

Diagnostic socio-économique
établi sur le territoire
de la
Communauté de Communes
de Haute-Saintonge

Premier trimestre 2020

Le diagnostic socio-économique est un outil permettant d'allier des données quantitatives mais également qualitatives. L'idée est de pouvoir expliquer et/ou anticiper les évolutions du territoire.

Le diagnostic se base sur différents indicateurs statistiques qui sont analysés, de synthétisés et de mis en corrélation pour rendre compte au plus près des enjeux du territoire. Il s'agit en réalité d'établir un état des lieux complet des caractéristiques du territoire.

La démarche du diagnostic doit, in fine, permettre l'obtention d'une vue globale et exhaustive du territoire. Cette vision fine peut alors venir en soutien en tant que support à l'action publique (propositions d'actions, perspectives...). En effet, dans un objectif de développement économique, le diagnostic socio-économique est un outil d'aide à la décision important. Nous allons donc nous attacher ici au périmètre de la Communauté de Communes de Haute-Saintonge.

D'un point de vue méthodologique, l'information qualitative et quantitative concernant un territoire donné est importante. Il existe de multiples sources proposant des informations diverses et variées (Insee¹, DDASS², Caf³, Urssaf⁴, chambres consulaires, Pôle emploi, Direccte⁵, MSA⁶, Mission Locale, Conseil Départemental, OREF⁷...). Après analyse et tri, nous avons retenu les séries statistiques nous paraissant les plus pertinentes et les plus révélatrices.

Quatre grands thématiques sont approfondies : le profil démographique et social, le marché du travail, l'appareil éducatif et la configuration productive

Cet état des lieux débouchera ensuite sur une partie « enquête » permettant d'avoir le ressenti des entreprises du territoire.

!!!!

Ce diagnostic a été réalisé juste avant la crise du Corona virus qui a impacté la France de manière très importante à partir de mars 2020. Les évolutions, les chiffres et les analyses seront très certainement différentes d'ici quelques mois notamment en ce qui concerne les questions économiques et sociales

!!!!

1 Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

2 Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales

3 Caisse d'Allocations Familiales

4 Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

5 Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

6 Mutualité Sociale Agricole

7 Observatoire Régional Emploi Formation

Table des matières

Résumé	page 4
Introduction	page 5
Démographie	page11
Le marché du travail	page18
La formation	page 26
Les entreprises	page 32
Résultats de l'enquête GPECT en Haute-Saintonge 2020	page 39

Résumé

Zone rurale de Nouvelle Aquitaine, la Haute-Saintonge a longtemps vécu sur une tradition agricole ancrée tant sur l'aspect économique que sociologique.

Le territoire a néanmoins su s'adapter à la nouvelle donne économique en diversifiant son tissu économique et en endiguant l'exode rural.

Une nouvelle dynamique a été enclenchée et cela s'est traduit par un solde démographique de nouveau positif depuis 1999. Ce nouvel élan se confirme et l'effort devra se porter plus particulièrement pour attirer une population jeune et diplômée.

Fort de plus de 5 600 établissements, le territoire possède de nombreux atouts qui lui permette d'absorber de manière moins brute les fluctuations économiques.

Vaste territoire (1 740km²), la Haute-Saintonge a également su développer un maillage territorial important au niveau éducatif, entrepreneuriale (nombreuses zones d'activités), touristique (offre de services récréatifs divers et variés) ou bien encore des infrastructures (routes, fibre...).

L'actualisation de cet état des lieux constitue un cadre de référence pour une meilleure observation et connaissance du territoire Haut-Saintongeais, d'une part, et contribue à la réflexion et à la définition des orientations des politiques et des dispositifs en matière d'emploi, d'autre part. Il a vocation à évoluer, à être enrichi et actualisé en lien avec l'ensemble des acteurs.

La Maison de l'Emploi tient à remercier tous les partenaires qui ont contribué à l'élaboration de ce diagnostic.

Introduction

La place de la Haute-Saintonge en Charente-Maritime

La Haute-Saintonge se situe au sud du département de la Charente-Maritime. Elle occupe $\frac{1}{4}$ de la superficie du département et représente un peu plus de 10% de la population Charentaise-Maritime (642191 habitants en 2016). Il s'agit d'un territoire à dominante rurale qui se caractérise donc par une faible densité et une répartition de la population diffuse sur le territoire.

Des structures de désenclavement très présentes

Bien qu'éloigné de son chef-lieu départemental (La Rochelle – 100 kms) ou régional (Bordeaux – 00 Kms), le territoire Haut-Saintongeais bénéficie d'axes de désenclavement importants. Parmi ceux-ci, on peut notamment citer : une nationale (N10), une autoroute (A10) et des axes ferroviaires majeurs (ligne Nantes-Bordeaux ainsi que la ligne Bordeaux-Paris à St Aigulin). Outre ces axes d'ouverture vers l'extérieur, il convient de noter que le réseau routier secondaire interne est de qualité avec une « étoile » de départementales formée autour de son chef-lieu d'arrondissement (Jonzac) et un axe reliant Saint-Aigulin à Royan (RD 730).

1960-2020 : des transformations socio-économiques décisives

La richesse agricole, autrefois pilier de l'économie Haute-Saintongeaise, s'est fortement érodée ces vingt dernières années. La Haute-Saintonge connaît aujourd'hui un développement de ces activités secondaires et tertiaires. La densité et la diversité des entreprises présentes sur le territoire ainsi que le développement d'activités tertiaires de qualité ont permis l'avènement de cette mutation socio-économique. En effet, grâce à cette transformation économique (du secteur primaire aux secteurs secondaire et tertiaire), le déclin démographique a pu être stoppé dans les années 2000. La diversification de l'économie a donc permis d'enrayer cet exode rural massif qu'a connu la Haute-Saintonge entre 1960 et 1990.

La construction politique de la CdCHS

La construction politique de la communauté de communes de Haute-Saintonge s'est faite en deux grandes étapes. En 1976, la création d'un syndicat de pays (« pays de Haute-Saintonge »), regroupant 130 communes (dont celles du canton de Pons), permet de lancer cette dynamique de rassemblement et de coopération. Saisissant l'opportunité offerte par la loi du 6 Février 1992 (qui favorise le développement de nombreux liens entre communes), 123 des 130 communes décident de se regrouper en une communauté de communes de Haute-Saintonge. Cette nouvelle entité regroupe les 114 communes de l'arrondissement de Jonzac ainsi que 8 communes du canton de Pons et une commune du canton de Gémovac. A noter que

depuis le 1^e janvier 2014, la CdCHS s'est agrandie en intégrant les communes de la Communauté de Communes de la Région de Pons (sauf Montils) et perd la commune de Rouffiac. La « nouvelle » CdCHS compte donc 129 communes.

Quelques repères concernant la CdCHS

Communauté de Communes de Haute-Saintonge	
Superficie	1 740 km ²
Population (au 1 ^{er} Janv 2017, pop totale)	68 019 habitants
Densité	39 hab/km ²
Variation de la population entre 1999 et 2017	+ 9.7 %
Nombres de communes	129
Chef-lieu	Jonzac
Président de la CdCHS	M. Claude Belot
Top 5 des communes les plus peuplées (au 1 ^{er} Janvier 2016, pop totale)	Pons : 4 182 habitants Jonzac : 3 432 habitants Montendre : 3 242 habitants Saint Aigulin : 1 911 habitants Montguyon : 1 576 habitants

Source : Insee

NB : les chiffres de population présentés ci-dessus sont ceux définis par la population municipale c'est-à-dire hors la population comptée à part.

Les « comptés à part » sont :

- les personnes mineures dont la résidence familiale est dans une autre commune mais qui résident, du fait de leurs études, dans la commune ;
- les personnes ayant une résidence familiale sur le territoire de la commune et résidant dans une communauté d'une autre commune ; la communauté faisant partie de la liste suivante :

* services de moyen ou de long séjour des établissements publics ou privés de santé, établissements sociaux de moyen ou de long séjour, maisons de retraite, foyers et résidences sociales ;

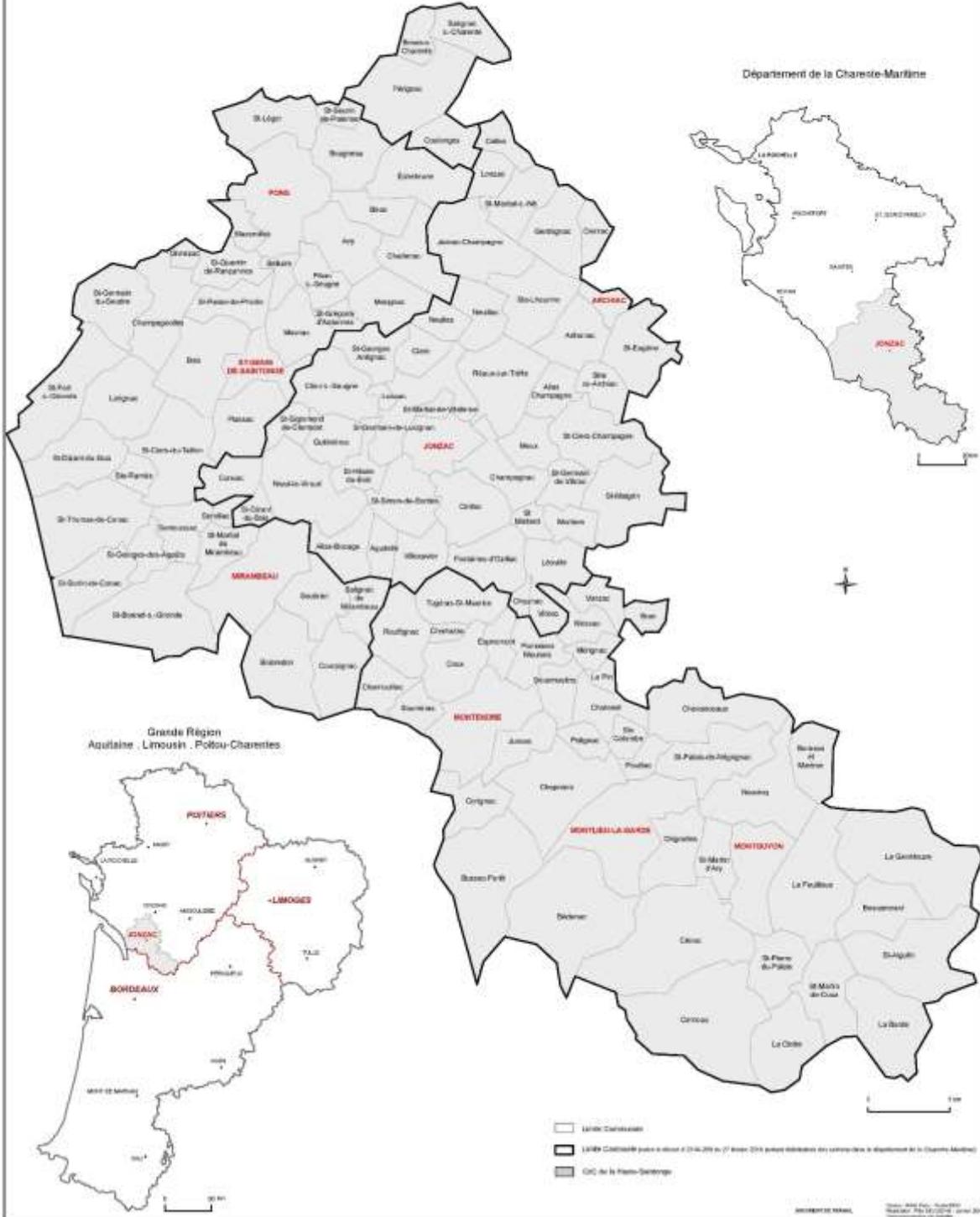
* communautés religieuses ;

