv.fr

05 63 22 23 24

X. Annexes

- **Portraits de territoire par EPCI**
 - Grand Montauban
 - Grand Sud Tarn et Garonne
 - Terres des Confluences
 - Quercy Vert Aveyron
 - Quercy Caussadais
 - Les Deux Rives
 - Coteaux et plaines du pays lafrançaisin
 - Lomagne Tarn et garonnaise
 - Pays de Serre en Quercy
 - Quercy Rouergue et des Gorges de l’Aveyron
- **Trame d’entretien utilisée** auprès des partenaires
- **Synthèse détaillée des entretiens auprès des partenaires**
- **Trame d’entretien utilisée** auprès des entreprises.
- **Synthèse** détaillée Secteur **Industrie**
- **Synthèse** détaillée Secteur **Construction**
- **Synthèse** détaillée Secteur **Nettoyage Industriel**
- **Synthèse** détaillée Secteur **Grande Distribution**
- **Synthèse** détaillée Secteur **Services à la Personne**

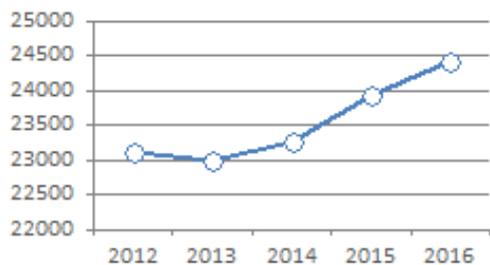
Population salariée totale



- ⇒ Un territoire fortement ancré sur des activités de Services (85%), qui sont en évolution
- ⇒ Une population salariée quasiment stable (+0,4%)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)

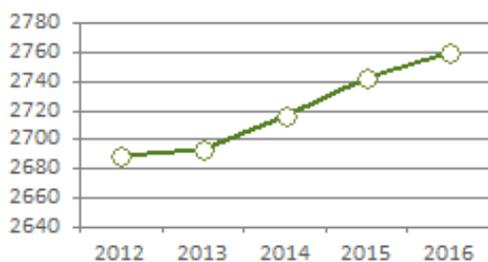
24 423 Salariés (2016)



5,6% 1294 emplois salariés (variation 2012-2016)

2,0% 482 emplois salariés (variation 2015-2016)

2 760 Etablissements avec salariés (2016)

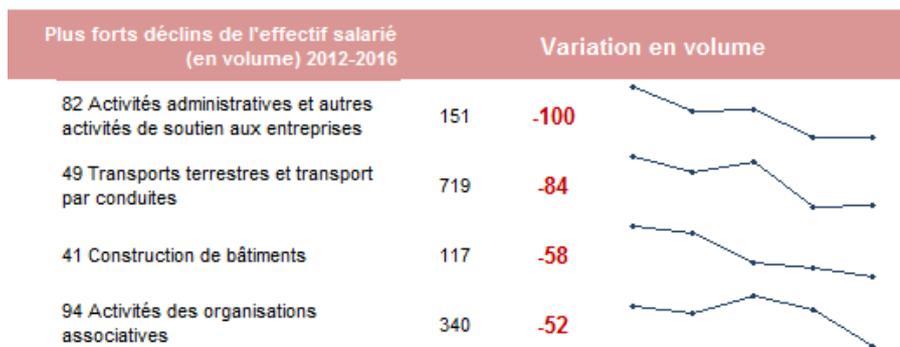


2,6% 71 établissements (variation 2012-2016)

0,7% 18 établissements (variation 2015-2016)

Secteur	2016	Part de l'effectif salarié total en 2016	Evolution 2012 - 2016
Agriculture <i>non significatif Cf. données MSA ou INSEE</i>	0	0,0%	
Industrie	2777	11,4%	
Construction	1643	6,7%	
Commerce	5882	24,1%	
Transports et entreposage	1559	6,4%	
Tourisme	1632	6,7%	
Services aux entreprises	4635	19,0%	
Services aux particuliers	661	2,7%	
Autres secteurs	5634	23,1%	
Total	24 423	100,0%	

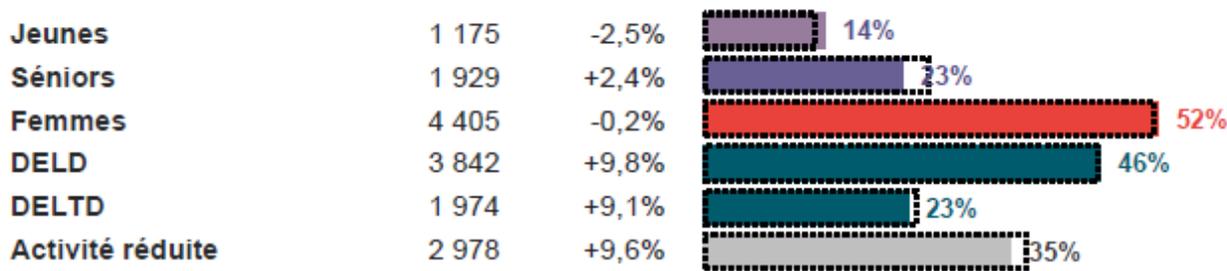
- ⇒ Le secteur privé affiche une évolution dynamique, notamment sur la période 2015-2016.
- ⇒ La Construction amorce une légère reprise, alors que le Transport Entreposage décroît, ainsi que les Services aux particuliers.



Population de Demandeurs d'emploi

A fin Mars 2018, 8 408 Demandeurs d'emploi dans l'EPCI (Catégories A, B, C)
 Dont 5 430 disponibles et sans emploi (Catégorie A)

CA Grand Montauban
 Occitanie

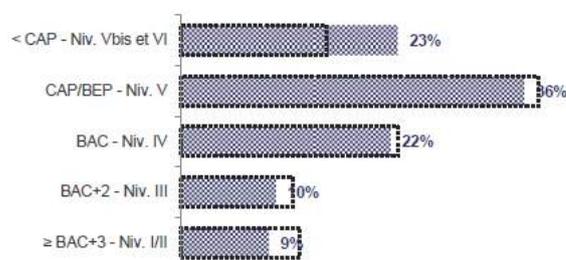
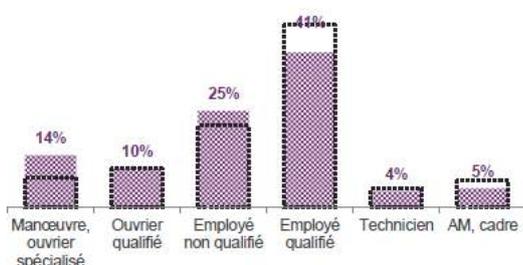


■ 41% des demandeurs d'emploi sont employés qualifiés

■ 36% ont un niveau de formation CAP/BEP - Niv. V

CA Grand Montauban
 Occitanie

CA Grand Montauban
 Occitanie



- ⇒ Un chômage de longue durée en augmentation, le nombre de séniors également
- ⇒ Une activité réduite en évolution : ceci témoigne de la proximité à l'emploi de ces demandeurs mais également de la précarité subie
- ⇒ Une proportion de Bénéficiaires du RSA plus élevée qu'en région, indicateur marquant du territoire
- ⇒ **25 % des demandeurs n'ont pas le Permis B, 33 % ne possèdent pas de véhicule**

Sur 5 877 offres d'emploi collectées par Pôle emploi à fin Mars 2018 (sur les 12 derniers mois) :



45% des offres d'emploi dans les services hors ETT

	Nombre	Part	Evol. sur 12 mois glissants
Agriculture	66	1%	+10,0%
Industrie	189	3%	+11,2%
Construction	155	3%	-5,5%
Commerce	561	10%	-4,6%
Intérim	2 666	45%	+6,7%
Services hors intérim	2 240	38%	+22,7%

A - Agriculture et pêche, espaces verts, soins aux animaux
B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art
C - Banque, assurance, immobilier
D - Commerce, vente et grande distribution
E - Communication, média et multimédia
F - Construction, bâtiment et travaux publics
G - Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation
H - Industrie
I - Installation et maintenance
J - Santé
K - Services à la personne et à la collectivité
L - Spectacle
M - Support à l'entreprise
N - Transport et logistique

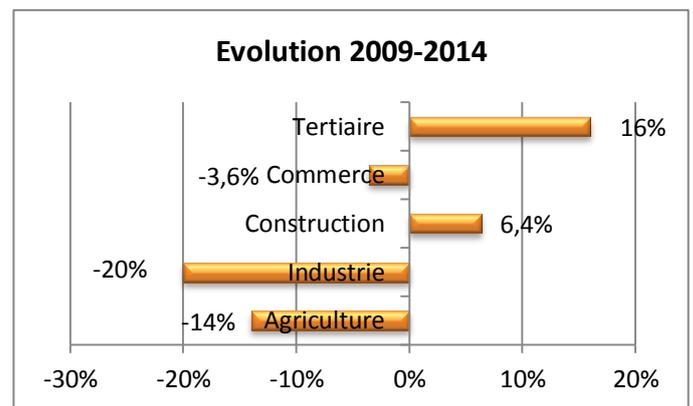
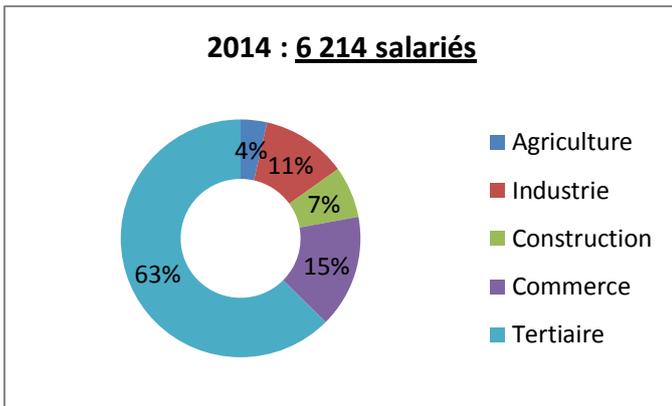
Rapport Offre et Demande d'emploi

Attention, ces éléments se basent sur le secteur d'activité et non pas sur les métiers exercés.

Demande > Offre
Demande = Offre
Offre > Demande

- ⇒ Des secteurs en tension où l'offre est supérieure ou égale à la demande (Industrie, BTP, Logistique)
- ⇒ Des secteurs où la main-d'œuvre est disponible, sous réserve d'une adéquation entre compétences attendues par les employeurs et proposées par les demandeurs

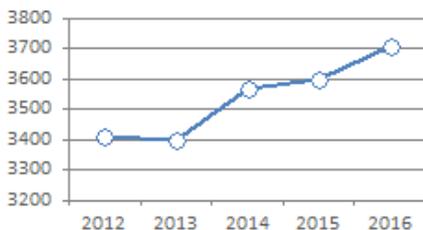
Population salariée totale



- ⇒ Un territoire où l'Industrie et la Construction occupent près de 20 % des salariés
- ⇒ 2 secteurs en croissance : Tertiaire et Construction
- ⇒ Une population salariée en forte augmentation (+ 5,2%)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)

3 711 Salariés (2016)



8,8% 301 emplois salariés (variation 2012-2016)

3,0% 108 emplois salariés (variation 2015-2016)

656 Etablissements avec salariés (2016)

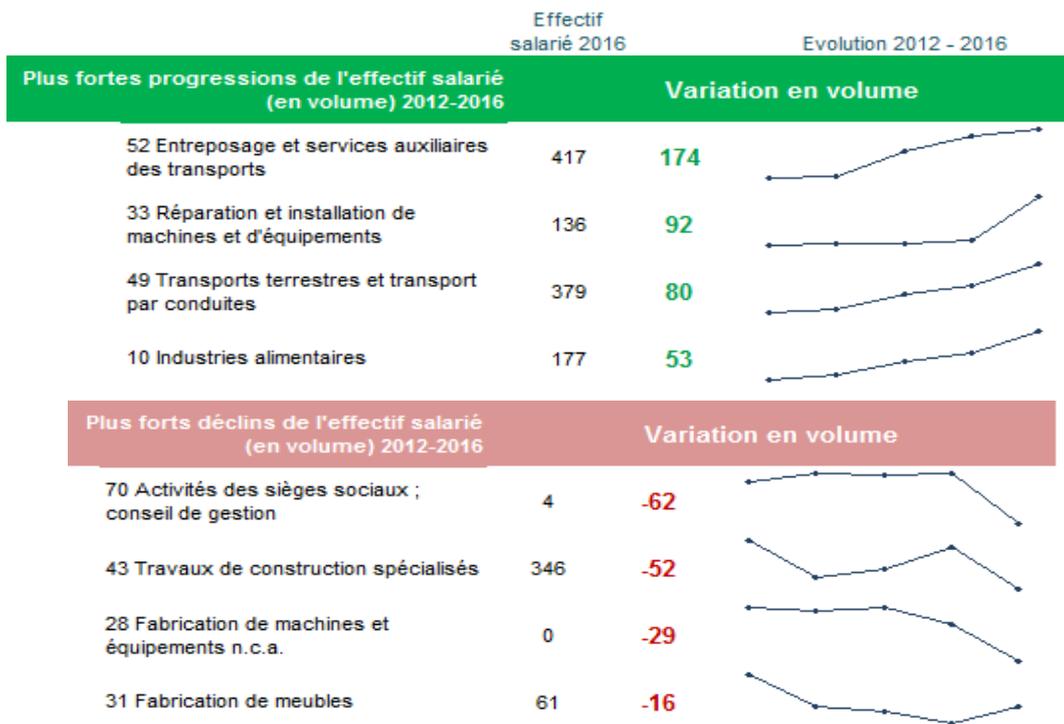


-1,6% -11 établissements (variation 2012-2016)

2,5% 16 établissements (variation 2015-2016)

	2016	Part de l'effectif salarié total en 2016	Evolution 2012 - 2016
Agriculture <i>non significatif Cf. données MSA ou INSEE</i>	0	0,0%	
Industrie	869	23,4%	
Construction	380	10,2%	
Commerce	716	19,3%	
Transports et entreposage	896	24,1%	
Tourisme	133	3,6%	
Services aux entreprises	263	7,1%	
Services aux particuliers	149	4,0%	
Autres secteurs	305	8,2%	
Total	3 711	100,0%	

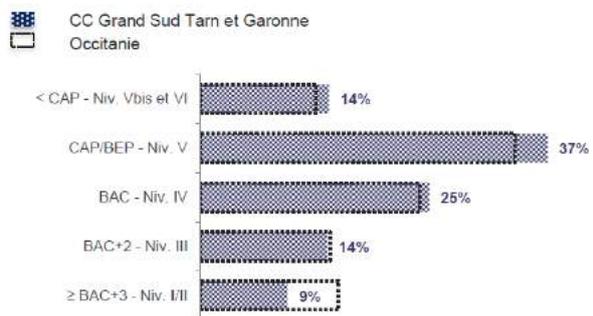
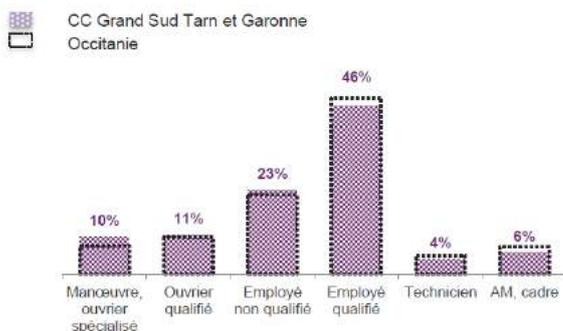
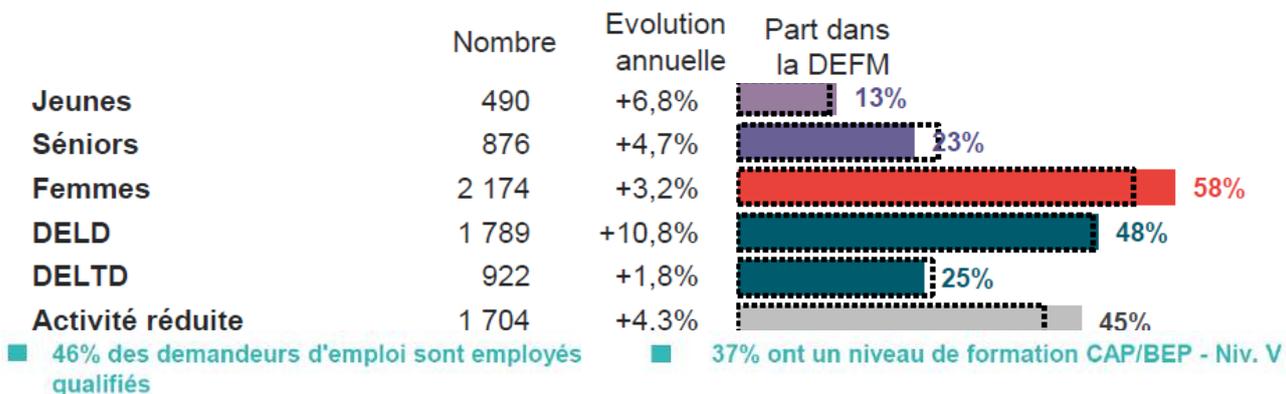
- ⇒ Le secteur privé affiche une évolution constante dans ses effectifs. Le nombre d'établissements employeurs a repris sa croissance après plusieurs années de décroissance.
- ⇒ La Construction n'a pas confirmé son évolution positive, en revanche, la Logistique continue sa croissance, ainsi que les Services



Population de Demandeurs d'emploi

A fin Juin 2018, 3 762 Demandeurs d'emploi dans l'EPCI (Catégories A, B, C)
 Dont 2 058 disponibles et sans emploi (Catégorie A)

CA Grand Montauban
 Occitanie



- ⇒ Un chômage de longue durée en augmentation
- ⇒ Un nombre élevé de Femmes en recherche d'emploi
- ⇒ Une proportion de séniors inférieure à celle de la Région
- ⇒ Une proportion de Bénéficiaires du RSA en diminution et bien plus faible qu'en région
- ⇒ **15 % des demandeurs n'ont pas le Permis B, 20 % ne possèdent pas de véhicule**

Sur 1 005 offres d'emploi collectées par Pôle emploi à fin Juin 2018 (sur les 12 derniers mois) :



41% des offres d'emploi dans les services hors ETT

	Nombre	Part	Evol. sur 12 mois glissants
■ Agriculture	33	3%	-8,3%
■ Industrie	96	10%	+74,5%
■ Construction	41	4%	+20,6%
■ Commerce	59	6%	-7,8%
■ Intérim	411	41%	+72,7%
■ Services hors intérim	365	36%	+4,6%

- A - Agriculture et pêche, espaces verts, soins aux animaux
- B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art
- C - Banque, assurance, immobilier
- D - Commerce, vente et grande distribution
- E - Communication, média et multimédia
- F - Construction, bâtiment et travaux publics
- G - Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation
- H - Industrie
- I - Installation et maintenance
- J - Santé
- K - Services à la personne et à la collectivité
- L - Spectacle
- M - Support à l'entreprise
- N - Transport et logistique

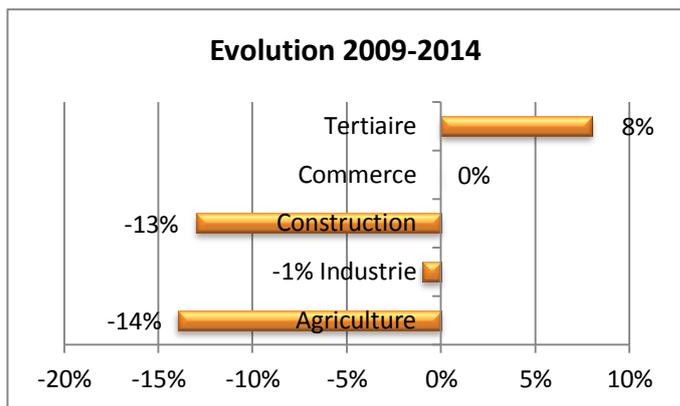
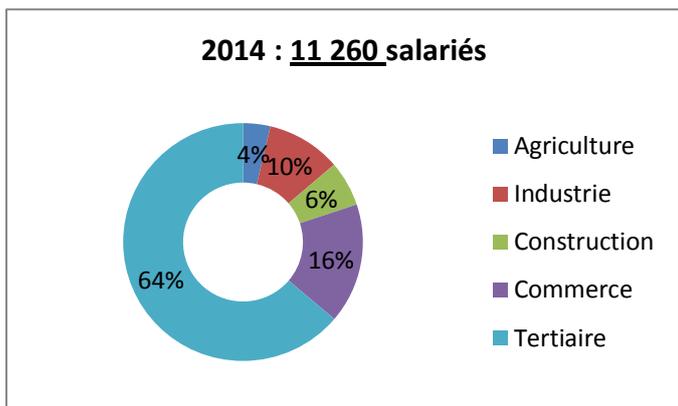
Rapport Offre et Demande d'emploi

Attention, ces éléments se basent sur le secteur d'activité et non pas sur les métiers exercés.

