

Mars 2012 – 2012ko martxoan

Diagnostic socio-économique



Conseil de Développement du Pays Basque
Euskal Herriko Garapen Kontseilua



PREAMBULE

Membres du Conseil de développement du Pays Basque, la CGPME et la CFDT portent depuis 2008 le projet d'initier une large réflexion autour de l'anticipation des mutations socioéconomiques et du dialogue social territorial.

Au mois de mai 2012, les deux organisations vont procéder au lancement de cette réflexion. Ce chantier aura pour objectif de :

- Contribuer à l'actualisation de la stratégie économique et sociale du territoire ;
- Investir de nouveaux domaines à l'échelle du Pays Basque notamment sur les métiers de demain, la mutualisation des ressources humaines et toute forme d'innovation sociale ;
- Mettre durablement les partenaires sociaux au cœur de la stratégie socio-économique du territoire.

Six ans après les travaux de Pays Basque 2020, les membres du Conseil de Développement, du Conseil des élus, ainsi que tout acteur socioéconomique du territoire intéressé par la question, seront à nouveau appelés à se réunir afin de partager un diagnostic réactualisé et repérer les enjeux socioéconomiques d'aujourd'hui.

Le diagnostic présenté ci-après a été réalisé les mois qui ont précédé le début de la réflexion. Il servira de base aux discussions entre les acteurs.

Les organismes suivants ont été rencontrés et ont participé aux travaux préparatoires de diagnostic :

Afpa Transitions, Agefos PME, ARACT Aquitaine, Cabinet L'Annexe RH, CBE Seignanx, CCI Bayonne Pays Basque, CESER Aquitaine, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGPME, CGT, CIBC, Clusters du Pays Basque, CMA des Pyrénées-Atlantiques, Conseil général des Pyrénées-Atlantiques, Conseil régional Aquitaine, Direccte, FO, Fongecif Aquitaine, FSU, Groupement d'Employeurs Pays Basque Béarn, ISCIPA, LAB, MDE de l'agglomération Bayonnaise et du Pays Basque, MEDEF, Pôle Emploi, UNSA, UPA, URSSAF des Pyrénées-Atlantiques, etc.

Le Conseil de développement du Pays Basque les remercie vivement pour leur active collaboration.



Table des matières

1.	LES HOMMES	6
1.1	Analyse démographique	6
1.1.1	Une accélération de l'augmentation de la population	6
1.1.2	Le vieillissement se poursuit	7
1.1.3	Une forte dynamique d'accueil, contrastée selon les territoires	10
1.1.4	Regard sur la Communauté Autonome d'Euskadi	12
1.2	Analyse des compétences et qualifications	13
1.2.1	Une population mieux formée	13
1.2.2	Une structure des emplois en rapport avec les spécificités de l'économie locale	14
1.2.3	Des métiers en évolution	15
1.3	Analyse de la précarité et des inégalités de revenus	17
1.3.1	Les villes du littoral concentrent richesse et pauvreté	17
1.3.2	L'intérieur conjugue moindres ressources du territoire et revenus modestes	18
2.	LES ENTREPRISES	20
2.1	Bref aperçu du tissu économique	20
2.1.1	Une diversité de moteurs économiques maintenue	20
2.1.2	Et des services qui poursuivent leur ascension	20
2.2	Etablissements	21
2.2.1	Les TPE confirment leur 1 ^{ère} place dans l'économie locale	21
2.2.2	Dans une économie de plus en plus dominée par les services	22
2.2.3	Principaux employeurs privés de 50 salariés et plus en 2010	23
2.2.4	Pérennité des entreprises	25
2.2.5	Taux d'indépendance	26
2.2.6	Créations : un peu moins de créations d'entreprises, mais plus d'auto-entrepreneurs	27
2.2.7	Une problématique de transmission toujours aussi prégnante	29
2.3	Emploi total	30
2.3.1	Signe d'attractivité du territoire, l'emploi total croît plus vite que la population	30
2.3.2	Commerce et hôtellerie restauration, spécificités de l'emploi total	30
2.4	Emploi salarié du secteur privé	33
2.4.1	Un emploi salarié privé de même structure que l'emploi total	33
2.4.2	Spécificités territoriales : HCR, activités immobilières et santé marquent le pas	36
2.4.3	L'économie présentielle poursuit son ascension	37
2.5	Economie et territoire : une zone intermédiaire dynamique	40
2.6	Regard sur la Communauté Autonome d'Euskadi	42
3.	ZOOM SUR LES SECTEURS D'ACTIVITE	43
3.1	Agriculture : un secteur encore porteur d'emplois	43
3.2	Industrie : les IAA en tête, suivis de la métallurgie et de l'aéronautique	47
3.3	Artisanat et construction	53
3.4	Services : Services à la personne et services aux entreprises en tête	55
3.5	Commerce	59
3.6	Tourisme	60
3.7	L'économie sociale et solidaire	61



- 4. LE TERRITOIRE ET SES FONCTIONS SUPPORT 65
 - 4.1. Le foncier économique 65
 - 4.1.1. L'offre 65
 - 4.1.2. La demande 67
 - 4.1.3. L'adéquation Offre/demande..... 68
 - 4.2. Les infrastructures de communication 70
 - 4.3. Les infrastructures numériques..... 70
 - 4.4 L'offre de formation initiale 72

- 5. DES HOMMES ET DES ENTREPRISES 74
 - 5.1 Marché du travail 74
 - 5.1.1 Des taux de chômage inférieur aux taux régionaux et nationaux..... 74
 - 5.1.2 Une évolution du nombre de demandeurs d'emploi inférieure aux moyennes régionale et nationale, avec des disparités selon les territoires 74
 - 5.1.3 La situation des demandeurs d'emploi de longue durée et des travailleurs handicapés est parmi les plus préoccupantes 77
 - 5.1.4 Des demandeurs d'emploi plus qualifiés en Pays Basque qu'en région 79
 - 5.1.5 Les secteurs pourvoyeurs de l'offre d'emploi sont conformes à ceux recherchés par les demandeurs 80
 - 5.1.6 Des tensions dans les secteurs moteurs de l'économie 81
 - 5.1.7 Des tensions sur les profils de technicien 82
 - 5.1.8 Une offre d'emploi constituée aux deux tiers de contrats précaires 82
 - 5.1.9 Des intentions de recrutements principalement sur des emplois saisonniers et assorties de difficultés 83
 - 5.1.10 Demandeurs d'emploi et formation 86
 - 5.2 Insertion par l'activité économique..... 87
 - 5.3 Qualification de l'emploi salarié du secteur privé..... 88
 - 5.3.1 Le développement de l'emploi salarié privé s'accompagne d'une plus grande précarisation..... 88
 - 5.3.2 Une rémunération dans les TPE moins attractive en moyenne 90
 - 5.4 Gestion des ressources humaines dans les entreprises 92
 - 5.4.1 Recrutement : des entreprises face aux difficultés d'embauche 92
 - 5.4.2 Formation continue des salariés : un taux d'accès inférieur dans les TPE 93
 - 5.4.3 Egalité professionnelle hommes/femmes : elle reste à construire..... 94
 - 5.4.4 Les emplois à temps partagés : amenés à se développer ?..... 95
 - 5.5 Relations au travail 96
 - 5.5.1 Une évolution des contentieux principalement en lien avec les procédures de licenciements 96
 - 5.5.2 Procès-verbaux de l'Inspection du Travail en Aquitaine : hygiène et sécurité, réglementation du travail et travail illégal en tête 97
 - 5.5.3 Conditions de travail : les TPE 99
 - 5.6 Dialogue social..... 102
 - 5.6.1 Une diversité de partenaires sociaux, acteurs à l'échelle Pays Basque 102
 - 5.6.2 Elections prud'homales 2008 : un faible taux de participation, bien que supérieur aux résultats nationaux..... 104
 - 5.7 Regard sur la Communauté Autonome d'Euskadi 105



6. DES HOMMES, DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES : DES OUTILS EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT SOCIO-ECONOMIQUE DU TERRITOIRE..... 106

6.1. L'accompagnement des entreprises dans leur développement 106

6.2. L'accompagnement des hommes dans leur parcours professionnel : Bilan de compétences et VAE, des dispositifs de sécurisation des parcours 107

6.3. L'accompagnement du territoire dans ses mutations..... 112

6.3.1 L'appui aux mutations économiques : les démarches de GPEC de branches et territoriales menées par l'Etat..... 112

6.3.2 Le soutien aux initiatives d'accompagnement des mutations économiques de la Région Aquitaine... 113

GLOSSAIRE.....114

1. LES HOMMES

1.1 Analyse démographique

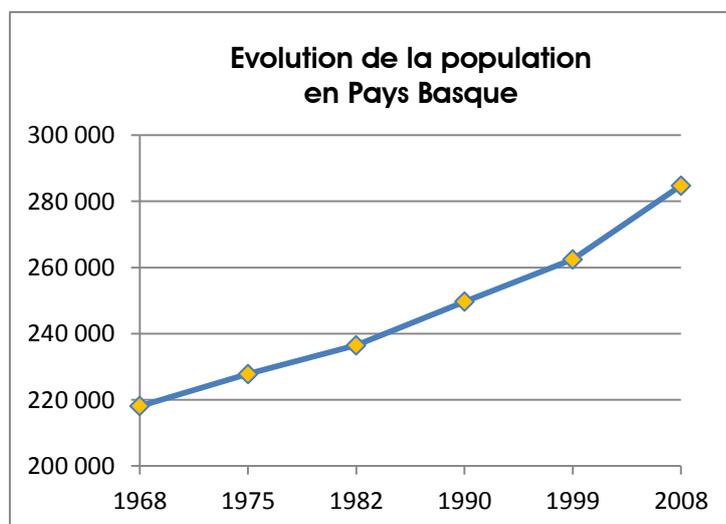
1.1.1 Une accélération de l'augmentation de la population

En 2008, le Pays Basque comptait **284 734** habitants. La population a augmenté de 14 % depuis 1990 et de 8,5 % entre 1999 et 2008, en dépit d'un solde naturel négatif. Les migrations assurent seules cette croissance. Le solde migratoire est par ailleurs supérieur à celui observé pour l'Aquitaine.

La population résidentielle est complétée par les touristes (environ 2 millions de visiteurs par an¹) avec un fort taux de résidences secondaires de 20.7% du total des résidences (Aquitaine : 12.1% - Source INSEE 2008).

Nombre d'habitants	1999	2008	Evolution (%)
Pays Basque	262 440	284 734	8,5
Seignanx	20 476	24 016	17,3
Aquitaine	2 908 953	3 177 625	9,2
France	60 151 239	63 961 859	6,3

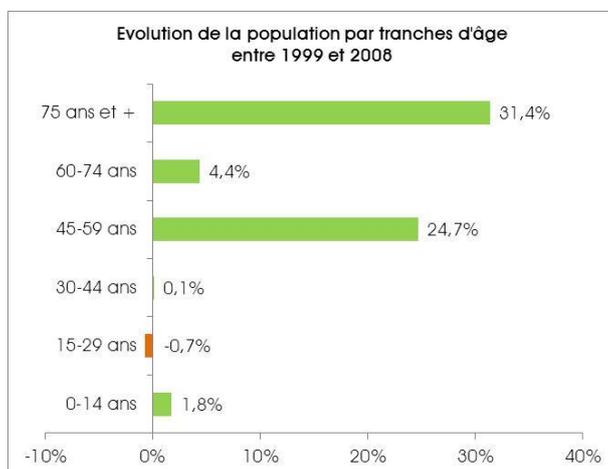
Source INSEE, RP 1999 et 2008



Indicateurs démographiques 1999-2008	Pays Basque	Aquitaine	France
Variation annuelle moyenne de la population en %	0,90	0,97	0,69
- due au solde naturel en %	-0,12	0,09	0,4
- due au solde apparent des entrées sorties en %	1,02	0,89	0,3

¹ 13 millions de nuitées en moyenne en 2008 (Source : CDT 2010)

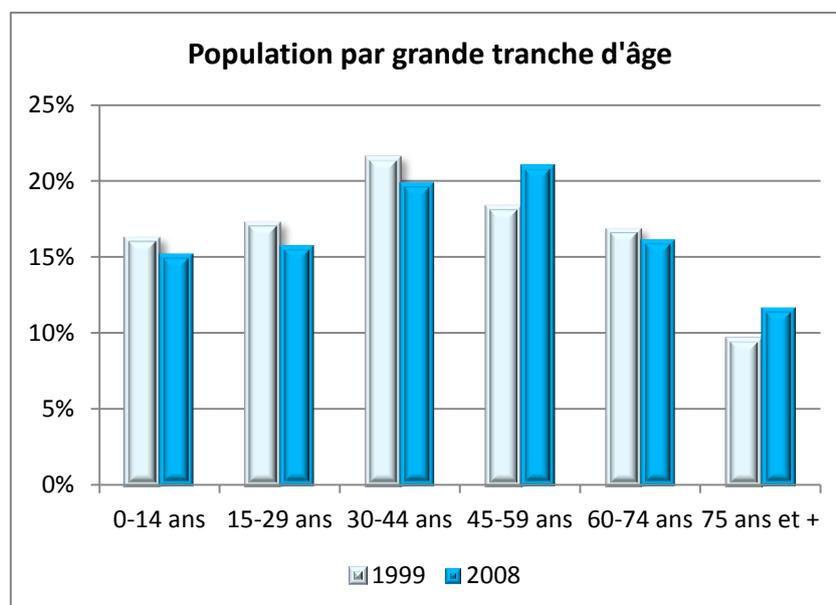
Les nouveaux arrivants ne sont pas uniquement des seniors. Le territoire attire aussi des actifs en 2^e partie de carrière, ayant entre 45-59 ans, comme le démontre le graphe ci-dessous présentant l'évolution de la population par tranches d'âges. La part des jeunes et des jeunes actifs a, par contre, légèrement diminué entre 1999 et 2008. Le territoire peine à retenir ses jeunes étudiants et ses jeunes actifs.



Source : INSEE, RP 1999 et 2008

1.1.2 Le vieillissement se poursuit

Si le nombre des jeunes et des actifs en 1^e partie de carrière reste relativement stable entre 1999 et 2008, leur part dans la population totale a diminué, signe du vieillissement de la population.

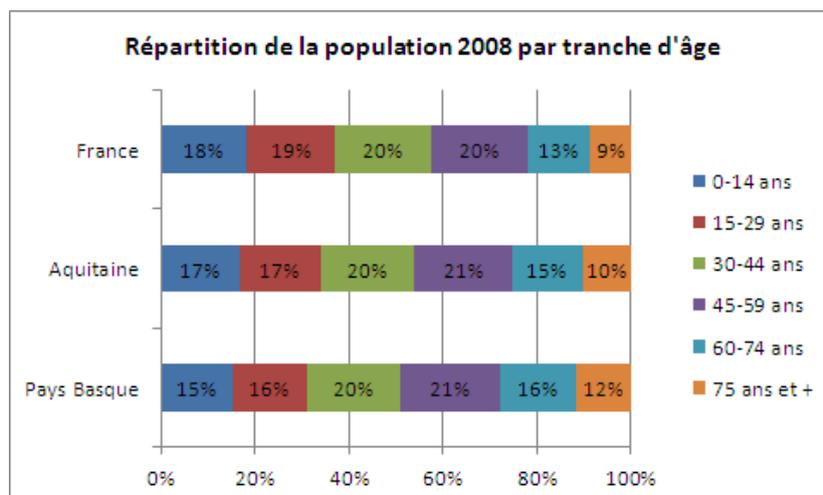


Source : INSEE, RP 1999 et 2008

Cette évolution n'est pas propre à notre territoire, bien que plus marquée sur celui-ci qu'ailleurs. Ainsi, la part des 60 ans rapportée sur la part des moins de 15 ans est ainsi de 183% en Pays Basque contre 151% en Aquitaine sur l'année 2008.

28 % des habitants du Pays Basque en 2008 avaient plus de 60 ans.

A titre comparatif, l'Aquitaine présentait une part des plus de 60 ans s'élevant à 25 %, la France à 22%.



Ce vieillissement constaté semble toutefois devoir se stabiliser dans le temps et rejoindre les statistiques régionales et nationales. En effet, Les **prévisions démographiques** pour 2030 donnent une part des plus de 60 ans atteignant les 30% (*Source : Aménageons, cabinet RCT*) pour le Pays basque et 32% pour l'Aquitaine (*Source : projections INSEE*).

Le vieillissement de la population : menace ou opportunité pour l'économie locale ?

La question qui se pose pour le Pays Basque est la même à l'échelle nationale. En 2035, les plus de soixante ans représenteront en France une personne sur trois. L'ampleur du phénomène et son impact sont d'évaluation difficile : d'un côté, le coût de cette nouvelle prise en charge par les collectivités est certain ; de l'autre, un taux d'emploi, de créations d'activités et de richesses sera nécessairement induit par cette même prise en charge.

Une question émerge donc : ce phénomène peut-il constituer à l'avenir autre chose qu'une contrainte et être transformé en une opportunité pour les territoires ; et, si c'est le cas, à quelles conditions ?

D'après un article du Centre de Ressources du Développement Territorial ETD paru le 17 mai 2005, « la lecture qui est faite du défi du vieillissement met massivement l'accent sur sa dimension sociale et médico-sociale, les pouvoirs publics ont tendance à se concentrer sur les incidences lourdes - notamment financières - de cet allongement de l'espérance de vie. Au plan national c'est notamment, au-delà de l'enjeu de la réforme des retraites, celui du financement de la dépendance, qualifié de « cinquième risque ». Au plan local, c'est aussi le plus souvent par ce même prisme de la contrainte que cette évolution démographique est abordée : difficultés des Départements à financer la prise en charge des personnes âgées à faibles ressources et fragilisées par la crise, ou programmes coûteux des communes et de leurs groupements pour assurer le maintien à domicile ou la santé des seniors en milieu rural... Or, tant pour l'État, les collectivités que pour la société civile, le vieillissement ne saurait continuer à être réduit à un fardeau social. Car, outre le progrès immense que représente à l'échelle de l'histoire une espérance de vie qui dépasse

depuis 2004 les 80 ans, il peut s'agir aussi d'une opportunité pour le développement économique. Une opportunité dont on commence seulement à mesurer l'importance et les potentialités en termes de création d'activités et d'emplois comme d'amélioration de la qualité de vie des seniors. »

Cette **économie du vieillissement** porterait sur la couverture des besoins spécifiques propres aux personnes âgées : innovations dans les domaines de l'ergonomie, de la domotique, des services... Certaines régions de France et d'Europe commencent à investir sérieusement le domaine. Le Limousin a adhéré au réseau Sen@er² et s'est donné pour mission d'impulser et de soutenir les initiatives faisant du vieillissement une source de développement. La Lorraine, se mobilisent dans le cadre d'Interreg IV C sur le projet européen de coopération Creator portant sur « vieillissement et développement économique ». L'Andalousie, en Espagne, a procédé à la création de 168 centres pour seniors, répartis sur l'ensemble du territoire régional. Ces centres proposent des services aussi variés que la promotion du bien-être, l'appropriation des TIC, le tourisme social, l'accès à la téléassistance ou encore l'hébergement d'étudiants. Quant au land allemand de la Rhénanie du Nord-Westphalie, il participe au projet européen SOPRANO qui vise à une simplification optimale de l'ergonomie des systèmes de domotique pour le maintien à domicile, mais aussi la création d'une hotline et d'un service de conseil s'adressant aux clients âgés des banques, ou la définition d'une charte de qualité pour les artisans, conducteurs et autres corps de métier travaillant pour ce public des seniors.