* casernes ou établissements militaires ;

- les personnes majeures âgées de moins de 25 ans ayant leur résidence familiale sur le territoire de la commune et qui résident dans une autre commune pour leurs études ;
- les personnes sans domicile fixe rattachées à la commune au sens de la loi du 3 janvier 1969 et non recensées dans la commune.

COMMUNAUTE DES COMMUNES DE LA HAUTE-SAINTONGE

129 COMMUNES



Démographie

Un territoire à dominante rurale

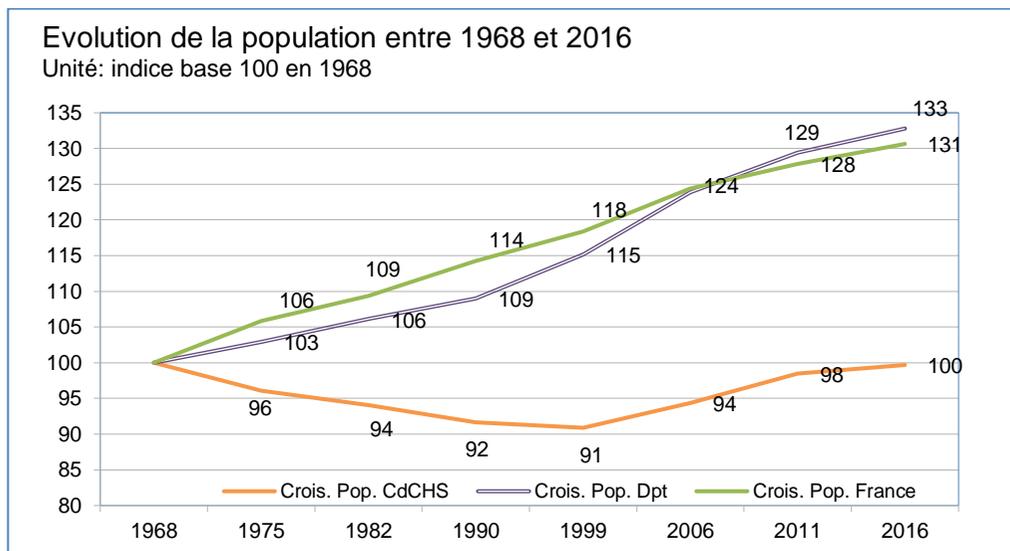
Sur la CdCHS, une soixantaine de communes ont une densité inférieure à 30 hab/km².

La densité est globalement plus forte en Charente-Maritime (94 hab/km²) en raison de l'attrait de la côte Atlantique essentiellement (densité très forte dans des communes comme La Rochelle 2705 hab/km², Royan 967 hab/km², Rochefort 1093 hab/km²...).

Le rôle essentiel du solde migratoire

L'augmentation de la population entre 1999 et 2016 (+9.7%, soit 6015 personnes en plus) est essentiellement due à un solde migratoire positif (+9184 personnes) contre un solde naturel négatif (-3169 personnes).

Ce solde migratoire vient compenser un solde naturel négatif sur la période.



Source : Insee

Un territoire attractif

Après avoir perdu de manière régulière des habitants depuis 1958, le territoire connaît une certaine attractivité depuis 1999. Comme nous l'avons noté précédemment, cette augmentation s'explique par le solde migratoire. La dernière période écoulée (1999-2016) a permis de rattraper 40 ans de baisse en termes de nombre d'habitants.

Les bassins de vie du territoire

On distingue différents bassins de vie qui structurent notre territoire. Ainsi, l'attractivité de ces bassins résulte de la présence d'équipements et services ou bien encore en raison d'infrastructures permettant une facilité de déplacements. On distingue ainsi clairement les zones de Pons, Archiac, Jonzac, Montendre, Montguyon.

Focus démographique

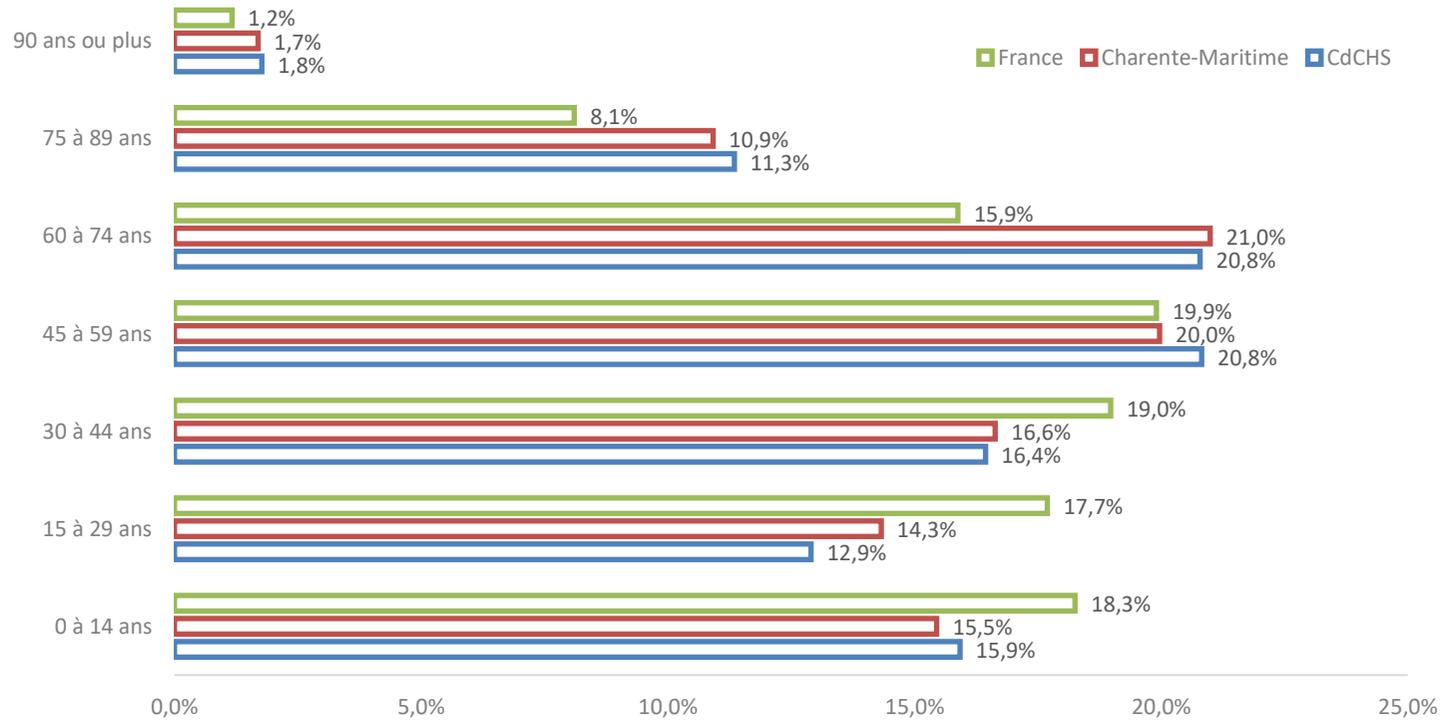
On constate une structure de population très particulière sur notre territoire. En effet, bien que proche des données départementales, les 65 ans et plus sont sur-représentés sur notre territoire. En Haute-Saintonge, les 65 ans et plus représentent 26.2% de la population totale, 26% au niveau départemental et 21.3% en France.

Population par sexe et par âge en 2016

	Hommes	Femmes	Total	%
Ensemble	33 405	34 584	67 989	100.0
0 à 14 ans	5 604	5 222	10 825	15.9
15 à 29 ans	4 572	4 202	8 773	12.9
30 à 44 ans	5 593	5 583	11 176	16.4
45 à 59 ans	7 029	7 126	14 156	20.8
60 à 74 ans	7 020	7 117	14 137	20.8
75 à 89 ans	3 248	4 467	7 715	11.3
90 ans ou plus	340	866	1 206	1.8
0 à 19 ans	7 498	6 876	14 374	21.1
20 à 64 ans	17 919	17 917	35 836	52.7
65 ans et plus	7 989	9 791	17 780	26.2

Source : Insee

Structure de la population par tranche d'âge en 2016



Source : Insee

Population de 15 ans ou plus selon la Catégorie Socioprofessionnelle
au niveau de la CdCHS

	2016	%	% France
Agriculteurs exploitants	1813	3.2	0.8
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	2452	4.3	3.5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1843	3.2	9.2
Professions intermédiaires	4989	8.7	14.1
Employés	8720	15.3	16.3
Ouvriers	9351	16.4	12.4
Retraités	20589	36	26.9
Autres personnes sans activité professionnelle	7419	13	16.7
Ensemble	57176	100	100

Source : Insee

Une structure démographique et sociale particulière

Comme nous avons pu le constater précédemment, l'aspect démographique du territoire de la CdCHS est conforme à une population vieillissante. Cela se traduit par une proportion de retraités bien plus élevée que celle de la moyenne nationale (+10 points). Cette tendance semble s'inscrire sur la durée (depuis 2006) et risque de se poursuivre avec le départ en retraite de la génération du baby-boom des années 1950-1960.

