

SPÉCIAL : une démarche emploi compétences en pays de Lorient

SOMMAIRE

Introduction

2

Une démarche projet au service des actifs et des employeurs

Données

4

Le marché du travail du Pays de Lorient : données de cadrage

Métiers

8

Tissu économique et métiers dans le pays de Lorient

Statistiques

12

Graphiques sur l'emploi, les embauches et le chômage

Enquête

16

Emploi, compétences : le point de vue des entreprises

Plan d'action

20

5 axes prioritaires

→ Démarche

Cette démarche a été animée par Audélor dans le cadre d'une convention financière avec la DIRRECTE et s'inscrit dans le cadre des travaux de la CIEF commission territoriale Emploi Formation du pays de Lorient (État, Conseil Régional de Bretagne).



Cette publication n'engage qu'Audélor et l'État n'est pas responsable de l'usage éventuel des informations qu'elle contient.

Depuis plus de 10 ans, le barographe présente deux fois l'an des synthèses des travaux de l'agence sur les questions d'aménagement et de développement économique ainsi qu'un point sur l'actualité économiques et la conjoncture.

Le présent barographe n'est pas un numéro habituel. C'est un hors-série, le premier du genre, réalisé à la demande de Monsieur le sous-préfet de Lorient et de Madame Le Saout Conseillère régionale, membres du Conseil d'administration d'AudéLor. Ils ont souhaité par ce biais présenter la démarche emploi compétences initiée par l'État sur le pays de Lorient en octobre 2015 et qui s'inscrit aujourd'hui dans le cadre de la Commission Territoriale Emploi Formation sur le pays de Lorient co-présidée par l'État et la Région. L'animation de cette démarche a été confiée à AudéLor.

Ce souhait d'un numéro hors-série souligne aussi que les questions d'emploi, de compétences et de formation constituent une composante majeure du développement d'un territoire. L'attractivité du pays de Lorient repose notamment sur la qualité de sa main-d'œuvre et sur celle de ses formations ; les entreprises locales mettent en évidence l'importance dans leur développement des facteurs ressources humaines et recrutements ; l'accès à l'emploi des jeunes et des moins jeunes est un élément majeur de la qualité de vie. La baisse récente du chômage est à cet égard un signe positif pour notre territoire.

Vous pourrez découvrir dans les pages suivantes les travaux menés de façon partenariale dans le cadre de cette démarche toujours en cours : la méthode suivie, les acteurs associés, le diagnostic réalisé et les actions mises en place.

Bonne lecture !



Barographe hors série

mars 2017

ISSN 1764-6693

Tirage : 1200 exemplaires

Directeur de la publication : Philippe Leblanche

Rédaction : AudéLor 02 97 12 06 40

Design graphique : Alyzès 02 97 21 81 10

Impression : Concept Imprimerie

AudéLor
les compétences de tout à fait

Une démarche projet au service des actifs et des employeurs



En octobre 2015, l'État (Sous-Préfecture de Lorient et Unité du Morbihan de la DIRECCTE Bretagne) a lancé une démarche emploi compétences sur le pays de Lorient et confié son animation à AudéLor sur une période de 2 ans.



Anticiper et accompagner les évolutions des emplois et des compétences

Cette démarche s'est ensuite inscrite dans le cadre de la Commission Territoriale Emploi Formation (CTEF) co-présidée par le Sous-préfet de Lorient et Gaël le Saout, Conseillère Régionale.

L'objectif de la démarche est d'anticiper et d'accompagner de manière partenariale et concrète les évolutions des emplois et des compétences, en cohérence avec le tissu économique local.

Une démarche participative

La démarche est participative et rassemble tous les acteurs volontaires. En plus de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), du Conseil Régional de Bretagne et d'AudéLor, 14 structures ont participé au diagnostic ou à l'élaboration du plan d'action :

- ▶ **Des représentants des entreprises** : réseau ERELE, Chambre de Commerce et d'Industrie du Morbihan, Chambre d'Agriculture, Bretagne Pôle Naval, GEIQ BTP,
- ▶ **Des représentants des salariés** : CFDT, CGT, FO,
- ▶ **Des acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation** : Pôle Emploi, Mission Locale Réseaux pour l'Emploi, EREF (Espace Ressources Emploi Formation) Gâvres Locmiquelic Port-Louis Riantec,
- ▶ **Des OPCA** (organismes paritaires collecteurs agréés) : OPCALIA, Agefos PME,
- ▶ **Le Conseil de Développement du pays de Lorient.**

Une démarche qui débouche sur des actions

La démarche emploi-compétence comprend 4 phases :

- ▶ **l'état des lieux** de novembre 2015 à avril 2016,
- ▶ **le diagnostic** en avril 2016,
- ▶ **l'élaboration du plan d'action** de juin à octobre 2016,
- ▶ **la mise en œuvre des actions** démarrée fin 2016 / début 2017.

Les travaux réalisés

Le groupe de travail a engagé les travaux suivants :

- ▶ **Identification** collective des principales problématiques locales,
- ▶ **Traitement statistique** : métiers d'avenir/métiers en tension (Pôle Emploi-AudéLor),
- ▶ **Étude** sur l'évolution du tissu économique local de 2004 à 2015 (CCIM-AudéLor),
- ▶ **Auditions** : Mission Locale, AGEFOS PME, Pôle emploi, Inspection du travail...
- ▶ **Conférences-débats** :
 - ▶ *Métiers de demain* : Cécile Jolly de France Stratégie [23 février 2016],
 - ▶ *Transition numérique* : Jacques-François Marchandise de la FING (Fédération Internet Nouvelle Génération) [20 avril 2016],
- ▶ **Enquête** auprès de 50 entreprises locales en croissance : (AudéLor, CCIM, Mission Locale Réseaux pour l'Emploi, OPCALIA, AGEFOS PME),
- ▶ **Élaboration du plan d'action.**

Les problématiques locales identifiées par les acteurs

La démarche a débuté par l'identification au sein du groupe de travail des problématiques principales en matière d'emploi compétences selon les acteurs eux-mêmes.

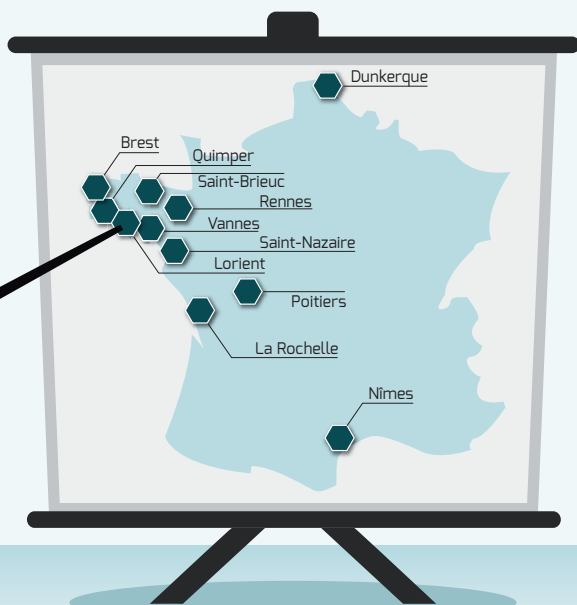
Les **9 thématiques** ou **préoccupations** suivantes ont été mises en évidence :

- ▶ Cohérence formation et emploi, cohérence offre et demande d'emploi,
- ▶ Efficacité du partenariat local emploi formation,
- ▶ Attractivité du territoire,
- ▶ Mobilité géographique des demandeurs d'emploi,
- ▶ Accès à l'emploi des jeunes,
- ▶ Connaissance des nouveaux métiers et besoins en compétences des entreprises,
- ▶ Mobilité professionnelle/reconversion,
- ▶ Accompagnement des publics prioritaires,
- ▶ Processus de recrutement des entreprises.

Le marché du travail du Pays de Lorient : données de cadrage

➤ La 1^{ère} phase a consisté à dégager les grandes lignes du marché du travail local, notamment sa taille, les évolutions de l'emploi et du chômage, le type de contrat en comparant le pays de Lorient avec un panel de 10 aires urbaines proches par la taille ou géographiquement : Saint-Brieuc, Vannes, Poitiers, Dunkerque, La Rochelle, Saint-Nazaire, Nîmes, Quimper ainsi que Brest et Rennes.

Les 11 territoires du panel

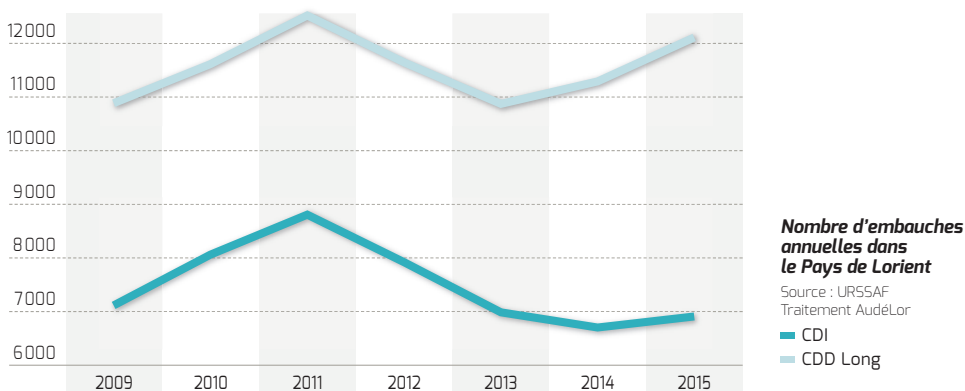


Un marché du travail de taille intermédiaire

Avec **85 134 emplois** en 2013, l'aire urbaine de Lorient constitue au niveau national un marché du travail de taille intermédiaire et en Bretagne le 3^e pôle d'emploi régional. Trois fois plus petit que le marché du travail du bassin rennais, il est proche de la taille des marchés du travail de la Rochelle, Saint Nazaire et un peu plus petit que ceux de Poitiers ou Nîmes. Il se situe au 6^e rang sur les 11 territoires du panel.