Demande > Offre
Demande = Offre
Offre > Demande

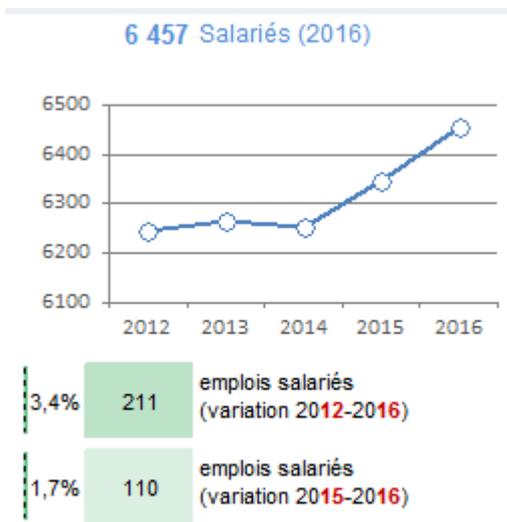
⇒ L'ensemble des secteurs affiche une demande d'emploi supérieure à l'offre, la tendance est particulièrement marquée pour le Commerce et les Services à la personne.

Population salariée totale

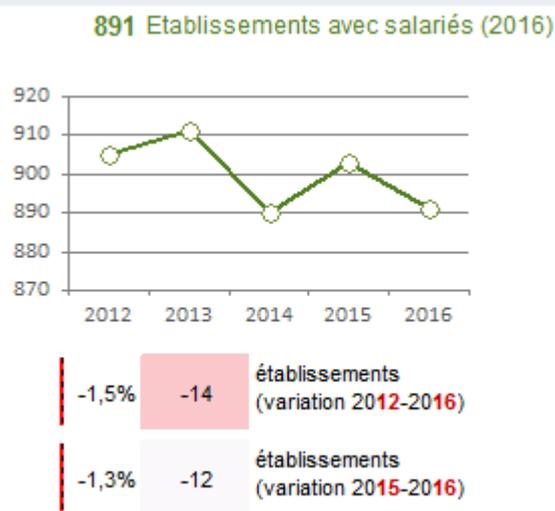


- ⇒ Un territoire fortement Tertiaire, comptant 8 salariés sur 10 et en progression
- ⇒ Des activités d'Industrie et de Construction accessibles localement, mais en décroissance
- ⇒ Une population salariée qui continue à progresser (+3,2%)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)



Secteur	2016	Part de l'effectif salarié total en 2016	Evolution 2012 - 2016
Agriculture <i>non significatif Cf. données MSA ou INSEE</i>	0	0,0%	
Industrie	1182	18,3%	
Construction	626	9,7%	
Commerce	1636	25,3%	
Transports et entreposage	453	7,0%	
Tourisme	314	4,9%	
Services aux entreprises	871	13,5%	
Services aux particuliers	177	2,7%	
Autres secteurs	1198	18,6%	
Total	6 457	100,0%	



- ⇒ Le secteur privé affiche une nette reprise des effectifs depuis 2015, alors que le nombre d'établissements employeurs diminue.
- ⇒ Les Services sont les principaux initiateurs de cette embellie, l'Industrie montre également une progression.

Plus fortes progressions de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016

Variation en volume

10 Industries alimentaires	355	66	
78 Activités liées à l'emploi	434	64	
47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	925	62	
46 Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	513	27	

Plus forts déclinés de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016

Variation en volume

43 Travaux de construction spécialisés	550	-53	
49 Transports terrestres et transport par conduites	261	-35	
86 Activités pour la santé humaine	197	-27	
38 Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	41	-16	

Population de Demandeurs d'emploi

A fin Juin 2018, 5 053 Demandeurs d'emploi dans l'EPCI (Catégories A, B, C)

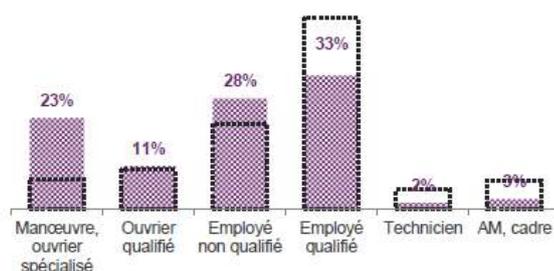
CA Grand Montauban
 Occitanie

Dont 2 666 disponibles et sans emploi (Catégorie A)

	Nombre	Evolution annuelle	Part dans la DEFM
Jeunes	633	-7,9%	13%
Séniors	1 210	+7,3%	24%
Femmes	2 658	+4,9%	53%
DELD	2 421	+16,0%	48%
DELTD	1 295	+10,9%	26%
Activité réduite	2 387	+4,7%	47%
BOE	432	+2,9%	9%
RSA	702	-0,4%	14%

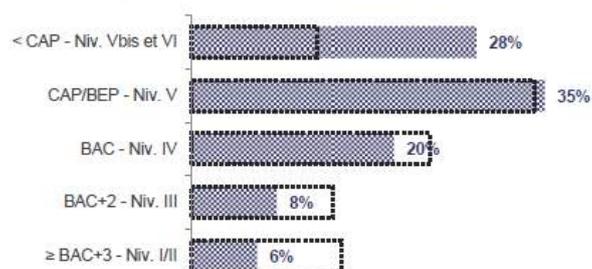
■ 33% des demandeurs d'emploi sont employés qualifiés

CC Terres des Confluences
 Occitanie



■ 35% ont un niveau de formation CAP/BEP - Niv. V

CC Terres des Confluences
 Occitanie

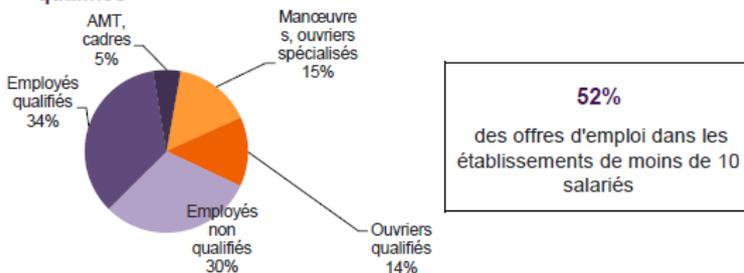


- ⇒ Un chômage de longue durée en forte augmentation
- ⇒ Un taux d'activité réduite supérieure à celle de la Région

⇒ 24 % des demandeurs n'ont pas le Permis B, 32 % ne possèdent pas de véhicule

Sur 1 171 offres d'emploi collectées par Pôle emploi à fin Juin 2018 (sur les 12 derniers mois) :

34% des contrats de travail concernent des postes d'employés qualifiés



43% des offres d'emploi dans les services hors ETT

	Nombre	Part	Evol. sur 12 mois glissants
Agriculture	49	4%	-2,0%
Industrie	119	10%	+17,8%
Construction	82	7%	+173,3%
Commerce	272	23%	-19,5%
Intérim	143	12%	+5,9%
Services hors intérim	506	43%	-0,6%

- A - Agriculture et pêche, espaces verts, soins aux animaux
- B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art
- C - Banque, assurance, immobilier
- D - Commerce, vente et grande distribution
- E - Communication, média et multimédia
- F - Construction, bâtiment et travaux publics
- G - Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation
- H - Industrie
- I - Installation et maintenance
- J - Santé
- K - Services à la personne et à la collectivité
- L - Spectacle
- M - Support à l'entreprise
- N - Transport et logistique

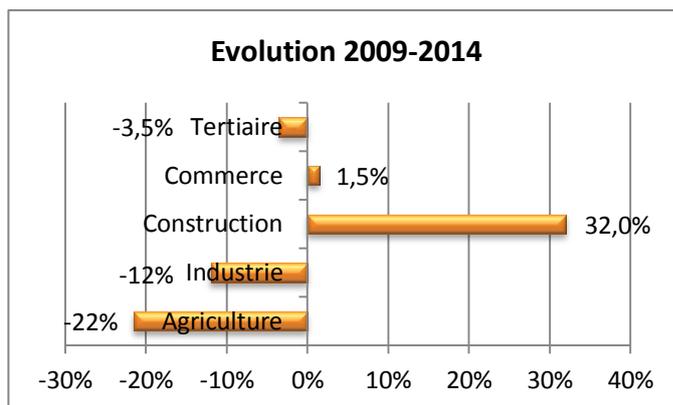
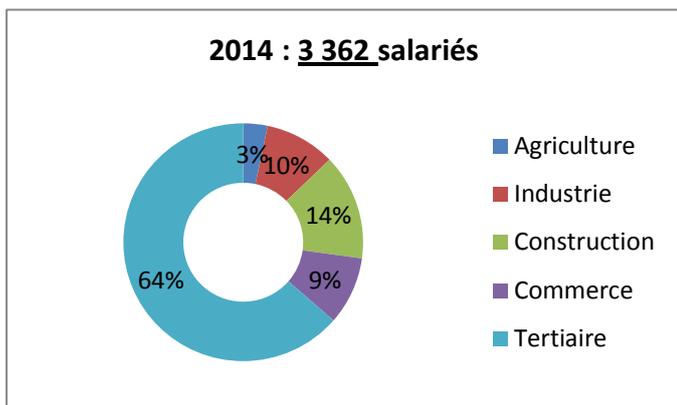
Rapport Offre et Demande d'emploi

Attention, ces éléments se basent sur le secteur d'activité et non pas sur les métiers exercés.

Demande > Offre
Demande = Offre
Offre > Demande

- ⇒ L'ensemble des secteurs affiche une demande d'emploi supérieure à l'offre, la tendance est particulièrement marquée pour l'Agriculture/Espaces verts/Soins aux animaux, les Services à la personne et la Logistique.
- ⇒ En revanche, le secteur HRT, en progression d'effectif, affiche une pénurie de main-d'œuvre disponible.

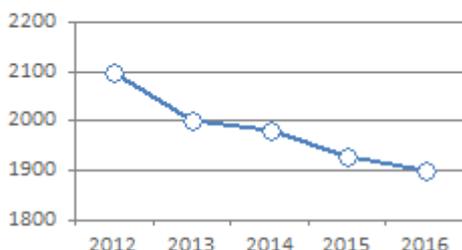
Population salariée totale



- ⇒ Un territoire plutôt Tertiaire, un Secteur Commerce moins prépondérant, le Secteur Construction bien représenté, avec une nette évolution dans ses effectifs entre les 2 recensements
- ⇒ Une population salariée qui continue à progresser (+3,6 %)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)

1 902 Salariés (2016)



-9,3% -195 emplois salariés (variation 2012-2016)

-1,5% -29 emplois salariés (variation 2015-2016)

352 Etablissements avec salariés (2016)



-1,4% -5 établissements (variation 2012-2016)

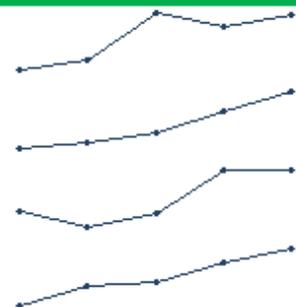
2,3% 8 établissements (variation 2015-2016)

Secteur	2016	Part de l'effectif salarié total en 2016	Evolution 2012 - 2016
Agriculture <i>non significatif Cf. données MSA ou INSEE</i>	0	0,0%	
Industrie	257	13,5%	
Construction	412	21,7%	
Commerce	280	14,7%	
Transports et entreposage	75	3,9%	
Tourisme	111	5,8%	
Services aux entreprises	93	4,9%	
Services aux particuliers	36	1,9%	
Autres secteurs	638	33,5%	
Total général	1 902	100,0%	

- ⇒ L'emploi privé affiche une baisse continue de ses effectifs, le nombre d'établissement étant quant à lui soumis à des fluctuations.
- ⇒ Les Secteurs en progression sont axés sur le Commerce, le Tourisme et les Services. La Construction ne paraît pas montrer d'embellie.

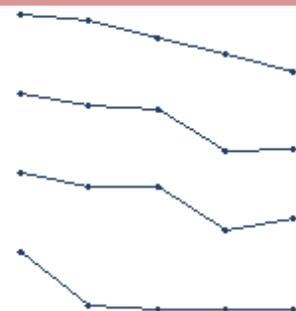
**Plus fortes progressions de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016**

Rang	Secteur	Effectif salarié 2016	Variation en volume
88	Action sociale sans hébergement	248	23
56	Restauration	56	17
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	173	16
85	Enseignement	36	12



**Plus forts déclinés de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016**

Rang	Secteur	Effectif salarié 2016	Variation en volume
42	Génie civil	135	-59
55	Hébergement	31	-41
43	Travaux de construction spécialisés	238	-38
31	Fabrication de meubles	34	-34



Population de Demandeurs d'emploi

A fin Juin 2018, 1 895 Demandeurs d'emploi dans l'EPCI (Catégories A, B, C)

CA Grand Montauban
Occitanie

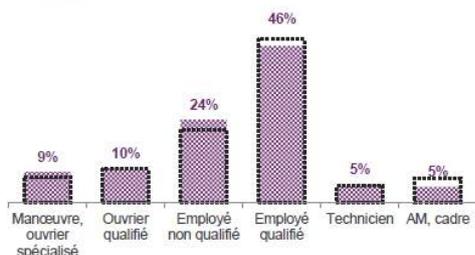
Dont 1 077 disponibles et sans emploi (Catégorie A)

Catégorie	Nombre	Evolution annuelle	Part dans la DEFM
Jeunes	264	+3,1%	14%
Séniors	459	+3,4%	24%
Femmes	1 101	+2,3%	58%
DELD	918	+16,2%	48%
DELTD	464	+6,4%	24%
Activité réduite	818	+5,5%	43%
BOE	208	-3,3%	11%
RSA	293	+9,7%	15%

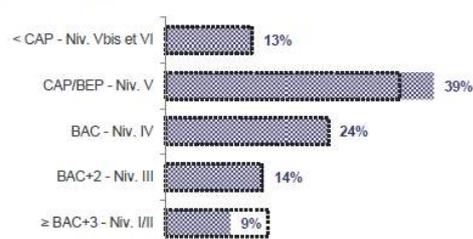
46% des demandeurs d'emploi sont employés qualifiés

39% ont un niveau de formation CAP/BEP - Niv. V

CC Quercy Vert-Aveyron
Occitanie



CC Quercy Vert-Aveyron
Occitanie

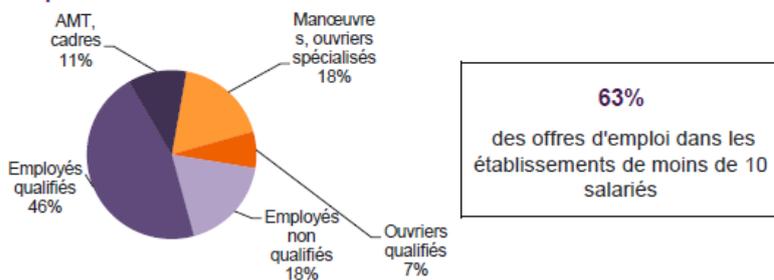


- ⇒ Des publics spécifiques marqués dans l'EPCI : jeunes, femmes
- ⇒ Le chômage longue durée affiche une forte augmentation
- ⇒ Un taux d'activité réduite supérieur à celui de la Région

⇒ **14 % des demandeurs n'ont pas le Permis B, 20 % ne possèdent pas de véhicule**

Sur 315 offres d'emploi collectées par Pôle emploi à fin Juin 2018 (sur les 12 derniers mois) :

46% des contrats de travail concernent des postes d'employés qualifiés



57% des offres d'emploi dans les services hors ETT

	Nombre	Part	Evol. sur 12 mois glissants
Agriculture	46	15%	-32,4%
Industrie	35	11%	+94,4%
Construction	11	3%	+10,0%
Commerce	45	14%	-19,6%
Intérim	0	0%	+0,0%
Services hors intérim	178	57%	-11,4%

- A - Agriculture et pêche, espaces verts, soins aux animaux
- B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art
- C - Banque, assurance, immobilier
- D - Commerce, vente et grande distribution
- E - Communication, média et multimédia
- F - Construction, bâtiment et travaux publics
- G - Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation
- H - Industrie
- I - Installation et maintenance
- J - Santé
- K - Services à la personne et à la collectivité
- L - Spectacle
- M - Support à l'entreprise
- N - Transport et logistique

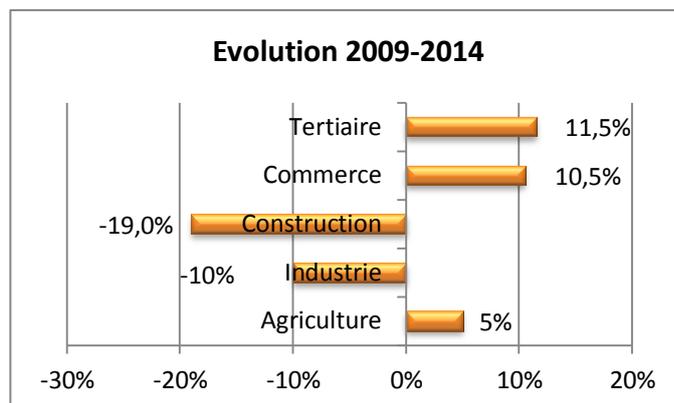
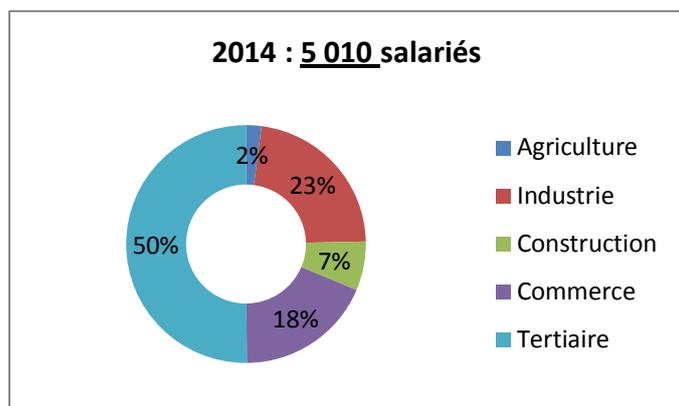
Rapport Offre et Demande d'emploi

Attention, ces éléments se basent sur le secteur d'activité et non pas sur les métiers exercés.

Demande > Offre
Demande = Offre
Offre > Demande

⇒ Globalement, l'ensemble des secteurs comprennent une demande d'emploi supérieure à l'offre, la tendance est particulièrement marquée pour le Commerce, la Construction, l'Industrie, les Services à la personne et la Logistique.