Une dominante agricole non négligeable

Le territoire se caractérise également par sa dominante agricole. En effet, bien qu'en constante diminution depuis de nombreuses années, la CSP agriculteurs et exploitants est encore aujourd'hui largement supérieure à la moyenne nationale.

Une sous-représentation de CSP supérieures

A contrario, on note un déficit important en termes de professions « qualifiées ». Les catégories 'cadres et professions intellectuelles supérieures' et 'professions intermédiaires' sont moins représentées sur notre territoire.

Le marché du travail

Une population « normalement » active

Avec plus de 29 000 actifs, la population de Haute Saintonge affiche le même taux d'activités que le taux départemental. On compte ainsi 74.1% d'actifs sur le territoire parmi la population de 15 à 64 ans.

Des jeunes de plus en plus actifs

Il convient de relever le fort taux d'activités des jeunes (15-24 ans) sur notre territoire : 49.6%. Ce taux est plus de cinq points supérieurs à celui enregistré en Charente-Maritime. Cet écart traduit une insertion plus importante des jeunes sur le marché du travail notamment en raison d'un arrêt des études plus précoce.

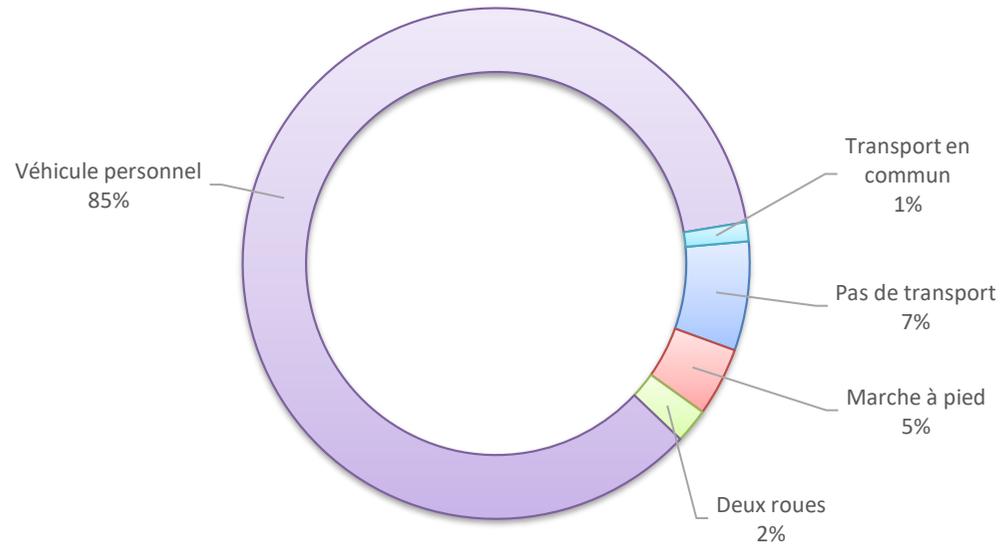
Le rôle des déplacements domicile/travail

Plus de 2/3 des actifs occupés ne travaillent pas dans leur commune de résidence. Cette mobilité pendulaire importante s'explique par la position géographique du territoire. Ainsi, on constate que des personnes travaillant sur le département charentais voisin (Cognac, Barbezieux ou encore Angoulême) et plus particulièrement en Aquitaine (Blaye, Libourne, Bordeaux) habitent sur notre territoire. Cela s'explique notamment par un accès au logement plus facile en zone rurale.

Les actifs résidant dans la CdCHS travaillent en 2016 :					
	dans leur commune de résidence	dans une autre commune du même département	dans un autre département de la Région	dans une autre région de France	hors métropole
En %	30.3	45.8	22.4	1.2	0,2

Source : Insee

Part des moyens de transport utilisés pour se rendre au travail en 2016

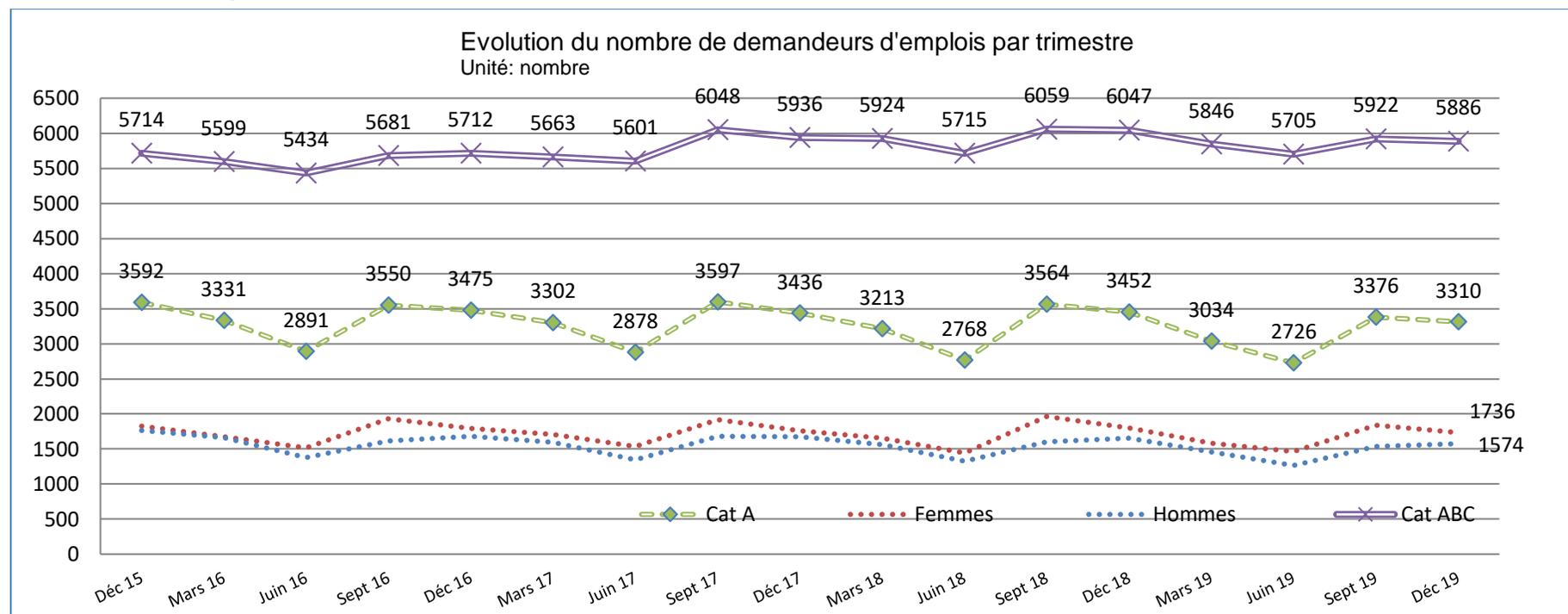


Source : Insee / Tt MDE

La mobilité comme condition d'accès au monde du travail

La mobilité, sous ses diverses formes, revêt un caractère essentiel sur notre territoire pour se rendre au travail. Elle est une condition importante pour les demandeurs d'emploi pour accéder au monde du travail.

Le marché de l'emploi



Source : Pôle emploi / Tt MDE

L'impact de la saisonnalité sur la demande d'emploi

L'évolution sur plus de trois années montre le caractère cyclique de la demande d'emploi sur notre territoire. En effet, très marquée par la saisonnalité (cf ci-dessous), la courbe de la demande d'emploi connaît chaque année des vagues successives (points hauts en septembre/décembre et points bas en mars/juin).

Les catégories de demandeurs d'emploi

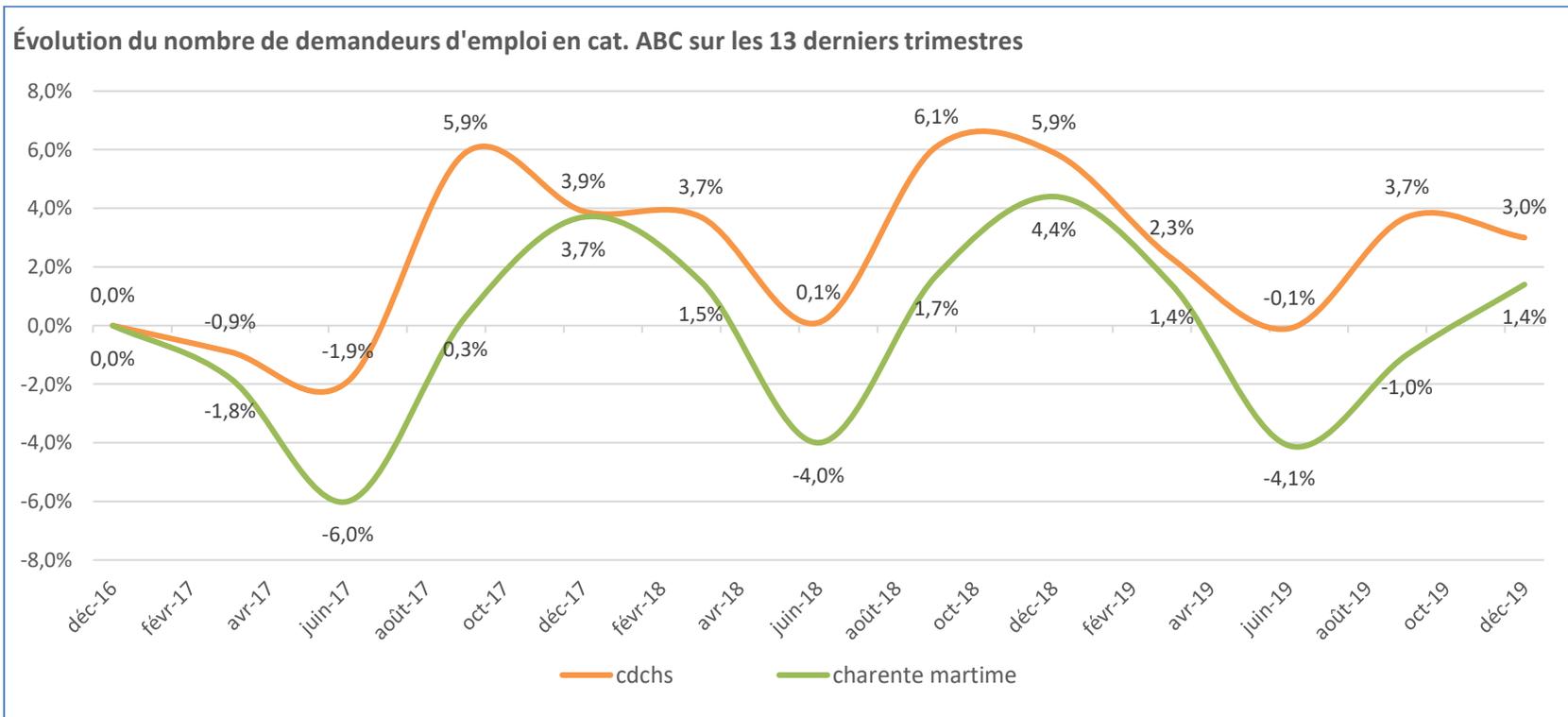
A : Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier)

B : Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

C : Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

D : Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.)

E : Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

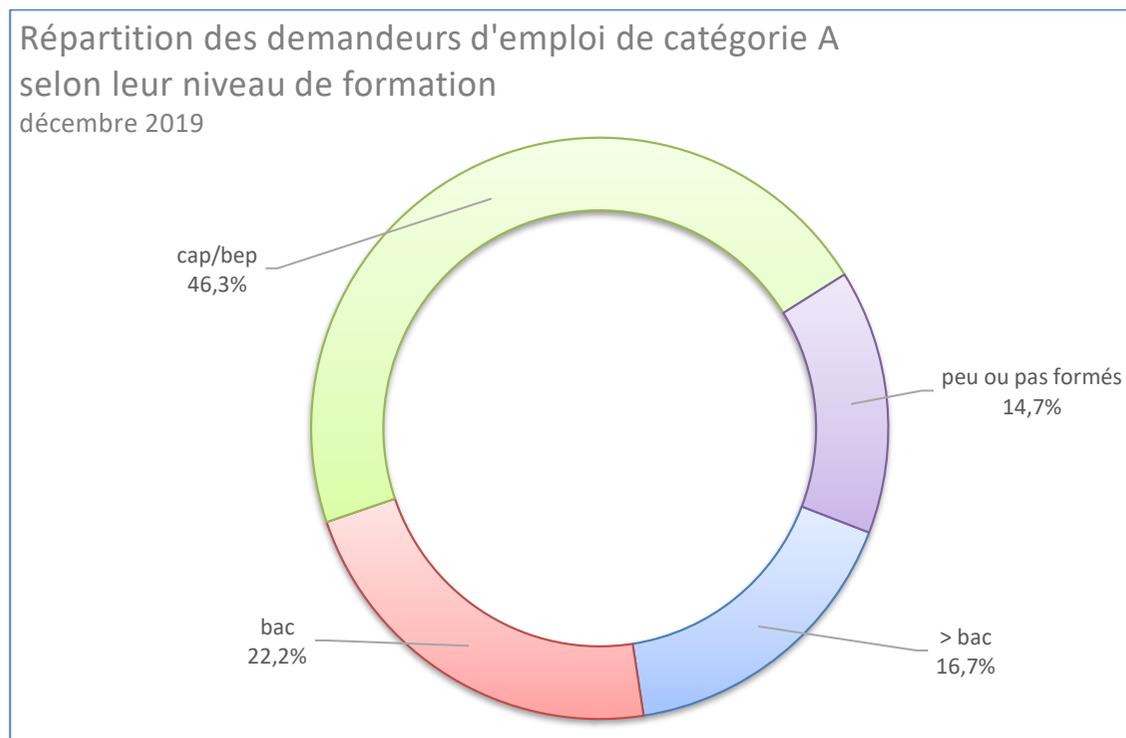


Source : Pôle emploi / Tt MDE

Des évolutions comparables à celles du Département

En prenant comme point de comparaison les chiffres de décembre 2016, on remarque que les évolutions du nombre de demandeurs d'emplois en Haute-Saintonge, bien que légèrement plus importantes, sont relativement similaires à celles du Département.

Des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés



Source : Pôle emploi / Tt MDE

Sur notre territoire, les demandeurs d'emploi sont relativement peu ou pas qualifiés : près des 2/3 ont un diplôme inférieur ou égal au CAP/BEP. Ces chiffres sont globalement plus élevés comparativement aux données enregistrées au niveau du Département (un peu plus de 50%).

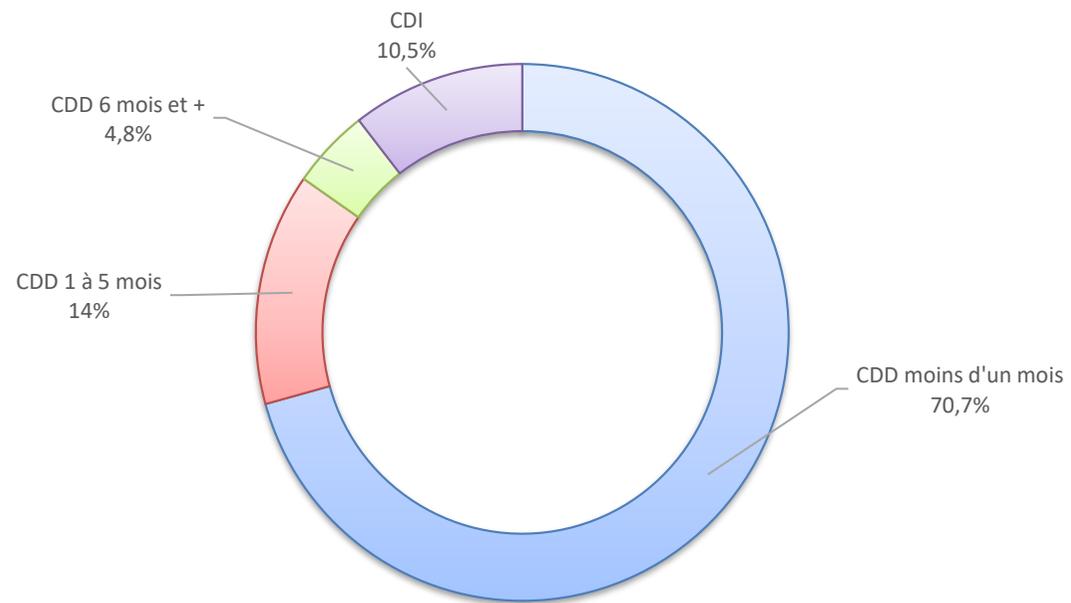
Typologie des offres d'emploi

Répartition sectorielle des recrutements (hors intérim)

	Décembre 2019 - novembre 2019	Évolution
Agriculture	7461	0,7%
Industrie	932	16,1%
Construction	591	1,5%
Commerce	1652	-7,1%
Services	9763	-1,4%
Total	20399	0,40%

L'agriculture concentre plus du tiers des recrutements enregistrés sur notre territoire. Ce chiffre est à mettre en rapport avec la forte saisonnalité de cette activité (saisonnalité pouvant s'étaler de novembre à début juillet). Globalement, le nombre de recrutements (hors intérim) est en légère progression sur un an. Une très grande majorité de ces recrutements s'effectue pour une courte période (CDD de moins d'un mois).

Répartition des recrutements par type de contrats



Source : Pôle emploi

La formation

Chiffres clés

Scolarisation selon l'âge au niveau de la CdCHS (2016)

	Ensemble	Population scolarisée	Taux de scolarisation en %	Taux de scolarisation en % au niveau Français
2 à 5 ans	2707	2007	74.1	73.7
6 à 10 ans	3777	3725	98.6	97.8
11 à 14 ans	3214	3175	98.8	98.5
15 à 17 ans	2361	2268	96.1	96
18 à 24 ans	3580	1162	32.5	52.3
25 à 29 ans	2833	73	2.6	8
30 ans ou plus	48390	250	0.5	1

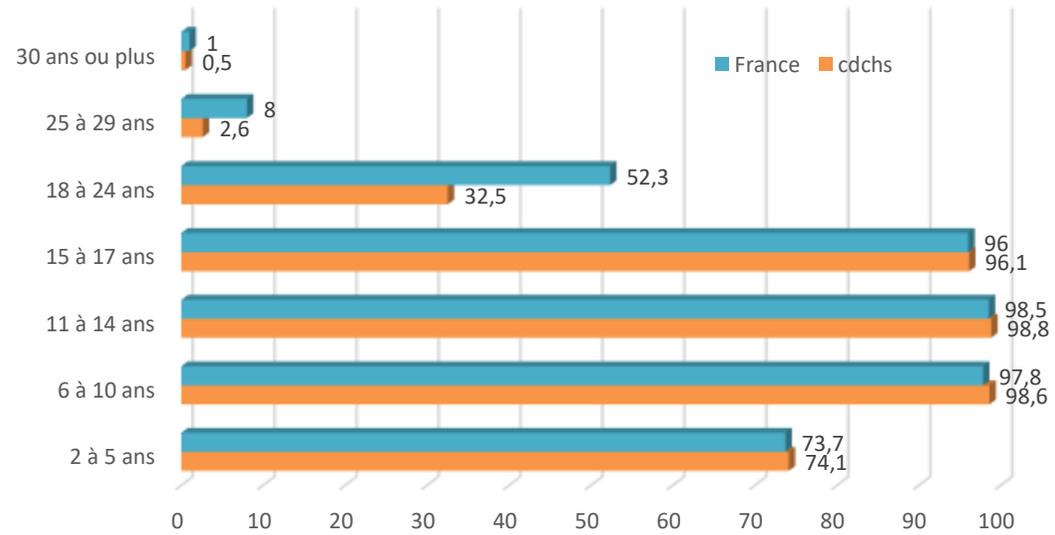
Source : Insee

Des jeunes adultes peu scolarisés

Le taux de scolarisation des jeunes adultes (18 à 29 ans) est plus faible en Haute-Saintonge de plus de 25 points par rapport à l'ensemble de la France. Cela marque un arrêt des études relativement tôt. Là encore, ces chiffres peuvent être mis en relation avec le niveau de qualification des demandeurs d'emploi.