Le nombre d'emplois salariés privés (source URSSAF) est de **52 352** en septembre 2016 dans le pays de Lorient. Le territoire se situe au 4^e rang en Bretagne derrière les pays de Rennes, Brest et Cornouaille (qui regroupe plusieurs aires urbaines).

Ce marché du travail génère en moyenne **19 000 contrats** (au moins 1 mois) par an. De 2009 à 2015, en moyenne annuelle, le nombre de **CDI** signés par an est de **7 500** dans le pays de Lorient. Ce chiffre est très proche de celui du pays de Vannes mais nettement inférieur à celui du pays de Brest (13 000 par an) et plus encore du pays de Rennes (31 000 CDI par an).



Le nombre de **CDD** d'un mois et plus est de **11 500** (dont plus de 4 000 au cours de l'été).

Au niveau de la zone d'emploi de Lorient dont le périmètre est plus vaste (il inclut notamment le pôle de Quimperlé), on dénombre **109 844 emplois** en 2013 (INSEE) et **66 209** emplois salariés privés en septembre 2016.

Plus de contrats courts qu'ailleurs

Le taux d'emplois à temps partiel (**16,8 %**) est proche de la moyenne bretonne et supérieur d'un point à la moyenne française. Il est parmi les moins élevés du panel étudié (9^e rang sur 11). En revanche, les emplois "précaires" sont plus développés qu'en moyenne régionale et nationale et que dans le panel étudié. Ainsi, les **CDD** représentent **11,7 %** des actifs occupés et **l'intérim 2,6 %**. L'aire urbaine de Lorient est au 2^e rang pour les CDD (derrière Brest) et au 3^e rang pour l'intérim (derrière Dunkerque et Saint-Nazaire).

Les **emplois non-salariés (12,8 %** des emplois) sont désormais en progression dans le territoire, comme aux niveaux national et régional, alors qu'ils diminuaient structurellement depuis de nombreuses années. De 2008 à 2013, ils ont progressé de 9 % dans l'aire urbaine contre 4 % en Bretagne et 8 % en France. Enfin, le travail détaché (ou PSI prestations de service international) s'est également développé avec 1 636 salariés en 2015 dans le Morbihan [source *DIRECCTE*].

Une distance croissante résidence / travail

70 % des emplois du pays de Lorient sont concentrés dans le "pôle urbain" composé ici de 6 communes : Lorient, Lanester, Plœmeur, Quéven, Larmor-Plage et Caudan. Une part croissante des emplois du pôle urbain sont occupés par des actifs qui n'y résident pas : **38 %** aujourd'hui contre seulement 28 % en 1990 et 20 % en 1975. L'aire de recrutement s'élargit et de plus en plus d'actifs viennent travailler dans le pôle urbain en résidant même à l'extérieur du pays (Rédéné, Quimperlé, Landévant, Mellac ou Berné) [cf *Barographe n° 26*].

Sur l'ensemble des communes du pays de Lorient (et pas seulement les 6 du pôle urbain), **13 900** personnes viennent travailler de l'extérieur quand **12 300** font le trajet inverse. Le solde entrées-sorties des navetteurs est positif de 1 600. Les échanges sont excédentaires avec les pays de Cornouaille (notamment le pôle de Quimperlé) et d'Auray mais déficitaires avec le pays de Vannes.

Une croissance démographique modérée

La croissance démographique est un moteur pour les créations d'emplois dans le domaine présentiel. Dans l'aire urbaine, la croissance est modérée (+0,4 % par an de 2008 à 2013). Elle est inférieure à la moyenne bretonne (+0,7 %) et proche de la moyenne française. Parmi les 11 aires urbaines étudiées, l'aire urbaine lorientaise se situe au 7^e rang sur 11, loin derrière Vannes, Nîmes ou Rennes dont la croissance annuelle dépasse 1 %.

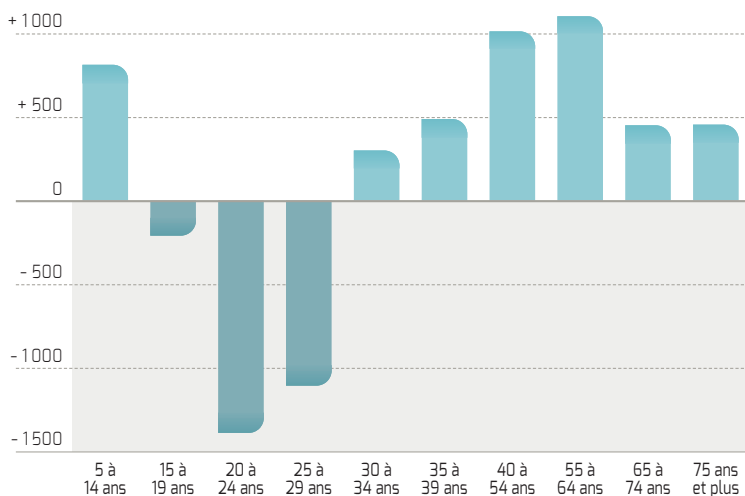
À l'horizon 2037, le SCoT prévoit une croissance démographique de +0,5 % par an qui devra reposer sur un solde migratoire important du fait du vieillissement démographique et de la baisse du solde naturel.

Un niveau de formation en progression

En 2013, 42,5 % de la population (ayant achevé ses études) de l'aire urbaine de Lorient a un niveau bac et plus. Ce taux est en augmentation mais reste inférieur aux moyennes bretonne (43,9 %) et française (43,8 %). Parmi les 11 aires urbaines du panel, celle de Lorient se situe à la 9^e place devant Dunkerque et Saint-Nazaire.

Les actifs majoritaires dans les arrivées

Dans l'aire urbaine, le taux d'activité est en 2013 de 70,4 %, soit un taux inférieur aux moyennes bretonne et française ainsi qu'à la plupart des aires urbaines du panel (9^e rang sur 11). La population active est cependant en progression et de 2008 à 2013, elle s'est accrue de 400 personnes par an. Toutefois, les projections de l'INSEE anticipent à terme une diminution de la population active sur le pays de Lorient. Cette évolution devra être compensée par une augmentation des "navetteurs" et / ou des arrivées d'actifs (migrations résidentielles).



Solde des arrivées et départs 2006-2011 dans l'aire urbaine de Lorient selon l'âge

Source : INSEE / AudéLor

Le solde entrées-sorties dans l'aire urbaine est négatif pour les 20 à 24 ans, ce qui est classique mais aussi pour les 25 à 29 ans.

En revanche, contrairement à une idée reçue, le solde migratoire est positif pour les actifs, à partir de 30 ans. Les retraités ne représentent qu'une minorité des arrivées dans le territoire (15 % des arrivées contre 64 % d'actifs).

Peu de grands établissements

La part des établissements de 50 salariés et plus est plutôt modeste dans le territoire. On compte 653 établissements de 50 salariés et plus qui emploient seulement 46 % des salariés contre 50,8 % en Bretagne et 53 % en France métropolitaine. Dans notre panel, l'aire urbaine de Lorient se situe au 11^e rang sur 11 en la matière. Les établissements de moins de 10 salariés emploient 21,1 % des salariés de l'aire urbaine.

L'emploi local résiste bien à la crise

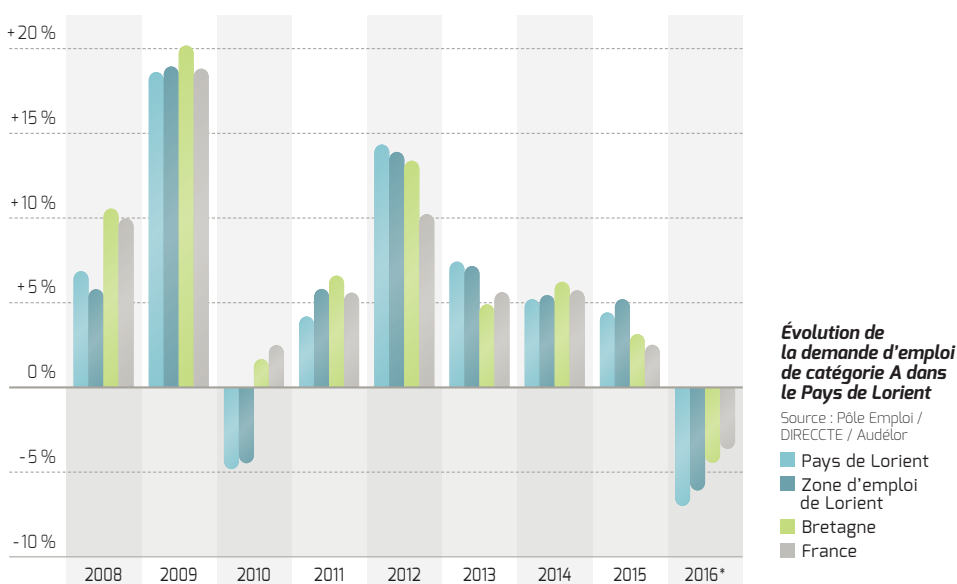
Malgré la période de crise actuelle, l'emploi est en croissance dans le pays de Lorient. Il augmente de **+2,6 %** soit +2191 emplois de 2008 à 2013 (+438 emplois par an). Ce taux de croissance est supérieur à la moyenne régionale (+1,2 %) et à la moyenne nationale (+0,7 %). Parmi le panel de 11 aires urbaines, Lorient se situe même au 3^e rang derrière Rennes et Nîmes. Sur la période septembre 2007 - septembre 2016, l'emploi salarié privé s'accroît de **+0,7 %** dans le pays de Lorient. Parmi les 21 pays bretons, le pays de Lorient se situe au 8^e rang pour la croissance de l'emploi.