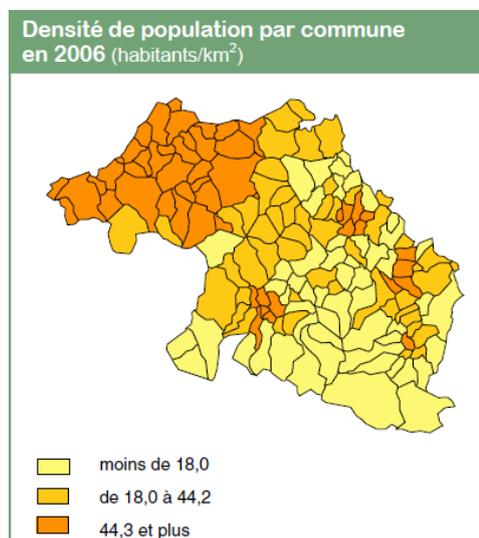
Ces perspectives économiques favorables sont toutefois à modérer. En effet, le premier des secteurs d'activité susceptible de se développer fortement afin de répondre aux besoins d'une population âgée grandissante reste celui des **services à la personne**. Ce secteur a déjà connu sur ces dernières années une progression importante en termes de créations d'emplois. Les emplois créés dans ce secteur sont majoritairement peu qualifiés et précaires, comme nous l'indique une enquête 2009 menée par la Maison de l'Emploi de Bayonne et du Pays Basque. S'il y a donc création d'emplois, il nous faut nous interroger sur les caractéristiques et la qualité de cet emploi.

² <http://www.silvereconomy-europe.org/>

1.1.3 Une forte dynamique d'accueil, contrastée selon les territoires

Une forte densité maintenue sur la zone littorale

Nombre d'hab. par EPCI	2008	Structure (%)
CA COTE BASQUE-ADOUR	122 302	43,0%
CC SUD PAYS BASQUE	60 875	21,4%
CC ERROBI	26 298	9,2%
CC NIVE-ADOUR	17 370	6,1%
CC DE GARAZI-BAIGORRI	12 201	4,3%
CC DU PAYS D'HASPARREN	14 153	5,0%
CC DE SOULE-XIBEROA	13 105	4,6%
CC D'AMIKUZE	9 456	3,3%
CC DU CANTON DE BIDACHE	5 306	1,9%
CC D'IHOLDY	3 668	1,3%
PAYS BASQUE	284 734	100,0%



Source : Insee – cartographie : Orsa

L'ensemble agglomération et littoral concentre 64% des habitants du territoire sur 11% de sa superficie.

Un très fort développement sur la zone intermédiaire

Les communautés de communes de la zone intermédiaire, traversées ou à proximité des axes de communication formés par l'A64 et la D932, se sont montrés les plus attractives sur la dernière période : la disponibilité de foncier de coût moindre que sur l'agglomération conjugué à la proximité de l'agglomération où les emplois sont concentrés a été un facteur déterminant de ce développement. L'enquête Ménages 2010³ confirme des valeurs élevées de déplacement constatées en première couronne : celles-ci sont supérieures à 25, voire 30 km par jour.

Nombre d'hab. par EPCI	1990	1999	2008	Evol 1990-1999 (%)	Evol 1999-2008 (%)
CC DU CANTON DE BIDACHE	4 222	4 356	5 306	3,2%	21,8%
CC ERROBI	18 874	21 908	26 298	16,1%	20,0%
CC NIVE-ADOUR	13 034	14 775	17 370	13,4%	17,6%
CC DU PAYS D'HASPARREN	11 885	12 423	14 153	4,5%	13,9%
CC SUD PAYS BASQUE	49 499	54 276	60 875	9,7%	12,2%
CC D'AMIKUZE	9 074	8 883	9 456	-2,1%	6,5%
CC D'IHOLDY	3 729	3 448	3 668	-7,5%	6,4%
CA COTE BASQUE-ADOUR	112 771	117 089	122 302	3,8%	4,5%
CC DE GARAZI-BAIGORRI	12 186	11 816	12 201	-3,0%	3,3%
CC DE SOULE-XIBEROA	14 367	13 466	13 105	-6,3%	-2,7%
PAYS BASQUE	249 641	262 440	284 734	5,1%	8,5%

Source : Insee, Recensements de la population 2008 et 1999 exploitations principales
Commune de Labastide Clairence rattachée au Pays d'Hasparren

³ Enquête Ménages et Déplacements (EMD) et Enquête Grand Territoire (EGT) – Scot Bayonne Sud Landes

L'agglomération, quant à elle, progresse maintenant de façon stable (environ 0,6% par an). En attirant 72% des nouveaux arrivants, le littoral et notamment le BAB continue d'être la porte d'entrée du Pays Basque.

Et un nouvel élan pour l'intérieur

L'intérieur, après avoir connu un déclin de population entre 1990 et 1999, regagne des habitants, à l'exception de la Soule qui continue à en perdre, sur un rythme toutefois moins soutenu que sur les périodes précédentes (1982-1990 : -6,7% ; 1990-1999 : -7,5%).

Taux de renouvellement des populations

Mobilités résidentielles <small>source INSEE</small>	Nouveaux habitants du territoire	Population "stable" <small>(restant au sein de l'EPCI entre 1999 et 2006)</small>	total de Population de plus de 5ans	taux de renouvellement
CA de Bayonne Anglet Biarritz*	20 530	90 520	111 050	18%
CC du Sud Pays Basque	9 889	51 028	60 917	16%
ss total littoral	30 418	141 548	171 966	18%
CC de Bidache *	1 283	3 500	4 783	27%
CC du Pays d'Hasparren *	2 380	10 229	12 609	19%
CC Errobi	5 568	18 236	23 804	23%
CC Nive-Adour *	4 275	11 702	15 977	27%
ss total zone Intermédiaire	13 506	43 667	57 173	24%
CC d'Amikuze	1 458	7 413	8 870	16%
CC de Garazi Baigorri	1 372	10 113	11 485	12%
CC d'Iholdi-Ostibarre	446	2 941	3 387	13%
ss total Navarre	3 276	20 467	23 742	14%
CC du pays de Soule - Xiberoa	1 317	11 455	12 772	10%

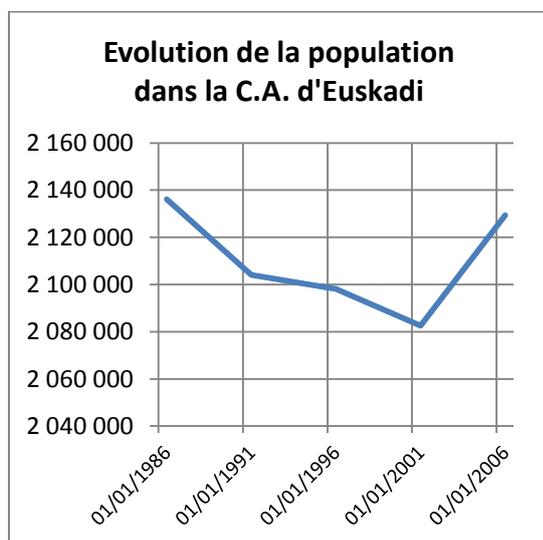
Source : INSEE, Retraitement Cabinet Acadie

* rattachement statistique des communes isolées : Boucau-CABAB / Bardos-CC de Bidache / La Bastide Clairence- Pays d'Hasparren / Bidart-CC Sud Pays Basque / Urt-CC Nive Adour

Le tableau ci-dessus met en évidence :

- des niveaux importants de renouvellement de la population quels que soient les territoires même s'il est évident que la zone intermédiaire est en très forte mutation et que la Soule est moins sensible à ces transformations ;
- des interdépendances/intégrations plus ou affirmées entre les territoires
 - forte interdépendance entre les EPCI de la zone intermédiaire et du Sud Landes avec le littoral ;
 - relative autonomie de la Soule vis-à-vis du reste du territoire.

1.1.4 Regard sur la Communauté Autonome d'Euskadi



Après avoir connu une baisse significative de sa population dans les années 1990, la C.A. d'Euskadi connaît un regain de population depuis le début des années 2000. Cette croissance, si elle se poursuit encore, s'effectue dorénavant sur un rythme plus lent. Les derniers chiffres communiqués par le CES Vasco dans son rapport 2010 mentionne +0,3% d'augmentation du nombre d'habitants entre 2009 et 2010, avec des disparités selon les territoires : Álava (+1,1%), Gipuzkoa (+0,2%), Bizkaia (+0,1%).

Cette augmentation de population est largement imputable à un solde migratoire positif.

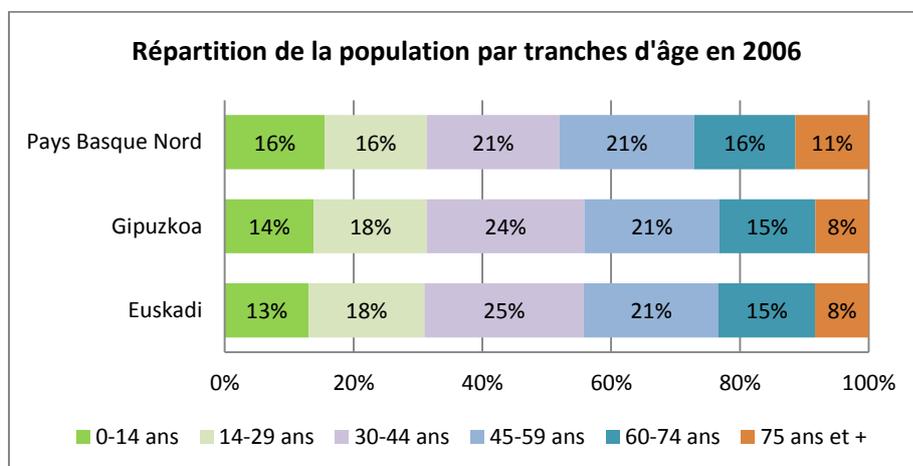
Evolution de la population	01/11/2006	01/01/2010	% 2006-2010
C.A. d'Euskadi	2 129 339	2 169 038	1,9%
Alava	305 822	317 016	3,7%
Bizkaia	1 136 852	1 151 708	1,3%
Gipuzkoa	686 665	700 314	2,0%

Source : Eustat

La répartition de la population par tranches d'âges dans la C.A. d' Euskadi et en Gipuzkoa présente, en 2006, des caractéristiques similaires à celles observées en Pays Basque Nord avec toutefois :

- Une proportion moindre des plus de 60 ans (- 3 points)
- Une part plus importante des 30-59 ans (+3 points pour Euskadi, + 4 points pour Gipuzkoa).

La proportion des jeunes de moins de 30 ans est quasi-identique sur chaque territoire.

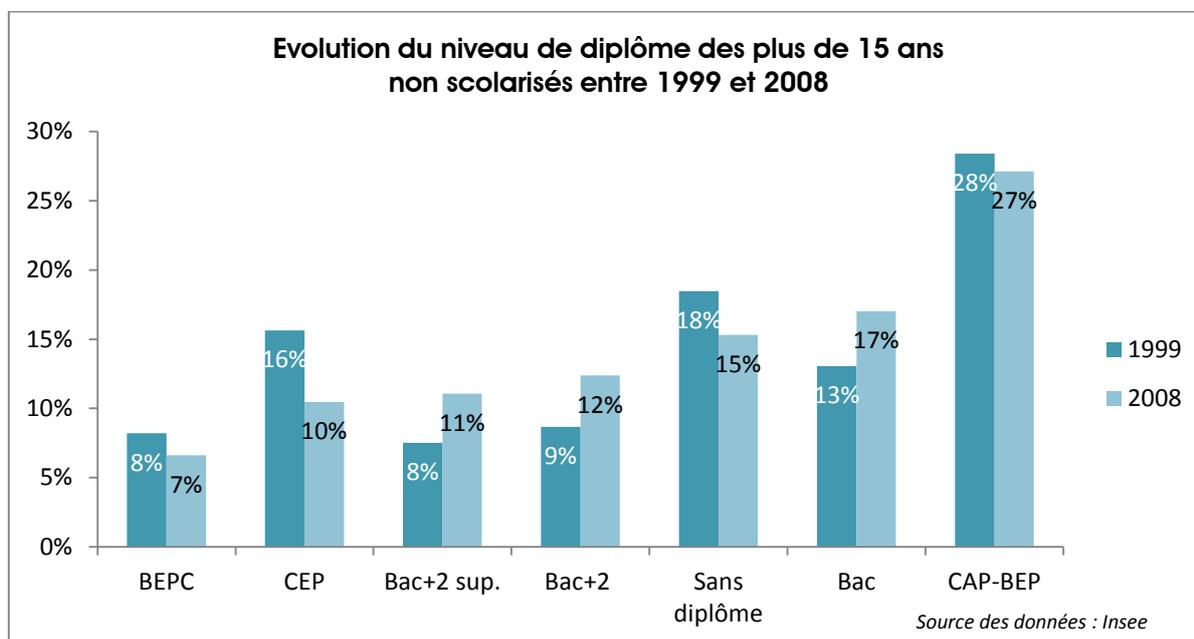


Source : INSEE, RP 2006 – Eustat 2006

1.2 Analyse des compétences et qualifications

1.2.1 Une population mieux formée

Sur la période 1999-2008, le niveau de diplôme des personnes en emploi a fortement augmenté sous l'effet d'une élévation du niveau de diplôme parmi les jeunes générations. On assiste à une élévation significative du niveau de diplôme entre 1999 et 2008. Ainsi, en Pays Basque, parmi la population des plus de 15 ans non scolarisés, le niveau des Infra V (sans diplômes, CEP et BEPC) a chuté, passant de 42% en 1999 à 32% en 2008, tandis que les niveaux Baccalauréat et supérieur ont vu leur part augmenter : 30% en 1999, elle atteignait 40% en 2008.

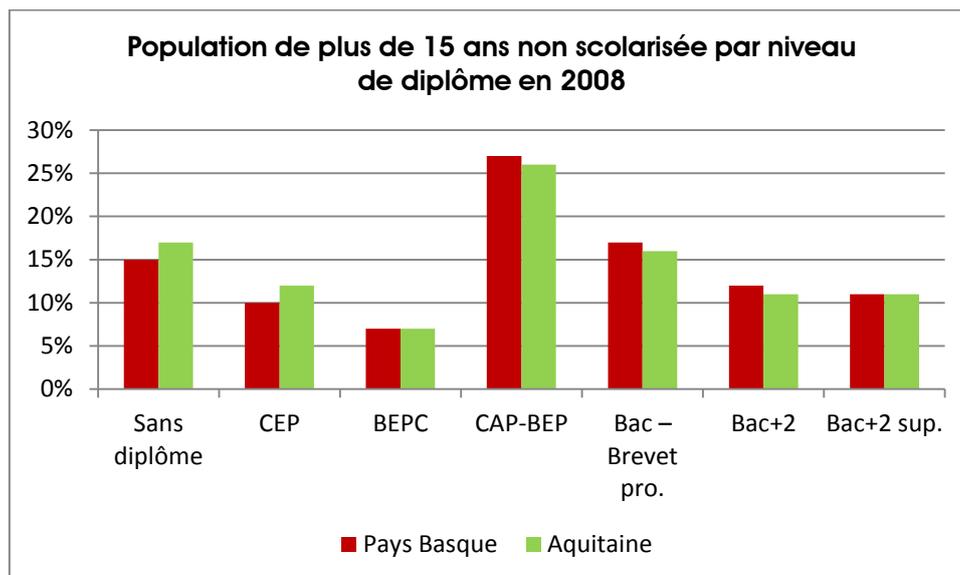


Extrait du diagnostic jeunesse - CDPB

Les qualifications de la population non scolarisée sont plus élevées au Pays Basque que pour l'Aquitaine et se déclinent comme suit :

Niveau de diplôme des plus de 15 ans en 2008 (Structure %)	Pays Basque	Aquitaine
Sans diplôme	15%	17%
CEP	10%	12%
BEPC	7%	7%
CAP-BEP	27%	26%
Bac – Brevet pro.	17%	16%
Bac+2	12%	11%
Bac+2 sup.	11%	11%

Source : INSEE – RP 2008



1.2.2 Une structure des emplois en rapport avec les spécificités de l'économie locale

Population de 15 ans ou plus par catégorie socioprofessionnelle en 2008

Catégorie socio-professionnelle	Pays Basque	Aquitaine	France
Agriculteurs exploitants	1,7%	1,5%	1,0%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	4,4%	3,8%	3,2%
Cadres professions intellectuelles sup.	5,9%	6,7%	8,5%
Professions intermédiaires	12,2%	12,9%	13,8%
Employés	16,9%	16,7%	16,6%
Ouvriers	12,0%	13,2%	13,7%
Retraités	31,6%	29,3%	25,9%
Autres personnes sans activité professionnelle	15,2%	15,9%	17,2%

Source : INSEE – RP 2008

Le retraitement de ces données, affranchies des catégories « Retraités » et « Autres personnes sans activités professionnelle », donne un éclairage supplémentaire à la structuration des emplois :

Catégorie socio-professionnelle	Pays Basque	Aquitaine	France
Agriculteurs exploitants	3%	3%	2%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8%	7%	6%
Cadres professions intellectuelles sup.	11%	12%	15%
Professions intermédiaires	23%	24%	24%
Employés	32%	30%	29%
Ouvriers	23%	24%	24%

Par comparaison avec la structure de la population de plus de 15 ans en Aquitaine et en France, les catégories socio-professionnelles légèrement surreprésentées sont : les

agriculteurs exploitants, les artisans-commerçants-chefs d'entreprise. La catégorie des employés est proche en structure de son poids en région et en France. Les catégories des ouvriers, professions intermédiaires et cadres sont, quant à elles, sensiblement moins représentées.

Ces distinctions reflètent, comme il sera vu plus loin, l'économie du territoire : un secteur primaire, agriculture et pêche, ayant mieux résisté qu'ailleurs ainsi qu'une part du secteur tertiaire, principalement constitué d'employés, ayant connu un taux de croissance important ces dernières années.

1.2.3 Des métiers en évolution

Philippe Frémeaux, dans son article « Comment les métiers se transforment »⁴, rappelle la multiplicité des facteurs de transformation de la structure de l'emploi et des métiers : progrès technique (nouveaux produits et nouveaux procédés de fabrication), changements dans les modes de fonctionnement des organisations, concentration et renouvellement du tissu entrepreneurial sous l'effet de la concurrence, mais aussi évolutions des modes de vie et des demandes sociales, tous ces facteurs interférant entre eux.

L'impact du progrès technique : une hausse des métiers qualifiés

Les emplois de l'industrie, du bâtiment et du tertiaire se sont-ils vus profondément impactés par les TIC et l'automatisation industrielle. La diffusion des TIC dans les grandes organisations tertiaires a, par exemple, permis une automatisation du travail bureaucratique, supprimant du coup de multiples tâches peu qualifiées et répétitives.

Toutes ces transformations technologiques ont contribué à développer l'ensemble des emplois techniques qualifiés.