Taux de scolarisation selon l'âge en 2016

Unité: %



Source : Insee

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus en 2016 au niveau de la CdCHS

	Ensemble	France
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	53411	48351481
Part des titulaires en %:		
D'aucun diplôme ou au plus BEPC, brevet des collèges	36.8	29.5
du CAP-BEP	31.4	24.6
du BAC (général, technologique ou professionnel)	15.9	16.8
D'in diplôme de l'enseignement supérieur	16	29.1

Source : Insee

Une population plus faiblement diplômée

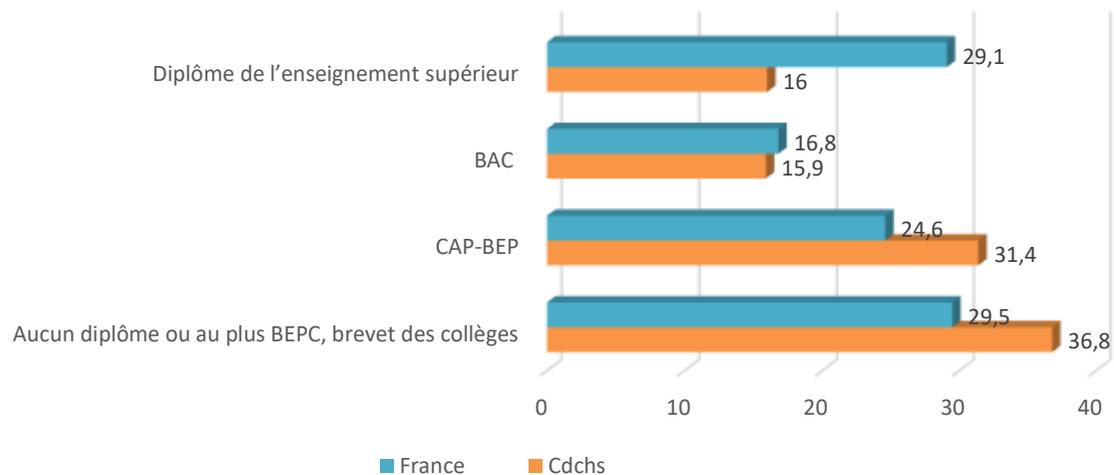
Sur notre territoire, plus de 70% des personnes ont un diplôme inférieur au BAC. Ce taux apparaît bien plus élevé que le niveau national (58% de la population). Ce chiffre est à mettre en relation avec le taux de scolarisation. On note que les jeunes de 18 à 24 ans sont très largement moins scolarisés qu'au niveau national (17 points d'écart).

Cependant, on remarque une élévation du niveau de qualification sur la période récente.

On note une présence plus importante de personnes peu ou pas qualifiées (aucun diplôme ou CEP). De manière symétrique, on note une sous représentation de personnes ayant un niveau de qualification élevée (> bac +2).

Niveau de qualification de la population non scolarisée en 2016

Unité: %



Source : Insee

Les établissements publics présents sur le territoire de la CdCHS

	Ecoles maternelles	Ecoles élémentaires	Ecoles primaires	Collèges	Lycées
Nombre d'établissements	23	44	29	9	2

Source : Rectorat de Poitiers

Bon maillage scolaire sur le territoire

L'ensemble du territoire bénéficie d'une couverture scolaire plus que satisfaisante. Les principales communes (Archiac, Jonzac, Mirambeau, Montendre, Montguyon, Montlieu, St Aigulin, Pons et Saint Genis) disposent d'un collège.

Il existe deux lycées d'enseignement général couvrant le territoire (Jonzac et Pons). Le lycée de Jonzac dispense un enseignement général, technologique, professionnel et post-baccalauréat (BTS diététique et d'une formation complémentaire d'initiative locale d'Agent thermal). Le lycée de Pons propose également un enseignement général et technologique ainsi que des formations post-bac (4 BTS et une licence professionnelle). Deux lycées professionnels agricoles sont aussi présents sur cette zone.

Déficit en termes de formations supérieures

On remarque une insuffisance d'offre de formations supérieures (type bac +2).

Ce déficit en termes de formations supérieures s'explique notamment par la proximité de grands campus régionaux. En effet, le campus de La Rochelle ou bien encore de Bordeaux sont accessibles rapidement depuis notre territoire (100 kms). On y retrouve une palette de formations complète et variée (universités, IUT, écoles de commerce, écoles d'ingénieurs...) pour la poursuite d'études post-bac.

Une offre importante dans le parcours professionnel

Le Centre de Formations des Apprentis de la CMA 17 : Situé à Saint Germain de Lusignan, le CFA offre une palette de formation diverse tant en termes de qualification (du CAP au bac +2) que des enseignements dispensés (métiers de bouche, coiffure, mécanique, ...).

Les lycées agricoles : Le Lycée d'Enseignement Professionnel Agricole public « le Renaudin » a pour vocation des formations dans les domaines de la vigne, des grandes cultures et de la vente en produits alimentaires. Il accueille en outre la formation baccalauréat professionnel de technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques et un CAPa « métiers de l'agriculture », formations dispensées en apprentissage. Le lycée agricole privé Saint Antoine de Bois dispense quant à lui des formations dans les domaines équin et des milieux naturels.

Les Maisons Familiales et Rurales : Il existe trois MFR en Haute-Saintonge : la MFREO de Saint Genis de Saintonge (formations Tourisme-Animation, Commerce-Vente spécialisée, sanitaires et sociales), ainsi qu'une MFR Forêt environnement et une MFR services à Chevanceaux (formations Recyclage, bois-forêt, Services aux personnes).

De plus le GRETA, le Cipecoma et la Chambre d'Agriculture proposent également des formations professionnelles sur le territoire.

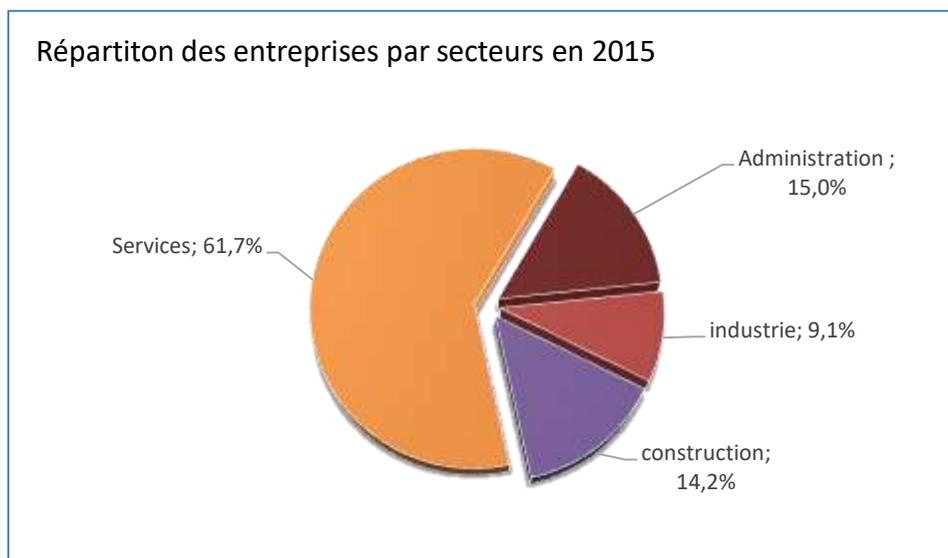
Les entreprises

Répartition par secteur d'activités

Répartition des entreprises par secteur, hors agriculture (31/12/2015)

	Total	%	% Dpt
Ensemble	5 655	100	100
Industrie	515	9.1%	6.4
Construction	801	14.2%	12.2
Commerce, transports et services divers	3 491	61.7%	67.2
Administration publique, enseignement, santé et action sociale	848	15%	14.1

Source : Clap -Tt MDEHS



Source : Clap – Tt MDEHS

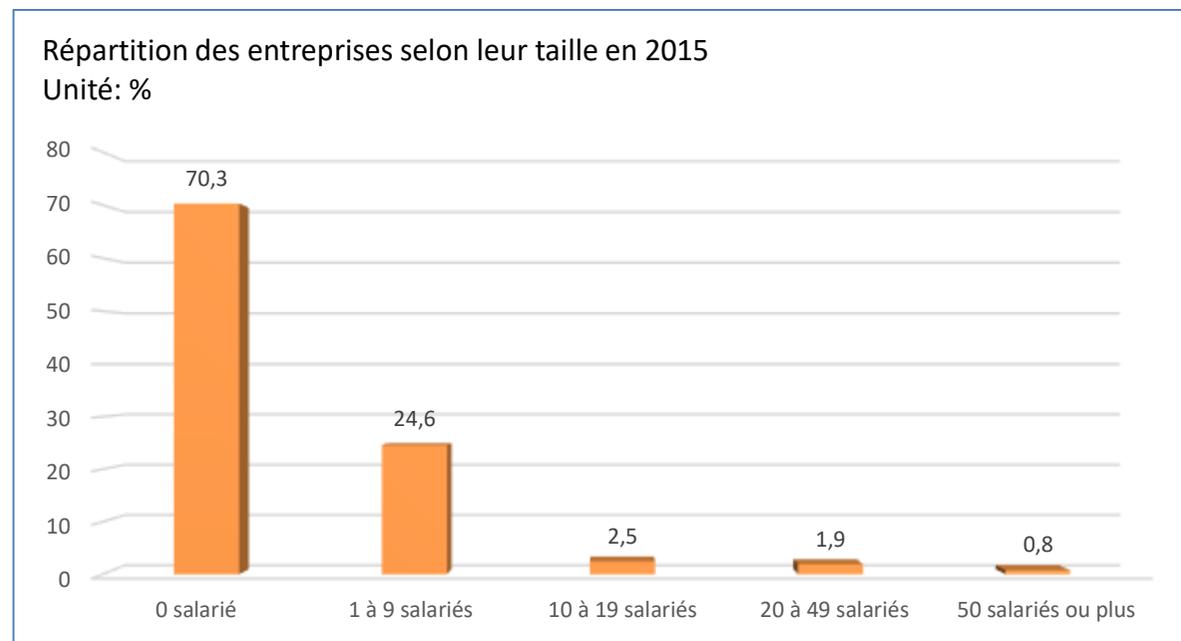
On note également une bonne représentation des activités industrielles et de construction par rapport à la moyenne enregistrée au niveau de la Charente-Maritime. Cette sur représentation s'explique notamment par la tradition industrielle de la région de Pons ou dans le Sud du territoire avec la présence d'activités extractives ou bien encore d'industries liées au bois mais également la présence d'activités agroalimentaires réparties sur le territoire (Pons, St Genis, Jonzac).