Un chômage qui touche plus fortement certaines catégories

Le **taux de chômage** (au sens du BIT) est de **9,8 %** en septembre 2016 dans la zone d'emploi de Lorient (pas de données disponibles à un échelon inférieur). Il a **baissé de 0,7 point** en 1 an. Au sein du panel, l'aire urbaine lorientaise se situe au 5^e rang sur 11 pour l'indicateur de chômage (12,9 %) loin des taux observés à Dunkerque ou Nîmes (au-delà de 16,5%). Le chômage est plus fréquent pour certaines catégories de public. C'est le cas des jeunes avec un indicateur nettement plus élevé (28,8 %) et ce particulièrement dans l'aire de Lorient (4^e rang sur 11). Les femmes également sont plus touchées (13,5 %) que les hommes et en particulier les jeunes femmes (31,2 %). Le taux de chômage est aussi beaucoup plus élevé pour les ouvriers et employés ainsi que pour les moins diplômés.

Une baisse significative du chômage en 2016

Après une forte hausse depuis 2008 (sauf en 2010), la **demande d'emploi inscrite à Pôle Emploi** a **diminué de 9,1 %** en 2016 dans le Pays de Lorient. La baisse est sensiblement plus forte qu'en Bretagne (-4,7 %) et qu'en France (-3 %).



Toutefois, une partie des demandeurs d'emploi éprouve des difficultés de sortie du chômage. **41,4 %** d'entre eux sont inscrits depuis **au moins 1 an**. Ce taux est supérieur à la moyenne bretonne (39,3 %) et à la moyenne française (38,7 %). Les **moins de 25 ans** représentent **14,5 %** des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi soit une part proche de la moyenne régionale (14,8 %) et un peu supérieure à la moyenne nationale (14 %). La **baisse du chômage des jeunes** est forte en 2016 : **-19 %** contre -9 % au niveau national.

Tissu économique et métiers dans le pays de Lorient



Le diagnostic du marché du travail a été complété par une analyse des particularités du tissu économique local et de son influence sur les métiers et qualifications. La question des métiers en tension et métiers d'avenir a également été analysée.



Un tissu économique diversifié et équilibré

Quand on examine l'économie du pays de Lorient au niveau national, elle apparaît diversifiée alors que l'image locale l'identifie souvent à un territoire fortement industriel. Dans les typologies INSEE, le bassin est qualifié de "ni industriel, ni administratif". Un travail récent du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) intègre également la zone d'emploi de Lorient parmi les "zones les moins spécialisées".

Dans l'économie du pays de Lorient, il y a en réalité un certain équilibre entre productif et présentiel. Contrairement à une idée reçue, le productif est significatif mais n'est pas dominant. **Moins d'un tiers (32,2 %) des emplois salariés relève de la sphère productive** (contre 34,2 % en Bretagne et 34,8 % en France métropolitaine). Dans notre panel, notre territoire se situe au 4^e rang sur 11 pour le poids du productif. Le présentiel (commerce, construction, éducation, santé, services à la personne..) regroupe la majeure partie des emplois. L'économie sociale et solidaire représente, selon l'ORESS, 8000 emplois soit 12,4 % du total (13,9 % en Bretagne).

Une spécificité maritime

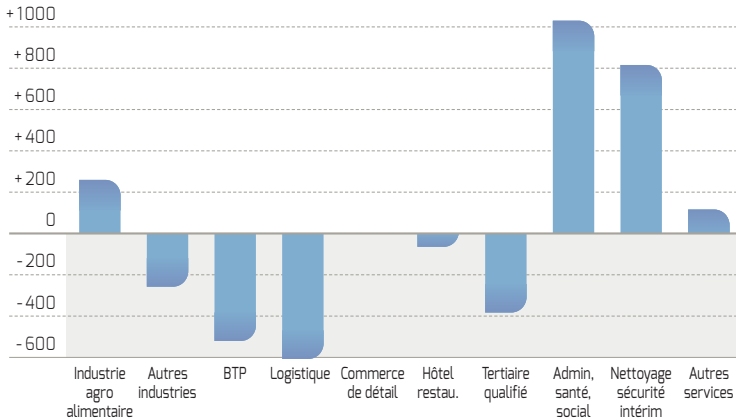
L'économie lorientaise a bien sûr une spécificité maritime avec **16,5 % des emplois dans la construction navale, les produits de la mer, l'industrie nautique, la Marine Nationale ou la gestion des ports**. Son économie maritime est également diversifiée, ce qui permet une meilleure résistance aux crises. La comparaison avec des territoires proches montre à l'inverse une sous-représentation du tertiaire de bureau liée à son statut de sous-préfecture peu courant parmi les aires urbaines de cette taille.



En Bretagne Sud et notamment dans le pays de Lorient, il y a également une **faible représentation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)** malgré la présence de quelques entreprises dynamiques. Le pays de Lorient est également touristique. **Le tourisme génère 3250 emplois localement (4700 en août).**

Une tendance à la tertiarisation

Le mouvement de tertiarisation de l'économie est entamé depuis 1975. Il se poursuit au cours des dernières années avec une forte croissance des services [cf tableau ci-dessous].



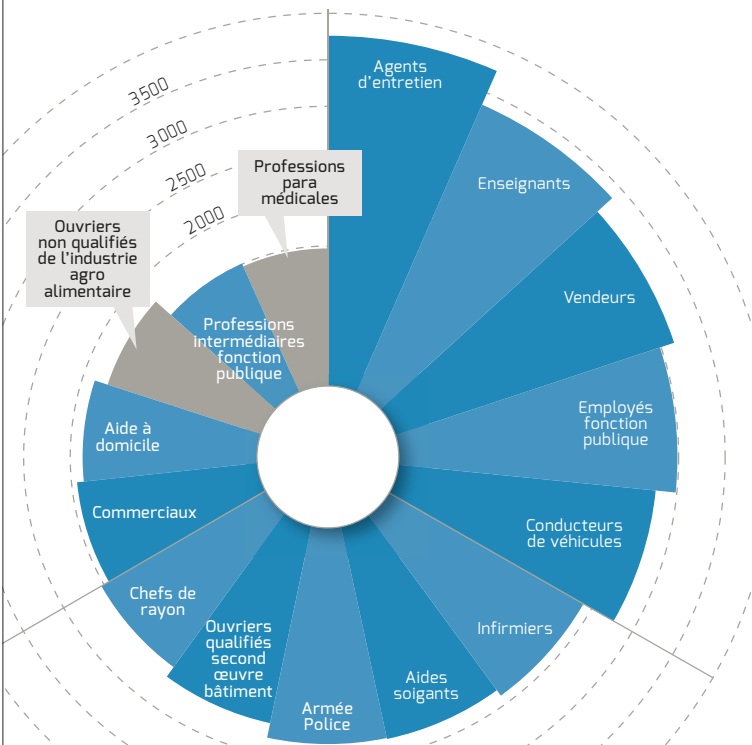
L'emploi salarié privé 2007-2016 par grand secteur dans le pays de Lorient

Source : URSSAF / AudeLor

Une élévation des qualifications

Les emplois de cadres et de cadres des fonctions métropolitaines sont en forte croissance sur le territoire. La part des **emplois cadres** est de **12,9 %** en 2013 et se situe à un niveau un peu inférieur à la moyenne bretonne (13,5 %) et plus nettement à la moyenne française (17,3 %). Parmi le panel, l'aire urbaine se situe au 5^e rang et loin des 2 métropoles bretonnes (17,4 % à Brest et 19,6 % à Rennes). Les **ouvriers** et **employés** représentent **plus de la moitié des emplois (53,2 %)**.

Principaux métiers et métiers spécifiques



Les principaux métiers dans le pays de Lorient en 2011

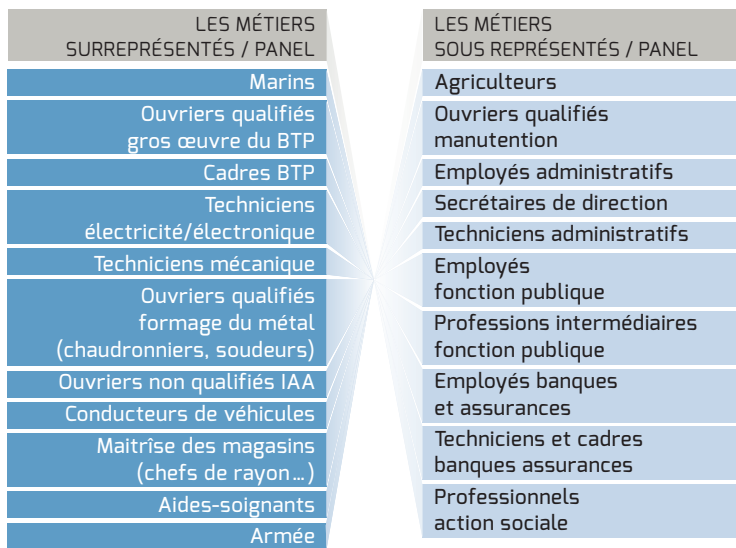
Source : INSEE

- Métiers principaux également dans le panel étudié
- Métiers principaux uniquement dans le Pays de Lorient

À deux exceptions près, les 15 premiers métiers du pays de Lorient sont identiques aux 15 premiers métiers dans les territoires du panel étudié. Ils représentent **43 %** de l'ensemble des emplois locaux.

Les métiers spécifiques dans l'aire urbaine de Lorient

Source : INSEE / AudéLor



Par rapport à des territoires proches, le poids des métiers liés à la gestion et à l'administration est plus faible dans le pays de Lorient. C'est le cas dans le tertiaire de bureau, les banques et assurances ou la fonction publique. Cette spécificité influe sur les possibilités d'emploi féminin car ces métiers sont davantage occupés par des femmes. Les **femmes** n'occupent d'ailleurs que **47,8 % des emplois dans l'aire urbaine** soit seulement le 8^e rang dans le panel.