L'impact des changements dans les modes d'organisation : le développement des métiers de services aux entreprises

Si les emplois liés à la fabrication ont décliné du fait de l'action combinée de l'automatisation et des délocalisations, le fonctionnement et la coordination interne et externe des entreprises requièrent un personnel toujours plus nombreux. D'où la croissance continue des métiers liés au fonctionnement des organisations : R&D, gestion, marketing, commercial, communication. Des fonctions qui peuvent être soit internalisées, soit externalisées et qui, dans ce dernier cas, sont à l'origine de la forte croissance des emplois du secteur des services aux entreprises. Les grandes entreprises industrielles recourent ainsi massivement à la sous-traitance pour de nombreux services. Ces emplois peuvent être très qualifiés ou pas (agents d'entretien, sécurité privée, restauration collective...)

L'impact des nouvelles demandes sociales : le développement des métiers de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, des métiers liés aux loisirs et à la culture

Philippe Frémeaux remarque d'une part l'essor important des métiers de l'éducation, en lien avec les besoins croissants du système économique en travail qualifié. D'autre part et plus encore, il souligne celui des métiers de la santé, sous l'effet de la sophistication croissante

⁴ Alternatives Economiques Poche n°053 – janvier 2012

de l'offre de soins et de la demande sociale. Parallèlement, les métiers de l'action sociale ont eux aussi connu un important développement. Les aspirations sociales des personnes prennent aussi la forme d'une demande de loisirs et de culture qui pousse le développement des secteurs du tourisme, du voyage, de l'action socio-culturelle et sportive ou encore de l'hôtellerie-restauration.

L'intégration des femmes dans l'emploi salarié a aussi contribué à déplacer dans le champ professionnel des tâches auparavant effectués dans le cadre domestique. Ainsi s'explique la progression des emplois d'assistances maternelles et le haut niveau d'emploi dans la restauration collective ainsi que dans les industries agroalimentaires.

Dans l'avenir, la nécessité de faire face à la crise écologique devrait être un facteur majeur de transformation des modes de production et de consommation dans les prochaines décennies, sans pour autant bouleverser la structure des métiers. L'enjeu serait d'abord d'enrichir les compétences des professionnels existants, comme ce qui est aujourd'hui à l'œuvre dans le secteur du bâtiment.

Sur la question de la qualification des emplois, une récente étude de la DARES⁵ interroge **l'adéquation, de nos jours, entre les profils requis par les employeurs et les niveaux de diplômes possédés par les plus jeunes générations**. En effet, d'après cette étude, la structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle n'a pas connu une évolution aussi rapide que celle du niveau de diplôme. Un décalage entre le niveau de diplôme et la catégorie de métier exercé a ainsi pu apparaître, pouvant conduire à observer de plus en plus fréquemment des situations où le salarié semble « sur-diplômé » par rapport à l'emploi qu'il occupe.

⁵ Dares Analyses n°66, septembre 2011, « L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans »

1.3 Analyse de la précarité et des inégalités de revenus

1.3.1 Les villes du littoral concentrent richesse et pauvreté

Au 31/12/2010, le Pays Basque (hors Soule) compte 7074 allocataires de la CAF.

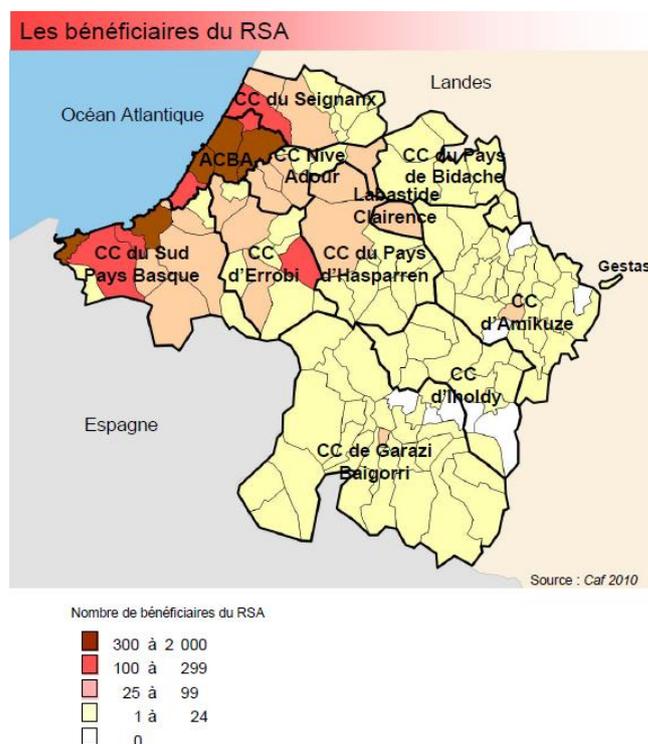
Evolution du RSA 2009-2010	+6.4%
- Dont évolution RSA socle	+0.8%
- Dont évolution RSA activité	+0.11%
- Dont évolution RSA socle + activité	+18.2%

Source : CAF de Bayonne, diagnostic social territorial 2011

Entre décembre 2009 et 2010, le nombre de bénéficiaires du RSA socle stagne alors **que les allocataires bénéficiaires du RSA activité ont augmenté de 18% (seulement 9% en région)**. Plus de la moitié des bénéficiaires sont des personnes isolées et un tiers sont des parents seuls avec au moins un enfant. On note une sous-représentation des couples sans enfant.

Répartition des allocataires sur le territoire

- Bayonne concentre à elle seule plus d'1/3 des bénéficiaires ;
- L'agglomération bayonnaise, un peu moins des 2/3 des bénéficiaires ;
- L'ensemble de zone littorale, les 4/5 des bénéficiaires.



Si le RSA est un des indicateurs de la pauvreté, il semblerait donc à première analyse que les villes importantes de la frange littorale soient les plus concernées par ce phénomène.

1.3.2 L'intérieur conjugué moindres ressources du territoire et revenus modestes

Territoires	Traitements, salaires, retraites et pensions moyens (€ par foyer)
Aquitaine	21 179
Pyrénées-Atlantiques	21 532
Pays Basque	21 088
CC Nive Adour	23 859
CC Errobi	22 622
CC Sud Pays Basque	21 805
Agglomération Côte Basque Adour	21 359
CC Hasparren élargie	19 562
CC Bidache	19 313
CC Amikuze	17 934
CC Soule-Xiberoa	17 733
CC Garazi-Baïgorri	16 737
CC Iholdi-Ostibarre	16 372

Réalisation : CCI BPB / Source : Direction générale des impôts - Revenus 2008

L'analyse des revenus 2008 nous indique de fortes disparités entre communautés de communes : les CC de Nive-Adour, d'Errobi et Sud Pays Basque présentent des niveaux bien supérieurs aux moyennes régionale et départementale. L'agglomération se situe dans la moyenne. Les territoires de l'intérieur, Basse-Navarre et Soule, sont ceux sur lesquels les niveaux de revenus sont les plus bas.

En 2010, Le cabinet Acadie a proposé, dans le cadre du diagnostic qu'il a conduit pour le chantier Aménageons, d'analyser le territoire selon deux entrées croisées : d'une part, la richesse des territoires, mesurée à partir de la taxe professionnelle de chaque EPCI ; d'autre part, la richesse des hommes, basée à partir des revenus moyens par foyer fiscaux.

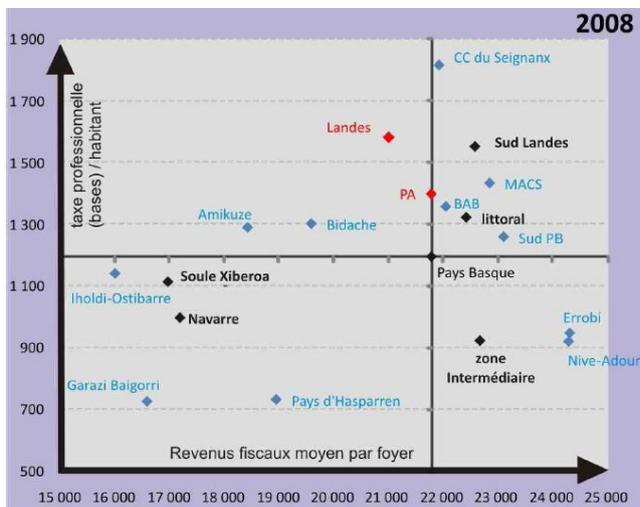


Figure 14: richesse des territoires et richesse des habitants en 2008 (source DGI)

Cette analyse a conduit à distinguer quatre territoires :

- Des territoires « riches » et des habitants « riches » : c'est le cas des villes de Bayonne-Anglet-Biarritz qui ont une base TP élevée et des revenus moyens supérieurs à la moyenne du territoire.
- Des territoires « riches », mais des habitants aux revenus modestes : c'est le cas des CC d'Amikuze et du Pays de Bidache.



- Des territoires « pauvres » en ressources TP, mais « riches » du point de vue du revenu moyen : Errobi et Nive Adour en font partie.
- Des territoires « pauvres » et des habitants « pauvres » par rapport à la moyenne du Pays Basque : on retrouve principalement les EPCI de la Basse-Navarre et de la Soule.

Cette analyse complète l'analyse sur les niveaux de revenus précédente.



2. LES ENTREPRISES

2.1 Bref aperçu du tissu économique

2.1.1 Une diversité de moteurs économiques maintenue

Une agriculture qui résiste :

- 4450 exploitations en 2010, -25% depuis 2000 ;
- Près de 6000 emplois en 2010, -15% depuis 2000 ;
- Mais un poids toujours important du secteur primaire : 5% de l'emploi total en 2010, 3% en France.

Une industrie qui parvient à se maintenir :

- Près de 12000 emplois salariés privés en 2010 ;
- Moindre déprise que sur d'autres territoires :
 - ❑ -1,5% d'emploi salarié privé depuis 2004 ;
 - ❑ -14% en France.
- Agroalimentaire en tête (20% emploi salarié industriel), suivis de la métallurgie et de l'aéronautique (25% emploi salarié industriel).

Un secteur de la construction en progression importante :

- 10500 emplois totaux en 2010, +3300 depuis 2004 ;
- 7500 emplois salariés en 2010, +1300 depuis 2004.

2.1.2 Et des services qui poursuivent leur ascension

- 95000 emplois totaux en 2010, +23400 depuis 2004 ;
- 57400 emplois salariés privés en 2010, +3600 depuis 2004 ;
- 72% de l'emploi total en 2004, 75% en 2010 (proportion identique en France) ;
- Spécificités Pays Basque : commerce et hébergement restauration.

2.2 Etablissements

2.2.1 Les TPE confirment leur 1ère place dans l'économie locale

Tranches d'effectif	Pays Basque		Aquitaine	France
	Nb. d'établissements	Structure (%)	Structure (%)	Structure (%)
Unités non employeuses	2321	6,6%	NC	NC
0 salarié	21264	60,7%	NC	55%
1 à 9 salariés	9644	27,5%	NC	37%
Sous-total de 0 à 9 salariés	33229	94,8%	94,0%	91,9%
10 à 49 salariés	1556	4,4%	5,1%	6,7%
50 salariés et plus	269	0,8%	0,9%	1,4%
Total Pays Basque	35054	100%	100%	100%

Source INSEE Sirene 2010 - retraitement CCI BPB et CESER Aquitaine

35 054 établissements sont comptabilisés au Pays Basque en 2010. Comme sur les périodes précédentes, le territoire se caractérise par une très forte proportion de petites structures : les établissements sans salariés et **les TPE de moins de 10 salariés représentaient 91% des établissements en 2004 (Source : Diagnostic Pays Basque 2020), ils sont 94,8% en 2010**. Cette proportion est sensiblement supérieure à celle rencontrée en Aquitaine et en France.

L'analyse des établissements du secteur privé conduit à une conclusion de même ordre. **En 2010, 86 % des établissements du secteur privé sont des TPE de moins de 10 salariés. Elles emploient 33,5% des salariés.**

Nombre d'Ets privés	2010	%
TPE - 0 à 4	7 379	67,1
TPE - 5 à 9	2 072	18,8
PME - 10 à 19	848	7,7
PME - 20 à 50	490	4,5
50 salariés et plus	202	1,8
TOTAL	10 991	100

Nombre d'emplois salariés du secteur privé	2010	%
TPE - 0 à 4	12 918	16,8
TPE - 5 à 9	12 862	16,7
PME - 10 à 19	10 843	14,1
PME - 20 à 50	15 002	19,5
50 salariés et plus	25 329	32,9
TOTAL	76 953	100

Source : URSSAF

2010	Pays Basque		Aquitaine	
	Nombre d'Ets privés	%	Nombre d'Ets privés	%
TOTAL Ets privés	10 991	100	95 718	100
Dont TPE - 0 à 9	9 451	86,0	80 455	84,0

2010	Pays Basque		Aquitaine	
	Nombre de salariés	%	Nombre de salariés du secteur privé	%
TOTAL Salariés privé	76 953	100	799 293	100
Dont TPE - 0 à 9	25 780	33,5	223 052	27,9

Source : URSSAF

Le poids de l'emploi salarié dans les TPE en Pays Basque est plus important qu'en Aquitaine : alors que la proportion des TPE est sensiblement similaire sur les deux zones (Pays Basque : 86%, Aquitaine : 84%), l'emploi salarié dans les TPE est de 33,5% de l'emploi salarié total en Pays Basque contre 27,9% en Aquitaine.

2.2.2 Dans une économie de plus en plus dominée par les services

La tertiarisation de l'économie s'accélère, avec un secteur tertiaire passant de 63% des établissements en 2004 (Source : Diagnostic Pays Basque 2020) à 69% en 2010.

Répartition des établissements par activité en 2010	Pays Basque	
	Nb. Ets	Structure (%)
Agriculture, sylviculture, pêche	5451	15,6%
Industrie	2055	5,9%
Construction	3344	9,5%
Tertiaire	24204	69,0%
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	5273	15,0%
Transport et entreposage	648	1,8%
Hébergement et restauration	2169	6,2%
Information et communication	637	1,8%
Activités financières et d'assurance	1063	3,0%
Activités immobilières	1229	3,5%
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	4265	12,2%
Administrations publiques, Enseignement, santé humaine et action sociale	5114	14,6%
Autres activités de services	3806	10,9%
TOTAL	35054	100%

Source : INSEE Sirene 2010 – Retraitement CCI BPB

2.2.3 Principaux employeurs privés de 50 salariés et plus en 2010

(Source CCI BPB, RCS 2010)

Entreprise	Commune	Activités	Nb. Salariés
Dassault Aviation	Anglet	Construction aéronautique et spatiale	1017
Capio Bayonne (cliniques Lafourcade, Lafargue, Paulmy, St-Etienne)	Bayonne	Activités hospitalières	645
Sogara (Carrefour)	Anglet	Supermarchés	542
Na Pali (Quiksilver et Roxy)	Saint Jean de Luz	Fabrication de vêtements de dessus	514
Bonnet Nevé	Hendaye	Fabrication d'équipements aéronautiques et frigorifiques industriels	377
Onet Services	Bayonne	Nettoyage courant des bâtiments	355
Polyclinique d'Aguiléra	Biarriz	Activités hospitalières	309
Distribution Casino* (Géant, Petit Casino)	Anglet Bayonne Biarriz Bidart	Hypermarchés - supérettes	285
Sagem Communication	Mouguerre	Fabrication d'équipements de communication	283
SO.CO.MIX (Hôtel du Palais)	Biarriz	Hôtels et hébergement similaire	280
Technoloflex	Bidart	Fabrication d'emballages en matières plastiques	274
Mer et Montagne* (Sofitel, Mercure)	Biarriz	Hôtels et hébergement similaire	267
Guyenne et Gascogne* (Carrefour, Champion)	Hendaye Saint Jean de Luz Saint Pierre d'Irube Urt	Hypermarchés - supermarchés	264
Celsa France (A.D.A.)	Boucau	Sidérurgie	258
Lyonnaise des Eaux*	Anglet Biarriz	Captage, traitement et distribution d'eau	254
E.R.D.F.*	Anglet Bayonne	Distribution d'électricité	238
Laboratoire Renaudin	Ixassou	Fabrication de préparations pharmaceutiques	236
Sokoa*	Hendaye	Fabrication de meubles de bureau et de magasin	235
Pays Basque Distribution (Centre E. Leclerc)	Urrugne	Hypermarchés	231
Veolia Transport Agglomération de Bayonne	Bayonne	Transports urbains et suburbains de voyageurs	231
Eskulanak	Ayherre	Fabrication de structures métalliques et de parties de structures	221
Signature	Urrugne	Fabrication d'autres articles métalliques	214
Casino Barrière de Biarriz	Biarriz	Organisation de jeux de hasard et d'argent	202
B. Braun Medical	Saint Jean de Luz	Fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire	199
Galeries Lafayette*	Bayonne Biarriz	Grands magasins	197
Polyclinique Côte Basque Sud	Saint Jean de Luz	Activités hospitalières	191
Boncolac	Bonloc	Fabrication de glaces et de sorbets	157
Centre Grancher Cyrano	Cambo les Bains	Activités hospitalières	148
Sin&Stes	Villefranque	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel	147
Decathlon (Oxylane)	Hendaye	Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé	137
Marienia	Cambo les Bains	Activités hospitalières	136
Complexe Thalassothérapie Serge Blanco	Hendaye	Hôtels et hébergement similaire	131
Chaîne Thermale du Soleil	Cambo les Bains	Entretien corporel	119
Pyrénéfrom	Larceveau Arros Cibits	Fabrication de fromage	112
Hélianthal	Saint Jean de Luz	Hôtels et hébergement similaire	108
Transdev Sud Ouest* (ATCRB)	Saint Jean de Luz	Transports routiers réguliers de voyageurs	105

Entreprise	Commune	Activités	Nb. Salariés
Fromageries des Chaumes	Mauléon Licharre Viodos Abense de Bas	Fabrication de fromage	97
Centre médical Annie-Enia	Cambo les Bains	Activités hospitalières	96
Centre médical Léon Dieudonné	Cambo les Bains	Activités hospitalières	94
Centre médical de Cambo Beaulieu	Cambo les Bains	Activités hospitalières	86
SARL Charriton*	Ayherre Hasparren	Mécanique industrielle	84
Entreprise de travaux publics multiples (ETPM)	Arcangues	Construction de réseaux électriques et de télécommunications	84
ABCIS Pyrénées (Peugeot)	Bassussary	Commerce de voiture et de véhicules automobiles légers	82
Lapix Bâtiment	Saint Jean de Luz	Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	80
Sochacom (Intermarché)	Hasparren	Supermarchés	80
Emeca	Mauléon Licharre Tardets Sorholus	Mécanique industrielle	79
Alzuyeta (Intermarché)	Itxassou	Supermarchés	78
Sita Sud Ouest	Mouguerre	Collecte des déchets non dangereux	76
Centre de pneumologie Les Terrasses	Cambo les Bains	Activités hospitalières	75
Expl. De bois et de forêts Idiart	Viodos Abense de Bas	Sciage et rabotage du bois, hors imprégnation	75
Société de Mécanique et d'Electrothermie des Pays de l'Adour (SOMEPA)	Hasparren	Découpage, emboutissage	71
Haraguy Jambon de Bayonne	Aicirits Camou Suhast	Préparation industrielle de produits à base de viande	70
Emac	Viodos Abense de Bas	Fabrication d'autres articles en caoutchouc	69
Alkar Scop	Mauléon Licharre	Fabrication de structures métalliques et de parties de structures	68
GHL* (Carmen Immobilier)	Ciboure Hendaye Saint Jean de Luz Urrugne	Agences immobilières	67
Citroën Côte Basque	Bassussary	Commerce de voiture et de véhicules automobiles légers	65
Urtaburu	Saint Jean de Luz	Hébergement médicalisé pour personnes âgées	65
Transports Lapègue	Hendaye	Transports routiers de frêt interurbains	65
Maisons de retraite Albodi	Bardos	Hébergement médicalisé pour personnes âgées	64
Copelectronic	Saint Pierre d'Irube	Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique	64
Transports Dominique Sallaberry	Mouguerre	Transports routiers de frêt de proximité	64
Sobamat	Cambo les Bains	Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	64
Coreba	Hasparren	Construction de réseaux électriques et de télécommunications	63
Tannerie Rémy Carriat	Espelette	Apprêt et tannage des cuirs : préparation et teinture des fourrures	63
Entreprise Michel Duhalde	Ustaritz	Construction d'autres bâtiments	62
Pedavia	Saint Palais	Transformation et conservation de la viande de boucherie	62
Bioluz	Saint Jean de Luz	Fabrication de préparations pharmaceutiques	60
Carrières et Travaux de Navarre	Ahaxe Alciette Bascassan Bustince Iriberry	Exploitation de gravières et sablières, extraction d'argiles et de kaolin	59
Lassab (Intermarché)	Aicirits Camou Suhast	Supermarchés	53
Entreprise Bernard Etchart	Irissarry	Construction d'autres bâtiments	51
Onetik	Macaye	Fabrication de fromage	50

*Plusieurs établissements consolidés sous une même entreprise

2.2.4 Pérennité des entreprises

Source : INSEE, retraitement CCI BPB

En 2010 :

- 73.3 % des établissements créés en 2008 existent toujours.
- 57.3% des établissements créés en 2006 existent toujours.