Répartition par taille

Répartition des entreprises par secteur et selon leur taille (31/12/2015)

	Total	0 salarié	1 à 9 salarié(s)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Services	3491	2656	723	70	33	9
Industrie	515	313	144	28	21	9
Construction	801	567	206	14	12	2
Administration	848	438	317	27	42	24
Ensemble	5655	3974	1390	139	108	44

Source : Clap – Tt MDEHS



Source : Clap – Tt MDEHS

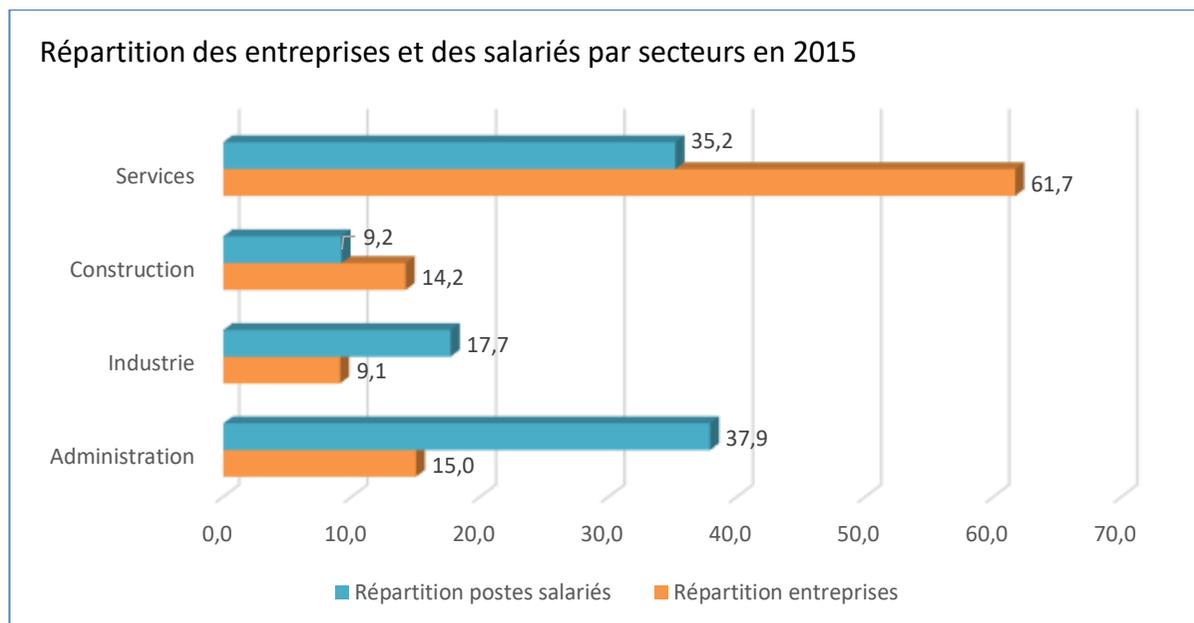
Une majorité d'établissements sans salariés

Plus de 70% des établissements de notre territoire n'emploient aucun salarié. La grande majorité de celles-ci (plus des 2/3) sont des établissements de services.

On note également un grand nombre d'entreprises employant moins de 10 salariés (24.3%). Ce tissu dense de TPE s'inscrit sur l'ensemble de notre territoire.

A contrario, très peu de grandes entreprises ont choisi de s'implanter sur notre territoire : seulement 0.8% des entreprises ont 50 salariés ou plus.

Répartition par effectif salarié



Source : Clap – Tt MDEHS

Des effectifs salariés concentrés dans le secteur tertiaire

Les services et l'administration regroupent plus de 70% des effectifs salariés du territoire.

A noter néanmoins une spécificité territoriale, le maintien d'effectifs salariés dans le secteur industriel avec plus de 17.7% des effectifs salariés alors qu'ils ne représentent que 12,3% au niveau départemental ainsi que sur le secteur de la construction (9.2% des effectifs salariés en Haute-Saintonge contre 7.3% en Charente-Maritime).

La place essentielle de l'agriculture dans l'économie locale

Les chiffres de l'agriculture (agence MSA de Jonzac)

	2017	2015	Évolution
Les chefs d'exploitation agricole	1491	1586	-5,99%
Les conjoints collaborateurs	547	542	0,92%
Les employeurs de main d'œuvre	636	636	0,00%
Les salariés agricoles	2608	2415	7,99%
Les installations	53	43	23,26%

Source : MSA – Tt MDEHS

Une spécialisation dans la viticulture

Terre d'agriculture, la Haute-Saintonge, situé au cœur du Cognaçais, se caractérise plus particulièrement par son vignoble notamment sur les secteurs d'Archiac, de Jonzac et de Mirambeau. Cette spécificité impacte également fortement le marché du travail ; les travaux viticoles demandant de nombreux saisonniers. Cette forte saisonnalité peut entraîner une certaine tension sur la recherche de main d'œuvre. Des exploitations optent alors parfois pour le recrutement d'équipes de travailleurs détachés.

Des exploitations agricoles en diminution mais de plus en plus grandes

Le nombre d'exploitations agricoles ne cesse de chuter depuis plus de 30 ans. Ainsi, entre 2015 et 2017, près de 6% des exploitations ont disparu. Cependant, parallèlement, on constate que les exploitations sont devenues plus importantes en termes de surfaces cultivées. En effet, la superficie moyenne des exploitations a été multipliée par deux en 20 ans.

De plus, il ne faut pas négliger l'importance de l'agriculture pour de nombreuses autres entreprises. Ainsi, sur notre territoire, il existe de multiples industries liées à l'agriculture, et en particulier à la viticulture. On peut notamment citer les activités de distillerie, de mise en bouteille, de transports ou bien encore de tonnellerie.

Une valorisation de nos producteurs grâce à la démarche sur les circuits courts

Engagée depuis maintenant quelques années avec La Chambre d'Agriculture et la Communauté de Communes de Haute-Saintonge, une démarche de valorisation des circuits courts a été initiée sur le territoire. L'idée est de pouvoir mettre en valeur les producteurs et les produits locaux en structurant la filière. Dans ce cadre, l'élaboration d'un guide des producteurs a été réalisée (3 éditions : 2015, 2017 et 2019). De plus, grâce à cette dynamique, un certain nombre de producteurs se sont fédérés afin de créer un magasin de producteurs locaux. Ouvert début 2019, ce magasin connaît une belle fréquentation depuis. De plus une démarche en lien avec les cantines scolaires est également en cours.

La place grandissante du thermalisme et du tourisme dans le développement économique local

Les grands sites touristiques, de santé et de loisirs du territoire drainent un large public : les Thermes à Jonzac, les Antilles à Jonzac, le parc Mysterra à Montendre, les Pôles Natures (Vitrezay et Montlieu), le circuit automobile à la Genétouze, le château des énigmes à Pons, la Maison de la vigne et des saveurs à Archiac, la voie verte, etc...

Un maillage économique essentiel

La Haute-Saintonge connaît un grand nombre de zones d'activités (près de 30 zones) qui sont réparties sur l'ensemble du territoire.

En parallèle, le territoire s'est doté de différents outils :

- 4 pépinières d'entreprises : Le Genétouze (pépinière mécanique), Montlieu La Garde (pépinière des métiers du bois et des nouvelles technologies), Montendre (pépinière généraliste), Jonzac (pépinière aéronautique, livraison courant 2020)
- 2 hôtels d'entreprises : Saint Genis de Saintonge et Mirambeau
- 2 espaces co-working : Montlieu la Garde et Jonzac (livraison courant 2020)

Résultats de l'enquête GPECT en Haute-Saintonge 2020

Afin de recueillir les perceptions et les représentations des dirigeants des TPE/PME locales relatives au recrutement, une enquête qualitative « Diagnostic GPECT en Haute Saintonge » a été réalisée de février à mars 2020 auprès des entreprises situées en Haute Saintonge (responsables Ressources Humaines pour la plupart) par la chargée de mission emploi entreprise de la Maison de l'emploi de Haute Saintonge.

Un comité de pilotage composé d'acteurs du territoire : des représentants de l'État, de la Région Nouvelle-Aquitaine, du Département de la Charente-Maritime, de la Communauté de communes de Haute Saintonge, de la Chambre de Commerce et d'Industrie Rochefort et Saintonge, de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Charente-Maritime, de la Chambre d'Agriculture de la Charente Maritime, de Pôle emploi de Jonzac, de Cap emploi s'est réuni pour contribuer à l'identification des entreprises à interroger selon des critères de représentativité et la co-construction d'un questionnaire (cf l'annexe).

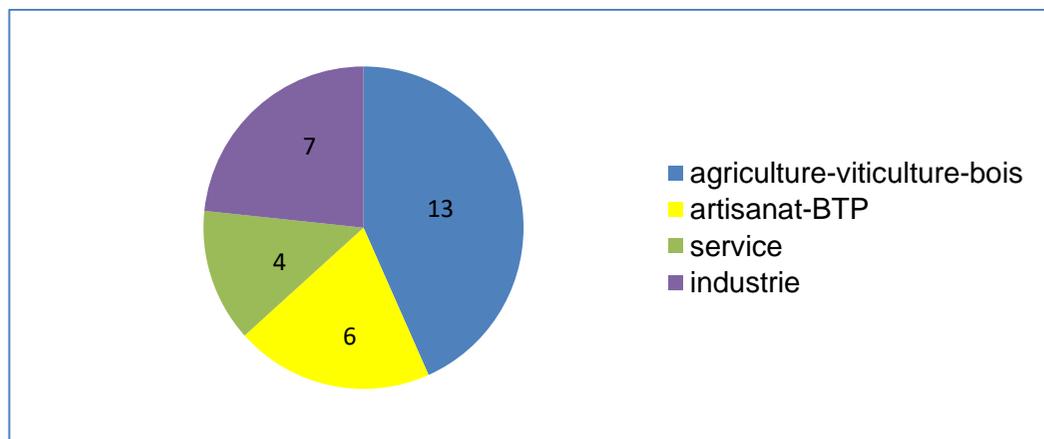
Ce dernier a été envoyé à près de 780 entreprises du secteur privé connues de la Maison de l'emploi. Les partenaires ont été sollicités pour relayer ce questionnaire dans leurs réseaux respectifs.

Un échantillon de 13 entreprises Haute-Saintongeaise a été déterminé parmi celles du Réseau départemental « Entreprises Inclusives » (dont 7 entreprises récompensées pour leurs réussites et leurs innovations par la Communauté de Communes de Haute-Saintonge) afin de les interroger en présentiel.

Ces échanges ont été complétés par 17 réponses au questionnaire en ligne.