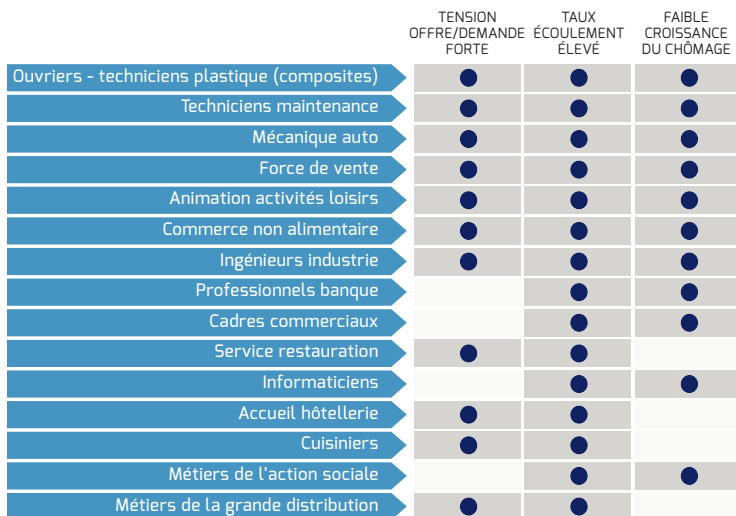
Les métiers "en tension"

Le marché du travail ne peut fonctionner sur une logique d'adéquation parfaite entre formation et emploi. Mais, il est plus ou moins fluide selon les métiers et les qualifications. Pour certains métiers dits "en tension", les candidats sont relativement rares par rapport aux offres et le recrutement est difficile pour les employeurs ; pour d'autres, à l'inverse, les candidats sont très nombreux et l'accès à l'emploi difficile.

Pour déterminer les métiers en tension, un travail de traitement statistique et de sélection d'indicateurs a été mené par Pôle Emploi et AudéLor. Trois indicateurs complémentaires ont été utilisés : le taux d'écoulement de la demande d'emploi (ou facilité de sortie du chômage), le rapport offre d'emploi / demande et l'évolution de la demande d'emploi. Ont été retenus comme métiers en tension ceux qui enregistraient des valeurs favorables pour les trois indicateurs et ceux qui connaissaient un taux d'écoulement de la demande élevé et une valeur favorable pour 1 autre indicateur.

Les métiers en tension dans le pays de Lorient

Source : Pôle Emploi / AudéLor



On retrouve dans cette liste de 15 métiers :

- ▶ des métiers techniques / industriels de niveaux de qualification et dans des domaines différents :
 - ▶▶ composites, maintenance, mécanique auto,
 - ▶▶ ingénieurs industrie, informatique,
- ▶ des métiers commerciaux et de la vente :
 - ▶▶ force de vente, cadres commerciaux, grande distribution,
- ▶ des métiers de l'hôtellerie restauration,
- ▶ des métiers du travail social et de l'animation à la forte fluidité mais avec toutefois peu de créations d'emplois.

Pêche et produits de la mer	Marins, Fileyeurs, Employés de marée, Motoristes
Agriculture/agroalimentaire	Vachers polyvalents, Conducteurs lignes IAA, Ouvriers maraîchers (saison)
Mécanique/métallurgie	Soudeurs/chaudronniers, Tourneurs/fraiseurs (enlèvement du métal)
BTP	Conducteurs travaux

Autres métiers signalés comme en tension dans les études / interviews

Source : AudéLor / groupe de travail

À l'inverse, on peut identifier comme peu en tension les 7 métiers qui enregistrent des valeurs défavorables pour au moins deux indicateurs : artistes, secrétariat et assistanat, culture et gestion documentaire, propreté et environnement urbain, ouvriers textile habillement, industries graphiques ainsi que ressources humaines.

Éclairages sur les métiers d'avenir

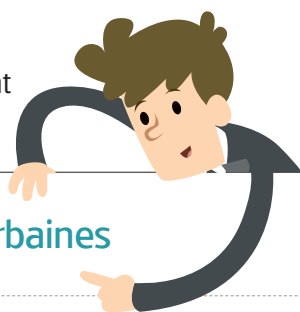
Pour alimenter la réflexion du groupe sur l'avenir des métiers, une conférence a été organisée par AudéLor. Cécile Jolly, chargé de la prospective des métiers à France Stratégie a notamment précisé que :

- ▶ Les départs en retraite constituent 80 % des postes à pourvoir (les créations de postes pèsent moins que le renouvellement des générations).
- ▶ Les métiers de demain seront marqués par la poursuite de la tertiarisation et de l'élévation des qualifications.
- ▶ La baisse des emplois dans l'industrie contribue à donner l'image d'un secteur en déclin alors qu'il y a de bonnes opportunités dans le domaine.
- ▶ Les métiers de cadres et ceux de soins et de service à la personne bénéficieront des plus fortes créations d'emplois dans les 10 ans.
- ▶ Les véritables "nouveaux" métiers sont rares. Il s'agit pour l'essentiel de transformation de métiers existants.
- ▶ La polarisation des emplois (affaiblissement des emplois intermédiaires et créations d'emplois très qualifiés ou peu qualifiés) est une tendance probable mais peut-être moins marquée en Europe qu'aux États-Unis.

Une conférence a également été organisée par AudéLor et le Conseil de Développement du pays de Lorient sur l'impact du numérique.

Jacques-François Marchandise de la Fédération Internet Nouvelle Génération est intervenu sur le sujet en soulignant en particulier que :

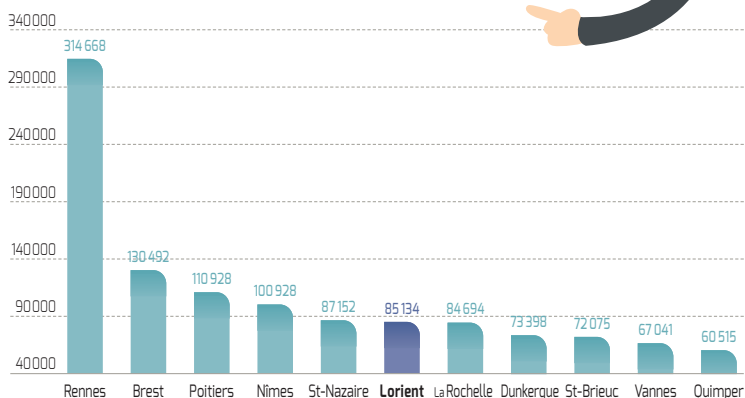
- ▶ Le numérique présente un potentiel élevé de destruction d'emplois, bon nombre de postes étant "automatisables" (10 % à 42 % selon les études).
- ▶ Mais, ce potentiel ne se concrétise pas de façon systématique (exemple : la grande distribution ou les banques...). Le numérique génère aussi des besoins d'emplois de médiation et des créations d'emplois dans l'industrie ou les services numériques.
- ▶ Le numérique irrigue l'ensemble des secteurs d'activités. Il y a une hybridation plutôt que substitution entre les secteurs traditionnels et le numérique (ex du e-commerce et des magasins).
- ▶ Il existe sans doute une masse critique urbaine pour le développement des emplois dans le secteur numérique. Mais l'appropriation du numérique par le territoire permet de renforcer les effets des dynamiques locales.
- ▶ Le numérique est également un outil de valorisation important des capacités individuelles dans tous les champs d'activités avec des effets sur le domaine professionnel. Les clés d'entrée possibles sont multiples pour s'emparer de l'outil numérique.



► L'emploi dans les aires urbaines

Nombre d'emplois en 2013 dans les aires urbaines du panel

Source : INSEE

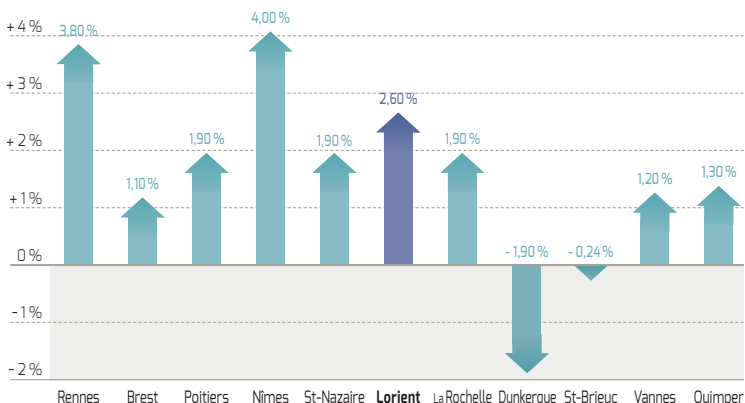


En nombre d'emplois, l'aire urbaine de Lorient se situe à un niveau très proche de celle de la Rochelle ou de Saint Nazaire. Elle constitue la 3^e aire urbaine en Bretagne derrière Rennes et Brest.

► Évolution de l'emploi 2008-2013

Évolution du nombre d'emplois de 2008 à 2013 dans les aires urbaines du panel

Source : INSEE



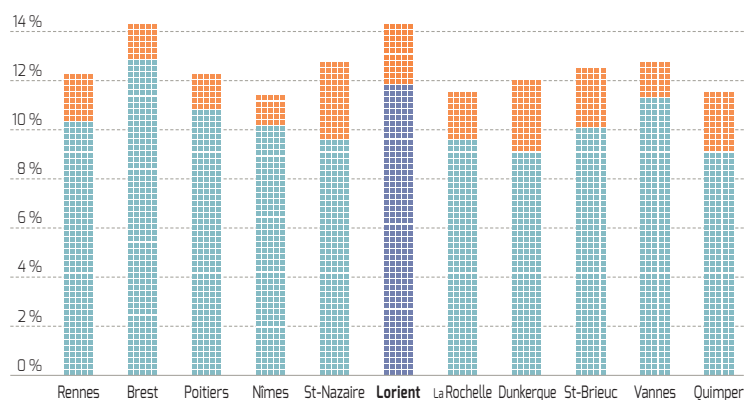
Sur la période 2008-2013, l'emploi s'accroît de 2,6 % dans l'aire urbaine de Lorient. Sur ce critère, l'aire urbaine de Lorient se situe au 3^e rang parmi les 11 aires urbaines étudiées.