Sur le territoire aquitain (Source : CCIR Aquitaine), 64.7 % des entreprises créées en 2006 existaient toujours en 2009. Les chances de survie sont plus élevées chez les repreneurs que chez les créateurs, dans l'industrie que dans le reste de l'économie.

Les entreprises semblent plus résistantes en Pays Basque intérieur que sur la Côte Basque : sur 100 entreprises créées en 2008 sur la Côte basque, 70 existent toujours en 2010 contre 82 en Basse-Navarre et en Soule.

Taux de pérennité par intercommunalité	à 3 ans	à 4 ans	à 5 ans
Agglo. Côte Basque - Adour	70,3%	59,6%	51,0%
CC Amikuze	82,2%	76,2%	74,3%
CC Bidache	73,8%	65,6%	59,0%
CC Errobi	70,4%	63,5%	59,2%
CC Garazi-Baïgorri	82,8%	79,5%	72,2%
CC Hasparren élargie	79,2%	76,0%	73,6%
CC Iholdi-Ostibarre	84,2%	78,9%	71,1%
CC Nive-Adour	77,2%	68,3%	63,4%
CC Soule-Xiberoa	81,4%	73,7%	70,3%
CC Sud Pays Basque	74,6%	64,3%	59,4%
Pays Basque	73,3%	64,0%	57,3%

Une concurrence moins importante à l'intérieur que sur le littoral ainsi qu'une création d'activité davantage de type familial peuvent peut-être expliquer ces chiffres.

2.2.5 Taux d'indépendance

Le taux de dépendance est le rapport entre le volume d'emplois dépendants d'un centre de décision d'un territoire et le volume d'emplois total de ce même territoire.

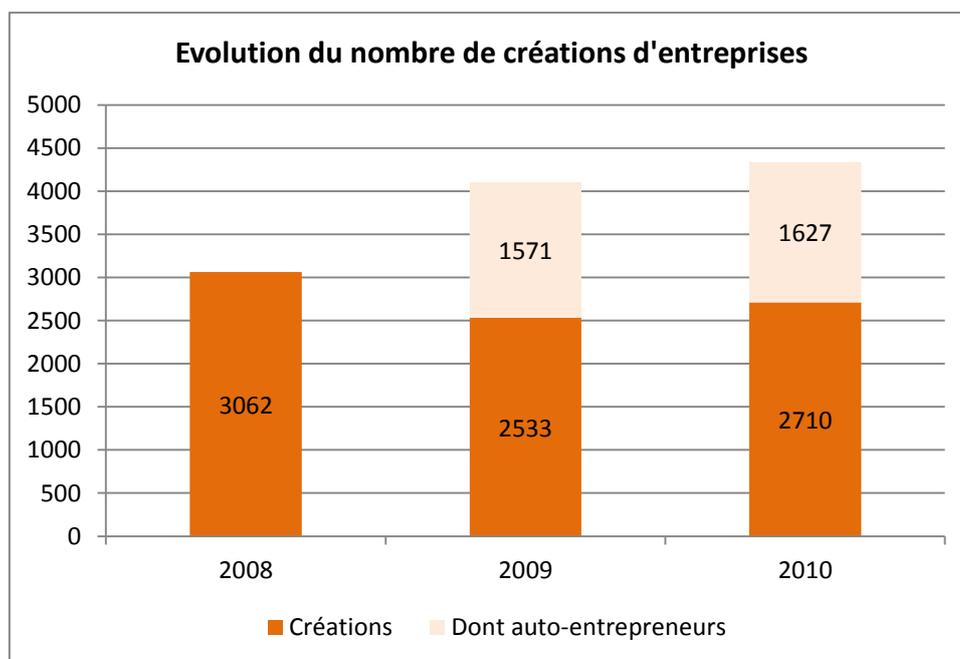
	Ensemble des effectifs de l'EPCI	Effectifs dépendants de l'EPCI	Taux de dépendance
CC D'IHOLDY	1 404	1 354	96%
CC DE GARAZI-BAIGORRI	5 045	4 629	92%
CC DE SOULE-XIBEROA	5 216	4 767	91%
CC D'AMIKUZE	4 220	3 817	90%
CC DU PAYS D'HASPARREN	4 979	4 457	90%
CC ERROBI	8 978	7 999	89%
CC DU CANTON DE BIDACHE	1 895	1 492	79%
CC SUD PAYS BASQUE	23 736	17 741	75%
CA COTE BASQUE-ADOUR	66 662	48 766	73%
CC NIVE-ADOUR	4 413	3 187	72%
PAYS BASQUE	126 563	100 669	80%

Source : INSEE, retraitement CCI BPB

Compte tenu de la typologie des entreprises (secteurs d'activité et taille) et sans grande surprise, les territoires de l'intérieur (Soule et Basse-Navarre) présentent les taux de dépendance les plus élevés. Viennent ensuite les communautés de communes intermédiaires à l'exception de la CdC Nive-Adour dont le taux de dépendance (72%) avoisine ceux des EPCI de la zone littorale (agglomération et Sud Pays basque).

2.2.6 Créations : un peu moins de créations d'entreprises, mais plus d'auto-entrepreneurs

Evolution du nombre de créations d'entreprises



Source : CCI Bayonne Pays Basque

Sur 2010, **4337 entreprises ont été créées contre 3062 en 2008 (+41.6%)**. Quelques précautions sont toutefois à prendre dans l'analyse de cette évolution positive. En effet, l'apparition en France, au 1^{er} janvier 2009, du statut d'auto-entrepreneur⁶ a suscité un véritable engouement et a eu pour conséquence une augmentation importante du nombre de créations d'entreprises, sans toutefois que ce phénomène puisse être corrélé à un dynamisme économique certain. Plusieurs raisons à cela :

- certains emplois créés sous le statut d'auto-entrepreneurs sont d'anciens emplois salariés externalisés.

- peu nombreux sont les auto-entrepreneurs qui déclarent un chiffre d'affaires : Selon le Rapport d'information n° 365 (2009-2010) de M. Philippe MARINI, fait au nom de la commission des finances, déposé au Sénat le 24 mars 2010, près de 60 % des auto-entrepreneurs inscrits n'ont déclaré aucun chiffre d'affaires en 2009. Le chiffre d'affaires annuel moyen de ceux ayant déclaré un chiffre d'affaire positif est de 6 300 euros.

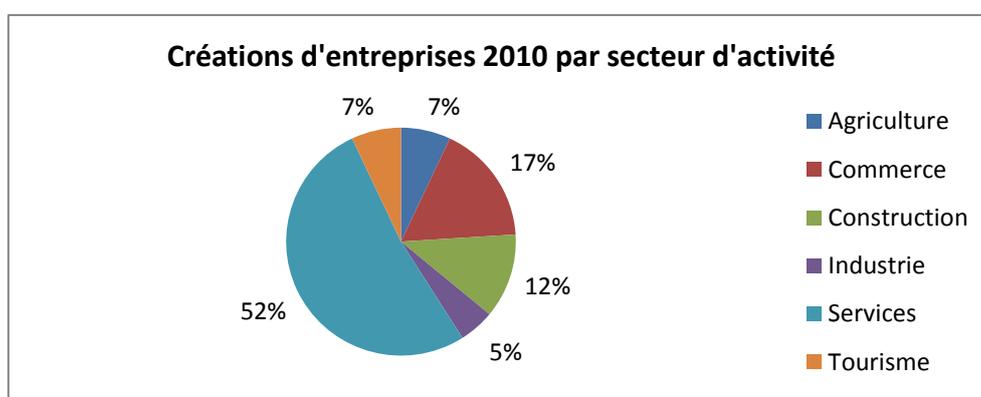
Le statut d'auto-entrepreneur permettrait principalement aujourd'hui soit la constitution de revenus d'appoint soit de procéder au test d'une nouvelle activité en vue de créer cette dernière.

⁶ Statut créé dans le cadre de la Loi de Modernisation de l'Economie (LME)

Sur 2010, 37,5% des créations d'entreprises en Pays Basque ont été des créations sous régime de l'auto-entrepreneur. Ce taux est inférieur aux taux constatés en Aquitaine (51.0%) et en France (51.5%).

L'agglomération Bayonne Côte Basque Adour, avec 2285 entreprises nouvelles en 2010, représente 52,7% des créations 2010. Le littoral basque (CACBA et CC Sud Pays Basque) concentre quant à lui sur 71,6% des créations. Sur les 4337 entreprises créées en 2010, **80 % sont des créations pures et 20% de reprises d'entreprises.**

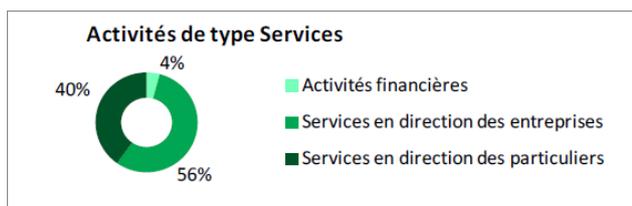
Créations d'entreprises par secteur d'activité



Source : CCI Bayonne Pays Basque

En 2010, 52% des entreprises créées ont été des entreprises de services, avec pour principales activités les services aux entreprises, les services aux particuliers et, dans une moindre mesure, les activités financières.

Source : CCI Bayonne Pays Basque



Taux de création en 2010 (nombre de créations d'entreprises rapportée au stock d'entreprises au 1^{er} janvier de cette même année)

Pays Basque	15.5%
Aquitaine	17.6%
France	17.5%

Source : CCI Bayonne Pays Basque

Les taux de création national et régional sont supérieurs à celui du Pays Basque. Ceci s'explique notamment grâce à une proportion plus élevée de créations d'auto-entreprises en France et en région que sur le territoire.

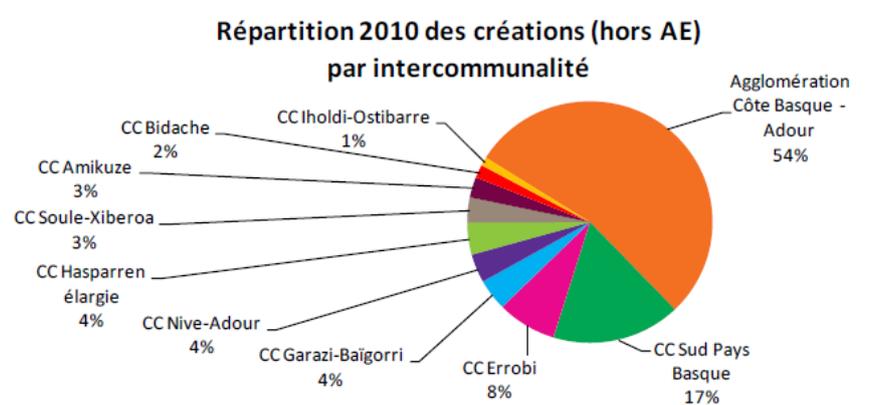
Densité de création en 2010 (nombre de créations pour 10 000 habitants)

Pays Basque	128.0
Aquitaine	116.8
France	108.8

Source : CCI Bayonne Pays Basque

Au regard de la population de chaque territoire, les créations sont plus nombreuses au Pays Basque, puisque ce sont 128.0 entreprises nouvelles pour 10 000 habitants contre 108.8 en France et 116.8 en Aquitaine.

Créations d'entreprises sur le territoire



Source : CCI Bayonne Pays Basque

L'agglomération et le littoral concentrent 71% des créations d'entreprises en 2010.

2.2.7 Une problématique de transmission toujours aussi prégnante

Tranche d'âge du chef d'entreprise*	Nombre d'établissements	%
Moins de 35 ans	1 570	10,4
35 à 44 ans	3 890	25,7
45 à 54 ans	5 046	33,3
55 à 64 ans	3 449	22,8
65 et plus	1 204	7,9
TOTAL	15 159	100

Source : CCI Bayonne Pays Basque sur les éléments du fichier consulaire disponible

En 2010, 30,7% des chefs d'entreprises, soit **près d'un chef d'entreprise sur trois, a plus de 55 ans**. La question de la reprise de leur établissement se pose donc de manière préoccupante.

* Entrepreneurs individuels, gérants, représentants permanents, directeurs généraux et présidents directeurs généraux

2.3 Emploi total

2.3.1 Signe d'attractivité du territoire, l'emploi total croît plus vite que la population

Une évolution de l'emploi total supérieure à l'évolution de la population active, elle-même supérieure à l'évolution de la population totale, reflète la **forte attractivité du territoire**. La zone intermédiaire, de même que le littoral sud, connaissent les taux de croissance les plus élevées.

Zones	Evol pop. 1999-2008	Evol pop. active 1999-2008	Evol emploi total 1999-2008	Evol emploi salarié privé 1999-2008
CA COTE BASQUE-ADOUR	4,5%	6,2%	11,3%	18,0%
CC SUD PAYS BASQUE	12,2%	18,2%	22,8%	22,2%
ZONE INTERMEDIAIRE	18,1%	21,4%	24,8%	39,1%
BASSE-NAVARRRE	4,9%	8,4%	10,3%	28,3%
SOULE	-2,7%	-1,8%	2,5%	7,1%
PAYS BASQUE	8,5%	11,7%	16,0%	21,7%

Source : INSEE RP 2008, URSSAF des PA

- ❑ L'augmentation de la population est essentiellement due à l'arrivée de population extérieure ; cette population arrivante est composée majoritairement d'actifs (d'où l'augmentation population active) ;
- ❑ Le territoire absorbe cette augmentation de la population active puisque la création d'emploi est supérieure à ce nouvel apport d'actifs.

Cette évolution positive de la dynamique population/emploi, observée depuis le début/milieu des années 90 s'est donc confirmé ces dernières années. Le Pays Basque est un territoire de « croissance », mais une croissance qui favorise celle des services et qui a des impacts sociaux et territoriaux (cf. plus loin).

2.3.2 Commerce et hôtellerie restauration, spécificités de l'emploi total

La comparaison avec la répartition de l'emploi total français sur 2010 (Cf. tableau ci-après) met en exergue quelques similitudes et différences. **Le tertiaire occupe en Pays Basque un poids identique à celui observé en France, avec un poids particulier du commerce et de l'hébergement restauration. L'industrie est inférieure de près de 2 points au poids national.** Enfin, la **vigueur du secteur primaire en Pays Basque** est à signaler parmi les caractéristiques propres à notre territoire, ainsi que l'importance du secteur de la construction.

Répartition de l'emploi total par activité en 2010	Pays Basque		France
	Nb. Emploi total	Structure (%)	Structure (%)
Activité			
Agriculture, sylviculture, pêche	6133	4,8%	2,9%
Industrie	15017	11,9%	14,0%
Construction	10501	8,3%	7,1%
Tertiaire	94912	75,0%	75,6%
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	19157	15,1%	12,9%
Transport et entreposage	5560	4,4%	5,1%
Hébergement et restauration	8106	6,4%	3,7%
Information et communication	2028	1,6%	2,9%
Activités financières et d'assurance	3562	2,8%	3,3%
Activités immobilières	2344	1,9%	1,2%
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	10461	8,3%	10,1%
Administrations publiques, Enseignement, santé humaine et action sociale	36583	28,9%	29,9%
Autres activités de services	7111	5,6%	6,5%
TOTAL	126563	100%	100%

Sources : INSEE Sirene 2010 - Retraitement CCI BPB pour données Pays Basque

En structure, l'évolution de l'emploi total par activité entre 2004 et 2010 confirme la part croissante des services. Le secteur tertiaire affiche +32,7% de croissance en termes d'emploi total sur la période, soit 23 412 emplois supplémentaires. Il est à l'origine à lui seul de près de 86% de l'emploi total supplémentaire. En structure, il passe de 72% de l'emploi total en 2004 à 75% en 2010.

Variation de l'emploi total par activité entre 2004 et 2010	Pays Basque				
	2004		2010		Evol
Activité	Nb. Emplois total	Structure (%)	Nb. Emplois total	Structure (%)	2004-2010
Agriculture, sylviculture, pêche	6 200	6,2%	6 133	4,8%	-67
Industrie	14 400	14,5%	15 017	11,9%	617
Construction	7 200	7,3%	10 501	8,3%	3 301
Tertiaire	71 500	72,0%	94 912	75,0%	23 412
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	15 000	15,1%	19 157	15,1%	4 157
Transport et activités bancaires et immobilières	7 400	7,5%	11 466	9,1%	4 066
Services aux particuliers (hôtel-restauration-sport-culture-loisirs)	8 000	8,1%	15 203	12,0%	7 203
Services aux entreprises	9 000	9,1%	12 489	9,9%	3 489
Education, santé, social	22 100	22,3%	27 289	21,6%	5 189
Administrations	10 000	10,1%	9 308	7,4%	-692
TOTAL	99 300	100%	126 563	100%	27 263

Sources : Diagnostic Pays Basque 2020 et INSEE Sirene 2010 - Retraitement CCI BPB pour données 2010

La **construction est l'autre secteur où l'emploi total a connu une croissance significative sur la période (+45,8%)**. Un marché local de l'immobilier dynamique, soutenu par une forte demande tant pour les résidences principales que secondaires, est à l'origine de ces résultats. Un taux d'accès à la propriété traditionnellement élevé sur le territoire explique aussi pour partie la bonne santé de ce secteur.

L'emploi total industriel progresse légèrement (+4,3%) sur la période. Des éléments d'explication peuvent être avancés pour expliquer cette évolution positive. Sur les trois

dernières années en effet, on a pu observer un regain d'intérêt pour l'Industrie en termes de créations d'entreprise. Des petites structures ont vu le jour qui s'orientent à nouveau vers une activité de production plutôt artisanale (fabrication de bijoux, meubles...) et comptent au moins un emploi.