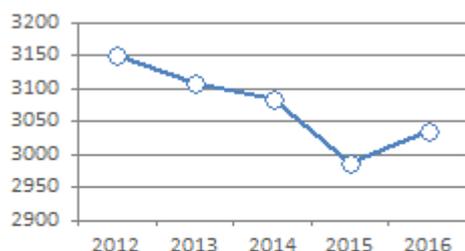
Population salariée totale



- ⇒ Un territoire en voie de Tertiarisation : près d'1/4 des emplois relèvent de l'Industrie mais décroissance de ce secteur au profit des Services et du Commerce
- ⇒ Une population salariée qui continue à progresser (+3 %)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)

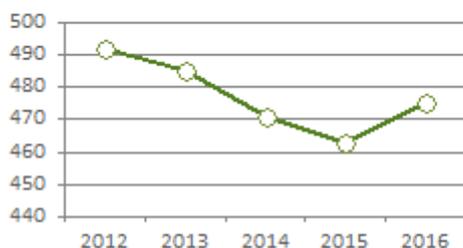
3 035 Salariés (2016)



-3,7% -116 emplois salariés (variation 2012-2016)

1,6% 48 emplois salariés (variation 2015-2016)

475 Etablissements avec salariés (2016)



-3,5% -17 établissements (variation 2012-2016)

2,6% 12 établissements (variation 2015-2016)



- ⇒ Après une baisse continue, l'emploi privé repart à la hausse en 2016, le nombre d'établissement aussi.
- ⇒ Les Services et Commerce continuent de progresser, en revanche les Services aux particulier affichent un déclin régulier depuis 2012

Effectif
salarié 2016

Evolution 2012 - 2016

**Plus fortes progressions de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016**

Variation en volume

71 Activités d'architecture et
d'ingénierie ; activités de contrôle et
analyses techniques

106 50

47 Commerce de détail, à l'exception
des automobiles et des motocycles

399 39

10 Industries alimentaires

175 34

78 Activités liées à l'emploi

91 26

**Plus forts déclinés de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016**

Variation en volume

43 Travaux de construction spécialisés

265 -62

28 Fabrication de machines et
équipements n.c.a.

263 -47

25 Fabrication de produits métalliques, à
l'exception des machines et des
équipements

55 -44

14 Industrie de l'habillement

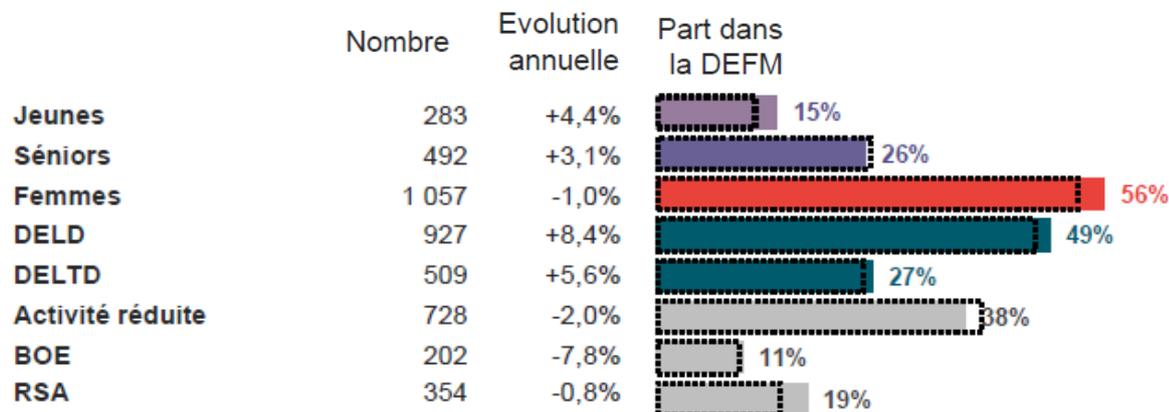
58 -34

Population de Demandeurs d'emploi

A fin Juin 2018, 1 899 Demandeurs d'emploi dans l'EPCI (Catégories A, B, C)

CA Grand Montauban
Occitanie

Dont 1 171 disponibles et sans emploi (Catégorie A)

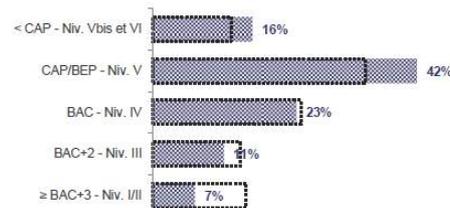
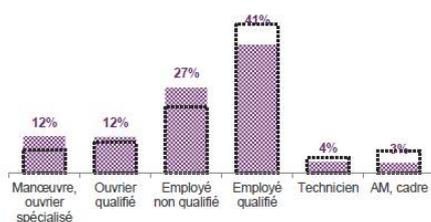


**41% des demandeurs d'emploi sont employés
qualifiés**

42% ont un niveau de formation CAP/BEP - Niv. V

CC du Quercy Caussadais
Occitanie

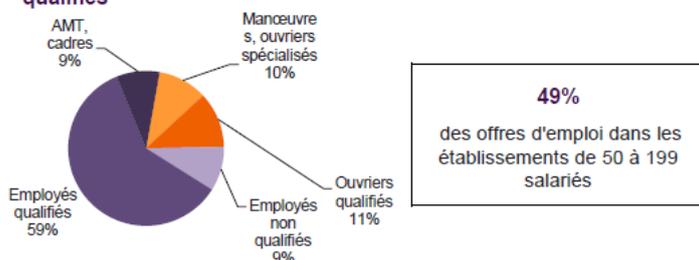
CC du Quercy Caussadais
Occitanie



- ⇒ Des publics spécifiques marqués dans l'EPCI : jeunes, femmes, RSA, chômage longue durée
- ⇒ Un taux d'activité réduite inférieure à celle de la Région
- ⇒ **21 % des demandeurs n'ont pas le Permis B, 28 % ne possèdent pas de véhicule**

Sur 570 offres d'emploi collectées par Pôle emploi à fin Juin 2018 (sur les 12 derniers mois) :

59% des contrats de travail concernent des postes d'employés qualifiés



48% des offres d'emploi dans les services hors ETT

	Nombre	Part	Evol. sur 12 mois glissants
Agriculture	10	2%	+100,0%
Industrie	275	48%	+18,5%
Construction	12	2%	+71,4%
Commerce	93	16%	+4,5%
Intérim	43	8%	-36,8%
Services hors intérim	137	24%	-8,1%

- A - Agriculture et pêche, espaces verts, soins aux animaux
- B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art
- C - Banque, assurance, immobilier
- D - Commerce, vente et grande distribution
- E - Communication, média et multimédia
- F - Construction, bâtiment et travaux publics
- G - Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation
- H - Industrie
- I - Installation et maintenance
- J - Santé
- K - Services à la personne et à la collectivité
- L - Spectacle
- M - Support à l'entreprise
- N - Transport et logistique

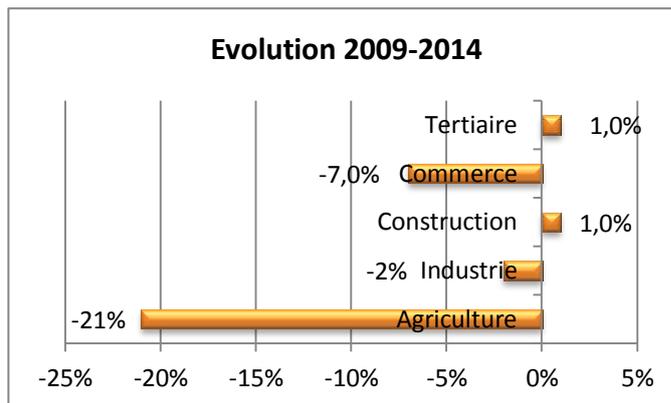
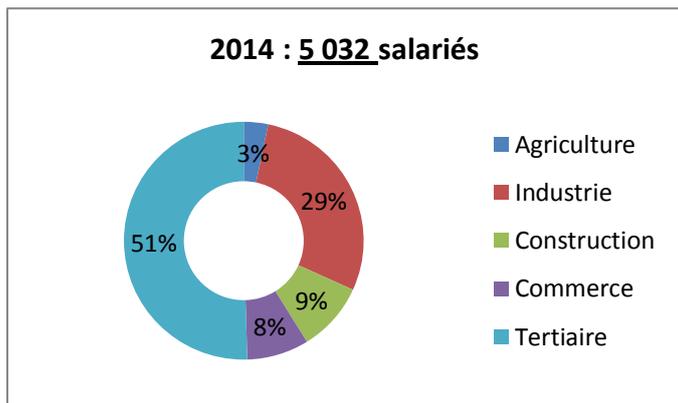
Rapport Offre et Demande d'emploi

Attention, ces éléments se basent sur le secteur d'activité et non pas sur les métiers exercés.

Demande > Offre
Demande = Offre
Offre > Demande

- ⇒ L'EPCI semble souffrir de pénurie de main-d'œuvre : 5 grands secteurs affichent un volume d'offres sensiblement équivalent à la demande, ce qui sous-tend des difficultés d'appariement (Commerce, Industrie, Santé)
- ⇒ Les autres secteurs comprennent une demande d'emploi supérieure à l'offre, la tendance est particulièrement marquée pour l'Agriculture/Espaces verts/Soins aux animaux, les Services à la personne et la Logistique.

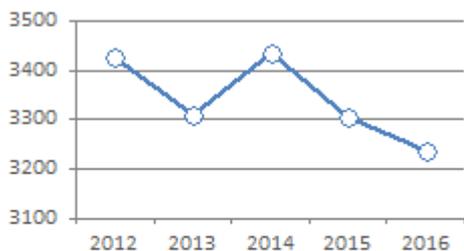
Population salariée totale



- ⇒ Un territoire Tertiaire moins marqué, au profit des activités Industrielles (3 emplois sur 10)
- ⇒ Décroissance appuyée dans l'agriculture et le Commerce.
- ⇒ Une population salariée qui décroît légèrement (- 1,5 %)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)

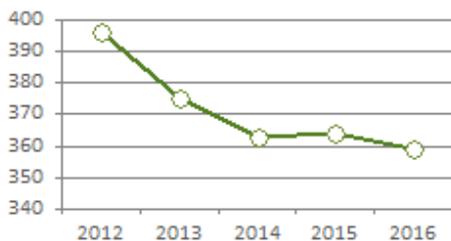
3 238 Salariés (2016)



-5,5% -188 emplois salariés (variation 2012-2016)

-2,0% -67 emplois salariés (variation 2015-2016)

359 Etablissements avec salariés (2016)



-9,3% -37 établissements (variation 2012-2016)

-1,4% -5 établissements (variation 2015-2016)

Secteur	2016	Part de l'effectif salarié total en 2016	Evolution 2012 - 2016
Agriculture non significatif <i>Cf. données MSA ou INSEE</i>	0	0,0%	
Industrie	1537	47,5%	
Construction	256	7,9%	
Commerce	324	10,0%	
Transports et entreposage	231	7,1%	
Tourisme	161	5,0%	
Services aux entreprises	293	9,0%	
Services aux particuliers	81	2,5%	
Autres secteurs	355	11,0%	
Total	3 238	100,0%	

- ⇒ Une décroissance qui continue dans le secteur privé
- ⇒ Les Services restent relativement stables et retrouvent leur niveau de 2012, tout comme l'Industrie.

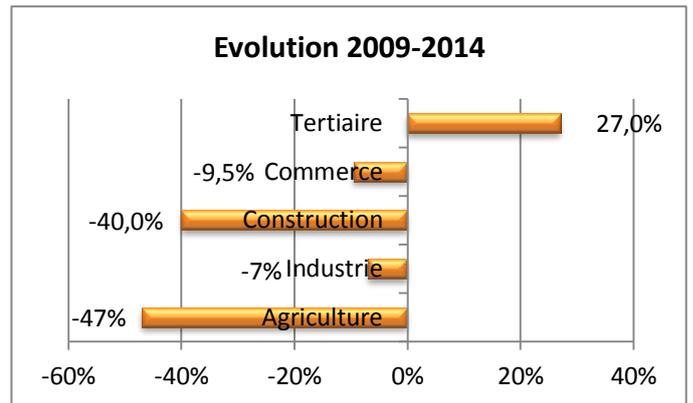
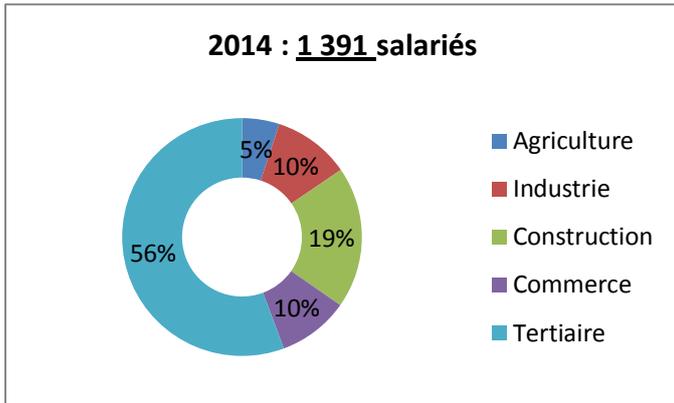
Plus fortes progressions de l'effectif salarié (en volume) 2012-2016		Variation en volume	
25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	205	97	
71 Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	106	88	
16 Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles : fabrication	103	77	
56 Restauration	111	25	

Plus forts déclinés de l'effectif salarié (en volume) 2012-2016		Variation en volume	
43 Travaux de construction spécialisés	255	-266	
33 Réparation et installation de machines et d'équipements	57	-69	
47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	225	-56	
23 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	204	-41	

Population de Demandeurs d'emploi au regard de la Mobilité

⇒ 20 % des demandeurs n'ont pas le Permis B et 26,5 % ne possèdent pas de véhicule

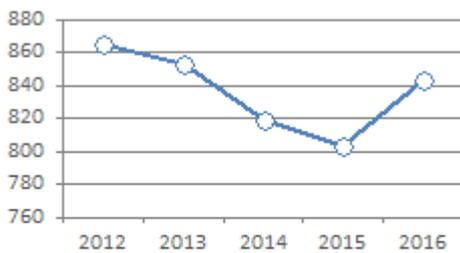
Population salariée totale



- ⇒ Un territoire Tertiaire, marqué par des activités de Construction (2 emplois sur 10)
- ⇒ Des activités en forte décroissance, seul le secteur Tertiaire affiche une progression
- ⇒ Une population salariée qui décroît (- 7 %)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)

844 Salariés (2016)



-2,5% -22 emplois salariés (variation 2012-2016)

5,0% 40 emplois salariés (variation 2015-2016)

158 Etablissements avec salariés (2016)



-3,7% -6 établissements (variation 2012-2016)

-4,8% -8 établissements (variation 2015-2016)

Secteur	2016	Part de l'effectif salarié total en 2016	Evolution 2012 - 2016
Agriculture <i>non significatif Cf. données MSA ou INSEE</i>	0	0,0%	
Industrie	156	18,5%	
Construction	213	25,2%	
Commerce	107	12,7%	
Transports et entreposage	22	2,6%	
Tourisme	37	4,4%	
Services aux entreprises	123	14,6%	
Services aux particuliers	101	12,0%	
Autres secteurs	85	10,1%	
Total	844	100,0%	

- ⇒ Après une baisse continue, le secteur privé affiche une reprise en 2016, notamment dans les Services et le Tourisme.

Plus fortes progressions de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016

Variation en volume

88 Action sociale sans hébergement	55	40	
81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	27	18	
96 Autres services personnels	89	16	
80 Enquêtes et sécurité	13	13	

Plus forts déclinés de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016

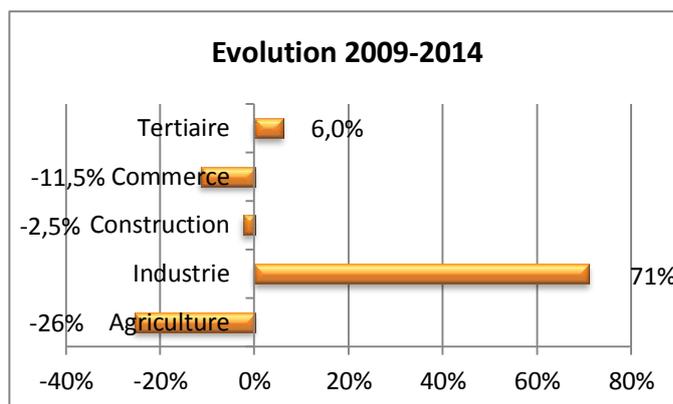
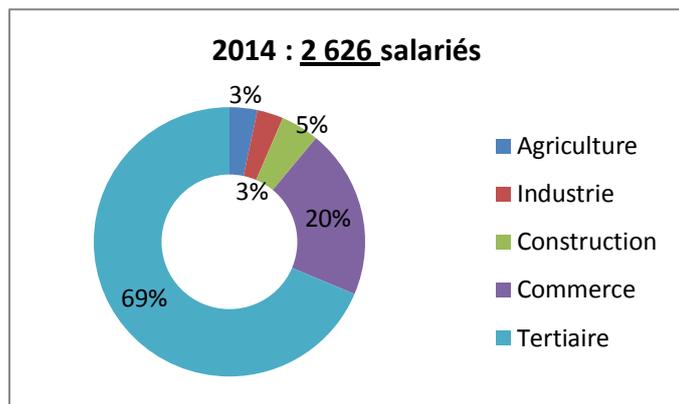
Variation en volume

43 Travaux de construction spécialisés	198	-91	
47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motos	55	-13	
25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	32	-11	
53 Activités de poste et de courrier	19	-8	

Population de Demandeurs d'emploi au regard de la Mobilité

⇒ 14 % des demandeurs n'ont pas le Permis B et 18,5 % ne possèdent pas de véhicule

Population salariée totale



- ⇒ Un territoire très marqué par des activités Tertiaire (9 emplois sur 10) et un Secteur Commerce très actif
- ⇒ Une activité industrielle faible mais en croissance
- ⇒ Une population salariée stable (+ 1 %)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)

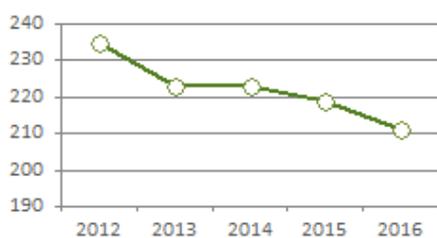
1 668 Salariés (2016)



4,0% 64 emplois salariés (variation 2012-2016)

1,5% 25 emplois salariés (variation 2015-2016)

211 Etablissements avec salariés (2016)



-10,2% -24 établissements (variation 2012-2016)

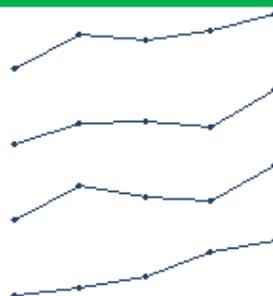
-3,7% -8 établissements (variation 2015-2016)

Secteur	2016	Part de l'effectif salarié total en 2016	Evolution 2012 - 2016
Agriculture <i>non significatif Cf données MSA ou INSEE</i>	0	0,0%	
Industrie	78	4,7%	
Construction	131	7,9%	
Commerce	449	26,9%	
Transports et entreposage	121	7,3%	
Tourisme	59	3,5%	
Services aux entreprises	56	3,4%	
Services aux particuliers	18	1,1%	
Autres secteurs	756	45,3%	
Total	1 668	100,0%	

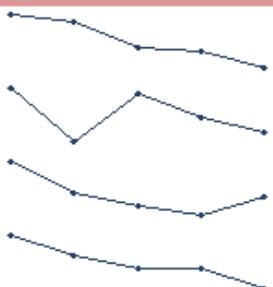
- ⇒ Une croissance régulière des effectifs du secteur privé mais un nombre d'établissements en diminution