Généralités

En tout, l'étude se base sur les réponses de 30 entreprises, réparties entre différents secteurs d'activité :

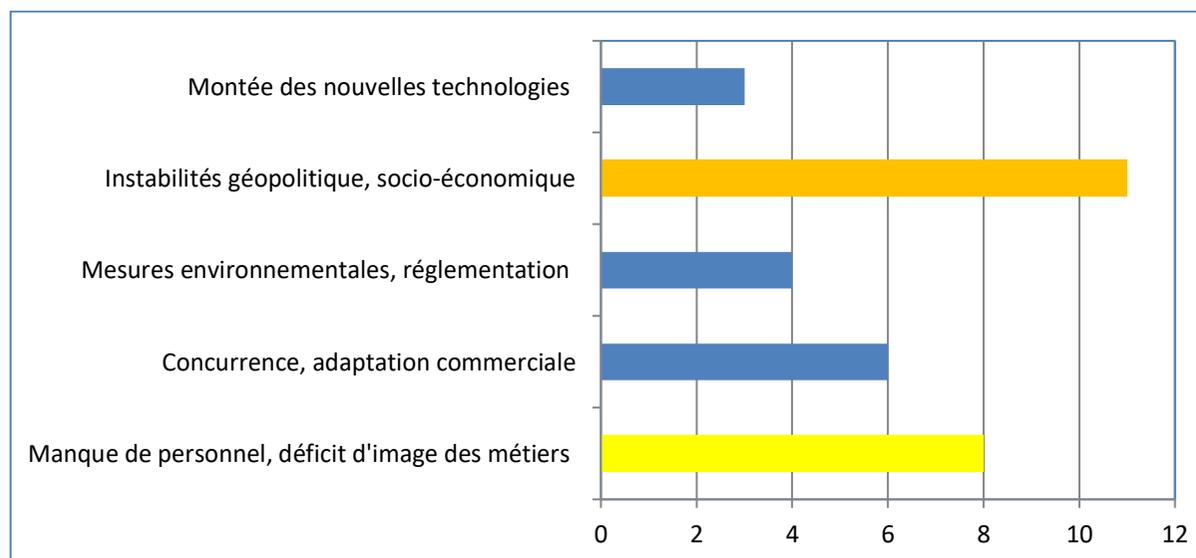


Le questionnaire s'articulait autour de 4 axes :

- Evolution pressentie du secteur d'activités
- Développement de l'entreprise
- Gestion des ressources humaines
- L'entreprise et le territoire, l'entreprise et ses attentes vis-à-vis de l'emploi/formation.

L'étude propose une synthèse de leurs réponses avec des verbatim extraits des entretiens accordés, tout en faisant ressortir quelques chiffres clés.

Avant de procéder à une analyse des résultats de l'enquête, il est important d'insister sur le fait qu'elle a été réalisée tout au début de la crise sanitaire COVID-19. De ce fait, elle utilise les données obtenues dans le contexte n'étant pas encore réellement impacté par ses conséquences. Néanmoins, les risques en lien avec cette situation internationale ont été déjà pointés. Les entreprises interrogées au sujet des principales menaces extérieures pesant sur leurs pérennité et performances estiment que l'instabilité géopolitique, ainsi que le manque du personnel, constituent les risques majeurs. Voici les menaces essentielles identifiées pour l'évolution des entreprises :

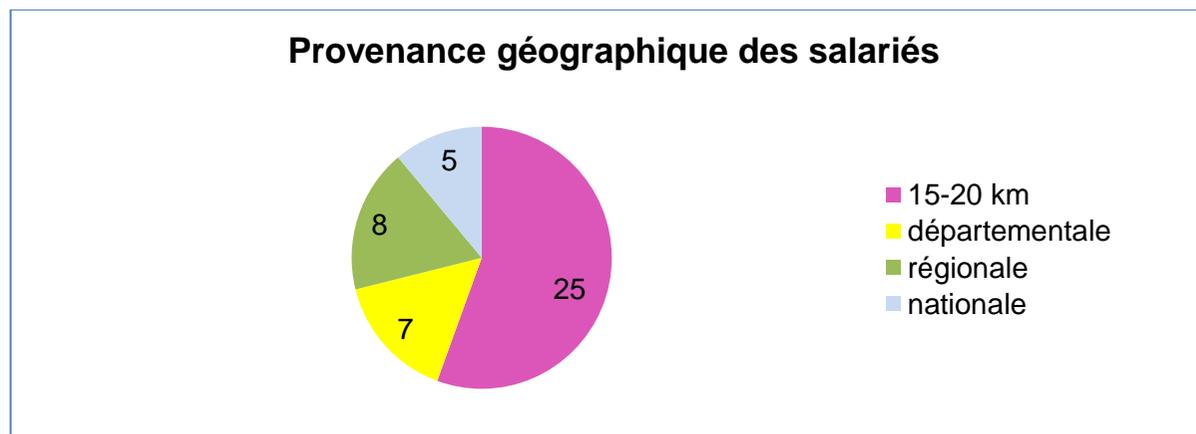


Mise à part la dimension géopolitique, nous recentrons l'analyse sur d'autres résultats de cette enquête qualitative qui a fait émerger des thématiques suivantes :

- les difficultés de recrutement ;
- l'apprentissage ;
- la formation continue ;
- les compétences émergentes et/ou les nouveaux métiers.

Les difficultés de recrutement

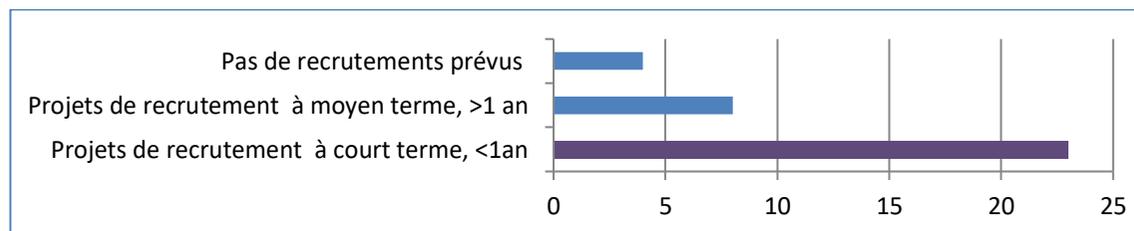
Certains employeurs disent être confrontés à une pénurie due au manque de main-d'œuvre par rapport au dynamisme du marché du travail. D'autres exigent un niveau de compétence et d'expérience élevé, mais peu disponible dans le territoire :



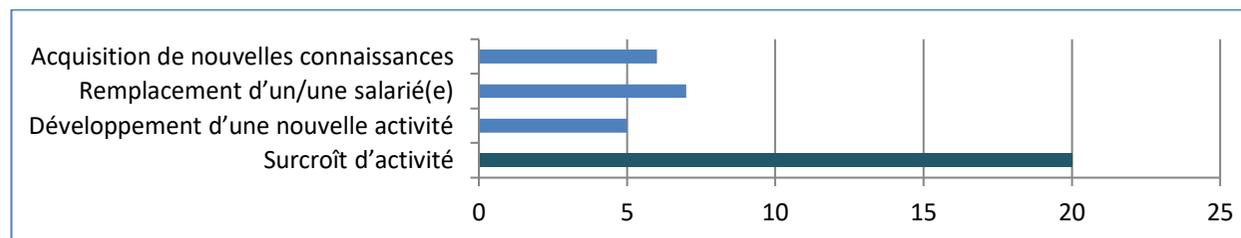
De ce fait, certaines entreprises sont obligées de limiter leur développement parce qu'ils ne trouvent pas de candidats adéquats :



Cependant, 23/30 entreprises déclarent devoir recruter courant l'année à venir :



pour les raisons suivantes :



Les résultats de l'enquête font ressortir la diversité des situations vécues par les entreprises et justifieraient aussi d'utiliser le terme « difficulté de recrutement » plutôt que celui de « pénurie de main-d'œuvre ».

A mentionner que la gestion des ressources humaines ne comporte pas toujours de dimension prévisionnelle : 57% d'entreprises interrogées n'ont pas engagé la réflexion liée à la gestion de l'âge.

La planification des besoins en personnel à long terme est aussi entravée par le fait que plusieurs entreprises développent leurs activités sur demande, ce qui induit des variations du flux productif.

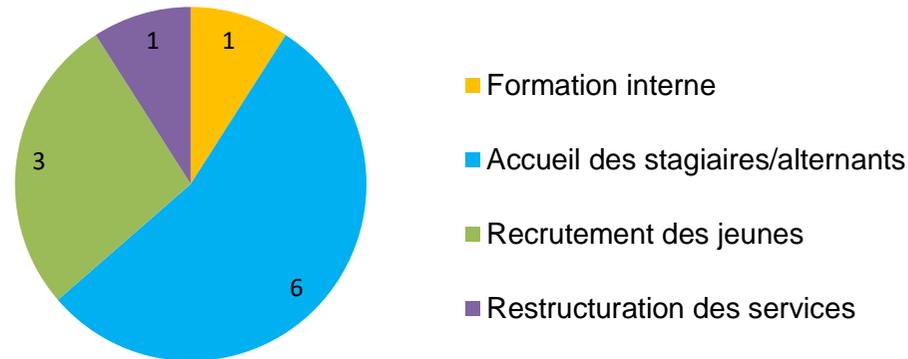
Nombreux témoignages ne reflètent pas un manque absolu de main-d'œuvre, mais des difficultés ressenties par certaines entreprises à recruter des employés ayant un profil spécifique ou un savoir-être et motivation.

Un autre phénomène complète des difficultés de recrutement. De plus en plus prime le sens donné à ce que font les collaborateurs. La quête de sens semble être la raison pour laquelle les personnes s'engagent, ou pas, désormais dans les entreprises.

L'apprentissage regagne ses lettres de noblesse

Face aux difficultés de recrutement, certains employeurs reconnaissent avoir opté pour le changement de stratégie de gestion RH. Ils font recours à l'apprentissage considéré comme un réel mode de recrutement qui les aide à se renouveler, à opérer un transfert des compétences, à renforcer les équipes et à constituer un levier pour assurer la compétitivité ou à faire face à un accroissement d'activité.