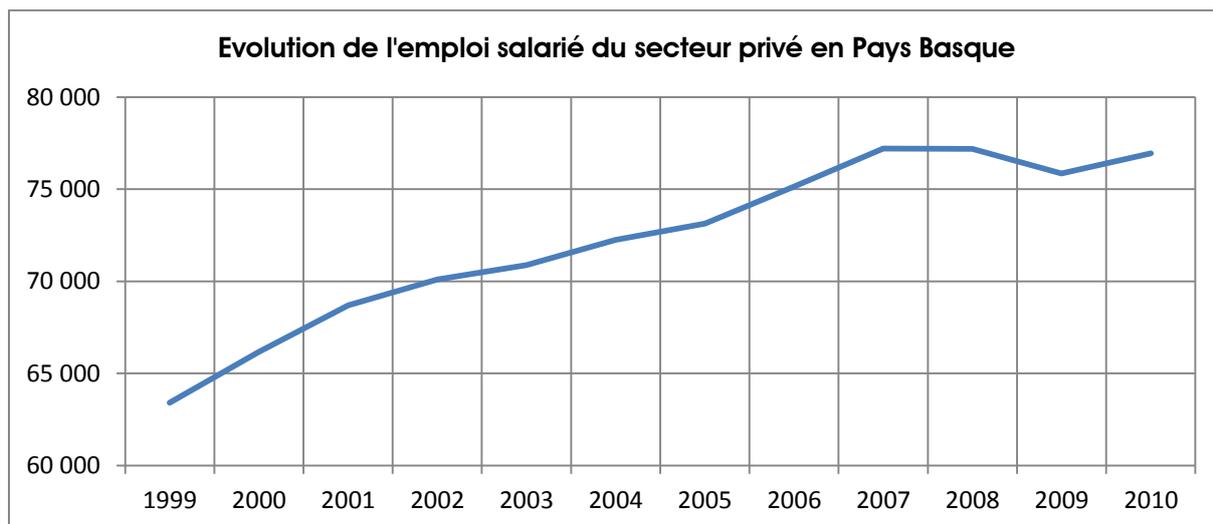
Par ailleurs, le boom du photo voltaïque chez les particuliers peut avoir aussi part au phénomène. En tant que producteurs et revendeurs d'électricité, les particuliers sont en effet dans l'obligation de se déclarer comme entreprise (car activité commerciale). Ils se retrouvent ainsi répertoriés dans la catégorie Industrie et ont pour conséquence d'augmenter le chiffre de ce secteur.

Enfin, **le secteur primaire agriculture et pêche**, s'il perd du poids en structure comparativement aux autres activités, **voit son niveau d'emploi total maintenu**.

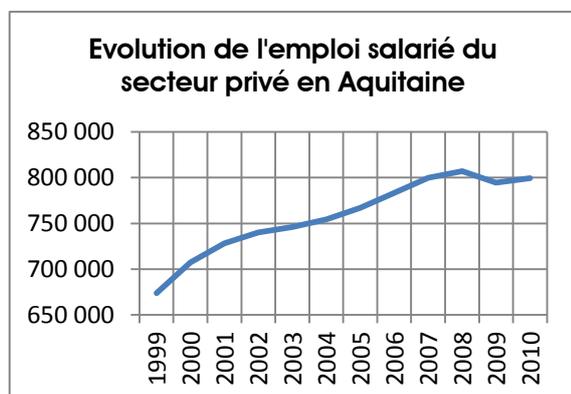
2.4 Emploi salarié du secteur privé

2.4.1 Un emploi salarié privé de même structure que l'emploi total

L'emploi salarié privé représente **60.8%** du total des emplois en 2010, soit **76953 salariés**. Il a progressé de **+21,3%** entre **1999 et 2010** (+18,6% en Aquitaine sur la même période).



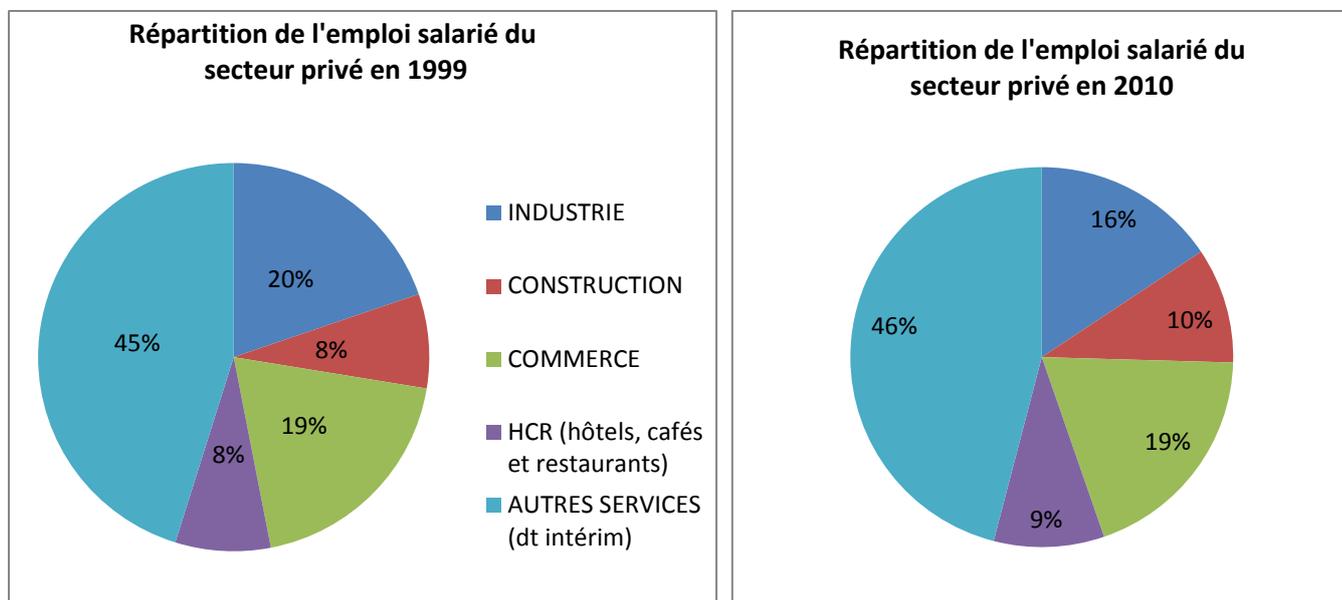
Source : URSSAF



En croissance régulière jusqu'en 2008, cet effectif salarié a connu une perte nette de 1340 emplois en 2009, en plein cœur de crise, pour retrouver un niveau proche de celui d'avant crise en 2010.

Les secteurs ayant le plus créé de l'emploi salarié en 2010 sont : les activités administratifs et de soutien avec 50.2% des emplois créés, l'hôtellerie et la restauration (18.3%), l'action sociale et l'hébergement médico-social (15.2%) et la construction (14.2%).

Analyse par grand secteur d'activité



Le poids relatif des secteurs évolue peu de 1999 à 2010 avec toutefois une diminution du poids de l'industrie de 4 points au profit de la construction et des services.

13 536 emplois salariés ont été créés entre 1999 et 2010. En valeur absolue, c'est le secteur des services qui a été le plus créateur d'emplois avec 6 170 d'emplois salariés créés sur la période. En valeur relative, c'est le secteur de la construction qui a connu le plus fort développement, suivi à développement quasi-égal autour de 20% des services, HCR et commerce.

Effectif moyen salarié du secteur privé par grands secteur d'activité	1999	2004	2010	Evol 1999-2010 (Nombre)	Evol 1999-2004 (Structure)	Evol 2004-2010 (Structure)
Services (hors intérim)	26 189	29 798	32 359	6 170	13,8%	8,6%
Industrie	12 519	12 217	12 033	-486	-2,4%	-1,5%
Commerce	12 283	14 398	14 828	2 545	17,2%	3,0%
Construction	4 974	6 253	7 552	2 578	25,7%	20,8%
HCR	4 996	6 361	7 181	2 185	27,3%	12,9%
Intérim	2 457	3 231	3 001	544	31,5%	-7,1%
TOTAL	63 418	72 258	76 954	13 536	13,9%	6,5%

Les 10 premiers secteurs de la Nace 38 concentrent 76 % de l'emploi salarié. Le commerce et réparation d'automobile et de motocycles et le secteur de la construction sont, depuis plus de 10 ans, les premiers secteurs employeurs de salariés. Le commerce crée toutefois peu d'emplois salariés (430 entre 2004 et 2010), contrairement à la construction qui, avec 1300 emplois créés sur la période, a fortement contribué à l'essor de l'emploi salarié total.

L'hébergement et la restauration occupe la 3^e place depuis 2008, devant les services administratifs et de soutien⁷. Le secteur de l'action sociale, quant à lui, est celui ayant connu la plus forte progression en termes de création d'emplois salariés : 1340 emplois créés entre 2004 et 2010.

Secteur d'activité - Nace 38	2004	2008	2009	2010	Part de l'effectif salarié	Evolution 2004-2010 (Nb emplois salariés créés)	Evolution 2004-2010
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	14 398	15 118	14 836	14 828	19,27%	430	
Construction	6 253	7 455	7 395	7 552	9,81%	1 299	
Hébergement et restauration	6 361	7 188	6 978	7 181	9,33%	820	
Activités de services administratifs et de soutien	6 357	6 372	5 763	6 318	8,21%	-39	
Action sociale et hébergement médico-social	4 377	5 361	5 550	5 718	7,43%	1 341	
Transports et entreposage	4 945	4 795	4 707	4 676	6,08%	-269	
Activités pour la santé humaine	4 249	4 494	4 492	4 519	5,87%	270	
Activités juridiques, de conseil et d'ingénierie	2 460	2 928	2 939	3 031	3,94%	571	
Industries agro-alimentaires	2 240	2 372	2 340	2 385	3,10%	146	
Activités financières et d'assurance	2 256	2 272	2 275	2 208	2,87%	-48	

Source : URSSAF- Image ne donnant pas une représentation exhaustive

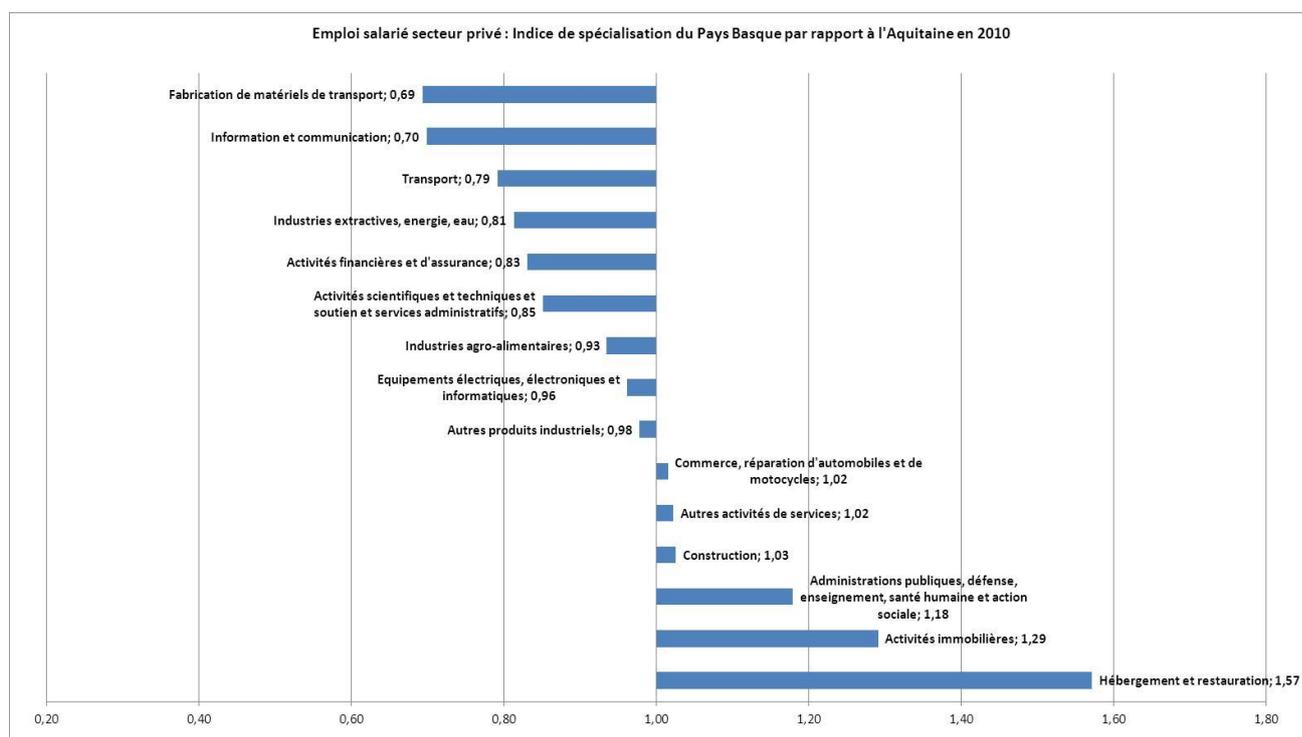
Pour 7 des 10 premiers secteurs employeurs, les effectifs 2010 sont repartis à la hausse. Le commerce accuse un léger tassement, tandis que le transport et les activités financières et d'assurance poursuivent leur déclin.

⁷ comprenant principalement les agences d'intérim. Autres activités du secteur : location de matériels, agences de voyage, activités liées à la sécurité et au nettoyage

2.4.2 Spécificités territoriales : HCR, activités immobilières et santé marquent le pas

Les spécificités territoriales, comparativement au territoire aquitain, sont analysées ci-dessous en fonction de leur indice de spécialisation⁸. Cet indice permet de repérer les secteurs surreprésentés ou sous-représentés. Un indice de spécialisation supérieur à 1 signifie que le territoire est spécialisé dans l'activité. Plus il est élevé, plus le territoire est spécialisé.

Les effectifs salariés relevant du secteur agricole, au nombre de 51, n'ont pas été retenus.



Source : URSSAF, sur la base d'une Nace 17

Se détachent distinctement :

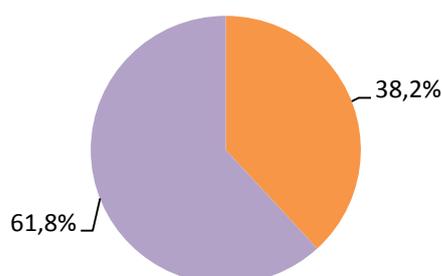
- En tant que secteur d'activité fortement employeur sur le territoire : l'hôtellerie-restauration. Se distinguent aussi : les activités immobilières et le secteur privé de l'enseignement et de la santé (écoles et cliniques privées principalement).
- En tant que secteurs d'activité sous-représentés : la fabrication de matériel de transport, celles se rapportant à l'édition, aux télécommunications et aux activités informatiques et les activités de transport.

⁸ Mode de calcul de l'indice de spécialisation : (effectif salarié du secteur sur le territoire étudié/effectif total salarié sur ce territoire) rapporté à (effectif salarié du secteur sur le territoire de référence/effectif total salarié sur ce territoire de référence)

2.4.3 L'économie présentielle poursuit son ascension

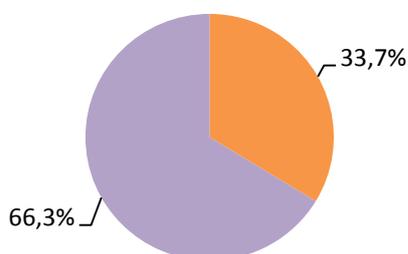
Poids des sphères en 1999

(emploi salarié du secteur privé)



Poids des sphères en 2009

(emploi salarié du secteur privé)



■ Sphère productive ■ Sphère "présentielle"

L'économie « présentielle » voit son poids augmenter avec régularité ces dernières années.

Cette évolution n'est pas propre au Pays Basque (Cf. Comparaisons avec l'Aquitaine et la France ci-après), mais elle s'exprime en Pays Basque plus fortement qu'ailleurs.

La forte arrivée de résidents et l'attractivité touristique majeure du territoire expliquent cette forte progression.

Le Pays Basque est un territoire particulièrement attractif : en 2010, 2 emplois salariés sur 3 sont occupés dans des activités liées à la présence de population sur son territoire.

L'atout d'une économie « présentielle » réside dans le rôle d'amortisseur que celle-ci joue en cas de crise. Cet atout se révèle toutefois un handicap en sortie de crise. En effet, c'est alors l'économie productive qui est moteur de la relance.

Source : URSSAF des Pyrénées-Atlantiques

La partition de l'économie en deux sphères, présentielle et non-présentielle (appelées auparavant résidentielle et productive), permet de mieux comprendre les logiques de spatialisation des activités et de mettre en évidence le degré d'ouverture des systèmes productifs locaux. Elle permet aussi de fournir une grille d'analyse des processus d'externalisation et autres mutations économiques à l'œuvre dans les territoires.

Les activités non-présentielles sont déterminées par différence. Il s'agit des activités qui produisent des biens majoritairement consommés hors de la zone et des activités de services tournées principalement vers les entreprises de cette sphère.

Les activités présentielles sont les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes.

S'il apparaît clairement dans le tableau ci-dessous que le poids de la sphère présentielle a crû partout ces dernières dans des proportions identiques à l'augmentation constatée au Pays Basque, notre territoire apparaît cependant aujourd'hui fortement dépendant du dynamisme de ce moteur économique pour son développement.

Poids de la sphère présentielle dans l'économie concurrentielle	1999	2009
France métropolitaine	49,9 %	55,8 %
Aquitaine	54,4 %	59,6 %
Pays Basque	61,4 %	66,3 %

Source : URSSAF des Pyrénées-Atlantiques

Autre point : les emplois générés par l'économie « présentielle » ont des caractéristiques moins favorables que ceux de l'économie productive. L'économie « présentielle » crée de nombreux emplois, mais la durée des contrats y est plus courte et le niveau de rémunérations moins élevée.

Emploi salarié du secteur privé du Pays Basque en 2010	Sphère présentielle	Sphère productive
Effectif moyen (nombre de salariés)	50 889	26 065
SMTP moyen(€)	1 850	2 108

Source : URSSAF des Pyrénées-Atlantiques

Selon une étude INSEE 2008⁹, cet écart de rémunération s'explique par différents facteurs. D'une part, les qualifications requises sont moins élevées dans l'économie « présentielle ». Cette sphère recrute plus d'employés et d'ouvriers et moins de cadres et de professions intermédiaires. D'autre part, les contrats de travail sont plus souvent à temps partiel et de durées plus courtes.

Cette étude cite encore le rapport du CESR d'Aquitaine de décembre 2007 qui souligne les effets positifs et négatifs d'un développement local par l'économie « présentielle » d'un point de vue macro-économique. Ils sont repris ci-après :

⁹ « Economie résidentielle ou productive : le choix des territoires », Le Quatre Pages Insee Aquitaine n°175, mars 2008

Les effets positifs	Les effets négatifs
Une croissance locale par captation de revenus extérieurs	Un impact faible sur l'économie locale (gains de productivité limités, rémunérations faibles, contribution aux finances locales limitées)
Une autonomie des territoires par rapport à la mondialisation	Un développement dépendant, en concurrence avec d'autres territoires
Un développement local stable basé sur des éléments durables (localisation des ménages)	Un développement dissuasif pour les activités productives (protection de l'environnement et qualité de vie)
Une solution pour des régions peu attractives pour les activités productives	Un développement risqué (évolution des transferts publics, effets de congestion, risques environnementaux)

Le territoire aura à intégrer ces différents aspects dans son projet de développement économique et de croissance. S'appuyer aujourd'hui sur des activités productives, c'est désormais s'inscrire dans la logique d'une industrie propre, respectueuse du développement durable.