**Plus fortes progressions de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016**
Variation en volume

87 Hébergement médico-social et social	480	47
49 Transports terrestres et transport par conduites	80	28
46 Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	294	22
10 Industries alimentaires	56	15

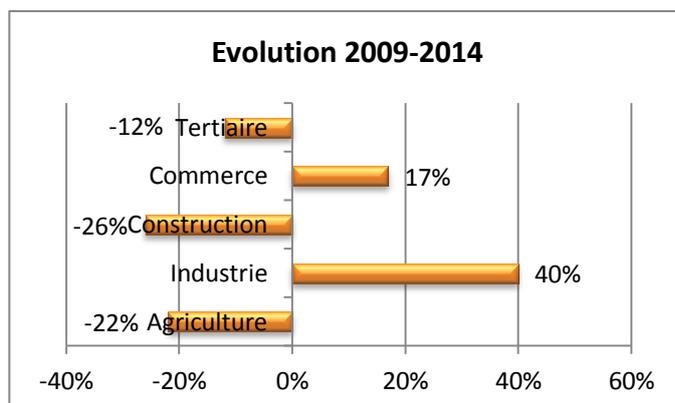
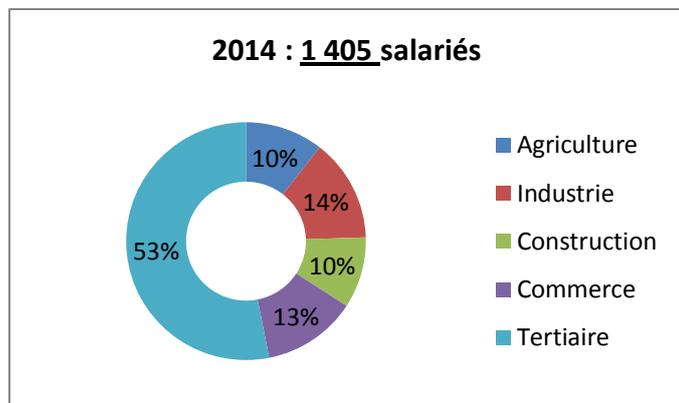

**Plus forts déclin de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016**
Variation en volume

88 Action sociale sans hébergement	60	-13
47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	140	-9
64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	34	-8
53 Activités de poste et de courrier	36	-8


Population de Demandeurs d'emploi au regard de la Mobilité

⇒ 19 % des demandeurs n'ont pas le Permis B et 26 % ne possèdent pas de véhicule

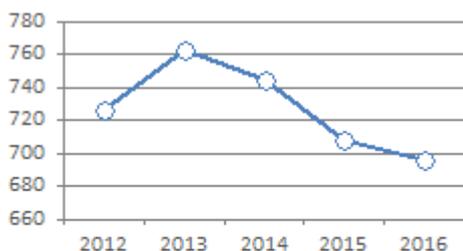
Population salariée totale



- ⇒ Un territoire où 1 emploi sur 2 relève du Tertiaire et les autres emplois se répartissent uniformément sur les autres secteurs.
- ⇒ Des activités d'Industrie et de Commerce ont vu leurs effectifs croître sur la période
- ⇒ Une population salariée qui décroît fortement (-7 %)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)

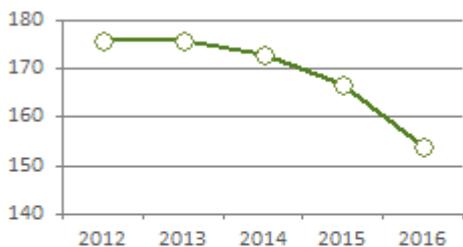
696 Salariés (2016)



-4,3% -31 emplois salariés (variation 2012-2016)

-1,7% -12 emplois salariés (variation 2015-2016)

154 Etablissements avec salariés (2016)

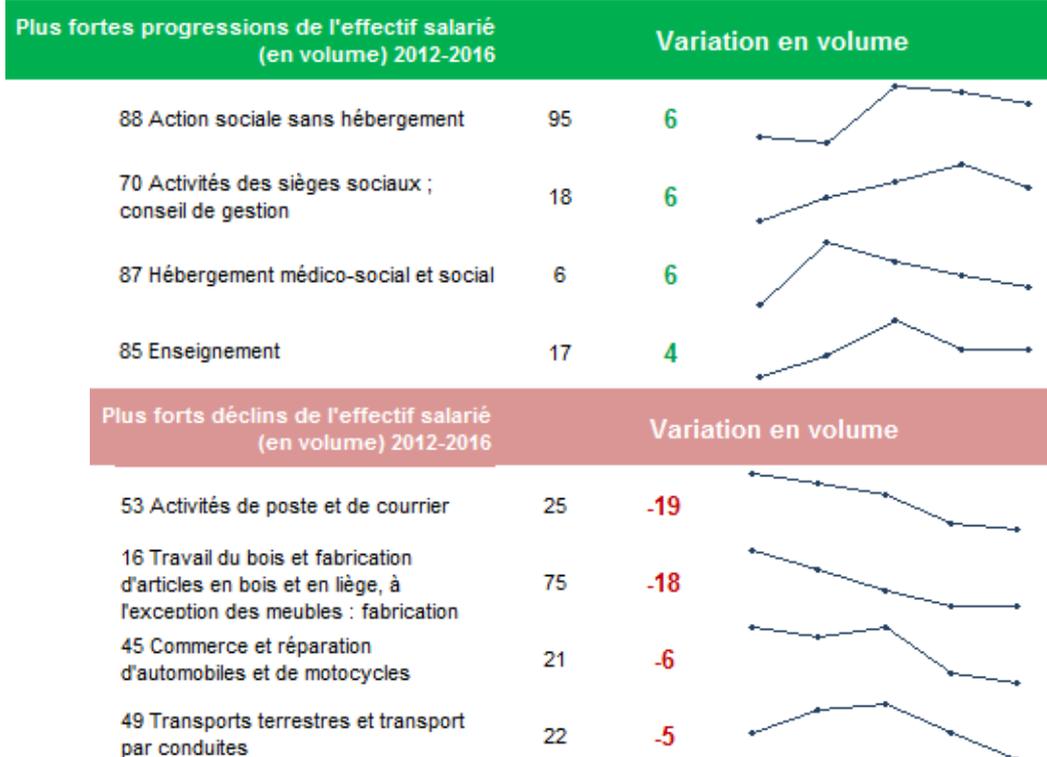


-12,5% -22 établissements (variation 2012-2016)

-7,8% -13 établissements (variation 2015-2016)

Secteur	2016	Part de l'effectif salarié total en 2016	Evolution 2012 - 2016
Agriculture <i>non significatif Cf. données MSA ou INSEE</i>	0	0,0%	
Industrie	135	19,4%	
Construction	142	20,4%	
Commerce	145	20,8%	
Transports et entreposage	47	6,8%	
Tourisme	32	4,6%	
Services aux entreprises	41	5,9%	
Services aux particuliers	15	2,2%	
Autres secteurs	139	20,0%	
Total	696	100,0%	

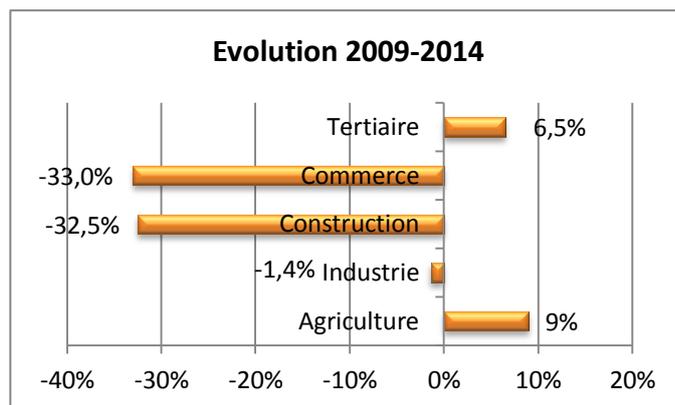
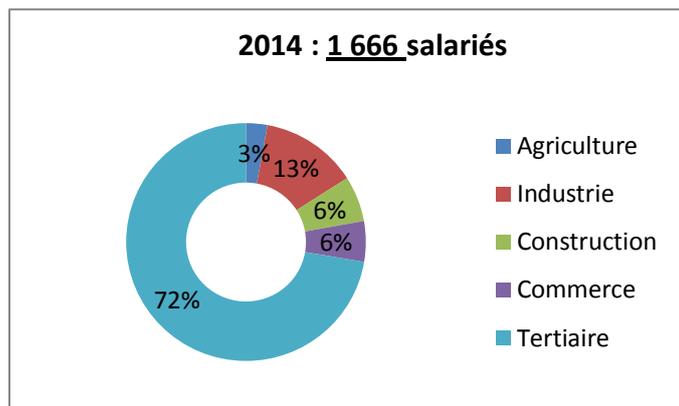
- ⇒ Le secteur privé affiche la même tendance à la décroissance, qui perdure jusqu'en 2016
- ⇒ Les Services restent les secteurs où l'emploi ne chute pas



Population de Demandeurs d'emploi au regard de la Mobilité

⇒ 17 % des demandeurs n'ont pas le Permis B et 25 % ne possèdent pas de véhicule

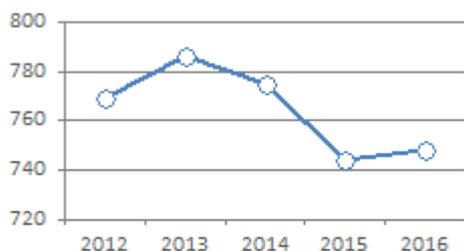
Population salariée totale



- ⇒ Un territoire marqué par des activités Tertiaire hors Commerce, qui continue de progresser
- ⇒ L'activité Industrielle est présente sur le territoire
- ⇒ 2 secteurs sont en diminution d'effectifs : Commerce et Construction
- ⇒ Une population salariée qui décroît légèrement (- 1 %)

Population salariée Secteur Privé (hors Agriculture, hors secteur public)

748 Salariés (2016)



-2,7% -21 emplois salariés (variation 2012-2016)

0,5% 4 emplois salariés (variation 2015-2016)

194 Etablissements avec salariés (2016)



-2,0% -4 établissements (variation 2012-2016)

1,6% 3 établissements (variation 2015-2016)

2016 Part de l'effectif salarié total en 2016

Secteur	Effectif 2016	Part de l'effectif salarié total en 2016	Evolution 2012 - 2016
Agriculture <i>non significatif</i> (cf. données MSA ou INSEE)	0	0,0%	
Industrie	180	24,1%	
Construction	114	15,2%	
Commerce	116	15,5%	
Transports et entreposage	33	4,4%	
Tourisme	59	7,9%	
Services aux entreprises	55	7,4%	
Services aux particuliers	34	4,5%	
Autres secteurs	157	21,0%	
Total	748	100,0%	

- ⇒ Une stabilisation des effectifs du secteur privé après plusieurs années de décroissance.
- ⇒ Les secteurs semblent retrouver leur niveau de 2012, après de nombreuses fluctuations sur la période.

**Plus fortes progressions de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016**
Variation en volume

87 Hébergement médico-social et social

56

22



43 Travaux de construction spécialisés

108

12



42 Génie civil

5

5



42 Génie civil

5

5


**Plus forts déclins de l'effectif salarié
(en volume) 2012-2016**
Variation en volume

88 Action sociale sans hébergement

75

-24

47 Commerce de détail, à l'exception
des automobiles et des motocycles

60

-8



15 Industrie du cuir et de la chaussure

73

-8

33 Réparation et installation de
machines et d'équipements

7

-7


Population de Demandeurs d'emploi au regard de la Mobilité

⇒ 15 % des demandeurs n'ont pas le Permis B et 25 % ne possèdent pas de véhicule

Etude des dynamiques de l'emploi en Tarn-et-Garonne Mobilité et Compétences

Structure représentée :

Date de l'entretien :

Nom et Prénom de la personne rencontrée :

Fonction de la personne rencontrée :

Adresse mail :

Numéro de téléphone :

La dynamique économique	
Quelle sont les évolutions économiques constatées sur votre territoire ?	
Ces évolutions impactent-elles les entreprises du territoire ? Comment ?	
Quelles sont les difficultés rencontrées par les entreprises du territoire ?	
Quels sont les axes de développement économique à l'échelle du territoire ?	
Quel lien entre ces évolutions et la démographie ?	
L'essor démographique et son impact	
Quels sont les profils des nouveaux arrivants ?	
Quels sont leurs motifs d'installation ?	
Quelle relation entre les arrivants et l'emploi ?	
Quelles sont les conséquences de l'augmentation de la population sur les territoires ?	

L'attractivité des emplois	
Comment qualifieriez-vous la situation de l'emploi sur le territoire ?	
Quels sont les besoins en ressources humaines sur le territoire ?	
Quels secteurs sont les plus en difficultés pour recruter ?	
Quels métiers sont les plus impactés ?	
Quels sont les principaux freins au recrutement ?	
Quelles actions sont mises en œuvre pour favoriser l'emploi ?	
Quels leviers peuvent être mobilisés pour favoriser les recrutements ?	
La mobilité	
Globalement, quelle est la mobilité des salariés du Tarn et Garonne dans leurs trajets quotidiens ? (distance parcourue, moyen de transport, temps de trajet, ...)	
Quelles différences dans cette mobilité selon les EPCI de résidence ou de travail ?	
Au vu des besoins en emploi, quelle mobilité est attendue aujourd'hui des demandeurs d'emploi ?	
Quels seraient les freins à cette mobilité ?	
Quelle place tient le facteur Mobilité dans le frein au recrutement ? - Du point de vue du demandeur - Du point de vue de l'entreprise	
Quelles actions sont mises en œuvre sur le territoire en faveur de la mobilité (politique d'insertion ou d'urbanisme) ?	
Quel soutien / accompagnement est apporté aux entreprises pour favoriser le recrutement de salariés éloignés ?	

Synthèse des entretiens auprès des partenaires

Des entretiens en présentiel ou au téléphone ont pu être menés auprès de 23 interlocuteurs identifiés, représentant 14 structures du territoire.

Structures interviewées
Chambre de Commerce et d'Industrie du Tarn-et-Garonne
Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Tarn-et-Garonne
Pôle Emploi Tarn-et-Garonne
Mission locale Tarn-et-Garonne
Service politique de la ville - Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations de Tarn-et-Garonne
Commission paritaire locale Tarn-et-Garonne
Communauté d'Agglomération du Grand Montauban
PETR du Pays Midi-Quercy
Maison de l'Emploi Midi-Quercy
PETR Garonne Quercy Gascogne
Grand Sud Tarn-et-Garonne
Communauté de Communes Terres de Confluence
Communauté de Communes de la Lomagne Tarn-et-Garonnaise
Communauté de Communes des 2 Rives

Quatre thématiques principales ont été abordées :

- Dynamique de l'emploi
- Attractivité des métiers
- L'essor démographique et son impact
- La mobilité

Dynamique de l'emploi

Des besoins en main-d'œuvre sur l'ensemble des secteurs mais une répartition de la croissance plus contrastée

- La reprise est notable sur le département, les offres d'emploi sont en forte augmentation, la dynamique est accentuée dans le Sud du Département
- Des projets importants sont en cours d'implantation sur la zone de Grand Sud Logistique mais aussi des extensions d'activité en Industrie (Liebherr, Antavia, Cristin Électro Erosion...).
- Fort développement de la zone de Dieupentale (installation de la société Gillis Aéro pour agrandissement, accueil des Apprentis d'Auteuil...)
- Certains territoires affichent une croissance plus faible :
 - le nord et la partie ouest « Lavit », par exemple
 - Sur la Lomagne on constate une croissance de la paupérisation
- Les secteurs qui recrutent majoritairement sont :
 - La Logistique
 - Les Services à la Personne (SAP)
 - L'Industrie / Métallurgie et industrie agroalimentaire
 - Le secteur agricole (emplois saisonniers en majorité mais aussi pérennes)
 - Le BTP, qui relance sa croissance
- A noter également :
 - L'Hôtellerie et Restauration continuent à recruter même s'il y a du turn over
 - Le secteur Agricole est peu attractif mais il est en cours de diversification, les métiers sont méconnus et peuvent être source d'emplois pérennes
 - Implantation de la Fibre : ces métiers représentent un potentiel d'emplois, mais nécessite d'être mobile pour se rendre sur les chantiers
 - Le Tourisme se développe, les métiers saisonniers aussi
 - L'Intérim est en développement, notamment sur les secteurs Logistique et Industrie.
 - Les métiers du numérique sont transverses et constituent également un gisement d'emplois
- Des opportunités futures :
 - Les travaux d'arrêt de tranche pour la Centrale de Golfech représentent un potentiel d'emplois locaux de sous-traitance (transport, terrassement / génie civil, électricité...).

Des freins à la sécurisation des parcours

- De nombreux emplois proposés sont peu qualifiés et les offres s'avèrent précaires sur le territoire. Si cela peut constituer des opportunités d'insertion pour une partie des publics peu qualifiés, cela génère néanmoins un important turn over dans tous les secteurs et peu de perspectives d'intégration durable dans l'emploi.

<p>Un besoin de personnel qualifié</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Malgré le flux migratoire constaté vers le territoire des 2 Rives, il n’y a pas assez de population qualifiée sur l’EPCI. Le défi est d’amener ces personnes à la qualification, c’est un axe de développement. ▶ Dans La Lomagne, un grand nombre d’établissements du secteur Médico-social ont des besoins en main d’œuvre mais ils ne parviennent pas à trouver les compétences sur place. Ils vont donc satisfaire leurs besoins par le recrutement de personnes extérieures au département (ex : AMP, aujourd’hui AES) ▶ Globalement, un constat d’inadéquation entre offre et demande d’emploi est posé sur les territoires ruraux.
<p>Une situation moins favorable dans les Quartiers Politique de la Ville</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les Quartiers QPV correspondent à des zones qui concentrent des ménages à très bas revenu. Le taux de chômage y est plus important que dans le reste de l’agglomération, avec une forte dépendance aux allocations et minima sociaux ainsi que des niveaux de qualification faibles. ▶ 4 territoires sont concernés : <ul style="list-style-type: none"> - Moissac : Centre-Ville et Sarlac - Montauban : Cœur de Ville et Médiathèque-Chambord ▶ Les 2 centres-villes ont une fonction repérée en termes de commerces et de services mais pas d’entreprises relevant de la sphère productive. Une déprise commerciale progressive est observée. ▶ Les deux quartiers en périphérie (Sarlat et Médiathèque-Chambord) sont caractérisés par leur fonction résidentielle. ▶ La Mobilité est donc un facteur prépondérant dans l’insertion professionnelle et reste un frein majeur en raison de la grande précarité des publics concernés.
<p>Un taux dynamique de création d’activité sur le département, contrasté selon les territoires et un enjeu autour de l’auto-entrepreneuriat</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le taux de création d’entreprises artisanales se situe entre 4 et 6% (évolution 2016-2017), la dynamique est particulièrement active dans les Gorges de l’Aveyron, Lafrançaise et le Pays de serres ▶ Beaucoup de TPE et d’auto-entrepreneurs sont installés dans les zones rurales, c’est une façon de compenser le manque d’emplois salariés, il s’agit de la création de son propre emploi. ▶ Toutefois, il convient de noter que près de la moitié du Répertoire des Métiers est composé aujourd’hui d’auto-entrepreneurs. Ce statut ne donne pas lieu à de la création d’emplois supplémentaires, ni à l’embauche d’apprentis. De même, le taux d’investissement de ces entrepreneurs est faible. A terme, la prépondérance de ce statut impactera la qualité de l’emploi proposé et le potentiel d’intégration de l’artisanat. ▶ L’activité économique à l’échelle des 2 Rives est relativement diversifiée. Ceci est lié à l’histoire du territoire et la naissance de Golfech. Actuellement la dynamique est plutôt en stagnation. ▶ Le territoire de la Lomagne connaît un contexte compliqué avec une difficulté à attirer de nouvelles entreprises. Le développement des zones d’activités est concentré autour d’entreprises existantes (déménagement, transferts d’entreprises).