► CDD & intérim dans l'emploi

Part des CDD et de l'intérim dans l'emploi en 2013 dans les aires urbaines du panel

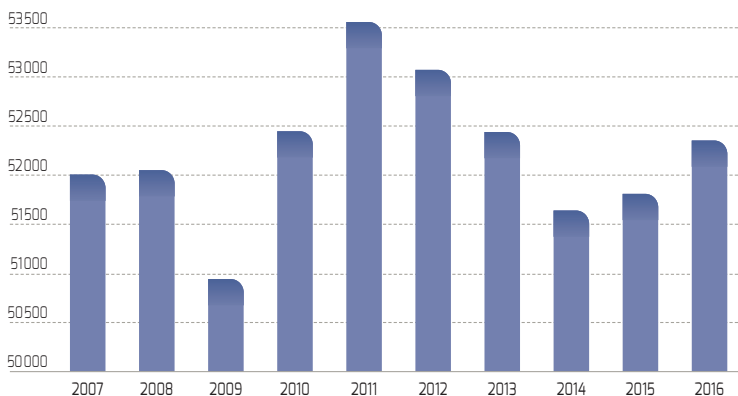
Source : INSEE
Traitement AudéLor

■ CDD
■ Intérim



C'est dans l'aire urbaine de Lorient que la part cumulée des CDD et de l'intérim est la plus élevée parmi les 11 aires urbaines étudiées. Elle se situe au 3^e rang pour le poids de l'intérim et au 2^e rang pour le poids des CDD.

► L'emploi salarié dans le Pays de Lorient 2007-2016

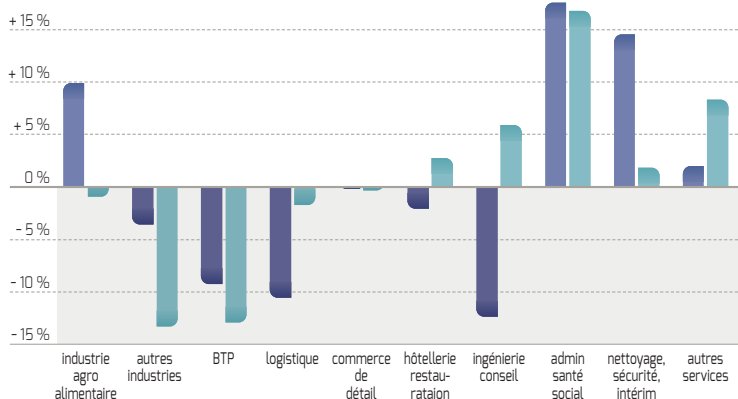


L'emploi salarié privé dans le pays de Lorient au 3^e trimestre de 2007 à 2016

Source : URSSAF
Traitement AudéLor

Dans le pays de Lorient, l'emploi salarié privé est en progression depuis 2 ans et particulièrement en 2016. Il dépasse aujourd'hui légèrement le niveau de 2007.

► L'emploi privé 2007-2016



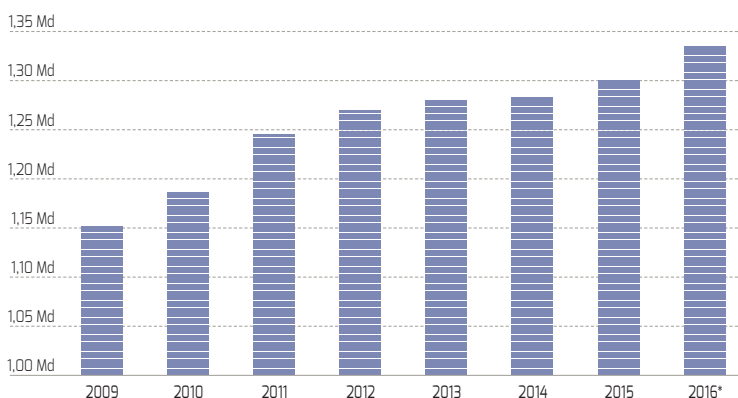
Évolution de l'emploi URSSAF entre septembre 2007 et septembre 2016 en Bretagne et dans le pays de Lorient

Source : URSSAF
Traitement AudéLor

■ Pays de Lorient
■ Bretagne

Sur la période 2007-2016, les évolutions de l'emploi sont sensiblement plus favorables dans le pays de Lorient qu'en Bretagne pour les IAA, les autres industries et le nettoyage, sécurité et intérim. Elles sont moins favorables pour la logistique, l'hôtellerie-restauration et l'ingénierie conseil.

► Masse salariale 2009-2016

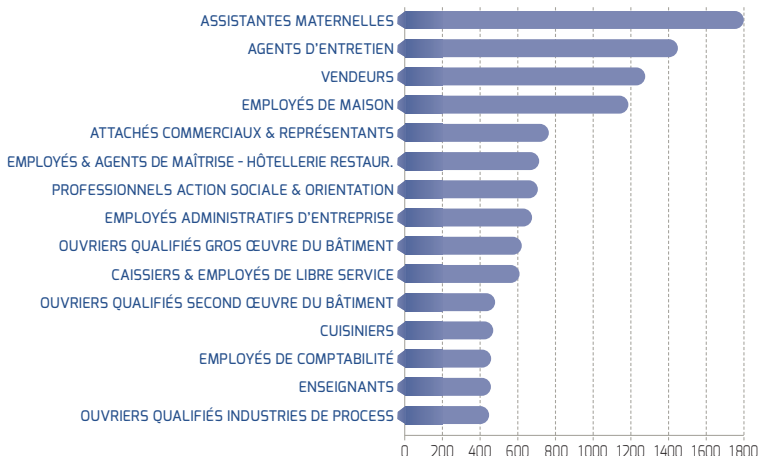


Masse salariale dans le pays de Lorient

Source : URSSAF
Traitement AudéLor
2016 : estimation
Md = milliards d'euros

Dans le pays de Lorient, la masse salariale dans les établissements privés est de 1,3 milliards d'euros en 2016. Elle progresse de 2,7 % (tendance sur les 3 premiers trimestres) après +1,4 % en 2015. En 2013 et 2014, la progression a été inférieure à 1 %.

► Les métiers qui embauchent en CDI

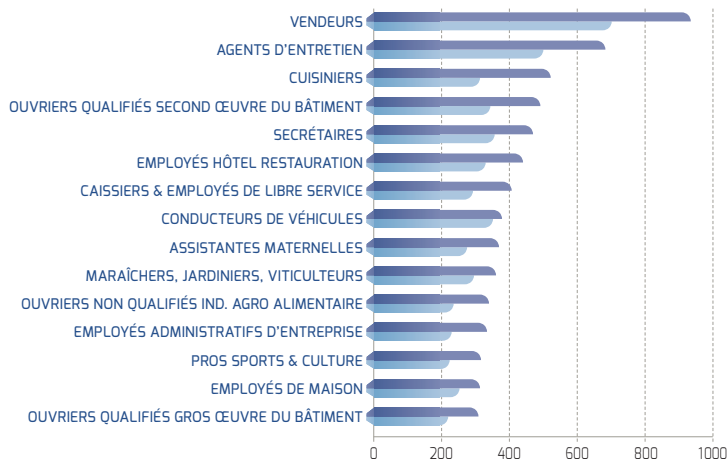


Les métiers qui embauchent le plus en 2013 dans le pays de Lorient

Source : INSEE (DADS) / AudéLor

Ces 15 premiers métiers (sur 76) représentent 12 000 CDI soit 59 % du total des CDI signés dans le pays de Lorient.

► Les métiers des demandeurs d'emploi



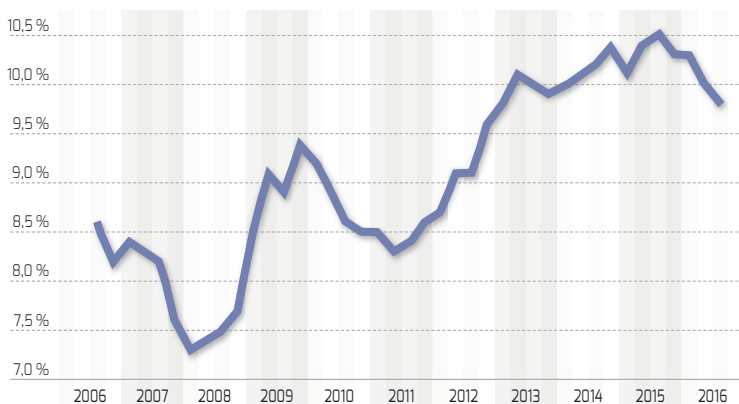
Les métiers des demandeurs d'emploi dans le pays de Lorient (catégorie A) en 2011 et 2015

Source : Pôle Emploi / INSEE / AudéLor

■ 2015
■ 2011

Ces 15 premiers métiers (sur 83) représentent 6662 demandeurs d'emploi soit 53,5 % des demandeurs d'emploi inscrits dans le pays de Lorient fin 2015.