2.5 Economie et territoire : une zone intermédiaire dynamique

Evolution du nombre d'établissements par communauté de communes

Nombre d'Ets	2008	2010	Part 2010	Evol 2008-2010
Nive Adour	1078	1 285	3,7%	19,20%
Errobi	2342	2 709	7,7%	15,67%
ACBA	13078	14 915	42,6%	14,05%
Sud Pays Basque	5886	6 665	19,0%	13,23%
Pays d'Hasparren élargie*	1640	1 811	5,2%	10,43%
Pays de Bidache	741	809	2,3%	9,18%
Garazi Baigorri	2224	2 344	6,7%	5,40%
Amikuze	1598	1 671	4,8%	4,57%
Iholdy-Ostibarre	731	762	2,2%	4,24%
Soule	2012	2 072	5,9%	2,98%
Total	31 330	35 043	100,0%	11,85%

Source : CCI Bayonne Pays Basque

* comprend la commune de Labastide Clairence

Evolution du nombre d'emploi total par communauté de communes

Nombre d'emploi total	2008	2010	Part 2010	Evol 2008-2010
Pays d'Hasparren élargie*	4706	4 979	3,9%	5,80%
Nive Adour	4243	4 413	3,5%	4,01%
Pays de Bidache	1834	1 895	1,5%	3,33%
Garazi Baigorri	4900	5 045	4,0%	2,96%
Sud Pays Basque	23237	23 736	18,8%	2,15%
Errobi	8795	8 978	7,1%	2,08%
Amikuze	4205	4 220	3,3%	0,36%
ACBA	66686	66 662	52,7%	-0,04%
Iholdy-Ostibarre	1410	1 404	1,1%	-0,43%
Soule	5298	5 216	4,1%	-1,55%
Total	125 314	126 548	100,0%	0,98%

Source : CCI Bayonne Pays Basque

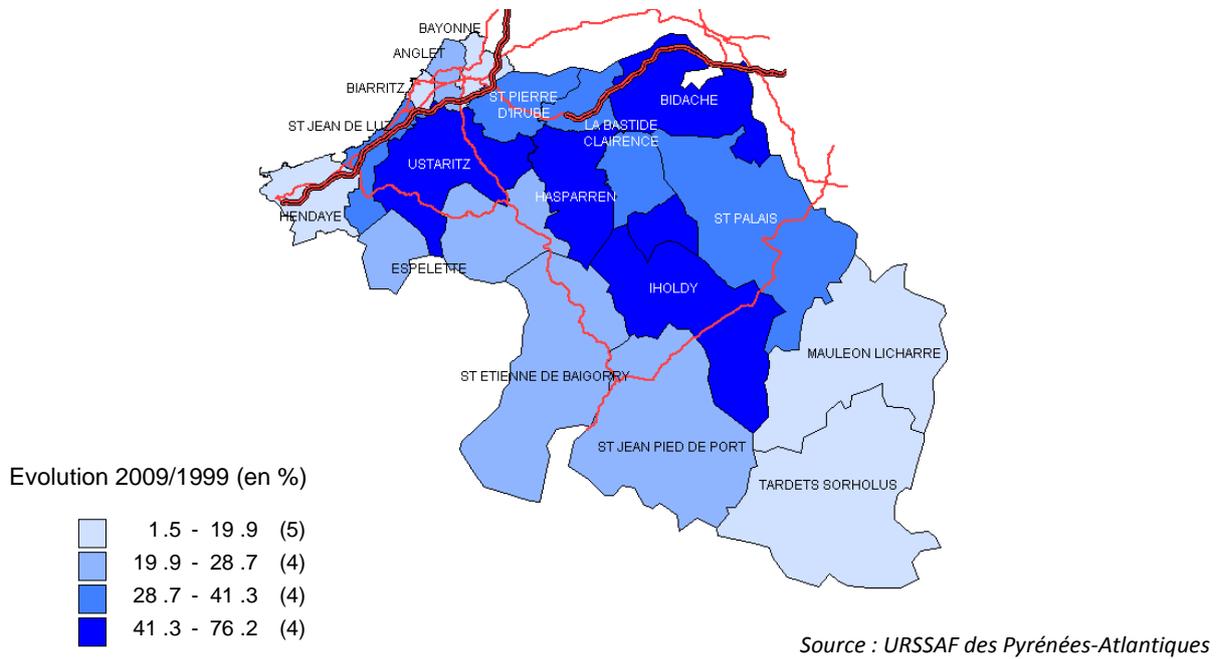
* comprend la commune de Labastide Clairence

En 2010, l'agglomération et le littoral concentraient 61,6% des établissements et 71,5% des emplois.

Un fort dynamisme pour les intercommunalités de la zone intermédiaires est à noter, en termes de croissance d'établissements et d'emplois, en particulier autour de l'A64. Cette dynamique est en partie poussée par un foncier encore disponible sur cette zone.

En témoigne la carte suivante, élaborées par l'URSSAF des Pyrénées-Atlantiques, et qui permettent de retracer l'évolution des effectifs salariés du secteur privé entre 1999 et 2009.

Evolution des effectifs salariés du secteur privé entre 2009 et 1999



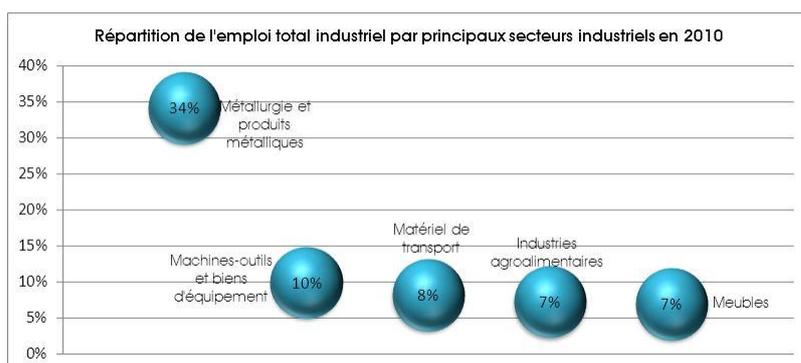
Les grandes entreprises du BAB ne créent plus d'emplois et les entreprises voulant s'implanter ou s'étendre cherchent du foncier au-delà de l'axe Bayonne-Hendaye.

2.6 Regard sur la Communauté Autonome d'Euskadi

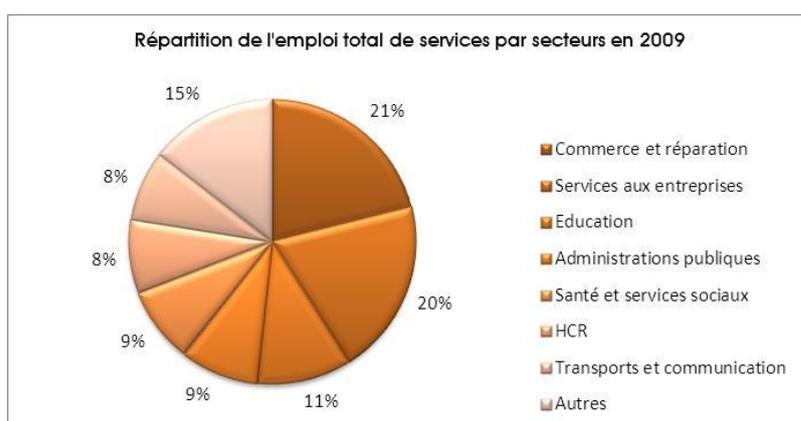
Source : Memoria 2012, CES Vasco

Répartition de l'emploi total par secteur d'activité	Nb. emploi total		Structure (%)	Evolution
	2008	2011	2011	2008-2011
Agriculture & Pêche	23 818	21 489	2%	-10%
Industrie	258 219	213 946	22%	-17%
Construction	97 351	82 617	8%	-15%
Services	650 364	655 689	67%	1%
TOTAL	1 029 752	973 741	100%	-5%

Le secteur primaire présente un faible poids dans la structuration de l'emploi total avec seulement 2% de l'emploi total qui lui est consacré. Il perd de l'emploi (-10% entre 2008 et 2011).



L'industrie, en dépit de la déprise importante qu'elle connaît depuis 2008 (-17% des emplois), reste encore l'un des principaux atouts de l'économie de la Communauté Autonome.



La métallurgie occupe 1/3 des emplois industriels. La fabrication de machines-outils et de biens d'équipement ainsi que de matériel de transport est en 2^e position avec presque 20% des emplois industriels occupés. Les industries agroalimentaires viennent ensuite en 3^e position avec 7% de l'emploi industriel.

La construction concerne 8% des emplois en 2011 et a elle aussi connu une déprise importante (-15%) depuis 2008.

Dans les services, le commerce arrive en tête avec 21% des emplois du secteur, suivi de près par les services aux entreprises pour 20%. Il est le seul secteur créateur d'emploi aujourd'hui (+5000 emplois environ entre 2008 et 2011).

3. ZOOM SUR LES SECTEURS D'ACTIVITE

3.1 Agriculture : un secteur encore porteur d'emplois

Source : Données RGA, Retraitement CDPB

Evolution du nombre d'exploitations en Pays Basque entre 1988 et 2010

Année du recensement	Nombre d'exploitations	Evolution 2010-2000 (en%)	Evolution 2010-1988 (en%)
1988	7 035	-24.97	-36.74
2000	5 931		
2010	4 450		

On constate une baisse du nombre d'exploitations agricoles en Pays Basque entre 2010 et 2000 (-24.97 %). Cette baisse est beaucoup plus marquée en Pays Basque qu'au niveau départemental (- 18.69%). A contrario, la baisse en Pays Basque est aussi importante qu'au niveau régional (-23.42 %).

SAU moyenne des exploitations

La SAU moyenne des exploitations a augmenté entre 2010 (28 ha) et 2000 (26 ha). Cependant, elle reste toutefois 2 fois plus petite que la moyenne française (55 ha).

Données par Communautés de communes en 2010

CdC	SAU moyenne des exploitations (en ha)
CdC Soule-Xiberoa	31,14
CdC Garazi-Baigorri	27,07
CdC Iholdy-Ostibarre	34,46
CdC Amikuze	34,33
CdC Pays de Bidache	46,17
CdC Pays d'Hasparren	27,3
CdC Errobi	18
CdC Nive-Adour	15,67
CdC Sud Pays Basque	16,17
ACBA	11,4
Commune de La Bastide-Clairence	34

Evolution du nombre d'UTA (Unité de travail Annuel) en Pays Basque entre 1988 et 2010

Année du recensement	Nombre d'UTA	Evolution 2010-2000 (en%)	Evolution 2010-1988 (en%)
1988	8 802	-15.55 %	-33.50%
2000	6 931		
2010	5 853		

1 UTA = 1ETP (équivalent temps-plein)

La baisse d'UTA en Pays Basque est beaucoup moins importante entre 2010 et 2000 (-15.55%) qu'au niveau départemental (-21.13 %) et régional (-21.09 %). Le Pays Basque conserve donc encore presque 6 000 emplois dans le secteur agricole en 2010.

Evolution du nombre des chefs d'exploitation en Pays Basque entre 1988 et 2010

Année du recensement	Nombre de chefs d'exploitation	Evolution 2010-2000 (en%)	Evolution 2010-1988 (en%)
1988	7 206	-17.21 %	-27.04 %
2000	6 350		
2010	5 257		

En 2010, on dénombre plus de 5 200 chefs d'exploitations en Pays Basque soit une baisse de - 17.21 % par rapport au recensement de 2000.

Cette baisse est encore plus importante au niveau national (-21%) et au niveau régional alors qu'elle est beaucoup moins marquée au niveau départemental (-13%).

Elle varie aussi selon les territoires, comme en témoigne le tableau suivant :

Communauté de Communes d'appartenance	Evolution du nb. de chefs d'exploitations 2000/2010
CA COTE BASQUE ADOUR	-58.22%
CC D'AMIKUZE	-0.97%
CC DE GARAZI BAIGORRI	-5.94%
CC DE SOULE-XIBEROA	-4.91%
CC D'IHOLDY	-3.67%
CC DU PAYS DE BIDACHE	-15.85%
CC DU PAYS D'HASPARREN	-12.64%
CC ERROBI	-30.41%
CC NIVE-ADOUR	-60.27%
CC SUD PAYS BASQUE	-44.12%
TOTAL	-17.21%

Les territoires de l'intérieur (Soule et Basse-Navarre) accusent une baisse bien moindre que les territoires intermédiaires et du littoral.

Zoom sur les signes de qualité au Pays Basque

Source : Observatoire de l'agriculture du Pays Basque - Euskal Herriko laborantzaren Behatokia — Janvier 2011 Urtarrila

Le Pays Basque est concerné par trois appellations d'origine contrôlée (AOC). De la plus ancienne à la plus récente : le fromage Ossau Iraty, le vin Irouleguy et le piment d'Espelette. Le Porc basque Kintoa est en démarche pour la création d'une AOC et le Piment doux pour un label rouge.

Producteurs de lait :

Le nombre de producteurs de lait pour l'AOC Ossau Iraty a diminué de 33% entre 1998 et 2009.

Mais ce chiffre est à comparer avec la baisse générale des producteurs de lait de brebis du département : sur la même période, il a diminué de 39%. Par ailleurs, le nombre de producteurs fermiers de fromage AOC Ossau Iraty a lui, augmenté de 38%. Cependant leur place reste limitée, ils représentent 7% des producteurs de lait.

Autres démarches de qualité :

- AOC Ossau Iraty : 1282 producteurs de lait en 2011 ;
- AOC Piment d'Espelette : 167 producteurs en 2011 ;
- Porc Basque : 73 éleveurs en 2011 ;
- Coopérative Eztigar : 29 producteurs en 2010 ;
- Piment doux : 18 producteurs en 2008 ;
- Cerise d'Ixassou : 12 producteurs en 2010 ;
- Boeuf Blond d'Aquitaine : 55 éleveurs en 2010 ;
- Agneau de lait des Pyrénées : 720 éleveurs en 2010 ;
- Production fermière : 219 adhérents de l'APFPB (Association des Producteurs Fermiers ;du Pays Basque) en 2010 dont 90 adhérents à la charte Idoki ;
- Agriculture biologique : 100 producteurs en 2010.

Mise en perspective : l'agriculture de qualité en Aquitaine

Source : Conseil Régional d'Aquitaine, retraitement Afpa Transitions

- 2000 exploitations en agriculture biologique sur un total de 43 850 exploitations agricoles en 2010
- Une quarantaine de transformateurs bio régionaux ; l'Aquitaine est dans les 3 premières régions françaises.
- 83 appellations d'origine contrôlée, 14 indications géographiques protégées, 54 labels rouges ; l'Aquitaine est la 1^{ère} région française en production sous le signe d'identification de la qualité et de l'origine.
- 5000 exploitations AREA (Agriculture Respectueuse de l'Environnement)
- Plus de 2300 exploitations agricoles concernées par des activités liées à l'agritourisme.

FICHE SYNTHÈSE

Agriculture et pêche		
Chiffres clés		
	<p>L'agriculture en 2000</p> <p>Nombre d'exploitations : 5931 SAU* moyenne : 26 ha Nombre d'UTA* : 6931</p> <p>La pêche en 2005</p> <p>Navire actifs : 196 navires Nombre d'ETP* embarqués : 800 Criée de St-Jean-de-Luz/Ciboure : En tonnage débarqué : 12^e français avec 6636 tonnes En valeur débarquée : 17^e rang français avec 16,6 millions d'euros</p>	<p>L'agriculture en 2010</p> <p>Nombre d'exploitations : 4450 SAU* moyenne : 28 ha Nombre d'UTA* : 5853 Agriculture biologique : 100 producteurs</p> <p>La pêche en 2010/2011</p> <p>Navire actifs : 145 navires / 143 navires en 2011</p> <p>Criée de St-Jean-de-Luz/Ciboure : En tonnage débarqué : 18^e français avec 3866 tonnes / 4458 tonnes en 2011 En valeur débarquée : 18^e rang français avec 10,8 millions d'€ / 15,4 millions d'€ en 2011</p>
Enjeux		
	<ul style="list-style-type: none"> • L'impact des politiques européennes sur les spécificités des productions locales • La concurrence foncière pour l'espace agricole • La nécessité d'une gestion « durable » des écosystèmes et des ressources • Le vieillissement des actifs • L'image des métiers, leur évolution, les conditions de travail • L'accompagnement (production, transmission, aides financières) • La valorisation des productions locales • La gestion de l'image et du marketing des productions sur les marchés extérieurs • La valorisation de la qualité et des différentes agricultures : bio, durable, fermière 	
N°	Opérations inscrites au Contrat territorial	Autres opérations et acteurs
2.1	Accompagner les dynamiques d'installation en agriculture.	Chambre d'Agriculture des Pyrénées-Atlantiques
2.2	Appuyer les démarches collectives valorisant une agriculture de qualité.	Association EHLG
2.3	Porter un soutien particulier à la filière ovine.	GFA Mutuel « Lurra » : collecte d'épargne pour aider à l'installation d'un jeune
2.4	Maintenir un foncier viable pour favoriser une agriculture durable.	Démarches qualité : Piment d'Espelette, Ossau-Iraty, Idoki, Iroulegi, porc Basque, piment doux, Arrapitz
2.5	Encourager les initiatives visant une meilleure organisation du travail.	BLE (CIVAM) : appui agriculture biologique Outils filières ovines : GDS64, CDEO (Centre Ovin)
2.6	Conforter et développer la filière pêche.	APFPB : association de producteurs fermiers CUMA : coopératives d'approvisionnement

3.2 Industrie : les IAA en tête, suivis de la métallurgie et de l'aéronautique

Chiffres clés :