<p>Une menace liée à la Transmission Reprise des entreprises artisanales</p>	<p>› Il s'agit d'un problème majeur : 26% des dirigeants ont + de 55 ans et ils ont des salariés, ce qui pose la question du maintien des emplois, de la transmission des savoir-faire et aussi du service de proximité apporté par ces entreprises qui maillent les zones rurales.</p>
<p>2 secteurs recruteurs majeurs dans le département avec des enjeux spécifiques autour de la mobilité</p>	<p><u>La Logistique</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Développement continu de ce secteur, majoritairement implanté dans le Sud du département › Beaucoup de candidats sont formés aux métiers de la Logistique et aux habilitations requises › Néanmoins, on observe un fort turn over et un problème de recrutement récurrent. Un cumul d'éléments semble en être à l'origine : <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises sont situées dans des zones excentrées, le problème de mobilité rend l'accès à l'emploi difficile pour les publics sans véhicule - les conditions de travail sont peu attractives : travail au froid (-18°), travail en 3X8, robotisation du travail, perte de sens, salaire au SMIC... - le manque de visibilité sur la politique RH des entreprises ne permet pas aux salariés de se projeter : pas de politique de fidélisation, par exemple quand il y a une embauche après un passage par l'intérim, le salarié gagne un salaire inférieur › L'automatisation continue des emplois dans les métiers de la Logistique engendre un risque de suppression de postes dans une perspective de 3 à 5 ans. Il est impératif de diversifier les métiers peu qualifiés et chercher des réorientations possibles pour les publics. <p><u>Les services à la personne (SAP)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Ce secteur représente une source d'emplois pour les publics et pour les zones rurales et son développement est aussi une réelle nécessité en raison du vieillissement de la population. › Les SAP sont un axe de travail du PETR Midi-Quercy, car 1/3 du personnel a plus de 55 ans et le recrutement sera massif dans les années à venir. › Le secteur doit continuer à se structurer car les besoins sont croissants et à professionnaliser ses salariés qui sont peu qualifiés (compétences techniques et comportementales) › Mais la mobilité est un véritable enjeu pour ce secteur car c'est LE FREIN PRINCIPAL pour l'accès à l'emploi et à la formation au préalable. Permis et véhicule personnel sont une obligation, tant pour le trajet Domicile-travail que pour les trajets pendant le temps de travail. Ce secteur repose sur la capacité de chacun à avoir un véhicule et à l'entretenir.

Attractivité des métiers

<p>Des secteurs recruteurs en panne de candidats</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Globalement, les secteurs qui recrutent sur le département ont des difficultés à trouver les candidats : <ul style="list-style-type: none"> - Logistique, - SAP, - Industrie, - Hôtellerie et Restauration - Agriculture - Commerce
<p>Un manque d'attractivité multifactoriel</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Les difficultés d'attractivité des métiers sont liées à la conjonction de plusieurs facteurs, en voici les principaux : <ul style="list-style-type: none"> - salaires non motivants, - certaines conditions de travail (horaires décalés, pénibilité, répétitivité...), - mobilité nécessaire pour se rendre sur le lieu de travail engendrant des coûts, - image dégradée de certains métiers, parfois liée à une méconnaissance ou à des représentations erronées - compétences nécessaires (pas toujours de formations sur place) - manque de lisibilité de la politique RH de certaines entreprises (intérim, CDD, politique de fidélisation à structurer...), notamment dans le secteur Logistique - manque de visibilité et de lisibilité des métiers recherchés sur le territoire, qui n'incite pas les candidats à se projeter vers un secteur ou à se former
<p>Des initiatives pour pallier le déficit d'attractivité</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Certaines entreprises développent une politique d'alternance (ex : Liebherr) afin de réaliser des recrutements locaux qui devraient permettre de stabiliser les salariés dans l'entreprise. En effet, quand les jeunes partent se former à Toulouse, ils ne reviennent pas travailler sur le Tarn & Garonne à l'issue. › Ainsi, une vigilance est à adopter pour le BTP qui affiche des besoins car l'activité repart : les jeunes ont tendance à partir se former à Toulouse et à y rester, entraînant une perte de ressources pour le territoire. › Certaines entreprises développent des politiques ciblées, par exemple en faveur des Travailleurs handicapés pour élargir leur recrutement (Ex : Thiriet)
<p>Des salariés qui se détournent des métiers aux contraintes spécifiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Les salariés acceptent moins facilement les contraintes liées à certains emplois, par exemple le travail des week-ends et jours fériés. Les candidats affichent des exigences quant à leurs conditions de travail. › Les jeunes se dirigent moins vers les métiers contraignants, tels que les métiers de Bouche en général. › Il semble que les candidats développent des logiques professionnelles et des valeurs « travail » différentes : « Le travail est un moyen de subsister ».

	<ul style="list-style-type: none"> › On assiste à une tendance à l'orientation vers les métiers de la Vente › Paradoxalement, la Pâtisserie accueille de nombreuses demandes depuis quelques années (effet médiatique ?) › Il en résulte que les employeurs tentent de conserver leurs salariés, même les moins performants et mettent en place des pratiques de fidélisation, liées à la rareté de la main-d'œuvre.
<p>Le BTP, victime de la conjoncture précédente mais un secteur avec des métiers reconnus</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Les années de ralentissement économique du secteur n'ont pas permis de former de nouveaux salariés en nombre suffisant. Les difficultés actuelles sont liées à cela. Il faudra environ 2 ans pour redresser cette situation. Si la situation s'aggrave, les entreprises pourront jouer sur l'attractivité des emplois à travers de meilleurs salaires. › On trouve des jeunes pour s'orienter vers les métiers du Bâtiment en apprentissage, ces métiers sont encore perçus comme des « vrais » métiers, même si la situation est plus difficile pour les TP
<p>Travail saisonnier agricole : un véritable enjeu presque insoluble</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Le volume de travail saisonnier est très important et donne lieu à l'arrivée de travailleurs étrangers, qui acceptent de travailler selon les exigences et contraintes du secteur. Il est à noter que bien souvent, les salaires français sont 4 fois supérieurs aux leurs. › En revanche, les salariés français n'acceptent pas ces conditions › Il en résulte qu'une partie de ces étrangers s'installe durablement sur le territoire à l'issue de la saison. La Collectivité doit alors mettre en place des actions visant à intégrer ces personnes. Le territoire de Castelsarrasin/Moissac est particulièrement concerné › Ces mêmes étrangers, une fois adaptés aux conditions locales, seront réticents à continuer ces travaux dans le futur
<p>Des mentalités qui changent vis-à-vis du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Il est nécessaire de prendre en compte les spécificités de la nouvelle génération : <ul style="list-style-type: none"> - les contraintes de temps ne sont pas perçues de la même façon, beaucoup de jeunes recherchent un équilibre vie personnelle / vie professionnelle - les entreprises seront amenées à s'interroger et faire des compromis
<p>Déficit d'image du territoire</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Au-delà de l'attractivité des métiers, on observe un problème de déficit d'image de Montauban et plus largement des villes de taille moyenne, qui attirent peu les jeunes et peu les populations très qualifiées. Par exemple, beaucoup de cadres viennent de Toulouse et font la navette plutôt que de s'installer dans le département. › Sur le territoire de la Lomagne, un diagnostic d'attractivité a été réalisé. Il a permis de mettre en évidence les problèmes de mobilité et l'isolement du territoire.

L'essor démographique et son impact

Les zones rurales continuent à attirer des entrants

- ▶ Accueil d'une population plutôt variée en recherche de logements moins chers, plutôt des classes moyennes, peu qualifiées, cherchant un compromis Accès Emploi / logement, par exemple sur Caussade. Les conjoints des nouveaux arrivants s'intègrent dans les emplois locaux, souvent pour un complément de revenu (ex : SAP)
- ▶ On observe un phénomène similaire avec le flux migratoire vers le territoire des 2 Rives, qui est principalement lié au coût d'accès au logement et à la propriété. Seule une partie de cette population vient pour travailler.
- ▶ La question de l'employabilité des conjoints est une réalité importante sur le territoire. Elle est liée à une autre réalité économique : celle de l'attractivité des métiers en partie en raison des niveaux de rémunération faibles et des catégories socio-professionnelles présentes sur les territoires.
- ▶ Accueil d'une Population de néoruraux, plutôt dans la zone des Gorges de l'Aveyron, en lien avec une remise en question du mode de vie et de l'activité professionnelle. Plutôt très qualifiées, ces personnes créent leur emploi, en télétravail ou Auto-entrepreneur et apportent du dynamisme au territoire, des initiatives, de nouveaux réseaux, de la valorisation de l'image du territoire, exemple dans le secteur culturel.
- ▶ L'installation de la fibre va permettre d'augmenter la population et de délocaliser des salariés pour du télétravail en zone rurale
- ▶ Néanmoins l'accès à la fibre représente un coût que les entreprises (notamment les plus petites) auront du mal à financer. Les opérateurs de téléphonie pratiquent des tarifs différenciés pour les collectivités et les bâtiments privés.
- ▶ On ne note pas d'arrivée massive de demandeurs d'emploi sur le territoire en lien avec la démographie. Une étude est en cours par Pôle emploi sur le profil des nouveaux entrants.

Mais les territoires reculés sont fortement concernés par des publics fragilisés

- ▶ De manière générale, les populations de ces territoires sont fragilisées, avec un niveau de qualification relativement bas, des revenus faibles et des personnes souvent éloignées de l'emploi
- ▶ Sur le territoire de la Lomagne :
 - l'ARS avait porté une alerte en mettant en évidence l'inégalité de la situation par rapport au reste du département et les conséquences avec la « paupérisation de la santé ». En 2014 a été signé un contrat local triennal de santé.
 - La population du territoire est pour une grande part composée de familles monoparentales et de familles nombreuses. On dénombre 65 enfants pris en charge par la crèche de Beaumont dont 30 vivant en dessous du seuil de pauvreté.
 - 55 % des femmes sur ce territoire sont au chômage et un grand nombre de jeunes sont en situation de grande difficulté.

<p>Le travail saisonnier attire de nouvelles populations, parfois à la limite de la légalité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sur le territoire de Moissac/Castelsarrasin, arrivée de population bulgare pour le travail de saison, dont une partie s'installe. Cela peut être un atout pour le département sous réserve d'un travail d'intégration à plus long terme, notamment au regard de la barrière de la langue qui est un frein supplémentaire. ▶ On observe une nouvelle population d'arrivants sur Montauban : des jeunes qui viennent d'Espagne et d'Italie, qui sont d'origine magrébine, avec des cartes de résidents espagnols ou italiens, mais qui n'ont pas accès au marché du travail français. Ils sont souvent dans une économie parallèle, dorment dans des voitures. Ces cartes de Résidents entretiennent une ambiguïté car elles n'ouvrent pas de droit en France.
<p>Le contexte rural a ses propres contraintes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Une partie des arrivants de métropoles n'est pas véhiculée et la problématique de la mobilité est nouvelle pour eux. ▶ Le QRG (Gorge de l'Aveyron) est attractif pour sa qualité de vie et ses logements moins chers mais cela engendre de réels coûts qui ne sont pas toujours anticipés par les arrivants : véhicule en bon état, frais, déplacements des enfants. De plus, il existe un risque d'isolement et de perte de réseau professionnel. Il existe une différence entre les représentations parfois idéalisées du monde rural et la réalité.
<p>Un équilibre territorial bouleversé qui pose de nouveaux enjeux</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Des modifications très importantes de l'équilibre entre les territoires sont apparues en lien avec l'essor démographique. Certaines villes qui étaient des gros bourgs ont perdu de la population et voient leur influence fortement diminuer (Beaumont, Lauzerte...). La perte de vitesse de l'agriculture a également un impact sur ce phénomène. D'autres ont explosé (notamment dans le Sud). ▶ Sur certains territoires, comme la Lomagne, concernant le secteur agricole, il est constaté une baisse du nombre d'exploitations mais une augmentation de la taille des exploitations restantes. ▶ L'essor est énorme pour Grand Sud Tarn et Garonne, qui voit sa population bondir. La fusion des 3 EPCI a agrégé des bassins de population très hétérogènes d'un point de vue socio-économique. Certains sont très agricoles, d'autres industriels, certains attirent de nouveaux entrants (selon leur localisation), des zones d'activité qui s'agrandissent, d'autres ne bénéficient pas de cet apport. L'écart se creuse donc entre les différents bassins de vie. ▶ Une attention particulière est à porter sur l'équilibre résidentiel des territoires pour ne pas créer de phénomène de ghetto. En effet, on assiste à un accueil de population de cadres supérieurs, qui va plutôt s'installer dans les zones proches des accès autoroutiers ou des gares, pour lesquels la mobilité est liée à un choix de cadre de vie. Cette population apporte un niveau social plus élevé au département et engendre la mise en place de nouveaux services sur le territoire, permettant une ouverture sociale et culturelle. ▶ Cependant, certains territoires sont moins attractifs et n'accueillent pas de nouvelles populations ou bien des populations à plus faibles revenus ou des populations issues de l'immigration. Il est important de favoriser la mixité sociale pour préserver les équilibres (exemple : ouverture de la carte scolaire, ...).

	<p>▶ Le clivage de l'axe autoroutier est de plus en plus marqué, certains territoires s'isolent alors que d'autres ont une croissance démographique exponentielle, qui elle-même pose d'autres difficultés. En effet, les collectivités ont anticipé les besoins en logements mais il existe également de nombreux besoins en infrastructures et services à la population : commerces, écoles, transports en commun....</p>
<p>L'essor démographique représente à la fois une opportunité et une menace</p>	<p>▶ Une opportunité pour le Commerce puisque que l'augmentation de la population induit une augmentation de la consommation.</p> <p>▶ Parallèlement, elle est une menace pour l'industrie et l'agriculture en raison de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La perte des terres agricoles - La diminution des réserves de fonciers hors zones constructibles dont l'industrie a besoin. <p>Face à l'augmentation de la population et la nécessité d'étendre les zones d'habitations, les industries sont délocalisées. La plupart sont contraintes à déménager pour pouvoir exercer ou s'étendre. Cela concerne environ 15 à 20 industries par an. Il paraît donc important de sensibiliser les politiques et les collectivités à cette réalité problématique.</p>

La mobilité

La mobilité au quotidien dans le département

La mobilité est déterminante pour l'accès à l'emploi

- ▶ Il est nécessaire de se déplacer pour travailler et les distances Domicile – Travail augmentent.
- ▶ La Mobilité quotidienne se fait en voiture. Hormis à Montauban et Castelsarrasin, il n'y a pas de transport collectif adapté pour se déplacer.
- ▶ Sur La Lomagne, 80% des trajets se font avec le véhicule individuel.
- ▶ Sur le territoire des 2 Rives, la population active se déplace principalement sur un rayon de 30 km maximum. Il y a peu d'aller-retour sur Montauban.
- ▶ La circulation la plus dense est observée dans le sud du département
- ▶ La Mobilité est l'affaire de tous, elle concerne toute la population :
 - La mobilité domicile-travail
 - Le transport d'enfants lié aux regroupements scolaires
 - Le transport des personnes âgées

Sans véhicule individuel, la mobilité varie d'un territoire à l'autre et reste compliquée

- ▶ Il existe une ligne de bus pour ceux qui sont sur l'axe : Rodez / Villefranche / Caussade / Montauban, mais en dessous, il n'y a que le transport scolaire. Celui-ci est parfois ouvert aux hors-scolaires, cependant les bus sont souvent pleins et l'accès n'est pas possible quand même.
- ▶ L'axe de train Agen-Toulouse est desservi par plusieurs gares, ce qui facilite le déplacement, mais cela dépend tout de même du lieu de travail car il faut qu'il y ait du transport collectif ensuite. En dehors de cet axe, la mobilité reste un problème sans véhicule.
- ▶ L'agglomération de Montauban propose du transport collectif mais les horaires des dessertes ne sont pas compatibles sur les ZA nord/sud avec les horaires de travail atypiques (nettoyage des locaux, restauration, logistique...), problématique qui touche plus particulièrement les publics les moins qualifiés.
- ▶ La question de la mobilité se pose aussi pour l'accès des publics au site physique de Pôle emploi, par exemple à Castelsarrasin
- ▶ Hormis Grand Sud, tourné vers Toulouse, les autres EPCI ont plutôt des salariés locaux.
- ▶ On observe peu de mobilité inter-EPCI si elles sont éloignées. Les salariés de Grand Sud qui se déplacent vers Montauban ou Castelsarrasin gèrent leur mobilité, souvent avec du co-voiturage.
- ▶ Les territoires les plus en retrait face à la mobilité sont : Midi-Quercy, Sud-ouest et Nord-Ouest ; Valence d'Agen et le sud semblent mieux fonctionner.
- ▶ On note aussi une réticence des salariés à se déplacer sur des sites différents au sein de la même entreprise.

<p>Les parcours professionnels sont fragilisés en raison du manque de mobilité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Les entreprises sont disséminées sur le territoire aussi, une mobilité infra-départementale est attendue a minima. › Même si la distance est faible, cela devient vite compliqué pour les demandeurs d'emploi de se déplacer. Il faut au minimum un scooter. Si une solution stable n'est pas trouvée, le risque de rupture est élevé. › Le manque de logements est un frein à la sécurisation des parcours, notamment dans la CCGSTG. La législation freine la capacité du territoire à développer l'habitat. › L'accès à la formation subit les mêmes difficultés. Pour les publics prioritaires, c'est l'élément majeur qui va freiner l'entrée en formation. Cela accentue le sentiment d'exclusion. › Exemple : La Formation Artisan numérique est une formation porteuse, qui ouvre les portes de l'emploi, avec recrutement de publics prioritaires. La mobilité a été le frein majeur d'accès à la formation. Certains ont abandonné le projet pour ces raisons. Impossible de se déplacer de Castelsarrasin à Caylus en transport collectif et même en voiture, le trajet est long et coûteux. › Pour un étudiant, la mobilité est un des facteurs d'abandon ou de réorientation du projet de formation › Le taux de chômage du 82 est plus fort que dans les autres départements, l'achat et l'entretien d'un véhicule représentent des coûts importants. Pour les publics déjà éloignés de l'emploi, cela reste un gros effort à fournir, même dans l'objectif d'avoir un emploi, le cap à franchir est trop important. Il existe donc un risque de repli sur soi et de frustration. › A terme, Il existe un risque d'isolement social lié au problème de mobilité en zone rurale › Il existe quelques possibilités, mais peu, de passer son permis hors de Montauban, ce qui nécessite de mobiliser quelqu'un pour se rendre dans l'auto-école la plus proche.
<p>La mobilité : un préalable</p>	<ul style="list-style-type: none"> › On peut se former sur le lieu de travail ou en formation mais il faut pouvoir arriver sur le lieu de travail ou de formation. › De même pour accéder au télétravail, que ce soit en tant que salarié ou pour son propre emploi, la mobilité est bien souvent une étape nécessaire pour intégrer l'emploi salarié ou développer son activité.
<p>Qualification et mobilité sont indissociables</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Beaucoup de TPE embauchent mais le problème de la mobilité est très présent. Le problème des compétences finit par devenir secondaire, si on ne trouve pas le profil sur place, la mobilité devient le critère de recrutement indispensable, surtout chez les jeunes, moins détenteurs du permis que leurs aînés. La mobilité est le 1er frein chez les jeunes, même lorsqu'ils sont qualifiés › Même pour Montauban, si on travaille dans la restauration par exemple, il faut un moyen de locomotion individuel car on finit en dehors des heures traditionnelles des bus. › Les artisans en zone rurale ne trouvent pas souvent le personnel qualifié localement, il faut aller le chercher ailleurs mais il faut alors résoudre le problème de mobilité.