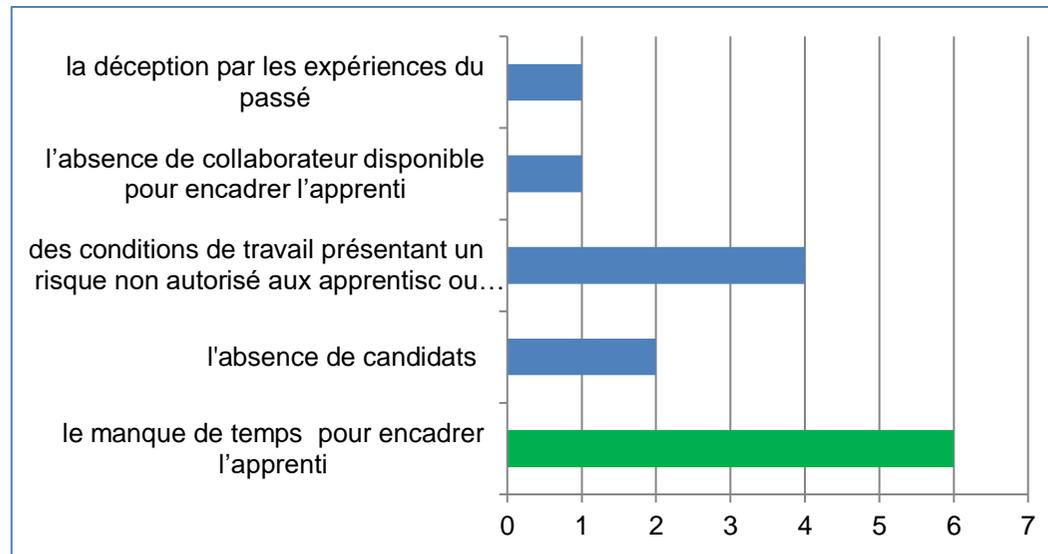
Démarches engagées pour anticiper le transfert des savoir-être



Certains apprentis intègrent les équipes déjà en place. Les autres travaillent sur le développement d'un projet spécifique (RSE, qualité, web marketing,...). Ils apportent un regard nouveau sur un sujet qui peut être stratégique pour l'entreprise (des nouvelles technologies, ..).

Certains employeurs apprécient la capacité d'adaptation, l'énergie, la curiosité et la motivation des jeunes qui entrent en alternance. Ils reconnaissent que les apprentis assimilent vite les connaissances et apportent un nouveau regard sur les méthodes de travail, pouvant être générateur de nouveaux projets.

Enfin, un nombre d'entreprises recrute des apprentis pour anticiper les besoins en ressources humaines, l'alternance représentant un « pré-recrutement ». Toutefois, il est utile de souligner que toutes les entreprises interrogées ne font pas/plus recours à l'alternance. Parmi les freins à ce type d'embauche, les employeurs citent :

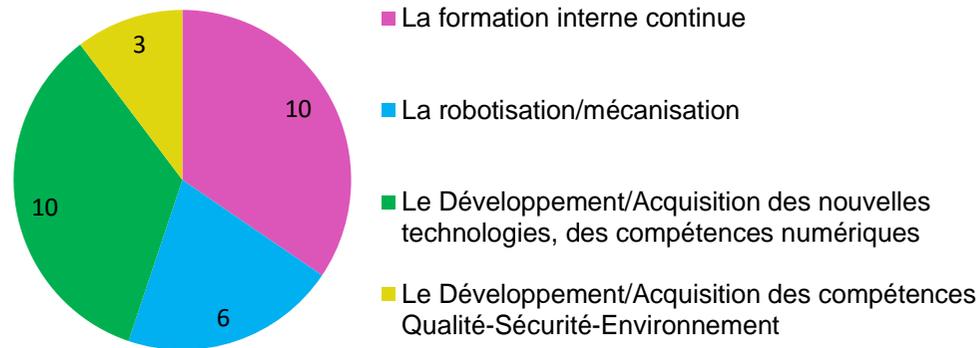


En revanche, certains employeurs préfèrent prendre des stagiaires : parmi les employeurs ne faisant pas recours à l'apprentissage, 79% acceptent des stagiaires.

La formation continue

Certaines entreprises ont parfois besoin de métiers très spécialisés qui ne sont pas encore offerts dans le système de formation. Pour pallier ce manque, ces entreprises ont mis en place des formations spécifiques. Il s'agit de métiers apparus notamment à la suite du développement des nouvelles technologies ou de la réglementation et l'évolution des conditions du travail, ce qui a fait naître des postes pour lesquels il n'y a pas encore assez de candidats formés dans le système de formation continue ou scolaire ou des formations méconnues ou peu accessibles (ex., métier d'aérialicien,...).

Les entreprises s'adaptent à l'évolution des métiers/besoins par :



Les témoignages sur l'évolution et/ou l'apparition des métiers et des compétences font penser que la notion de « besoin de qualification » ne semble pas toujours fonctionnelle pour façonner le système de formation (en raison notamment du fait que les entreprises ont de la difficulté à anticiper leurs besoins). En revanche certains employeurs trouvent la réponse pratique à ce défi dans la formation continue des employés, ce qui permet de mieux utiliser le capital d'expérience acquis et de fidéliser la main-d'œuvre, une formation mieux adaptée et une gestion des ressources humaines renouvelée.

Les compétences émergentes et/ou les nouveaux métiers

L'évolution du monde du travail à travers les besoins, des outils, ainsi que les changements sociétaux, conduisent les entreprises de tous les secteurs confondus à réfléchir à la mise en œuvre de solutions techniques innovantes (robotisation, digitalisation, machines à commande numérique, imprimantes 3D,..).

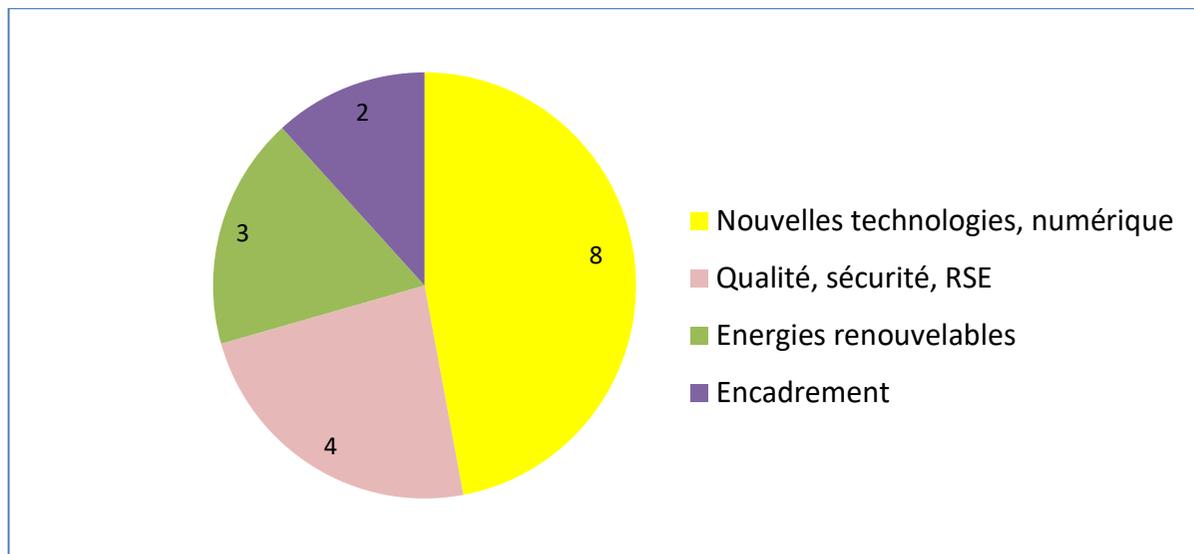
73% d'entreprises déclarent avoir besoin de nouveaux métiers/compétences indispensables pour leur avenir. Le numérique impacte les métiers et les organisations. Elles vont devoir approfondir les compétences informatiques.

La digitalisation ne cesse de transformer et de réinventer les métiers du bâtiment (modélisation numérique, 3D,..). Les professionnels du BTP disent devoir donc apprendre à maîtriser ces nouveaux outils. Les métiers du secteur tertiaire ne sont pas non plus épargnés. Est aussi

concerné le secteur du transport et de la logistique, ainsi que celui de la maintenance. Le numérique brouille aussi la frontière entre industrie et services. Les fabricants traditionnels deviennent de plus en plus des fournisseurs de solutions.

Parallèlement, la pression de la réglementation pousse le management des entreprises à engager une démarche Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement. De ce fait, de nouvelles compétences liées à ces thématiques seront aussi attendues.

Les tâches pouvant émerger dans le futur proche se situeraient – pour tous les secteurs confondus - dans les domaines de :



A contrario, 30% d'entreprises estiment que l'automatisation pourrait rendre obsolètes des emplois pas ou peu qualifiés.

Le sujet de la formation prend une ampleur particulière dans cette période de mutation technologique et économique. Nous assistons à l'émergence des nouvelles compétences qui plus qu'elles transforment les anciennes, les remplacent. Certains emplois sont/seront supprimés par l'intelligence artificielle ou la robotique, mais un nombre d'emplois paraîtra/s'adaptera à de nouveaux besoins.

Conclusions

L'enquête permet donc d'identifier plusieurs facteurs à l'origine des difficultés de recrutement :

- la dynamique du marché du travail,
- la désynchronisation formation/emploi,
- l'image négative de certains métiers manuels,
- le manque de compétences et la motivation des candidats,
- le manque d'anticipation dans la gestion RH.

Les ajustements de la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail pourraient ainsi nécessiter l'intervention des institutions publiques sur des questions concernant l'information.

Le regain d'intérêt pour l'apprentissage pourrait être accompagné à travers des actions de revalorisation des bonnes expériences professionnelles à destination des entreprises et des établissements scolaires.

Les entreprises prennent de plus en plus conscience de l'importance de la formation. Dans un environnement perpétuellement changeant, les innovations technologiques rendent indispensable l'adaptation permanente des compétences. Il semble opportun de s'investir sur le sujet du maintien de l'employabilité, favoriser l'adaptabilité, la polyvalence et l'actualisation des savoir-faire et savoir-être pour la collectivité dans son ensemble.

La crise sanitaire mondiale va indéniablement marquer un tournant dans la vie économique et sociale.

Les partenaires ont fonctionné en lien étroit pour considérer les tendances qui prévalaient avant la crise. Après, une réévaluation des besoins et le recensement de retours d'expérience vont être nécessaires.

La mobilisation de tout le réseau d'acteurs sera indispensable pour faire face aux difficultés, mieux répondre aux besoins des entreprises et construire ensemble l'après crise.