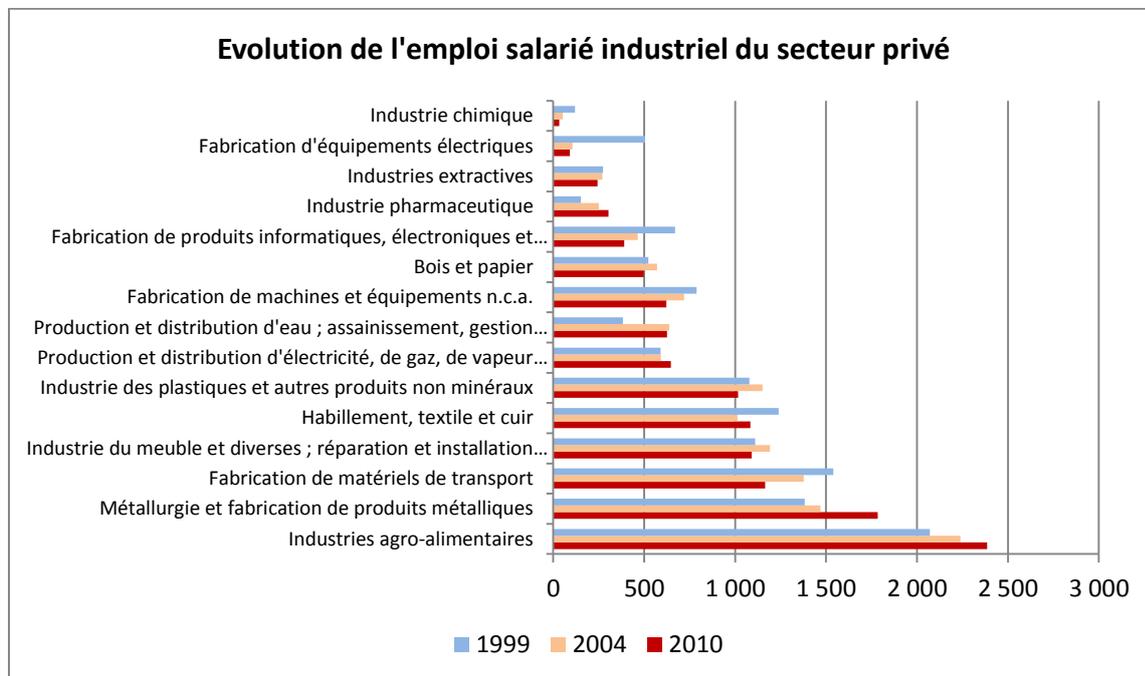
Nombre d'ets du secteur privé	918
Dont Ets de plus de 50 salariés	41
Qui représentent	salariés
Nombre d'emplois salariés du secteur privé	12 376 (16% du total emploi salarié privé)
Nombre d'entreprises créées (hors statut auto-entrepreneur)	135 (5% des entreprises créées en 2010)

Répartition de l'emploi salarié privé en 2010 :

Répartition de l'emploi salarié privé en 2010	Pays Basque		Aquitaine
	Nb. Emplois salariés	Structure (%)	Structure (%)
Industries agro-alimentaires	2 385	19,9%	19,4%
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	1 784	14,9%	8,6%
Fabrication de matériels de transport	1 166	9,7%	12,7%
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	1 092	9,1%	8,6%
Habillement, textile et cuir	1 083	9,0%	2,9%
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	1 017	8,5%	6,8%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	647	5,4%	5,6%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	625	5,2%	6,6%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	623	5,2%	4,0%
Bois et papier	498	4,2%	10,4%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	391	3,3%	3,0%
Industrie pharmaceutique	305	2,5%	2,9%
Industries extractives	243	2,0%	2,0%
Fabrication d'équipements électriques	91	0,8%	1,7%
Industrie chimique	34	0,3%	4,9%
Cokéfaction et raffinage	0	0,0%	0,0%
TOTAL	11 984	100,0%	100,0%

Source : URSSAF des Pyrénées Atlantiques

Avec près de 20% de l'emploi salarié industriel, l'industrie agro-alimentaire est le 1^{er} secteur industriel en Pays Basque, suivi de la métallurgie et de l'aéronautique qui représentent, à eux deux 24.6% de l'emploi salarié.



L'analyse de l'évolution de l'emploi salarié conforte la place croissante des IAA et de la métallurgie. Autres secteurs ayant connu une augmentation croissante de son effectif salarié privé entre 1999 et 2010 : **l'industrie pharmaceutique** et la production et distribution d'eau et d'électricité.

A contrario, **la fabrication d'équipements électriques et électroniques, ainsi que la fabrication de machines et matériels de transport ont connu une baisse régulière de leurs effectifs salariés**, passant de 3500 salariés en 1999 à 2270 en 2010, soit -35%.

Une analyse plus fine des secteurs d'activité (Nace 732) a été réalisée par L'URSSAF des Pyrénées-Atlantiques dans son diagnostic économique du Pays Basque 2009. Cette analyse présente l'évolution du nombre d'emplois salariés du secteur privé entre 1999 et 2009. Voici sa restitution pour le secteur industriel :

INDUSTRIE	
FORCES	FAIBLESSES
<p><u>Secteur d'activité en progression (NACE732) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fabrication d'autres articles métalliques ➤ 290 emplois - Fabrication de structures métalliques ➤ 240 emplois - Fabrication de vêtements de dessus ➤ 150 emplois - Fabrication de préparations pharmaceutiques ➤ 140 emplois - Transformation et conservation de la viande de volaille ➤ 130 emplois 	<p><u>Secteur d'activité en difficulté (NACE732) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fabrication d'équipements automobiles ➤ 290 emplois - Fabrication de chaussures ➤ 290 emplois - Fabrication d'équipements de communication ➤ 210 emplois - Fabrication d'équipements aéronautiques et frigorifiques industriels ➤ 170 emplois - Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques ➤ 100 emplois
OPPORTUNITES	MENACES
<p><u>Une filière qui émerge : le recyclage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Collecte des déchets non dangereux ➤ 100 emplois - Récupération de déchets triés ➤ 60 emplois 	<p><u>Des activités traditionnelles et du savoir faire qui disparaissent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Filière Habillement/Textile en grande difficulté : Fabrication de chaussures, ➤ 400 emplois Fabrication d'articles textiles sauf habillement et Tissage.

Zoom sur l'agroalimentaire

Source : Etude Alpa Transitions

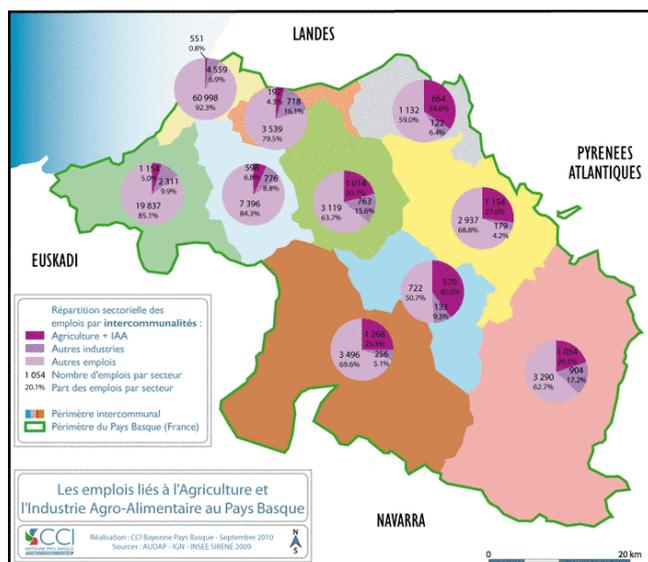
Nombre d'établissements – secteur privé 2004 : 288

Nombre d'établissements – secteur privé 2010 : 303

Principales activités en Pays Basque	Emplois salariés		Evol
	2 005	2 010	2005/2010
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	693	749	8,1%
Transformation et conservation de la viande de volaille	225	281	24,9%
Fabrication de fromage	257	257	0,0%
Transformation et conservation de boucherie	170	211	24,1%
Pâtisserie	265	196	-26,0%
Charcuterie	133	139	4,5%
Fabrication de cacao, chocolat et produits de confiserie	114	128	12,3%
Préparation industrielle de produits à base de viande	96	96	0,0%
Transformation et conservation de poissons et crustacés	100	46	-54,0%
Autres	250	298	19,2%
Total	2 303	2 401	4,3%

Les activités agro-alimentaires en Pays Basque sont diversifiées. Se détachent toutefois quatre secteurs : la boulangerie-pâtisserie, les activités de transformation de viande, la fabrication de fromages et la transformation du cacao. Ces quatre secteurs ont vu leurs effectifs salariés augmenter sur la période.

Il est à noter la disparition progressive de l'activité de transformation des produits de la mer.



L'agroalimentaire, une industrie très présente à l'intérieur du Pays Basque

Mise en perspective : la filière agroalimentaire en Aquitaine et en France

France :

- 2^e employeur de l'hexagone avec 420 000 salariés, derrière les industries de la mécanique en 2010

Aquitaine :

- 1^{er} employeur industriel avec 30 000 emplois salariés
- 1^{ère} région française pour la production sous signes de qualité et/ou d'origine
- Une grande diversité de productions : viandes, poissons et boissons (vin)
- 5^e rang national en termes d'exportations.

FICHE SYNTHÈSE

Agroalimentaire		
Chiffres clé		
	<p>La filière en 2004</p> <p>Nombre d'établissements secteur privé : 288 Nombre d'emplois salariés privé : 2 240</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dont Boulangerie et pâtisserie : 958 • Dont Transformation de viande : 624 • Dont Fabrication de fromage : 257 • Dont fabrication de chocolat : 114 	<p>La filière en 2010</p> <p>Nombre d'établissements secteur privé : 303 Nombre d'emplois salariés privé : 2400</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dont Boulangerie et pâtisserie : 960 • Dont Transformation de viande : 727 • Dont Fabrication de fromage : 257 • Dont fabrication de chocolat : 128
Enjeux		
	<ul style="list-style-type: none"> • Emergence d'un pôle amont-aval agriculture/pêche – agroalimentaire s'appuyant sur l'image de qualité des productions locales • Potentiel de différenciation à partir de la valeur Pays Basque • Vieillesse des actifs • Amélioration de l'image de la filière et des métiers • Recrutement et fidélisation des salariés • Formation du personnel aux nouvelles technologies de production et d'informatisation • Formation du personnel aux évolutions réglementaires liées à la sécurité alimentaire 	
N°	Opérations inscrites au Contrat territorial	Autres opérations et acteurs
1.5	<p>Structurer un cluster agroalimentaire</p> <p>➔ Cluster Uztartu constitué en 2007, labellisé "Grappe d'entreprises" par la DATAR en 2011. Une 40aine de membres.</p>	<p>Mise en œuvre d'une GPECT dans l'agroalimentaire en Pays Basque, opération portée par la CMA64 en collaboration avec Uztartu.</p> <p>Pôle de compétitivité Agrimip Sud Ouest Innovation : structuration de la filière à l'échelle Aquitaine – Midi Pyrénées.</p>

Zoom sur l'aéronautique et le travail des matériaux

FICHE SYNTHÈSE

Aéronautique - matériaux		
Chiffres clé		
	<p>La filière en 2004</p> <p>Aéronautique : 1400 emplois salariés privé, soit 11% de l'emploi industriel privé ; Mécanique-métaux : 1500 emplois salariés privé, soit 12% de l'emploi industriel privé.</p>	<p>La filière en 2010</p> <p>Aéronautique : 1200 emplois salariés privé, soit 10% de l'emploi industriel privé ; Mécanique-métaux : 1800, emplois salariés privé, soit 15% de l'emploi industriel privé.</p> <p>Un donneur d'ordre, Dassault Aviation, 1^{er} employeur privé du Pays Basque et une 40aine d'entreprises sous-traitantes.</p>
Enjeux		
	<ul style="list-style-type: none"> • Relations sous-traitants / donneurs d'ordre, diversification des activités • Innovation et R&D • Accompagnement dans l'amélioration de la production et de la qualité • Développement durable et économies d'énergie • Vieillesse des actifs • Attractivité de la filière et de ses métiers, notamment auprès des jeunes et des femmes 	
N°	Opérations inscrites au Contrat territorial	Autres opérations et acteurs
1.3	Créer le pôle aéronautique du BAB, Technocité	Pôle de compétitivité Aerospace Valley : structuration de la filière à l'échelle Aquitaine – Midi Pyrénées.
1.4	Développer un centre technique des matériaux composites (Compositadour)	L'UIMM Adour Atlantique qui regroupe les industries de la Métallurgie des Pyrénées-Atlantiques (64) et le canton de Tarnos (40).

Zoom sur la glisse

FICHE SYNTHÈSE

Glisse		
Chiffres clé		
	La filière en 2004 Sur la côte basco-landaise : Emploi total : ≈ 3000	La filière en 2009 Sur la côte basco-landaise : Emploi total : ≈ 3200 400 entreprises, dont : <ul style="list-style-type: none"> • 6 leaders mondiaux employant près de 2000 personnes et représentant 80% du CA de la filière ; • 95 distributeurs, licenciés et autres marques, pour 700 emplois ; • 40 artisans shapers employant 60 personnes ; • 26 entreprises support (conseil, multimédia) ; • Autres acteurs : 230 établissements, sous-traitants locaux, commerces de détail spécialisés.
Enjeux		
	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrence des pays émergents et marché européen à maturité • Coût des matières premières et coût de production élevés • Innovation & R&D • Développement durable : éco-conception, recyclage, sensibilisation de la filière • Vieillesse des actifs • Attractivité des entreprises, notamment auprès des jeunes talents • Evolution des métiers et GPEC 	
N°	Opérations inscrites au Contrat territorial	Autres opérations et acteurs
1.1	Consolider le cluster de la glisse ➔ Cluster EuroSIMA constitué en 2004, labellisé "Grappe d'entreprise" par la DATAR en 2011. Une 100aine de membres. Animation assurée par l'association EuroSIMA.	
1.2	Créer un centre de services glisse sur la zone d'activité BAIA Park	

3.3 Artisanat et construction

Encore d'après l'analyse réalisée par L'URSSAF des Pyrénées-Atlantiques dans son diagnostic économique du Pays Basque 2009, voici l'évolution du nombre d'emplois salariés du secteur privé entre 1999 et 2009 dans le secteur de la construction :

CONSTRUCTION	
FORCES	FAIBLESSES
<p><u>Secteur d'activité en progression (NACE732) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux de maçonnerie générale et gros oeuvre de bâtiment ➤ 230 emplois - Travaux de charpente ➤ 230 emplois - Travaux d'installation électrique dans tous locaux ➤ 220 emplois - Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation ➤ 220 emplois - Travaux de plâtrerie ➤ 160 emplois 	<p><u>Secteur d'activité en difficulté (NACE732) :</u></p> <p>Aucun</p>
OPPORTUNITES	MENACES
- Négocier le virage de l'éco-construction : Norme BBC en 2013 et Bâtiment HQE.	- Situation de rente : Demande de logement forte mais ne pas s'endormir sur ses lauriers.

La fiche synthèse, page suivante, intègre l'activité de construction aux activités artisanales au sens large.

FICHE SYNTHÈSE

Artisanat et construction		
Chiffres clé		
	<p>La filière en 2004</p> <p>5376 entreprises dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2236 dans le bâtiment ; • 1605 dans les services ; • 1019 dans la production ; • 516 dans l'alimentation. <p>Part des entreprises dont le chef d'entreprise a plus de 51 ans : 26,4%.</p> <p>Zoom sur la construction : 8,7% de l'emploi salarié privé total, soit 6253 emplois en 2004.</p>	<p>La filière en 2010</p> <p>6176 entreprises dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2592 dans le bâtiment ; • 1808 dans les services ; • 1089 dans la production ; • 687 dans l'alimentation. <p>Part des entreprises dont le chef d'entreprise a plus de 51 ans : 28,8%. Cette part est de 36% dans le cas des entreprises de production.</p> <p>Zoom sur la construction : 9,8% de l'emploi salarié privé total, soit 7552 emplois en 2010.</p>
Enjeux		
	<ul style="list-style-type: none"> • Vieillesse des actifs (salariés/chefs d'entreprises) et transmission des savoir-faire • Attractivité de la filière et de ses métiers • La construction et le Grenelle de l'Environnement : anticipation de la prise en compte des nouvelles normes 	
N°	Opérations inscrites au Contrat territorial	Autres opérations et acteurs
8.1	Créer en Pays Basque une Cité des Métiers	Cluster Eskal Eureka constitué en 2002.
	<p>➔ Université des métiers de Bayonne, ouverte en 2012 (Chambre de métiers et de l'Artisanat des Pyrénées-Atlantiques)</p>	
1.8	Créer un Ecocampus dédié aux activités d'éco-construction et d'habitat durable sur le site des Landes de Juzan.	<p>Nobatek, centre de ressources technologiques dans les domaines de l'aménagement et de la construction durables.</p> <p>ISA BTP, école d'ingénieurs du BTP</p> <p>Opération « Le bâtiment change, changeons », portée par l'ADEME et Maison de l'Emploi de l'Agglomération bayonnaise et du Pays Basque. Web : http://www.metiersdavenir.fr/</p>

3.4 Services : Services à la personne et services aux entreprises en tête

Chiffres clés :

Nombre d'ets du secteur privé	918
Dont Ets de plus de 50 salariés	41
Nombre d'emplois salariés du secteur privé	12 376 (46% du total emploi salarié privé)
Nombre d'entreprises créées (hors statut auto-entrepreneur)	1 409 (52% des entreprises créées en 2010)

Répartition de l'emploi salarié privé en 2010 :

Répartition de l'emploi salarié privé en 2010	Pays Basque		Aquitaine
	Nb. Emplois salariés	Structure (%)	Structure (%)
Activités de services administratifs et de soutien	6 318	17,9%	19,6%
<i>dont intérim</i>	3 153	8,9%	7,2%
Action sociale et hébergement médico-social	5 718	16,2%	14,9%
Transports et entreposage	4 676	13,2%	15,9%
Activités pour la santé humaine	4 519	12,8%	7,9%
Activités juridiques, de conseil et d'ingénierie	3 031	8,6%	8,1%
Activités financières et d'assurance	2 208	6,2%	7,1%
Autres activités de services	2 028	5,7%	5,6%
Arts, spectacles et activités récréatives	1 477	4,2%	3,7%
Education	1 450	4,1%	3,3%
Activités immobilières	1 260	3,6%	2,6%
Edition et Audiovisuel	597	1,7%	1,4%
Administration publique	559	1,6%	1,8%
Activités informatiques	549	1,6%	2,5%
Autres activités scientifiques et techniques	549	1,6%	1,7%
Télécommunications	326	0,9%	1,8%
Recherche et développement	89	0,3%	2,1%
Activités extra-territoriales	9	0,0%	0,0%
Activités des ménages en tant qu'employeurs	0	0,0%	0,0%
TOTAL SERVICES	35 360	100,0%	100,0%

Voici cette fois la restitution de l'analyse conduite par L'URSSAF des Pyrénées-Atlantiques pour le secteur des services (l'évolution du nombre d'emplois salariés du secteur privé entre 1999 et 2009) :

SERVICES	
FORCES	FAIBLESSES
<p><u>Secteur d'activité en progression (NACE732) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Restauration traditionnelle ➤ 950 emplois - Hébergement médicalisé pour personnes âgées ➤ 800 emplois - Hôtels et hébergement similaire ➤ 700 emplois - Activités hospitalières ➤ 450 emplois - Action sociale sans hébergement ➤ 350 emplois 	<p><u>Secteur d'activité en difficulté (NACE732) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Transport ferroviaire interurbain de voyageurs ↘ 200 emplois - Télécommunications filaires ↘ 200 emplois - Location de logements ↘ 140 emplois - Autre mise à disposition de ressources humaines ↘ 130 emplois - Services auxiliaires des transports terrestres ↘ 50 emplois
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Gisement d'emplois dans le tourisme (hôtels, cafés et restaurants) et l'hébergement médicalisé loin d'être épuisé. - Redéfinir une offre de transports appropriée comme alternative au tout-voiture. 	<ul style="list-style-type: none"> - Situation de rente : Diversifier l'offre en matière de tourisme et anticiper les modes de tourisme et loisirs de demain pour demeurer attractif .