<p>La mobilité : une évidence pour l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La Mobilité est un prérequis de base : le salarié doit être là, tous les matins et à l'heure, sinon rien n'est possible. Les entreprises sont conscientes que la Mobilité est un vrai souci. Elles tentent de recruter des candidats locaux en priorité. ▶ La mobilité est essentiellement le problème du demandeur d'emploi, pas de l'entreprise. C'est à lui de s'organiser et d'assurer ses déplacements. ▶ Par exemple, la zone d'activité de Montbartier représente un gisement d'emplois pour les jeunes, notamment ceux détenteurs des CACES. Mais il n'y a pas de transport en commun entre Montauban et la zone. Souvent, l'employeur affiche la mobilité comme un prérequis, le jeune ne peut donc pas postuler car il doit avoir une proposition d'emploi pour solliciter la Plateforme de Montauban Services. ▶ Lors du lancement de la plateforme Logistique de Montbartier, les entreprises avaient évoqué qu'elles mettraient en place des navettes mais rien n'est fait dans ce sens.
<p>Des exemples d'équation vertueuse</p>	
<p>Les emplois d'avenir : des parcours structurants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dans les SAP, les recrutements locaux des jeunes en Emploi d'avenir leur ont permis de mettre en place des solutions de mobilité durables et aujourd'hui, nombre d'entre eux sont pérennisés et continuent de travailler dans ce secteur grâce à la mobilité qu'ils ont construite, liée à un emploi stable. C'est le cas pour tous les secteurs, mais encore plus dans les SAP où le véhicule est un élément indispensable pour le travail ▶ Grâce aux aides, les employeurs ont été moins exigeants, ils ont recruté des jeunes sur place, ce qui a facilité le volet Mobilité. L'emploi a permis à ces jeunes de l'autonomie financière, qui elle-même leur a facilité l'accès au permis + achat de véhicule, ce qui les rend mobiles aujourd'hui, avec de l'expérience et pour certains, une qualification
<p>Le club d'entreprises territoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La MDE des 2 rives a souhaité impulser une nouvelle dynamique au travers d'un club d'entreprises territoriales, qui réunit 25 entreprises industrielles et artisanales, depuis 2018. Son but est de permettre aux entreprises de mieux se connaître, mettre en place des projets communs, s'informer (réglementation ...). Le club est animé conjointement par la CCI et la MDE. Des rencontres trimestrielles sont organisées ▶ Les premiers constats partagés issus des échanges révèlent que « les entreprises se connaissent sans se connaître ». Un des premiers bénéfices de ces réunions : ces entreprises se mettent à travailler ensemble, petites comme grandes, ce qui apporte une diversité intéressante. Un travail est également mené sur la mutualisation de leurs compétences et activités. Cela crée une dynamique et une synergie territoriale. L'avenir de ce club apparaît prometteur et porteur d'initiatives.

Les freins à la mobilité	
<p>Des freins à la mobilité qui sont multiformes</p>	<p><u>En lien avec le territoire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Peu de transport collectif ou bien absence de transport collectif avec horaires adaptés › Une dynamique territoriale à optimiser sur la thématique du transport <p><u>En lien avec les coûts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Obtention du permis : le coût du permis est excessif et il faut se déplacer pour le passer › Coût élevé du transport individuel (permis B, achat et entretien d'un véhicule, assurance, carburant) › Le nouveau Contrôle technique va aussi poser des problèmes et engendrer des frais (entretien ou achat d'un nouveau véhicule) › Le faible niveau de rémunération <p><u>En lien avec un aspect plus personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Inhibition de certains publics à aller à l'extérieur, non par attachement au territoire mais plutôt en raison de la difficulté à se projeter vers l'extérieur › Les familles en grande précarité ont recours à la solidarité familiale ou à la communauté pour la garde d'enfants ou l'entraide d'une façon générale. Cela génère un frein supplémentaire pour se rendre mobile. › Le temps passé sur la route › La mobilité exige une réelle organisation. Ce paramètre vient s'ajouter aux autres contraintes de l'emploi et c'est parfois trop de barrières à franchir pour les demandeurs les plus éloignés de l'emploi. <p><u>Des freins qui se cumulent</u></p> <ul style="list-style-type: none"> › Pour les SAP, plusieurs facteurs s'ajoutent et dissuadent les candidats de prendre l'emploi : obligation de se déplacer souvent à ses frais + horaires décalés + éloignement des lieux de travail
<p>La Mobilité : le frein majeur pour l'accès à l'emploi des personnes peu ou pas qualifiées</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Beaucoup d'offres sont accessibles sans qualification ou très peu mais les 2 secteurs recruteurs majeurs (Logistique et SAP) demandent des moyens de transport individuels + la prise en charge des frais, alors même que les personnes ont des petits salaires. Cette situation est dissuasive pour la reprise d'emploi. › Certains jeunes font le calcul du coût de la mobilité face aux petits salaires, certains abandonnent l'emploi. Beaucoup ne payent pas l'assurance automobile. › Les formations existent mais le problème de mobilité passe avant et les candidats sont enfermés dans un cercle vicieux : peu de qualification, faible gain, pas de mobilité, pas d'emploi, pas de formation, repli sur soi...

<p>Une problématique accentuée en zone rurale et pour certains publics</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Le territoire compte des zones très désertées où ce problème existe depuis longtemps, les solutions s'envisagent au cas par cas. ▶ Dans les zones très rurales, certaines entreprises proposent un logement pour recruter des apprentis, car sans cela, aucun recrutement ne se fera. ▶ Les jeunes et les personnes handicapées sont fortement impactés par la difficulté de mobilité, en raison de leur fragilité économique et du faible niveau de qualification. Bien souvent, ils réduisent leur rayon de recherche d'emploi à un rayon de 10 km aux alentours du domicile. ▶ L'accès des femmes à la mobilité est plus réduit que celle des hommes. Elles ont une moindre utilisation de la plateforme de mobilité Montauban Services. On peut noter que l'orientation scolaire des jeunes filles les cantonne souvent dans des projets autour du domicile.
<p>Les jeunes, particulièrement touchés par l'accès à la mobilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 35 % des jeunes suivis par la Mission locale ont le permis auto, mais peu ont un véhicule et encore moins en bon état. ▶ Les jeunes ont totalement intégré la nécessité de se déplacer pour travailler mais le vrai enjeu est sur les moyens nécessaires à cette mobilité. ▶ Sur le territoire de la Lomagne : le chômage touche notamment les jeunes et engendre donc leur « évasion », soit pour se former, soit pour trouver un emploi ▶ Différentes mesures ont subi des réductions et pénalisent ces publics : ▶ La Carte Pastel pour les bus a été réduite à 20 trajets gratuits en train sur 6 mois depuis le 01/07/18 au lieu de 60 ▶ L'abonnement mensuel des bus de ville est de 12€, alors qu'il était gratuit pour les jeunes en suivi Mission jusqu'en 2016. ▶ Les solutions fragiles trouvées par les jeunes (co-voiturage avec un copain, les parents qui amènent...) ne durent pas, il faut absolument trouver des solutions stables et autonomes, qui passent le plus souvent par l'hébergement local ▶ Le CFA propose un hébergement mais cela ne suffit pas à régler tous les cas qui se présentent. Les apprentis peuvent être en difficulté face à l'hébergement, notamment en lien avec la diversification des lieux d'emplois, en lien aussi avec la nécessaire mobilité entre l'hébergement et le lieu d'emploi ou de formation. ▶ Pour trouver le bon profil, certains employeurs envisagent de prendre des appartements pour loger les jeunes apprentis, car ils ont compris que c'était LA condition pour réussir. ▶ Des problématiques du quotidien agissent comme de vrais freins, qui nécessitent un accompagnement du jeune sur mesure : <ul style="list-style-type: none"> - Exemple : pendant les vacances scolaires, il y a des cours au CFA mais plus de bus, donc comment faire pour aller au CFA ? - Les stagiaires de la formation et la Garantie Jeunes ne peuvent pas utiliser les bus scolaires, alors comment faire ? Cela dépend des compagnies de bus...

Les actions mises en œuvre sur le territoire en faveur de la mobilité

<p style="text-align: center;">Des aides financières directes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ L'ADIE octroie des microcrédits personnels (plafond de 5000 €) pour permettre de trouver ou de conserver son emploi salarié (achat de véhicule, réparation, permis, déménagement) ▶ Il existe des aides au financement du permis via : <ul style="list-style-type: none"> - L'AIF de Pôle emploi (Aide Individuelle à la Formation) - Le CPF (Compte personnel de formation) - Le prêt à taux zéro pour les jeunes - Les aides Pro BTP pour les jeunes du réseau - Des aides de l'ADIE, de la CAF, du FASTT, de la Caisse d'épargne, du Crédit municipal de Toulouse, de la Banque postale - Des aides de l'AGEFIPH pour les personnes handicapés ▶ La Plateforme Départementale de Mobilité de MONTAUBAN SERVICES propose des locations de véhicules (scooters ou voitures) à tarif social afin de répondre aux besoins importants des demandeurs d'emploi, des intérimaires, des bénéficiaires du RSA et des jeunes de moins de 26 ans. Ce sont les partenaires qui participent au financement de la prestation (Service public de l'Emploi, Fonds européen, CCGSTG, FASTT..). Des permanences sont tenues dans plusieurs localités. Son action est extrêmement utile mais elle ne peut pas couvrir tous les besoins, il faut des solutions complémentaires. ▶ L'Association IDDEES assure la vente de vélos avec des tarifs préférentiels ▶ Le dispositif du Conseil Départemental F.A.R.E. 82 (fonds d'accès ou de retour à l'emploi) peut octroyer, sous certaines conditions, une aide financière pour achat ou location d'un véhicule, réparation, permis, assurance, déménagement. Il est destiné aux bénéficiaires du RSA suivis par les Services du Département, lorsque d'autres leviers financiers ne peuvent pas être mobilisés.
<p style="text-align: center;">Des initiatives locales qui peuvent être méconnues et qui ne sont pas coordonnées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beaucoup d'acteurs, associations, organismes œuvrent localement pour favoriser la mobilité des personnes dans leur parcours professionnel. ▶ Outre les prêts de véhicule, La plateforme Départementale de Mobilité de MONTAUBAN SERVICES réalise un diagnostic initial de repérage des freins à la mobilité puis accompagne les personnes sur une mobilité pérenne. ▶ La plateforme conduit également un atelier de préapprentissage du code de la route d'une semaine à temps plein, destiné à un public d'origine étrangère ou des personnes de faible niveau. ▶ Le Rézo pouce a élargi son action aux trajets professionnels et cible l'intégration des entreprises dans la démarche. ▶ Le TAD (transport à la demande) permet des déplacements plutôt axés sur les loisirs ou ponctuels, il serait intéressant que le lien soit établi avec les autres initiatives (Rézo Pouce, co-voiturage) afin d'optimiser la dynamique sur le territoire ▶ Le co-voiturage est porté par plusieurs acteurs locaux, des articulations inter-initiatives pourraient être proposées

- ▶ La Plateforme Partaj, portée par le Pays, recense l'existant et permet de s'inscrire pour du covoiturage. Une animation de cette plateforme est nécessaire pour qu'elle soit efficace
- ▶ Un projet est en cours par le PETR Midi-Quercy sur le secteur des SAP en lien avec la Mobilité :
 - 7 communes du Pays travaillent sur une démarche participative ayant abouti à la mise en place d'un projet de conciergerie de mobilité rurale. Plusieurs appels à projet sont en cours actuellement (100% inclusion ...), dont un va permettre de travailler à la mise en œuvre de ce projet, en lien avec la Transition écologique. L'objectif est de créer de l'emploi autour de ce thème : circulation des biens, des services et des personnes.
- ▶ Certains projets expérimentaux ont été menés et n'ont pu encore aboutir dans l'EPCI de Grand Sud :
 - La CCGSTG souhaite favoriser la mise en place d'un plan de déplacements inter-entreprises (PDIE) afin de rendre ces dernières entreprises « actrices » dans la prise en compte de cette problématique et de les associer concrètement à un projet de territoire. La CCGSTG souhaite le soutien de l'Etat dans le développement de ce projet, qui est situé dans l'EPCI mais qui rejaillit sur l'ensemble du département en termes d'emplois potentiels.
- ▶ La CCGSTG a élaboré un plan d'action Mobilité qui décline des actions concrètes selon 5 axes retenus :
 - Réduire l'usage de la voiture individuelle dans le cadre des déplacements domicile-travail – Agir sur les flux / Allier mobilité et activité économique / Répondre aux problématiques des personnes ne disposant pas de moyens de transport / Améliorer le cadre de vie et contribuer à l'attractivité du territoire / Accompagner la mobilité des personnes et des organisations
 - 2 études sont également en cours sur l'EPCI, elles intègrent la thématique Mobilité.
- ▶ A Moissac, le CCAS mène une expérimentation relative à l'accompagnement social à la mobilité : accompagnement aux RDV médicaux, dons de bons de transport...
- ▶ Des initiatives sont mises en place en matière d'entretien et de prêt de deux roues (Moissac solidarité)
- ▶ Certaines actions d'accompagnement des publics vers l'autonomie peuvent comprendre du coaching sur cette thématique.
- ▶ Une action sous l'angle ERASMUS est menée par le Service Jeunesse et Sport : un groupe de travail a été mis en place au niveau des fédérations d'éducation populaire pour monter un projet de départ à l'étranger.
- ▶ L'association CITRUS organise des chantiers internationaux de court et long terme. Cela permet de lever les freins à la mobilité.
- ▶ Certaines initiatives ont disparu du territoire et correspondaient à un besoin : auto-école associative, minibus pour transport de salariés saisonniers et pour l'accès à la formation
- ▶ Dans le Secteur La Lomagne, des services de Transport à la demande sont accessibles vers les accueils de loisirs, les équipements sportifs, les zones urbaines. Mais ces services ne fonctionnent pas de façon optimum. Ils sont peu ou pas utilisés que ce soit pour les loisirs ou les zones urbaines. Les causes en sont multiples

Etude des dynamiques de l'emploi en Tarn-et-Garonne Mobilité et Compétences

TRAME D'ENTRETIEN

Le Contexte

Dans le cadre du **Service Public de l'Emploi**, l'UD DIRECCTE du Tarn et Garonne mène une étude portant sur les **problématiques de mobilité** dans notre département en lien avec la question de **l'accès à l'emploi des actifs**.

En effet, si des emplois sont créés chaque année dans le Tarn-et-Garonne, **l'accès à l'emploi reste contrasté** pour certains publics, qui voient leur situation se dégrader. Les problématiques de mobilité sont de plus en plus prégnantes et les entreprises rencontrent **d'importantes difficultés de recrutement** en raison notamment du facteur Mobilité.

Face à ces constats et avec la volonté de proposer des pistes d'action, l'UD DIRECCTE confie cette mission d'étude à l'AFPA. Elle doit permettre de qualifier :

- L'évolution démographique du département en lien avec les métiers des secteurs recruteurs
- La mobilité interdépartementale et infra-départementale
- L'Analyse prospective des métiers et des mobilités professionnelles
- Les outils d'aide à la mobilité déployés par les différents acteurs sur le territoire.

Dans ce cadre, les consultantes de l'AFPA vous contacteront dans les prochains jours afin de vous proposer un temps d'échange sur la base d'un questionnaire préalablement défini.

Merci par avance pour votre participation

Entreprise	
Adresse	
Téléphone	
Code NAF et secteur d'activités principal	
Nom Prénom de la personne rencontrée	
Fonction de la personne rencontrée	
Numéro de téléphone et mail	
Date de la rencontre	

Description de l'entreprise

Son activité et ses métiers

- ⇒ Quelle est l'activité de l'entreprise
- ⇒ Choix du lieu géographique d'implantation (opportunité ou choix, ZA...)
- ⇒ Avez-vous une activité saisonnière ? Sur quelle période ? sur quels métiers ?
- ⇒ Quels sont les Métiers de l'entreprise
- ⇒ Quelles perspectives de développement d'activité pour l'entreprise dans le court/moyen terme ?
- ⇒ Quels besoins en emplois ?

Ses Ressources humaines *soit en chiffres précis si l'entreprise peut faire ce travail sinon, approximatif*

- ⇒ Effectif total (physique ou ETP)
- ⇒ Permanents / non permanents
 - Quel recours au contrat temporaire CDD, intérim, apprentissage, C pro, C saisonnier)
- ⇒ Hommes / femmes
- ⇒ Age moyen dans l'entreprise
- ⇒ Temps partiel (%)
- ⇒ Télétravail

Le facteur Mobilité

La Mobilité et les salariés

- ⇒ Comment accède-t-on à l'entreprise (véhicule, transport collectif...) ?
- ⇒ Comment se déplacent vos salariés pour venir travailler ?
- ⇒ Durée ou distance quotidienne ? Infra départemental ou hors département ?
- ⇒ Se déplacent-ils pendant le travail ? Comment ?
- ⇒ Y a-t-il des véhicules de service pour se déplacer pendant le travail ?
- ⇒ Quelles difficultés sont remontées à l'entreprise en lien avec la mobilité ?
- ⇒ Les difficultés de mobilité ont-elles un impact sur l'entreprise : absentéisme, retard, ralentissement d'activité, turn over....

Mobilité et recrutement

- ⇒ Etes-vous soumis à des difficultés de recrutement ? si oui, sur quels métiers ?
- ⇒ Pour les emplois permanents / non permanents ?
- ⇒ De quelle manière diffusez-vous vos offres (Pôle emploi, Facebook, autres...)?
- ⇒ Selon vous, à quoi sont liées vos difficultés de recrutement ? **laisser la question ouverte**
 - **Garder en tête les possibilités à creuser le cas échéant : Mobilité, localisation de l'entreprise, Conditions de travail, Image du métier, Manque de MO qualifiée, modalité de recrutement, diffusion des offres...**
- ⇒ La détention du Permis B est-elle un critère de recrutement et de maintien dans le poste ?

Solutions

- ⇒ L'entreprise a-t-elle mis en place des actions en faveur de la Mobilité ? (Aides financières, aides au transport, prêt de véhicules...) et / ou pour réduire les déplacements ?
- ⇒ Avez-vous connaissance d'initiatives dans d'autres entreprises qui vous conviennent mais que vous ne pouvez pas mettre en place ? et pour quelles raisons ?
- ⇒ Avez-vous connaissance d'initiatives mises en place par vos salariés ?
- ⇒ Quelles actions internes à l'entreprise ou en partenariat pourraient être mises en place en faveur de la Mobilité ?

Les Compétences requises par l'entreprise

Pour les métiers en tension de niveau V ou IV (du CAP au Bac), accessibles aux demandeurs d'emploi du territoire

- Un diplôme est-il requis ? Lequel
- Une expérience ? Laquelle + durée
- Quelles évolutions constatées dans ce métier et donc attendues par l'entreprise sur le profil des candidats, en termes de :
 - Savoir-faire (évolutions technologiques, numériques...)
 - Savoirs / connaissances
 - Savoir être, comportement, qualités
 - Quelles formations ou quels accompagnements pourraient répondre aux exigences de l'entreprise ?

Zoom sur Apprentissage

- ⇒ Utilisez-vous ce dispositif ?
- ⇒ Sur quels postes ?
- ⇒ Pensez-vous qu'il peut être une des solutions à vos recrutements ?

Portrait RH

► **La majorité des contrats se font en CDI mais des recrutements massifs en CTT/CDD pour 2 établissements avec une activité saisonnière pour l'un ou du travail sur commande pour l'autre.** Les CDD sont généralement réservés aux remplacements de congés ou de maladie. Les CTT sont mobilisés majoritairement pour surcroît d'activité.