► Évolution du chômage 2006-2016

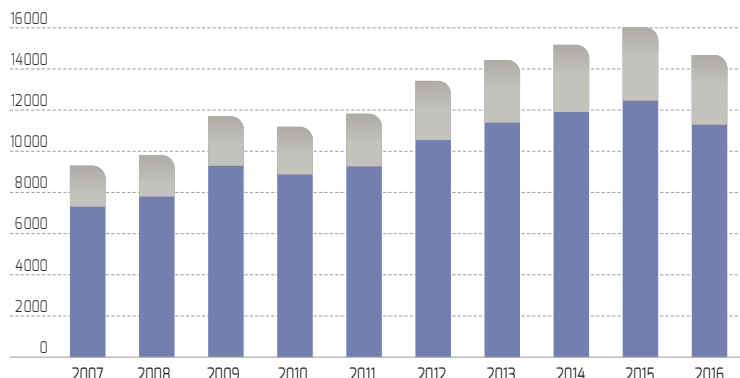


Taux de chômage dans la zone d'emploi de Lorient de 2006 à 2016

Source : INSEE

Dans la ZE de Lorient, le taux de chômage est en septembre 2016 de 9,8 %. Il diminue depuis le 3^e trimestre 2015, niveau maximum de la décennie (10,5 %). Il est toutefois encore nettement supérieur au point bas atteint en 2011 (8,3 %) et plus encore à celui de 2008 (7,3 %).

► Les demandeurs d'emploi 2007-2016



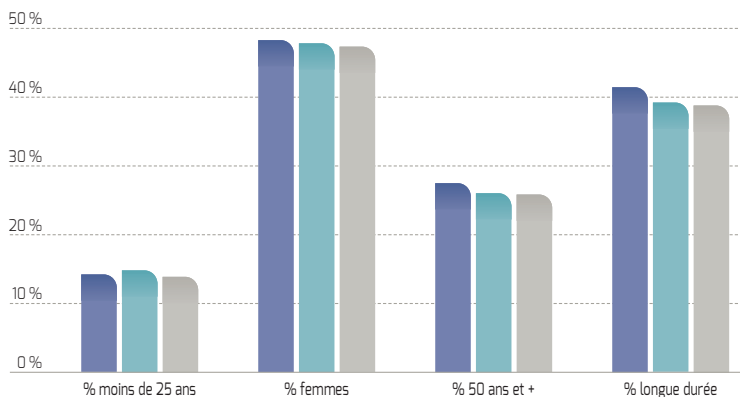
Nombre de demandeurs d'emploi dans la zone d'emploi de Lorient

Source : DIRECCTE / Pôle Emploi
Traitement AudéLor

■ Pays de Lorient
■ Zone d'emploi hors Pays de Lorient

En 2016, la demande d'emploi diminue de 9,1 % dans le pays (et la zone d'emploi) de Lorient après 5 années de hausse consécutives. La baisse est plus forte que celle enregistrée en 2010 (-4,7 %). Globalement depuis fin 2007, le nombre de demandeurs d'emploi s'est accru de 54 %.

► Caractéristiques des demandeurs d'emploi fin 2016



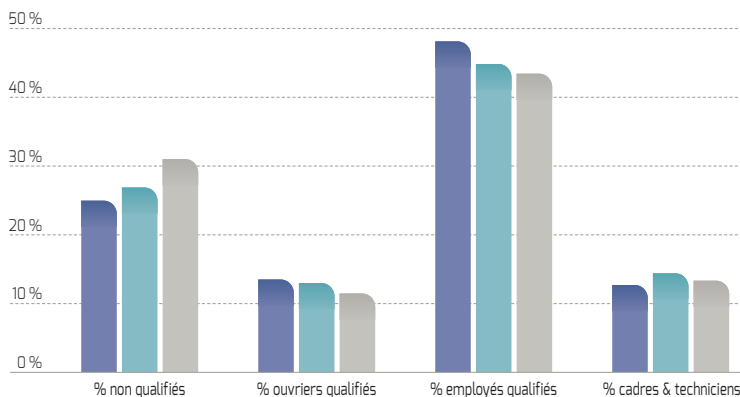
Caractéristiques des demandeurs dans le pays de Lorient fin 2016

Source : DIRECCTE / Pôle Emploi
Traitement AudéLor

■ Pays de Lorient
■ Bretagne
■ France

Dans le pays de Lorient, la demande d'emploi est plus âgée et plus féminine qu'en moyennes bretonne et française. Le pourcentage de chômeurs de longue durée est plus important.

► Niveaux de qualification des demandeurs d'emploi



Niveaux de qualification des demandeurs dans le pays de Lorient fin 2016

Source : DIRECCTE / Pôle Emploi
Traitement AudéLor

■ Pays de Lorient
■ Bretagne
■ France

Dans le pays de Lorient, la demande d'emploi comporte davantage d'ouvriers et d'employés qualifiés qu'en Bretagne et qu'en France. Elle compte moins de demandeurs non qualifiés et également moins de cadres et techniciens.

Emploi, compétences : le point de vue des entreprises



Dans le cadre de la démarche, une enquête partenariale a été menée auprès d'une cinquantaine d'entreprises locales en croissance afin de recueillir leurs points de vue et leurs propositions. Cette enquête a alimenté le plan d'action mis en place fin 2016.

48 entreprises dans 9 domaines d'activités

Cette enquête a été menée en partenariat avec la CCIM, Agefos PME, la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi et OPCALIA.

48 employeurs en forte croissance ou aux effectifs importants ont été enquêtés. Les résultats ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble du tissu économique mais des entreprises les plus dynamiques ou les plus grandes.

Elles relèvent de 9 domaines d'activités très diversifiés et représentatifs du tissu économique local : industrie, BTP, ingénierie, informatique et tertiaire qualifié, distribution, hôtel restauration, nettoyage, santé social services à la personne, autres services et administration.



Un réel ancrage territorial

Les entreprises interrogées témoignent d'un réel attachement au territoire et n'envisagent pas du tout de délocalisation. **84 % d'entre elles estiment leur degré d'ancrage local au moins égal à 8 sur 10**. Pour plus de la moitié l'ancrage est maximal (10/10). Cet ancrage est "naturel" pour le domaine présentiel car la clientèle est significative et la population en croissance. Elle est aussi logique pour les entreprises de service public. Mais on la retrouve également pour les entreprises du secteur productif plus soumis à la concurrence internationale.

Leur point de vue sur le territoire est également positif. La moitié d'entre elles déclarent que la localisation dans le pays de Lorient est un avantage très fort pour le développement de l'entreprise (notes au moins égales à 8/10). Les points forts les plus souvent cités sont la qualité de vie et de travail, l'économie diversifiée, l'attractivité touristique, la qualité de la main d'œuvre et la cohésion sociale.

Les points faibles concernant la situation géographique excentrée, l'image du territoire décalée par rapport à la réalité, la taille relativement faible du marché du travail des cadres mais aussi la faiblesse des politiques de ressources humaines ou le niveau des rémunérations

Une dynamique de créations d'emplois mais des incertitudes à court terme

La plupart des entreprises enquêtées sont optimistes sur l'évolution de l'emploi dans leurs structures. Plus des deux tiers (69 %) envisagent d'ici 2020 une poursuite des créations d'emplois. Logiquement, compte tenu de l'échantillon, elles estiment avoir plutôt bien résisté à la crise. Malgré cet optimisme à moyen terme, elles déclarent une incertitude à court terme. La visibilité est considérée comme nulle ou faible pour les deux tiers d'entre elles. L'externalisation est très peu envisagée, ce qui confirme que la grande vague de recentrage sur le cœur de métiers est plutôt achevée. Les départs en retraite sont significatifs dans beaucoup d'entreprises. Des remplacements sont prévus mais le rajeunissement des effectifs n'est pas une priorité dans cet échantillon (pyramide des âges estimée équilibrée). Les leviers pour la création d'emploi relèvent selon les entreprises de leur activité propre (nouveaux marchés...), du niveau national (politiques publiques...) mais aussi du territoire. On peut citer comme leviers au niveau du territoire : le développement du temps partagé, l'amélioration de la notoriété du territoire et de sa fréquentation. Parmi les freins à la création d'emplois, ceux de niveau national sont fréquemment cités (coût du travail, pouvoir d'achat de la clientèle, conjoncture globale...). Des freins de niveau territorial sont aussi cités notamment les difficultés de recrutement.

Échelle	Actions souhaitées par les chefs d'entreprises enquêtés
Macroéconomique ou sectoriel	Évolutions du Droit et coût du travail
Inter entreprise ou territoire	Accessibilité du territoire Attractivité du territoire Image du Pays de Lorient Mise en réseau des entreprises Emploi du conjoint Système performant de visio conférence Préférence locale dans les budgets publics Echanges entreprises école Baisse des taxes
Interne à l'entreprise	Nouveaux locaux dans le pays de Lorient

Les actions en faveur de l'emploi selon les entreprises






Source : Enquête 2016

Des métiers et compétences en évolution

Les entreprises enquêtées signalent un certain nombre de métiers en déclin notamment dans l'administratif et la gestion. Sont également cités la vente, l'usinage traditionnel, les ouvriers peu qualifiés et les manutentionnaires. Dans les entreprises enquêtées, les métiers en croissance cités sont beaucoup plus nombreux que les métiers en déclin [cf tableau ci-dessous].

Les métiers en croissance dans les entreprises enquêtées

Source : Enquête 2016

 <p>Santé et services à la personne</p>	<p><i>infirmiers, auxiliaires de vie, aides ménagères, garde d'enfants</i></p>
 <p>Distribution logistique</p>	<p><i>responsables de rayon, responsables logistique</i></p>
 <p>Industrie Production</p>	<p><i>techniciens maintenance, conducteurs de lignes, usinage numérique, métiers de bouche</i></p>
 <p>Cadres</p>	<p><i>responsable RH, cadres cat A, chargés de projet informatique, ingénieurs étude BTP, ingénieurs commerciaux</i></p>
 <p>Autres</p>	<p><i>équipiers restauration rapide, agent de propreté, coffreurs bancheurs</i></p>

Cette recomposition progressive de la structure des métiers a un impact sur l'évolution des compétences demandées. Mais celles-ci suivent également des modifications plus transversales liées aux évolutions récentes du contenu du travail. Cette évolution des compétences provient aussi d'une exigence croissante de productivité de la part des employeurs dans un contexte de concurrence ou de raréfaction budgétaire. Les entreprises expriment notamment les besoins suivants :

- ▶ Savoir être, compétences relationnelles,
- ▶ Autonomie, adaptabilité,
- ▶ Compétences commerciales,
- ▶ Elévation des exigences, demande d'expertise,
- ▶ Maîtrise du numérique, Automatisation,
- ▶ Compétences en Gestion de projet.






Vis-à-vis de l'offre de formation, les entreprises enquêtées expriment le souhait de mise en place des actions suivantes :

- ▶ Améliorer l'information et l'orientation des jeunes
- ▶ Renouveler l'offre de formation locale : davantage d'innovation, moins de tertiaire, ciblage plus net sur les métiers en tension, plus de lisibilité de l'offre
- ▶ Davantage inciter les salariés à se former
- ▶ Pour le développement de compétences rares sans offre de formation locale,
 - ▶▶ utiliser la formation à distance,
 - ▶▶ mutualiser les besoins entre entreprises pour mettre en place une formation locale,
 - ▶▶ développer un outil performant et collectif de visio-conférence.

Des difficultés de recrutement répandues

Compte tenu de la situation du marché du travail (taux de chômage de 9,8 %), il existe bien sûr beaucoup de métiers pour lesquels les entreprises enquêtées déclarent ne pas avoir de difficultés de recrutement. C'est le cas des vendeurs, des secrétaires assistants, des ouvriers BTP, des cuisiniers, mais aussi de métiers en croissance tels qu'infirmiers, aides-soignants équipiers en restauration rapide ou ingénieurs. Il n'y a pas non plus de difficultés à recruter des responsables RH mais plutôt des difficultés à créer des postes de ce type dans des entreprises de taille modeste.

La majorité (64 %) des entreprises déclare toutefois éprouver des difficultés de recrutement dont un tiers (36 %) des difficultés élevées. Le nombre de postes concernés n'est pas toujours très important mais le nombre de métiers concernés est large (cf tableau ci-après).

 Santé et services à la personne	<i>aide à domicile, garde d'enfants</i>
 Distribution logistique	<i>cadres distribution, cuisiniers distribution</i>
 Industrie Production	<i>Techniciens maintenance, technicien automatisme, conducteurs de lignes, fileteurs, soudeurs, dessinateurs industriels</i>
 Cadres	<i>Informaticiens, ingénieurs généralistes</i>
 Autres	<i>équipiers restauration rapide, agent de propreté, coffreurs bancheurs</i>

Les métiers pour lesquels les entreprises signalent des difficultés de recrutement

Source : Enquête 2016

Selon les entreprises elles-mêmes, **les raisons des difficultés de recrutement sont multiples**. Le manque de personnes formées dans la profession est toutefois cité en premier. Viennent ensuite les conditions de travail, le salaire proposé, l'image du métier, le problème de l'emploi du conjoint ou le manque d'attractivité du pays de Lorient. Sont cités mais plus rarement l'inadaptation de la formation, le manque de véhicule personnel, la rareté du profil recherché, le manque de motivation ou la forte exigence des entreprises en début de contrat.

Pour améliorer les recrutements, les entreprises enquêtées font des propositions sur différents axes :

- ▶ Renforcer l'attractivité du pays de Lorient, mettre davantage en valeur le littoral et la mer, renforcer la logique Bretagne Sud ;
- ▶ Communiquer sur les métiers et les savoir-faire du pays de Lorient, développer les forums et les rendre plus attractifs ;
- ▶ Renforcer, améliorer les relations de Pôle Emploi avec les entreprises ;
- ▶ Développer les recrutements "par habileté" pour élargir les candidatures et sortir de la logique "adéquationniste" ;
- ▶ Développer le travail inter-entreprises : fonctionner en réseau sur les services à la personne, mutualiser le besoins de RH pour créer des postes à temps partagé, décloisonner ;
- ▶ Améliorer l'intégration dans l'entreprise des nouvelles recrues pour éviter les déceptions et les ruptures de contrat.

Un plan d'action selon 5 axes

➤ Du diagnostic partagé sont ressortis 5 axes prioritaires structurant le plan d'action. 5 groupes-action ont ensuite été constitués. Ils vont de septembre 2016 à octobre 2017, être engagés dans la mise en œuvre des actions



AXE 1

Accompagner le développement des Ressources Humaines auprès des TPE-PME

Ce projet est porté par la Chambre de Commerce et d'Industrie du Morbihan, la Chambre d'Agriculture et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat. Il consiste à développer des pratiques et des réponses collaboratives sur les questions de ressources humaines à l'échelle du pays de Lorient. Ces réponses seront adaptées aux particularités locales, en s'appuyant sur le réseau des acteurs et institutions (volontaires) intervenant auprès des TPE-PME. L'évolution des pratiques RH des TPE PME du pays de Lorient est la finalité recherchée.

Elle sera soutenue par la mise à disposition d'outils et le déploiement d'une logique pédagogique valorisant les pratiques RH constructives. Le groupe compte ainsi :

- ▶ initier une dynamique partenariale en matière RH,
- ▶ accroître la visibilité pour les entreprises,
- ▶ mutualiser des actions,
- ▶ valoriser de manière pérenne les actions des acteurs du territoire, en capitalisant sur leur connaissance des besoins des entreprises et leur capacité à y répondre en maillant avec les autres partenaires.

Deux axes sont retenus :

- ▶ **Développer le travail en réseau**, les pratiques et les réponses collaboratives des acteurs locaux volontaires intervenant sur le champ RH, auprès des entreprises du territoire - Élaborer, co-construire des actions RH
- ▶ **Mettre en place des outils**, visant l'amélioration des pratiques et l'amélioration de la pertinence des réponses mises en place dans les entreprises en matière de RH.

Pour chacun des axes, trois étapes permettront de recenser les besoins RH des entreprises, de recenser les partenaires agissant sur les thématiques RH, leurs interventions possibles et contributions et d'identifier et mettre en place les actions communes répondant aux besoins prioritaires des entreprises.

Le projet se déroule sur 18 mois (début 2017 à fin juin 2018) sur la base de la signature d'une convention de financement liant la DIRECCTE et les chambres consulaires pour le pilotage du projet. Les partenaires de cette action sont : la DIRECCTE, le Conseil Régional de Bretagne, les réseaux consulaires (CCI, CMA, CA), les réseaux d'entreprises (ERELE...), les OPCA (Agefos PME, OPCALIA...), Pôle Emploi, la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi (MLRPE), les agences Intérim, les partenaires sociaux, l'Éducation Nationale, AudéLor.

▶ **CCI Morbihan : Bénédicte Munier** - b.munier@morbihan.cci.fr

Démarches Compétences Formation ciblées sur les métiers avec difficultés de recrutement

AXE 2

Cet axe est piloté par le Conseil Régional de Bretagne et Pôle Emploi. Il réunit le CIO (Centre d'Information et d'Orientation), les organismes consulaires, l'UIMM 35-56, les OPCA, la Mission Local Réseaux pour l'emploi, Cap Emploi, la DIRECCTE... Il s'agit de permettre une adaptation réussie des profils des demandeurs d'emploi, enjeu majeur des dispositifs de formation professionnelle proposés par les principaux financeurs (Région, Pôle emploi, partenaires sociaux). L'évolution rapide du tissu économique requiert une qualification accrue des actifs. Cette évolution impacte le marché du travail en renforçant la nécessité d'une analyse régulière des besoins en compétences.

La formation est un outil qui peut faciliter un accès plus rapide à l'emploi. Au niveau national, 49,5 % des demandeurs d'emploi étaient en emploi 6 mois après la fin de leur formation. Au niveau régional et à titre d'exemple, 43 % des sortants de formation du Programme Bretagne Formation (formations longues et certifiantes) sont en emploi dès la fin de leur formation, ils sont 65 % 12 mois après la fin de leur formation. A noter que 91 % d'entre eux ont obtenu une certification.

Dans le cadre de la démarche emplois compétences initiée sur le pays de Lorient, le Conseil régional propose de renforcer les actions territoriales expérimentales (ATE) en s'associant notamment aux financements des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE collectives) initiées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et en lien avec Pôle Emploi.

À titre d'exemple, ci-dessous des **actions de formation mises en place en 2016 pour répondre à un besoin des entreprises et des représentants des secteurs économiques** (branches professionnelles) :

- ▶ Usinage (tourneur – fraiseur en commande numérique)
 - ▶ Ouvrier composite haute performance
 - ▶ Économiste de la construction
 - ▶ Préparateur de voiliers de course
 - ▶ Employé polyvalent des bâtiments et des espaces publics
 - ▶ Monteur soudeur polyvalent.
- ▶ **Conseil Régional** : Luis Gullon - luis.gullon@bretagne.bzh
 ▶ **Pôle Emploi** : Sophie Perrot - sophie.perrot@pole-emploi.fr

AXE 3

Développement d'emplois à temps plein dans les services à la personne

Le groupe de travail **pilote par le GEIQ BTP** est parti du constat que le gisement d'emploi à temps partagé est encore insuffisamment exploité localement. Il réunit Pôle Emploi, O2care service, la CFDT, C2Sol, Venetis, Erele, Capitaine Houat, le Conseil de Développement, la DIRRECTE, la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi... La mutualisation ne s'établit pas de manière spontanée. Elle doit être "outillée" et organisée de manière volontariste par les employeurs. Ce groupe a ainsi choisi de mener une étude-action sur la mutualisation d'emplois à temps partiel dans le secteur des services à la personne.