► **1 établissement dans le secteur de l'agroalimentaire est concerné par une activité saisonnière** qui s'étend de mi-août à fin décembre pour les produits festifs essentiellement. **Les CTT et les contrats saisonniers y sont plus nombreux.** Le taux de CTT représente 35% de l'effectif total, (tous contrats confondus) et le taux de contrats saisonniers s'élève à 14%. **1 autre établissement compte 19% de CTT pour faire face aux commandes.**

► **Le temps plein est la règle majoritaire** privilégiée par les employeurs. Le taux de temps partiels est, soit inexistant, soit très faible. Il se met en place à la demande des salariés (par choix ou pour raison médicale)

► Globalement, **un secteur industriel très masculin**

► On note aussi un **faible turn over**, les salariés sont plutôt fidèles, à l'exception d'un établissement dans le domaine de la céramique. La moyenne d'âge varie entre 30 et 49 ans.

► **Les Métiers** de l'entreprise :

- Opérateurs monteurs
- Techniciens itinérants de montage (installation chez le client)
- Lamineurs / Cisailleurs / Décapeurs
- Opérateurs de production
- Opérateurs de conditionnement
- Machinistes (réglage de lignes et conditionnement en partie)
- Opérateurs de préparation
- Modeleurs ; Couleurs
- Opérateurs avant et après four
- Emailleurs
- Opérateurs de réparation et de finition
- Opérateurs de conditionnement

- Cuisiniers ; Pâtisseries
- Monteurs électriciens en électronique
- Monteurs mécaniciens
- Monteurs soudeurs : (avec certification soudure et normes EU)
- Monteurs assembleurs
- Testeurs
- Peintres
- Magasiniers ; Techniciens logistique
- Techniciens de maintenance
- Chauffeurs cuves pour la récolte du lait
- Techniciens laitiers : suivi des producteurs (qualité)
- Frigoristes
- Agents de pasteurisation (1ères analyses)
- Caristes
- Laborantins
- Service qualité
- Les Fonctions support
- Ingénierie, Bureau d'études, Développement
- L'équipe de direction

Mobilité

► Le **véhicule individuel** est le moyen de déplacement **privilégié**, même si les plus proches utilisent parfois un 2 roues (vélo, moto). Une minorité de salariés venant de Toulouse se déplace en train.

► Il est quasiment **impossible d'utiliser les transports collectifs**. Dans la majorité des cas, il n'y en a pas ou bien ils ne sont pas accessibles en raison des horaires postés ou du travail le week-end: 2X8 / 3X8 / Samedi-Dimanche. Seul un établissement est doté d'un arrêt de bus à proximité.

► **Le covoiturage** se fait spontanément quand c'est possible (notamment les jeunes venant de Toulouse) mais cela **reste marginal**, la diversité horaire le rend compliqué ainsi que la dispersion des domiciles en milieu rural.

► **La majorité des employés vit autour de la structure qui les emploie.** Le temps de trajet varie entre 15 minutes et une ½ heure au maximum. Quelques salariés habitent dans le Tarn, le Tarn-et-Garonne, en Haute-Garonne et dans le Lot.

- ▶ **La majorité des postes de travail ne nécessite pas de déplacement pendant le temps de travail**, à l'exception de ceux liés à l'installation chez les clients (techniciens) ou à certains services support : achats,... 2 établissements mettent à disposition un véhicule de service lorsque les salariés se rendent en formation.
- ▶ **L'ensemble des établissements ne rencontre aucune difficulté liée à la mobilité**, à l'exception des salariés toulousains qui prennent le train : les retards sont fréquents et les horaires des dessertes ne sont pas adaptés.

Mobilité et Recrutement

- ▶ **Les salariés sont majoritairement locaux** en milieu rural, avec un temps de trajet de 15 à 20 mn (1/2h au maximum).
- ▶ **Le permis de conduire n'est pas forcément un critère de recrutement sauf pour les emplois en horaires décalés** (absence de transport en commun sur les territoires ruraux) **et pour certains postes pour lesquels les déplacements sont quasi-quotidiens**: techniciens itinérants, chauffeurs-cuves, frigoristes et techniciens laitiers. Les salariés qui n'ont pas de permis réussissent, de manière générale, à se débrouiller par leurs propres moyens. Pour les jeunes en CTT, les familles les emmènent sur le lieu de travail.
- ▶ **Pour les alternants, la mobilité est plus problématique.** Ils recherchent un appartement à proximité de l'entreprise et bénéficient d'aides pour la location d'un logement.
- ▶ **Des compétences parfois difficiles à trouver localement** (dans le domaine du laminage notamment) ou des profils qualifiés : il faut donc aller chercher plus loin et les personnes ne veulent pas forcément se déplacer, en raison de l'implantation en milieu rural, c'est le cas notamment pour les jeunes.
- ▶ **Des difficultés spécifiques de recrutement** dans le domaine du laminage et du cisailage. L'entreprise est la seule sur le secteur à le faire et il faut trouver l'école qui le fait. Pas de CFA à proximité.
- ▶ Dans le domaine de la céramique, il faudra **renouveler d'ici 4 ans 40% des effectifs** sur les postes en production en raison de départs à la retraite.

- ▶ **Différents canaux**, selon les postes, sont utilisés par l'ensemble des structures pour recruter: Pôle emploi, Agences d'intérim, APEC, Cabinets de recrutement, Sites internet, partenariat avec les écoles pour les profils d'ingénieurs notamment.

Solutions

- ▶ **Les entreprises n'ont pas mis en place d'actions spécifiques** d'accompagnement à la Mobilité.
- ▶ **2 établissements participent aux frais de transport selon la distance domicile-travail** (dont la prime de transport de 20€/mois versée aux salariés à condition de ne pas se situer dans 1 zone bien desservie par les transports en commun) ou l'obligation de contribution à hauteur de 50% pour les déplacements domicile-travail en transports en commun.
- ▶ Les entreprises **contournent la problématique de mobilité via un recrutement local accompagné de formation** au poste de travail.
- ▶ Les actions potentielles identifiées seraient plutôt axées vers :
 - **La prise en compte des horaires décalés**, dans les zones d'activité de l'agglomération, pour **l'organisation des transports collectifs. Mais cela dépend du lieu d'habitation des salariés. Ils sont souvent dispatchés sur le territoire.**
 - **La promotion en faveur du co-voiturage, en faisant intervenir un partenaire extérieur ?**

Métiers en tension et Compétences requises

Les établissements rencontrent des difficultés de recrutement pour les postes :

- ▶ **De lamineurs** : expérience requise dans le secteur industriel et savoir-être importants. Le diplôme n'est pas forcément requis. Une formation en interne est prévue de 3 à 18 mois pour les personnes en CTT le plus souvent. Un tuteur dans l'entreprise est dédié à la formation. Les prérequis sont des bases en mécanique, comprendre le paramétrage des machines semi-automatiques, autonomie, capacité à prendre des décisions, travail en équipe, communication et capacité à résoudre des problèmes.

- ▶ **En maintenance industrielle** : technicien de maintenance qualifié
- ▶ **D'opérateurs de production en phyto, en compléments alimentaires.** Les difficultés sont liées aux conditions de travail : environnement bruyant, poussiéreux, pièce fermée. Recrutement de CTT à l'essai et s'ils conviennent, un parcours de formation est prévu sur le terrain. Il leur faudra plusieurs mois pour être opérationnels. Recherche de personnes sérieuses, motivées. Diplôme pas forcément requis. Expérience dans l'agroalimentaire, en pharmacie ou en parapharmacie.
- ▶ En fonction du comportement et de l'envie d'apprendre, possibilité de monter en compétences et d'évoluer professionnellement. L'expérience est souhaitée mais non obligatoire. Puis apprentissage des règles d'hygiène et de la réglementation.
- ▶ **D'opérateurs monteurs** (atelier pré-assemblage) : difficulté à trouver du personnel qualifié, même les agences d'intérim rencontrent des difficultés. Recherche de personnes sans expérience ou bac pro. Savoir-faire en mécanique ou appétence pour le domaine. Une période de formation est prévue par l'encadrement.
- ▶ **D'opérateurs en conditionnement**
- ▶ **D'agent de propreté de nuit** : recherche depuis 1 an
- ▶ **En Ingénierie, Bureau d'études, Développement** : des ingénieurs en mécanique, mais il manque le savoir-faire. Il s'agit de concevoir des lignes de convoyage, de conditionnement. Le recrutement se fait à la sortie de l'école.
- ▶ **De techniciens itinérants** : montage et installation chez le client, expérience souhaitée en tant qu'itinérant, avoir un BTS électromécanique ou un BTS CRSA - Conception et réalisation de systèmes automatiques pour la partie SAV : contrainte de déplacements : 80% du temps de travail
- ▶ **D'électromécaniciens** : diplôme requis mais pas forcément besoin d'expérience. Le salarié est formé ensuite en interne.
- ▶ **De monteurs mécanicien**: motivation pour travailler et notions en mécanique. Les agences intérim n'ont plus ce profil.
- ▶ **Pour les lignes d'assemblage** : ce n'est pas compliqué, prérequis : lecture de plan.
- ▶ **On trouve beaucoup d'innovation dans le domaine de l'électronique** : (chimométrie, photo phonique) qui implique **des nouveaux métiers**
- ▶ Hormis quelques profils pour lesquels un diplôme est requis (maintenance industrielle, techniciens monteurs,...), **les postes d'opérateurs ne nécessitent pas de qualification. Les personnes seront formées à condition d'être motivées pour travailler.**
- ▶ Le Savoir-être est important : la plupart des difficultés de recrutement sont liées aux **problèmes de motivation** à travailler.
- ▶ **Prérequis essentiel : envie et volonté de travailler et se lever tôt pour les postes en horaires décalés.**
- ▶ Une entreprise aurait besoin de tests pour sélectionner les candidats

Apprentissage

- ▶ **Les entreprises sont plutôt favorables à l'apprentissage** et la majorité d'entre elles compte entre 1 et 6 apprentis dans leur effectif allant du niveau Bac pro au niveau ingénieur.
- ▶ Ce dispositif **pourrait être une réponse aux difficultés de recrutement**, à l'exception des postes d'opérateurs en production et des postes qui nécessitent du personnel expérimenté.
- ▶ Une entreprise déplore **l'absence à proximité d'un CFA ou d'une école dispensant des formations dans les domaines du cisailage et du laminage.**

Synthèse détaillée Secteur Construction

Portrait RH

- ▶ La **majorité** des contrats se font sous **CDI**. Les CDD sont peu pratiqués, l'intérim est un mode de recrutement privilégié
- ▶ **Pas d'activité saisonnière** ou très faible, les besoins sont assez constants et lisses tout au long de l'année de par une activité liée aux appels d'offres
- ▶ Le **temps plein est la règle majoritaire** (37 voire 39h/semaine) privilégiée par les employeurs.
- ▶ Incontestablement, le **secteur** reste **très masculin**.
- ▶ On note aussi un **faible turn over**, les salariés sont fidèles, certains depuis la création. Même si la moyenne d'âge semble plutôt jeune, on observe une répartition de l'ensemble des tranches d'âge sur les effectifs.
- ▶ **Les Métiers** de l'entreprise :
 - Carreleur
 - Couvreur, charpentier
 - Peintre
 - Maçon
 - Zingueur
 - Pelliste ; Grutier
 - Coffreurs bancheurs
 - Electricien
 - Plombier
 - Soudeur
 - Installateur thermique et sanitaire
 - Conducteur de travaux
 - Chargé d'affaires
 - Technicien BE

Mobilité

- ▶ Le **véhicule individuel** est le moyen de déplacement **privilégié**, même si les plus proches utilisent parfois un 2 roues.
- ▶ Il est **impossible d'utiliser les transports collectifs**. Dans la majorité des cas, il n'y en a pas ou bien ils ne sont pas accessibles en raison des horaires décalés et du territoire.
- ▶ Le **covoiturage** se fait spontanément quand c'est possible mais cela **reste marginal**, la diversité horaire le rend compliqué ainsi que la dispersion des domiciles en milieu rural.

- ▶ La **majorité** des employés vit autour de la structure qui les emploie, **dans un rayon de 15 Km**. Ce qui peut être compliqué pour une entreprise c'est qu'en intérim les frais de déplacement sont comptabilisés différemment de par une cartographie différente donc ils sont mieux rémunérés et les intérimaires voient la différence lorsqu'un contrat leur est proposé car les frais ne sont pas rémunérés selon la même grille
- ▶ On observe une **mobilité plus forte chez les jeunes**, qui semblent plus enclins à se déplacer en zone rurale, la limite se situant à environ 25/30 Km.

Mobilité et Recrutement

- ▶ La **Mobilité n'est pas un frein**, y compris en milieu rural. Les employeurs l'ont totalement intégré et anticipent cette difficulté à travers leurs critères de recrutement. **La proximité est le prérequis initial**. Le recrutement se fait localement, avec un trajet de 10 à 15 mn maximum, il concerne des candidats non qualifiés qui seront formés par l'entreprise.
- ▶ La **situation est plus complexe pour les postes qualifiés**. Les candidats viennent de plus loin et il faut parfois chercher plus longtemps pour trouver le salarié. Les salaires proposés sont pourtant adaptés aux responsabilités et incitatifs, cela fonctionne généralement mais la distance est parfois rédhibitoire.
- ▶ Des **difficultés spécifiques** dans le Recrutement pour certains métiers sont observées. Les causes sont multiples, la mobilité n'est ici qu'un des freins (image du métier, conditions de travail...).

- ▶ **Différents canaux** sont utilisés par l'ensemble des structures pour recruter : Pôle emploi, réseaux sociaux, sites internet, affichage, cooptation, stages, le canal privilégié est **l'intérim**

Solutions

- ▶ **Les entreprises n'ont pas mis en place d'actions spécifiques** d'accompagnement à la Mobilité car pour la majorité d'entre elles et pour la majorité des métiers, ce n'est pas un frein

- ▶ Les entreprises **contournent la problématique de mobilité via un recrutement local**
- ▶ Les entreprises, pour pallier à un manque de compétence en local, recrutent souvent sur le lieu même des chantiers afin que la mobilité ne soit pas un frein à l'activité

Métiers en tension et Compétences requises

- ▶ **Les profils les plus difficiles à recruter sont les « metteurs au point ».** Certains métiers ne bénéficient pas d'une image attrayante dans le choix de l'orientation. Il s'agit plus d'un problème d'image et d'attractivité.
- ▶ Il n'y a pas de réelles **évolutions technologiques**.
- ▶ Hormis pour certains métiers ou dans certaines conditions liées au critères des appels d'offres, où le diplôme est requis, pour les autres postes, on accepte des personnes qui ne sont **pas qualifiées**, mais elles doivent être **motivées pour travailler**, puis elles seront formées.
- ▶ Le Savoir-être est important : la plupart des difficultés de recrutement sont liées aux **problèmes de comportement et de motivation** à travailler.
- ▶ **Prérequis essentiel : envie et volonté de travailler**

Apprentissage

La position des employeurs est unanime : ce dispositif est perçu comme très contraignant, particulièrement pour les mineurs avec les restrictions d'horaires, de tâches et de maniement des outils.

De plus, les personnes ne restent pas forcément après leur apprentissage.

Portrait RH

- ▶ **La majorité des contrats se font en CDI** mais des recrutements massifs en CDD (en dehors des fonctions support et du poste de chef d'équipe) pour 1 établissement sur les postes d'agents d'entretien.
- ▶ Les établissements ont **recours aux CDD pour palier à l'absence des salariés permanents en congés, en arrêt maladie ou en période de surcroît d'activité**.
- ▶ Le **temps partiel est la règle majoritaire** privilégiée par les employeurs.
- ▶ Globalement, un **secteur très féminin dans le domaine du nettoyage : de 50 à 80 % des effectifs**. Un secteur masculin dans le domaine de l'entretien des espaces verts
- ▶ La moyenne d'âge est plutôt élevée.
- ▶ **Les Métiers de l'entreprise :**
 - **Agents de propreté** : les salariés d'un établissement sont pratiquement tous titulaires d'un CQP dans le domaine du nettoyage. Un autre établissement propose tous les 2 ans à 7/8 salariés de passer un CQP.
 - **Laveurs de vitres**
 - **Agents de propreté polyvalents** (agents d'entretien et laveurs de vitres)
 - **Agents de rénovation**
 - **Techniciens paysagistes**
 - **Chefs d'équipe**
 - **Responsables de secteur**
 - **Responsable d'exploitation**
 - **Commerciaux**
 - **Personnel administratif**
 - **Equipe de direction**

Mobilité

- ▶ Les **modes de déplacements sont variés** : pour plus de la moitié des salariés, le **véhicule individuel** ou un **2 roues** est le moyen de déplacement **privilégié du domicile au lieu de travail et entre les différents lieux d'intervention**. Pour les autres, soit ils utilisent les transports collectifs, lorsque les chantiers sont accessibles par ce mode de transport, soit ils font appel à la solidarité familiale, soit ils se rendent à pied sur leur lieu de travail.

▶ **Le covoiturage reste marginal.**

▶ **Le temps de trajet est variable : cela dépend du poste et de l'implantation des différents chantiers :** locaux ou à l'échelle de plusieurs départements (Dordogne, Ariège, Lot-et-Garonne (soit environ jusqu'à 2h30 du lieu de l'entreprise). Dans ce cas, des véhicules de service sont mis à disposition.

▶ Les salariés d'un établissement souhaiteraient être dédommagés financièrement pour leurs déplacements ou qu'on leur prête un véhicule de service. Pour un autre établissement, les salariés font ressortir les contraintes des horaires liées à l'activité du nettoyage industriel.

▶ **L'ensemble des établissements ne rencontre pas de difficulté particulière liée à la mobilité,** mais ils reconnaissent qu'il est difficile de se déplacer sur les territoires ruraux sans un moyen de locomotion.

Mobilité et Recrutement

▶ **Pour 2 établissements, le permis de conduire est un critère de recrutement.** Cependant, l'une d'entre elle a trouvé des chantiers à proximité du domicile des personnes très compétentes qu'elle souhaite fidéliser et qui n'ont pas le permis de conduire.

▶ **Différents canaux,** sont utilisés par l'ensemble des structures pour recruter: le « bouche à oreille », Pôle-emploi, Cap emploi, les organismes de formation

Solutions

▶ **3 entreprises ont mis en place des actions spécifiques** d'accompagnement à la Mobilité :

- Un établissement essaie de **trouver des personnes qui habitent près des sites où elles interviennent.** De plus elle **indemnise** parfois les **trajets domicile-travail** ou offre un plein d'essence. Le temps de travail est également pris en compte lors des déplacements entre chaque site : **kilomètres indemnisés et temps de trajet rémunéré.**
- 2 établissements mettent à disposition des salariés des **véhicules de service.**

▶ Les entreprises **contournent la problématique de mobilité en recrutant des personnes habitant à proximité de leurs chantiers.**

Métiers en tension et Compétences requises

▶ 2 établissements rencontrent des difficultés de recrutement pour les postes :

- **D'agents de propreté : diplôme pas forcément requis mais de l'expérience professionnelle (autonomie, savoir-faire) et des personnes motivées, sérieuses.**

- **1 menuisier multiservices**

- **1 élagueur :** pour les espaces verts pour les entreprises pour lesquelles ils travaillent.

▶ Il y a de **l'évolution dans le domaine du lavage des vitres** (automatisation du lavage les vitres) et de **nouvelles techniques de nettoyage** pour lesquelles il faut former les salariés régulièrement.