L'objectif est de bâtir avec des employeurs impliqués, des réponses organisées et régulées, en termes de mutualisation des emplois exercés à temps partiel. Cette action vise le public des salariés à temps partiel et des employeurs concernés qui vont être invités à s'impliquer dans la démarche (au moins 7 employeurs et 30 salariés).

La démarche doit aboutir à la constitution :

- ▶ d'un **groupe d'employeurs** engagés dans la mutualisation de leurs emplois à temps partiel,
- ▶ d'un **ensemble de salariés et demandeurs d'emploi** informés et adhérent à la démarche,
- ▶ d'une **boîte à outils** organisant la mutualisation.

La méthodologie proposée est la suivante :

- ▶ recensement des conditions de participation et d'implication durable,
- ▶ recueil des attentes, des ambitions, des craintes et contraintes des employeurs, salariés et demandeurs d'emplois),
- ▶ structuration de la mutualisation et création d'une boîte à outils),
- ▶ définition de la stratégie de communication et promotion du dispositif.

Une convention entre la Préfecture de Région Bretagne - DIRECCTE et le GEIQ BTP du bassin lorientais a été signée pour la période allant du 19 décembre 2016 au 30 septembre 2017. Le calendrier d'action prévoit la réalisation de l'étude-action de février à juin 2017 après une phase de validation de la méthodologie. La période suivante sera consacrée à la mise en œuvre opérationnelle, avec un bilan fin septembre 2017.

- ▶ **GEIQ BTP** : Marie-Pierre Chopard - geiqlor@wanadoo.fr

AXE 4

Communiquer sur les métiers et l'économie locale

Ce groupe dont le pilote est la Mission locale Réseaux pour l'Emploi s'est donné pour objectifs :

- ▶ de faciliter l'exploration et la connaissance concrète des métiers et des emplois disponibles,
- ▶ de donner une image réaliste et précise du tissu économique et des savoir-faire des entreprises du territoire

- ▶ de contribuer à faciliter l'orientation tout au long de la vie par une meilleure communication sur les secteurs professionnels, métiers et entreprises et par des liens plus directs entre entreprises locales et demandeurs d'emploi.

Cela se traduit tout d'abord par le recensement des actions et initiatives actuelles, l'élaboration d'une programmation coordonnée (création d'un programme trimestriel, diffusion sous forme de newsletter) et la création d'un portail métiers ou administration d'une page Facebook afin de valoriser et de capitaliser les "découvertes". En deuxième lieu, il s'agit de développer des supports innovants et participatifs mettant en valeur les métiers du Pays de Lorient et les savoir-faire locaux. Il est prévu la participation à un groupe de travail régional sur les portails métiers et la valorisation des métiers des territoires, le développement coordonné des rencontres avec les entreprises et l'expérimentation d'une action innovante sur l'orientation sous la forme d'une course d'orientation (parcours à thèmes).

Le groupe-projet comprend le Conseil de développement du pays de Lorient, Pôle Emploi, le CIO, le Conseil Régional, la DIRECCTE, les branches professionnelles, Bretagne Pôle Naval et AudéLor. Des partenaires sont invités à s'y associer tels que les réseaux d'entreprises locaux et les acteurs du SPRO (Service Public Régional d'Orientation). Une convention entre la Préfecture de Région Bretagne – DIRECCTE et la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi apporte un cadre et un financement jusqu'à fin novembre 2017. Une convention est en cours d'instruction entre la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi et le Conseil régional de Bretagne pour l'expérimentation d'un événement sur l'orientation.

- ▶ **Mission Locale Réseaux pour l'Emploi : Dominique Auffret**
d.auffret@mllorient.org

Appui à la mobilité géographique

AXE 5

Cet axe est également piloté par la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi.

Il ressort du diagnostic partagé que la mobilité est un facteur fort d'intégration sociale, la capacité de mobilité étant devenue une norme sociale. Pour certains publics, la faible capacité de mobilité constitue une contrainte supplémentaire à leur retour à l'emploi. Il existe différents types de freins aux mobilités : des freins externes (horaires atypiques, zones mal desservies, trajets longs, etc.) et des freins inhérents à la personne (difficultés cognitives, de langues, santé, socio-culturels, financières, etc.)

Il en découle deux grands axes de travail :

- ▶ **Repérer et consolider l'offre de services locale sur le champ de la mobilité à partir d'éléments précis** : recenser l'offre de services existante, mobiliser les données nécessaires à l'approfondissement du diagnostic et définir les enjeux prioritaires sur le territoire pour les actifs occupés et les chercheurs d'emploi.
- ▶ **Mettre à disposition l'information relative à l'offre de services mobilité sur le territoire** : diffuser l'information sur l'offre de services disponible et permettre l'appropriation de cette offre en apportant un appui aux professionnels du territoire en charge de l'accompagnement des publics.

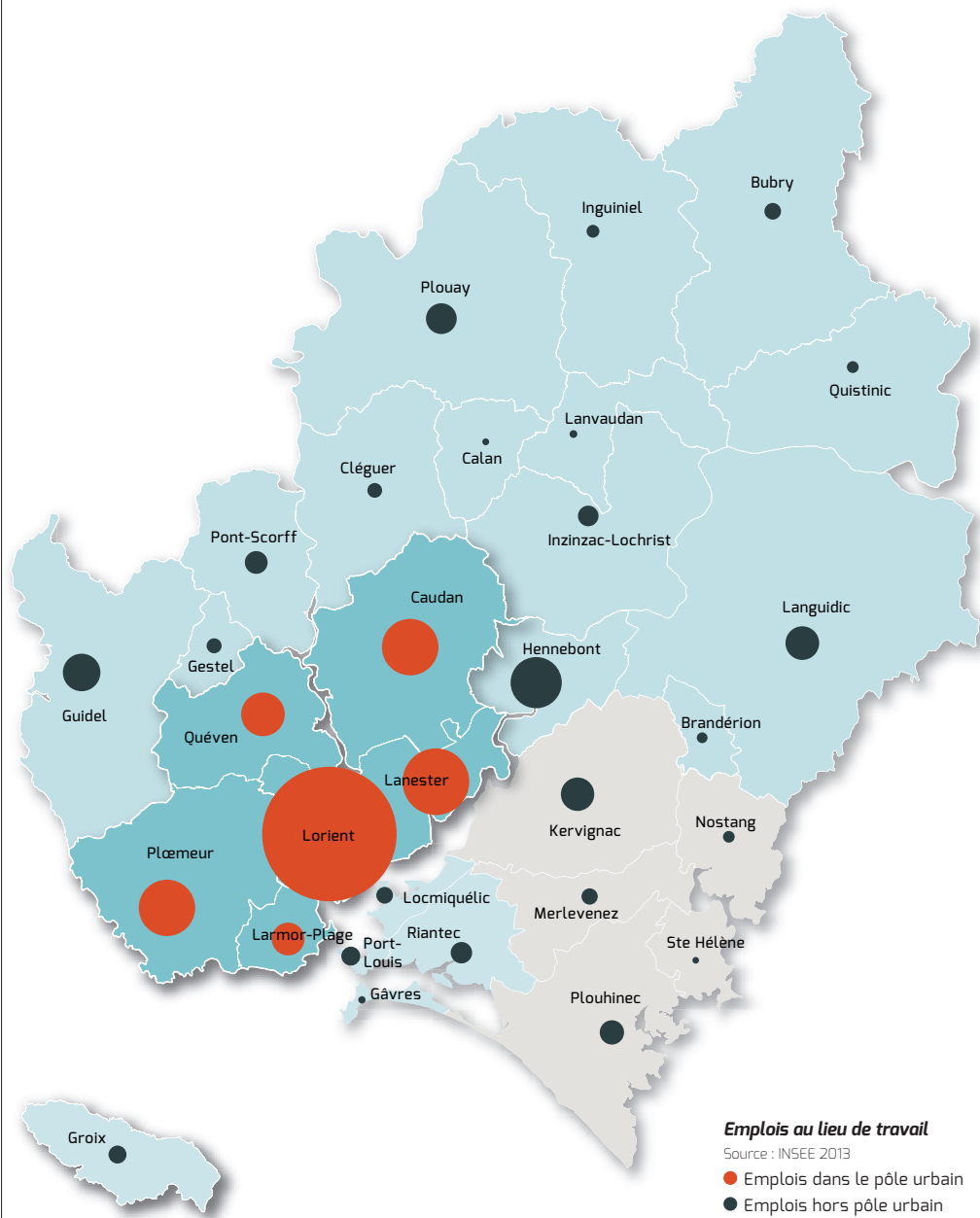
Le groupe de travail issu de la CTEF piloté par la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi, le Conseil de Développement du pays de Lorient, Pôle emploi, le Conseil Départemental, l'EREF, le Conseil Régional de Bretagne et de la CFDT. Parmi les partenaires que ce premier cercle cherche à mobiliser, citons Elan, l'Université sociale, Optim'ism, ADEPAPE-ESSOR, Covoiturage+, et le Self garage social. Une convention entre la Préfecture de Région Bretagne – DIRECCTE et la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi a été signée pour le projet jusqu'à fin 2017.

- ▶ **Mission Locale Réseaux pour l'Emploi : Caroline Le Neures**
c.leneures@mllorient.org

L'emploi au Pays de Lorient en 2013

Le **pôle urbain**, composé ici de Lorient (35 000 emplois), Lanester, Plœmeur, Larmor-Plage, Quéven et Caudan, regroupe **70% des emplois** du Pays de Lorient.

Hors du pôle urbain, les communes les plus dotées en emplois (au moins 1500) sont Hennebont, Languidic, Guidel, Kervignac et Plouay.



Emplois au lieu de travail
 Source : INSEE 2013

- Emplois dans le pôle urbain
- Emplois hors pôle urbain
- Lorient Agglomération
- Pôle urbain
- CC Bellevue Blavet Océan