▶ Hormis quelques profils pour lesquels un diplôme est requis (Technicien paysagiste, menuisier,...), **les postes d'agents de propreté ne nécessitent pas de qualification, mais une expérience professionnelle.**

▶ **Le Savoir-être est important :** la plupart des difficultés de recrutement sont liées aux **problèmes de motivation** à travailler. Il faut avoir un bon relationnel avec les clients sur le site.

▶ Une entreprise insiste sur la **nécessité d'avoir un diplôme pour le nettoyage de vitres à l'américaine : aucune école ne dispense ce type de formation,** même le CFA propreté de Toulouse. **Cela manque.** Les salariés apprennent donc cette technique sur le terrain.

Apprentissage

▶ **1 seul établissement a fait l'expérience de recruter 2 salariés en contrat d'apprentissage dans les domaines du nettoyage et des espaces verts.** Mais cette expérience s'est avérée décevante (2 abandons dès la 1^{ère} semaine). L'employeur ne souhaite pas mobiliser ce dispositif pour l'instant. Les jeunes s'engagent en apprentissage sans avoir une véritable représentation du métier en amont.

▶ Pour 1 établissement, ce dispositif **pourrait être une réponse aux difficultés de recrutement.**

Synthèse détaillée Secteur Grande distribution

- ▶ La **majorité** des contrats se font sous **CDI**. Les CDD sont réservés aux remplacements de congés ou de maladie.
- ▶ **Pas d'activité saisonnière** ou très faible, les pics d'activité se situent autour des fêtes et lors des remplacements de congés d'été.
- ▶ Le **temps plein est la règle majoritaire** (36,75H) privilégiée par les employeurs. Le taux de temps partiels est variable d'une structure à l'autre, majoritairement, il se met en place à la demande des salariés ou bien pour les contrats étudiants ou certains remplacements.
- ▶ Globalement, le **secteur reste très féminin** (2/3 de femmes).
- ▶ On note aussi un **faible turn over**, les salariés sont fidèles, certains depuis la création. Même si la moyenne d'âge semble plutôt jeune, on observe une répartition de l'ensemble des tranches d'âge sur les effectifs.
- ▶ **Les Métiers** de l'entreprise :
 - Hôte de caisse
 - Employé commercial ou libre-service (mise en rayon, gestion du rayon)
 - Employé de transformation (Charcuterie, boulangerie)
 - Boucher
 - Vendeur (fromage, poisson...)
 - Vendeur technique (hifi, informatique)
 - Accueil
 - Les Responsables de rayon (Managers)
 - Les Fonctions support
 - L'équipe de direction

Selon la taille de la structure, ces métiers sont en partie présents, certains postes peuvent être polyvalents (Caisse+rayon) selon l'organisation de chacun

Mobilité

- ▶ Le **véhicule individuel** est le moyen de déplacement **privilégié**, même si les plus proches utilisent parfois un 2 roues.
- ▶ Il est quasiment **impossible d'utiliser les transports collectifs**. Dans la majorité des cas, il n'y en a pas ou bien ils ne sont pas accessibles en raison des horaires décalés.

- ▶ Le **covoiturage** se fait spontanément quand c'est possible mais cela **reste marginal**, la diversité horaire le rend compliqué ainsi que la dispersion des domiciles en milieu rural.
- ▶ La **majorité** des employés vit autour de la structure qui les emploie, **dans un rayon de 15 Km**. Au-delà, cela devient plus compliqué. En effet, les postes étant majoritairement au SMIC, **les frais de déplacement pèsent lourdement sur les salaires**. Par ailleurs, la Grande Distribution nécessite une certaine flexibilité horaire (coupures dans la journée), ce qui augmente les frais. Quand les salariés ont un **trajet supérieur à 20 Km, le risque d'abandon du poste** est élevé, même pour les plus motivés.
- ▶ On observe une **mobilité plus forte chez les jeunes**, qui semblent plus enclins à se déplacer en zone rurale, la limite se situant à environ 25/30 Km.

Mobilité et Recrutement

- ▶ La **Mobilité est un frein essentiel**, particulièrement en milieu rural. Les employeurs l'ont totalement intégré et anticipent cette difficulté à travers leurs critères de recrutement. **La proximité est le prérequis initial**. Le recrutement se fait localement, avec un trajet de 10 à 15 mn maximum, il concerne des candidats non qualifiés qui seront formés par l'entreprise.
- ▶ La **situation est plus complexe pour les postes qualifiés**. Les candidats viennent de plus loin et il faut parfois chercher plus longtemps pour trouver le salarié. Les salaires proposés sont pourtant adaptés aux responsabilités et incitatifs, cela fonctionne généralement mais la distance est parfois rédhibitoire.
- ▶ Des **difficultés spécifiques** dans le Recrutement pour les **Métiers de Bouche** sont observées. Les causes sont multiples, la mobilité n'est ici qu'un des freins (image du métier, conditions de travail...).
- ▶ **Différents canaux** sont utilisés par l'ensemble des structures pour recruter : Pôle emploi, réseaux sociaux, sites internet, affichage, cooptation, stages,
- ▶ Une **difficulté** est notée pour le **public jeune** qui pourrait être embauché. Souvent, les jeunes n'ont aucune expérience, ce qui leur fait

défaut car **leur savoir-être en entretien est totalement décalé** (présentation, comportement...). **Un accompagnement serait nécessaire en amont**. C'est compliqué pour une petite entreprise d'être toujours dans l'accompagnement des jeunes.

- ▶ **Dans les zones rurales, le problème de mobilité est crucial** car peu d'emplois sont disponibles pour les habitants, qui doivent se déplacer obligatoirement. S'ils visent un poste au SMIC, on entre dans un cercle vicieux.
- ▶ Les **2 agglomérations** du département sont **moins concernées** par le critère **Mobilité** en tant que **frein au recrutement**

Solutions

- ▶ **Les entreprises n'ont pas mis en place d'actions spécifiques** d'accompagnement à la Mobilité. Ils sont vigilants quant aux salariés les plus éloignés dans la gestion des plannings (pauses plus courtes) mais ne peuvent pas déstabiliser l'organisation au bénéfice des situations individuelles. Certains aménagent un lieu de pause convivial pour les salariés qui restent.
- ▶ Les entreprises **contournent la problématique de mobilité via un recrutement local accompagné de formation** au poste de travail.
- ▶ Les actions potentielles identifiées seraient plutôt axées vers la **prise en compte des horaires décalés**, dans les zones d'activité de l'agglomération, pour **l'organisation des transports collectifs**.

Métiers en tension et Compétences requises

- ▶ **Les profils les plus difficiles** à recruter sont **les Métiers de bouche**. Il s'agit plus d'un problème d'image et d'attractivité.
- ▶ Il y a **quelques évolutions technologiques** mais elles sont lentes à se mettre en place en France. A terme, ces évolutions de postes entraîneront des modifications des équipes (+ d'accueil dans les magasins...) mais **les prérequis d'aujourd'hui n'en tiennent pas compte** (le E-commerce est plus impacté à ce jour).
- ▶ Hormis pour la Boucherie où le diplôme est requis, pour les autres postes, on accepte des personnes qui ne sont **pas qualifiées**, mais

elles doivent être **motivées pour travailler**, puis elles seront formées.

- ▶ Le Savoir-être est important : la plupart des difficultés de recrutement sont liées aux **problèmes de comportement et de motivation** à travailler.
- ▶ **Prérequis essentiel : envie et volonté de travailler**

Apprentissage

La position des employeurs est partagée : **certains l'utilisent mais sont réticents**, en raison de mauvaises expériences ou de décalage avec leurs attentes (diplômes pas adaptés, encadrement peu efficace...)

Certains souhaiteraient le développer, notamment pour les **Métiers de bouche**. La difficulté de **Mobilité est alors un frein essentiel** en zone rurale (déplacement entre 2 lieux de formation)

Synthèse détaillée Secteur Services à la Personne

Portrait RH

- ▶ Le secteur emploie une **majorité de CDI** (de 85 à 95 %), les CDD sont réservés aux remplacements (maladie, congés, absentéisme...). Les CDD sont plus nombreux, en proportion, dans la fonction publique territoriale, en raison de sa législation spécifique. Elle titularise les salariés au fur et à mesure des ouvertures de poste.
- ▶ Le **recrutement est quasiment permanent** pour toutes les structures en raison du turn over : une partie des nouveaux salariés ont du mal à s'adapter aux contraintes de ce secteur. On observe fréquemment des abandons de poste. De plus, il y a 10 ans, c'était un complément du foyer alors qu'aujourd'hui il s'agit du revenu principal. Donc, quand elles trouvent mieux, elles partent.
- ▶ Il n'y a pas à proprement parler d'activité saisonnière mais plutôt des **besoins récurrents** pour les remplacements lors des **congés scolaires**.

- ▶ Le **temps partiel** reste la norme du secteur privé et associatif : de **3 à 5 %** des intervenants bénéficient d'un **temps plein**. Les **temps partiels** se situent en moyenne entre **100 et 130H** mensuelles et sont en modulation (100 H modulées à 30 %)
- ▶ La situation diffère dans la **collectivité**, qui propose un temps de travail plus élevé : **60% de temps pleins** (21/35 salariés), les temps non complets se situant à 140 H mensuelles. Mais la gestion des plannings s'avère très complexe.
- ▶ Le secteur est **entièrement féminin**, on ne trouve qu'un seul homme par structure ou aucun.
- ▶ Les structures anciennes affichent une **moyenne d'âge plutôt élevée** (de 45 à 52 ans) et un personnel stable avec une **forte ancienneté**.
- ▶ La structure la plus jeune se situe autour de 40 ans de moyenne d'âge et comprend aussi du personnel stable qui est là depuis le début et qui reste fidèle.
- ▶ **Les problèmes d'usure professionnelle constituent un point faible**. Elle peut être liée au métier ou bien à l'exercice d'autres métiers précédents qui ont « usés » les salariés ou nouvelles recrues. Ces difficultés entraînent des restrictions médicales, notamment pour la manutention et donnent lieu à des arrêts maladie. Les jeunes sont également touchés par ces problèmes de santé.
- ▶ **Les Métiers selon les structures :**
 - Les aides à domicile selon les 3 échelons pour la convention collective BAD :
 - Agent à domicile (A)
 - Employé à domicile (B)
 - Auxiliaire de vie sociale (C)
 Les auxiliaires de vie sociale sont en minorité car leur salaire est bien plus élevé, elles gèrent les personnes très dépendantes. Les autres perçoivent le SMIC ou un peu plus.
 - Des aide-ménagères pour le ménage seul
 - Des assistantes auprès d'enfants
 - Des responsables de secteurs
 - Des assistantes techniques
 - Des Techniciennes d'intervention sociale et familiale
 - Fonctions administratives et support

Mobilité

- ▶ Le **Permis B** et le **véhicule individuel** sont **indispensables** pour être recruté et exercer les fonctions d'Aide à domicile. On note très peu de 2 roues
- ▶ Les structures interrogées n'ont pas de véhicule de service dédiés aux aides à domicile
- ▶ Chaque intervenant peut prendre en charge de **2 à 6 usagers par jour**, selon le type d'intervention. Les distances parcourues s'échelonnent **de 30 à 150 Km / jour**. La Dépendance est l'activité qui nécessite le plus de déplacements, les visites pouvant être plus fréquentes et plus courtes.
- ▶ La CCN BAD stipule que le premier trajet du matin, celui du midi, le premier trajet de l'après-midi et le dernier du soir ne sont pas pris en charge. **Seuls les trajets entre 2 usagers et inférieurs à 30 mn de coupure sont payés en frais kilométriques (0,35/km) ainsi que le temps de travail.**
- ▶ La prise en charge des frais prévue par la Collectivité est moindre que celle de la CCN BAD, il s'agit de forfait kilométrique annuel et d'un forfait horaire entre 2 bénéficiaires.
- ▶ Néanmoins, force est de constater que toutes les structures rencontrées sont d'avis que **les prises en charge prévues ne sont pas suffisantes pour couvrir les frais des intervenantes**. Ainsi, chaque structure a mis en place des prises en charge au mieux possible face à la législation :
 - Forfait horaire supplémentaire (lié à une pratique antérieure) et paiement d'une assurance auto
 - Forfait kilométrique supérieur au taux prévu (lié à une pratique antérieure) et paiement de tous les kilomètres entre 2 usagers
 - Paiement d'un forfait pour le premier usager et le trajet du midi
- ▶ **Toutes les structures tentent autant que possible d'adapter les plannings** à l'avantage des salariés, pour que les trajets non payés soient les plus courts possibles et qu'il n'y ait pas de temps mort ou non pris en charge. « *Optimiser tout en restant humain* »
- ▶ Toutes les structures s'accordent également à dire que les conditions de défraiement prévues dans la CCN ne sont pas suffisantes, **les aides à domicile ont des revendications légitimes**, elles demandent une révision du taux

kilométrique et le paiement de tous les temps de trajet.

- ▶ La tarification du Département **ne permet pas de financer plus** et il n'est **pas possible de facturer des compléments** d'intervention car les personnes aidées ont des revenus souvent très faibles.
- ▶ Les structures privées regrettent le **clivage privé/public** et estiment la **concurrence déloyale**. Le reste à charge de l'utilisateur ne leur permet pas de faire les efforts nécessaires en faveur de leurs salariés
- ▶ **Le problème de prise en charge des frais** est un **vrai obstacle à la fidélisation**. Certains abandonnent les postes car ils ne s'en sortent pas financièrement, les revenus sont trop faibles et par ailleurs, le métier est dur et peu valorisant.
- ▶ Certains demandent des **avances sur salaires** pour pouvoir mettre de l'essence dans leur voiture. D'où le **turn over** des personnes qui sont dans une trop **grande précarité**. Ce qui est le cas d'une partie du public accueilli, qui comprend beaucoup de **femmes isolées** avec enfants, une majorité de salariées est en grande précarité. Pour ces dames, la mobilité est un frein réel : véhicule « poubelle », pas de conjoint donc pas d'autre véhicule...

Mobilité et Recrutement

- ▶ **Les difficultés de recrutement touchent toutes les structures.**
- ▶ La diffusion des offres est très diversifiée et se fait via plusieurs canaux : Pôle emploi, Jobdating, sites (Indeed, le bon coin, intranet, branche professionnelle ...), les réseaux sociaux (Facebook...) et aussi beaucoup par le bouche à oreille des salariés et les candidatures spontanées. Certains constituent un vivier de candidats potentiels.
- ▶ **L'image du métier est mauvaise** : peu de valorisation, assimilé à du ménage, peu de perspective d'évolution, salaires faibles, temps partiel et contraintes horaires. Les jeunes, en particulier, ne sont pas attirés par ces métiers.
- ▶ **L'obligation de véhicule est un frein**, certaines personnes ont de très bons profils mais ne sont pas véhiculées, or toutes les tentatives sans véhicule ont échoué, même en ville.
- ▶ Les personnes ne sont pas prêtes à faire ce métier en raison des **contraintes et des**

exigences d'organisation très importantes. Ça peut être compliqué, au premier obstacle ça peut être insurmontable.

- ▶ **Les problèmes de comportement sont fréquents**, les jeunes ont du mal à accepter les contraintes, ils ne partagent pas la même notion du travail que les personnes en place, les seniors sont généralement plus adaptables aux contraintes
- ▶ **L'Aide à domicile est un métier très exigeant**, très dur, qui demande des qualités, des ressources, une approche sans faille.

Solutions

- ▶ Certaines structures peuvent utiliser **ponctuellement des véhicules de service**, réservés pour d'autres services, pour une situation exceptionnelle ou d'urgence (panne, déplacement longue distance...)
- ▶ Certaines ont mis en place des **avantages**, tels les chèques cadeau
- ▶ **Des financements globaux par le Conseil Départemental** destinés aux salariés permettraient d'alléger les coûts ou bien une tarification adéquate car il faudrait revaloriser les indemnités kilométriques
- ▶ Les évolutions législatives portent des possibilités de projet : loi ASV (adaptation de la société au vieillissement), Alzheimer, maladies dégénératives. Un **travail mutualisé inter-structures peut permettre de répondre à des appels à projet** autour d'actions d'innovation sociale ouvrant sur la Prévention des risques, la Qualité de vie au travail, les Risques psychosociaux et la lutte contre les Troubles musculo-squelettiques.
- ▶ A défaut de pouvoir financer plus, les structures mettent en place des **actions qualitatives visant la fidélisation** : donner du **sens au travail**, faire partie d'un **collectif, Qualité de vie au travail** :
 - Un management sensibilisé, qui fait preuve d'empathie et est à l'écoute des salariés, voire avec un rôle d'accompagnement social pour certains.
 - La gestion des plannings tient compte le plus possible de l'avis des intervenantes et de leurs contraintes
 - Certains proposent régulièrement des formations à leurs salariés, d'autres mènent des actions pour améliorer les conditions de

- travail (Livret d'accueil, risques professionnels, pénibilité...)
- Certains cherchent à mieux intégrer l'Aide à domicile dans le parcours global de la personne aidée (rôle de prévention, d'évaluation, de stimulation...)
 - Certains proposent des actions de mieux être au travail :
 - groupes d'analyse des pratiques qui permettent d'aborder les difficultés avec les usagers et dans l'équipe et qui créent de la cohésion
 - Réunions régulières avec les référents pour échanger
 - Prestations proposées (Gymnastique, Sophrologie...)
- ▶ Réflexion sur une **expérience** menée dans d'autres départements : **flotte de 120 véhicules** proposés aux aides à domicile (50 à 60 €/mois en location)
 - ▶ Le projet de **Groupement d'employeurs** (GEIQ 31) intéresse les structures
 - ▶ Il serait intéressant d'installer un **tutorat** lors des 8 premiers jours d'intégration pour sécuriser les recrutements
 - ▶ Réflexion en cours pour **agir sur les salaires**

Métiers en tension et Compétences requises

- ▶ Les **diplômes ne sont pas exigés** mais il est préférable que les personnes soient formées en lien avec l'aide à la personne (employé familial, BEP sanitaire et social...)
- ▶ Des **compétences transversales** sont indispensables : sens de l'organisation et de grandes qualités relationnelles
- ▶ **Le métier a changé**, on observe de plus en plus de dépendance, l'âge est plus élevé, il y a beaucoup de manutention des personnes et de confrontation à toutes sortes de maladies. **L'accompagnement se fait jusqu'à la fin de vie.**
- ▶ A minima, une **formation préalable en manutention est obligatoire** ainsi que des **connaissances minimales sur les maladies et l'accompagnement au quotidien.**
- ▶ Les candidats d'aujourd'hui ne sont généralement pas formés, la formation et la montée en compétences sont obligatoires. Il faut intégrer la prévention.
- ▶ Les besoins en formation :
 - sur la connaissance des maladies pour pouvoir accompagner efficacement et en sécurité

- compétences techniques pour manipuler certains supports ou outils (fauteuils, courroies...)
 - capacités d'observation clinique afin de faire de la prévention
 - gestion de la relation avec les familles qui sont très exigeantes. Il y a beaucoup de familles recomposées et l'intervenant doit gérer les relations, bien savoir où situer son rôle.
- ▶ La formation est complexe à organiser pour les petites structures en raison des remplacements obligatoires à prévoir.
 - ▶ Les formations locales sont les plus adaptées car les salariés ne souhaitent pas aller à Toulouse.
 - ▶ Une mutualisation inter-structures et public/privé serait une avancée
 - ▶ Les structures s'accordent à dire que passé un certain cap, situé à 3 ans, l'insertion est durable pour les salariés. Ils ont intégré les compétences et se sont adaptés aux contraintes. De plus, on peut envisager un accès à la VAE.

Apprentissage

- ▶ Pas utilisé car il est difficile de tutorer dans l'Aide à domicile, il faut aider les structures à organiser le tutorat, à imaginer des solutions. L'idée du GEIQ est une très bonne idée, de plus elle pourrait permettre des synergies inter-structures.