Zoom sur les services à la personne : une filière en progression mais peu attractive

Une enquête menée par la Maison de l'Emploi de Bayonne et du Pays Basque, en 2009, auprès de 30 organismes agréés¹⁰ du secteur, nous apprend que :

- 97, 5% des salariés sont des femmes. Elles présentent à une grande majorité un profil d'assistante de vie ou d'aide-ménagère. Leur qualification est en majorité de niveau V et Vbis.

- La majorité des emplois sont des CDI mais sur des mi-temps ou inférieurs. Cette donnée n'est pas d'ailleurs sans poser de difficultés aux employeurs : 83% déclarent rencontrer des difficultés de recrutement. Le temps de travail peu attractif est, en particulier, un frein majeur au recrutement.

Zoom sur les services automobiles, un potentiel d'emplois de proximité important mais une faible attractivité auprès des jeunes

Source : « Traits de Territoire sur la relation formation-emploi », ZAT Pays Basque, Région Aquitaine-Mission Formation Emploi de Bayonne, Juin 2011

Définition de la filière

« Le secteur des services automobiles recouvre l'ensemble des activités de la sortie d'usine au recyclage en passant par le commerce-réparation, les auto-écoles, les stations-services, le contrôle technique, la location de voitures, la gestion de parc auto, le lavage auto. Les métiers techniques (artisans réparateurs, carrossiers) représentent 2/3 des emplois. »

Mutations réglementaires et technologiques

« Cette activité connaît des **mutations importantes nécessitant qualifications et adaptation des compétences de son personnel**. Les **évolutions réglementaires** demandent à obtenir des agréments pour pouvoir exercer. Le développement des moteurs propres, l'arrivée de la voiture électrique en 2012 obligent à faire évoluer les **référentiels** sur la carburation électronique, les moteurs hybrides.

4^{ème} budget des familles, les consommateurs de leur côté attendent un service de qualité et à proximité de leur lieu de résidence. »

¹⁰ D'après cette même étude, le Pays Basque comptait, au 31/12/2008, 108 organismes agréés de services à la personne par la DDTEFP. Parmi ceux-ci, 57.4% sont des associations, CCAS et SIVOM.

Enjeux liés au capital humain

La profession affiche un besoin important en personnel qualifié de niveau V et IV d'autant qu'un **nombre important de techniciens expérimentés vont prochainement partir en retraite**.

Elle privilégie l'apprentissage pour intégrer des jeunes sur un niveau bac pro en priorité avec l'objectif affiché de 12% d'apprentis dans ses effectifs. Or, cette année, **seuls 1/3 des places en 1^{ère} année de bac pro sont occupées**.

Depuis plusieurs années, sur le Pays Basque, un **besoin en mécanicien tous types de moteurs** est signalé par les acteurs de l'emploi. L'objectif est de qualifier à ces métiers, mais aussi de permettre à des demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme ancien, obsolète, de réactualiser leurs connaissances (électronique notamment).

Pour y répondre de manière satisfaisante, un travail avec la Branche est mené au niveau sectoriel régional. Plusieurs problèmes sont à surmonter :

- moderniser les plateaux techniques ;
- attirer les jeunes vers ces métiers ;
- trouver un équilibre volume (effectifs en formation/coût) ;

Des solutions en ce sens pourraient être proposées sur 2012.

Zoom sur le secteur de la santé**FICHE SYNTHÈSE**

Santé		
Chiffres clé		
		<p>La filière en 2010</p> <p>9,5% des entités économiques du Pays Basque (3 153 acteurs) ; 16 747 emplois totaux : 14 227 emplois dans le secteur de l'offre de soins et 2 518 dans le secteur des fournisseurs de soins, soit près de 15,5% des emplois totaux estimés au Pays Basque ; 9 913 emplois salariés, soit 12,4% des emplois salariés totaux au Pays Basque.</p>
Enjeux		
	<ul style="list-style-type: none"> • A définir avec les acteurs. 	
N°	Opérations inscrites au Contrat territorial	Autres opérations et acteurs
		Cluster Osasuna constitué en 2012 autour des acteurs de la filière : établissements de soin et médico-sociaux, professions de santé libérales, industries, distributeurs – pharmacie, services support.

Zoom sur les TIC et les métiers de la chaîne graphique

FICHE DE SYNTHÈSE

TIC et métiers de la création graphique		
Chiffres clé		
	Technopole Izarbel en 2004 : 550 emplois	Technopole Izarbel en 2010 : 873 emplois La filière graphique en 2010 En Aquitaine : ≈ 3400 professionnels dont 10% localisés sur le BAB
Enjeux		
	<ul style="list-style-type: none"> • Climat très concurrentiel et saturation du marché local • Accompagnement technique aux nouvelles technologies graphiques • Eco-conception et maîtrise environnemental des produits et fournisseurs • Construction d'une meilleure lisibilité des compétences, des acteurs et des métiers de la filière • Professionnalisation des acteurs, formation • Veille sur les métiers (métiers en tension, métiers émergents) 	
N°	Opérations inscrites au Contrat territorial	Autres opérations et acteurs
1.6	Renforcer la compétitivité des entreprises de la chaîne graphique ➡ Cluster créatif SILOgraphic constitué en 2010. 61 membres fondateurs dont 40 professionnels. Animation assurée par l'aNTIC. Echelle : Aquitaine.	<p>aNTIC Pays Basque, association constituée en 1999 pour la généralisation des technologies de l'information et de la communication.</p> <p>Ecole d'ingénieurs et laboratoires de recherche de l'Estia.</p> <p>Incubateur, pépinière et hôtel d'entreprises d'Izarbel.</p> <p>Plateau image de Biarritz : BTS audiovisuel et ESA des Rocailles.</p>

3.5 Commerce

Chiffres clés :

Nombre d'ets du secteur privé	2 451
Dont Ets de plus de 50 salariés	29
Nombre d'emplois salariés du secteur privé	14 828 (19% du total emploi salarié privé)
Nombre d'entreprises créées (hors statut auto-entrepreneur)	460 (17% des entreprises créées en 2010)

Voici cette fois la restitution de l'analyse conduite par L'URSSAF des Pyrénées-Atlantiques pour le secteur du commerce (l'évolution du nombre d'emplois salariés du secteur privé entre 1999 et 2009) :

COMMERCE	
FORCES	FAIBLESSES
<u>Secteur d'activité en progression (NACE732) :</u> - Supermarchés / Hypermarchés ➤ 400 emplois - Commerce de détail d'articles de sport ➤ 250 emplois - Commerce de détail d'habillement ➤ 200 emplois - Entretien et réparation de véhicules automobiles légers ➤ 140 emplois - Commerce de gros de bois et de matériaux de construction ➤ 100 emplois	<u>Secteur d'activité en difficulté (NACE732) :</u> - Commerces d'alimentation générale ➤ 180 emplois
OPPORTUNITES	MENACES
- Equilibrer l'offre de commerce sur le territoire en fonction de l'implantation des populations	- Engorgement du BAB.

3.6 Tourisme

FICHE DE SYNTHÈSE

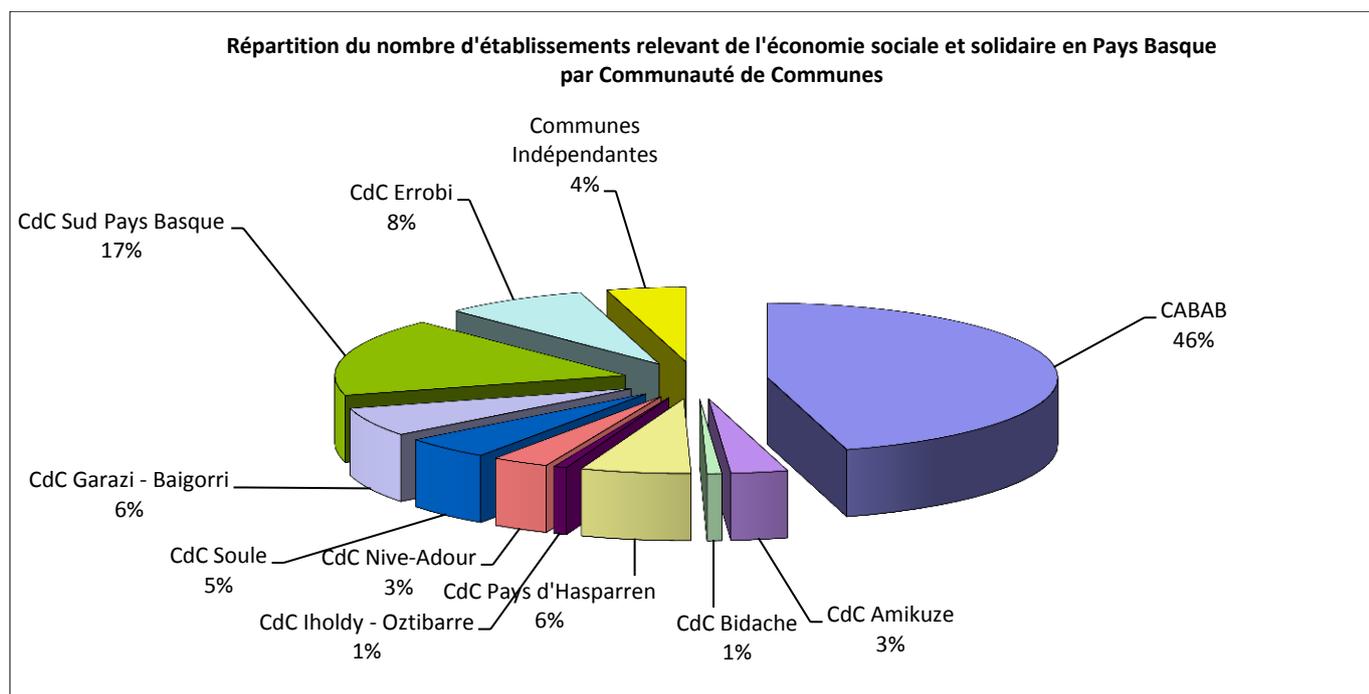
Tourisme		
Chiffres clé		
	La filière en 2004 2036 établissements ; 6361 emplois salariés, soit 8,8% de l'emploi salarié total.	La filière en 2010 2211 établissements ; 7181 emplois salariés, soit 9,3% de l'emploi salarié total.
Enjeux		
	<ul style="list-style-type: none"> • La promotion de la destination Pays Basque • La préservation du foncier touristique • L'e-tourisme • Le tourisme durable • Les solidarités entre territoires touristiques • L'emploi saisonnier et ses problématiques : logement des salariés, fidélisation, formation... • Attractivité de la filière et des métiers • Evolution des métiers (TIC, développement durable, internationalisation de la clientèle) 	
N°	Opérations inscrites au Contrat territorial	Autres opérations et acteurs
1.7	Anticiper les mutations du tourisme et développer de nouveaux partenariats public/privé.	Cluster Goazen constitué en 2008. Maison des saisonniers du Pays Basque. UMIH, syndicat hôtelier.

3.7 L'économie sociale et solidaire

En 2005, l'économie sociale et solidaire (ESS) regroupe 3 grandes familles d'entreprises :

- les coopératives dont 129 en Pays Basque
- les mutuelles dont 40 en Pays Basque
- les associations dont 981 en Pays basque

Soit au total 1 150 établissements relevant de l'économie sociale et solidaire en Pays Basque.



Source : CRESS Aquitaine 2005

Très peu d'entreprises relevant de l'économie sociale et solidaire en Pays basque Intérieur et par contre une forte concentration des entreprises sur 2 principaux territoires : CABAB et CdC Sud Pays Basque.

Répartition des emplois relevant de l'ESS en Pays Basque en 2005

	Nombre d'emplois en 2005	%
Associations	7 603	81.8
Coopératives	1 311	14.1
Mutuelles	384	4.1
Total	9298	100

Source : CRESS Aquitaine 2005

Zoom sur le secteur associatif en Pays Basque

Poids des structures associatives dans le secteur privé	1 999	2 004	2 010
Nb Associations employeurs	811	837	947
Nb total Ets du secteur privé	9 501	10 250	11 004
Poids secteur associatif (Nb de structures)	8,5%	8,2%	8,6%

Source : données URSSAF Pyrénées-Atlantiques

Poids de l'emploi associatif dans le secteur privé	1 999	2 004	2 010
Effectif salarié dans les associations	6 573	7 303	8 650
Effectif salarié total du secteur privé	63 417	72 257	76 953
Poids du secteur associatif (emploi salarié)	10,4%	10,1%	11,2%

Source : données URSSAF Pyrénées-Atlantiques

Evolution du nombre de structures	1 999	2 004	2 010	Evol 1999-2004	Evol 2004-2010
Associations employeurs	811	837	947	3,2%	13,2%
Ets du secteur privé	9 501	10 250	11 004	7,9%	7,4%

Source : données URSSAF Pyrénées-Atlantiques

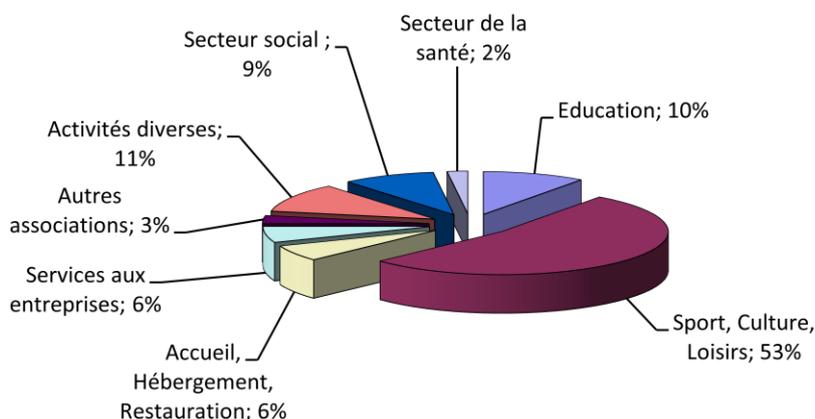
Evolution de l'effectif salarié	1 999	2 004	2 010	Evol 1999-2004	Evol 2004-2010
Dans les associations	6 573	7 303	8 650	11,1%	18,4%
Dans l'ensemble du secteur privé	63 417	72 257	76 953	13,9%	6,5%

Source : données URSSAF Pyrénées-Atlantiques

Le poids de l'emploi associatif dans le secteur privé est stabilisé depuis une dizaine d'années autour de 10-11%. Ce poids est inférieur de 2 points à celui observé dans le département et en région.

Cette relative stabilité ne doit pas masquer **l'évolution positive du nombre d'emplois eux-mêmes.** Cette évolution est particulièrement significative **sur la période 2004-2010 où 1347 emplois (+ 18.4%)** ont été créés par le secteur associatif.

Répartition des associations par secteurs d'activités en 2005
(Source : CRESS Aquitaine)



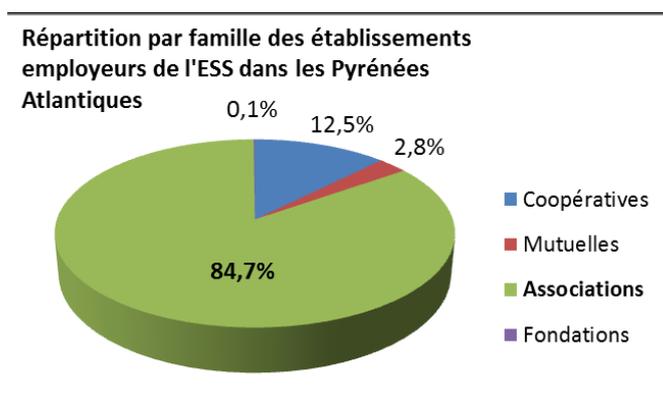
53% des associations ont pour objet le développement d'activités sportives, cultures et de loisirs. Le secteur social et santé, puis l'éducation viennent ensuite avec respectivement 11% et 10% des associations concernées.

L'ESS dans les Pyrénées-Atlantiques

Source : « L'économie sociale et solidaire dans les Pyrénées-Atlantiques », CRESS Aquitaine, 2010

L'ESS dans les Pyrénées-Atlantiques comptabilise 23,6 % des emplois aquitains de l'ESS et **représente 12,3 % de l'emploi global du département.**

L'ESS représente 16 % de l'emploi privé (hors public) dans le département.



	nombre d'emplois PA
	2008
Coopératives	3 397
Mutuelles	863*
Associations	21 653
Fondations	66*
total	25 979

*estimation au 31/12/2008

Dans l'ensemble de l'économie départementale (ESS+secteur privé+secteur public), le poids des emplois de l'ESS est influent dans certains secteurs :

- dans l'action sociale, l'ESS représente 68,1 % des emplois
- dans le secteur des sports et loisirs, l'ESS représente 61,8 % des emplois
- dans le domaine des arts et spectacles, l'ESS représente 30,5 % des emplois
- dans l'enseignement, l'ESS représente 27 % des emplois

L'ESS en Aquitaine et en France

Source : « Diagnostic partagé de l'économie solidaire et de l'innovation sociale en Aquitaine », Conseil Régional Aquitaine, novembre 2011

En Aquitaine, selon le bilan de l'emploi en 2010 de l'association « Recherches et solidarités », la part de l'ESS dans l'emploi privé est de 13,0%, dans l'emploi total (privé et public) il est de 9,7%. Ce qui l'élève respectivement au 16 ème et 18 ème rang national des régions en France.

En France, l'ESS comprend 200 000 établissements et 2 350 000 salariés en 2010, ce qui représente 8% de la richesse nationale et 10% des emplois. Depuis 2000, l'emploi dans le secteur a progressé de 23%, essentiellement lié au dynamisme associatif.

Le projet TESS transfrontalier

Le Réseau Transfrontalier de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), appelé Projet TESS, a pour objet de renforcer le rôle de l'ESS dans le développement social et économique sur le territoire transfrontalier de la Navarre, de la communauté autonome d'Euskadi et de l'Aquitaine pour sa partie Pyrénées-Atlantiques.

Trois structures sont à l'origine du Réseau, deux sur le territoire espagnol et un sur le territoire français : ANEL (Asociación Navarra de Empresas Laborales), chef de file du projet, KONFEKOOOP, Confederación de Cooperativas de Euskadi, et la CRESS Aquitaine, Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire d'Aquitaine.

TESS met en place une coopération continue entre des organisations de l'ESS pour développer ce secteur spécifique au sein de l'économie globale : secteur solidaire, participatif, innovateur, dont l'objectif final est la création d'emploi stable et de qualité.

TESS fait partie du Programme de Coopération Territoriale du Programme de POCTEFA Espagne – France – Andorre 2007-2013.

4. LE TERRITOIRE ET SES FONCTIONS SUPPORT

4.1. Le foncier économique

Inscrite au Contrat territorial, une étude a été initiée en 2011 sur la question du foncier à vocation économique. Cette étude, sous maîtrise d'ouvrage de l'EPFL Pays Basque (Etablissement Public Foncier Local), est réalisée par le cabinet Katalyse.

La 1^{ère} phase de l'étude a fait l'objet d'une présentation au Conseil de développement (groupe de travail du chantier « Anticiper les mutations socioéconomiques en Pays Basque ») le 12 juillet 2012. C'est le compte-rendu de cette rencontre qui est ici proposé à la lecture.

L'étude dont il est ici question a consisté à établir un diagnostic sur l'état de l'offre et de la demande. Voici quelques-uns des éléments de diagnostic qui ont été restitués :

4.1.1. L'offre

L'offre diagnostiquée par le cabinet est basée sur des éléments déclaratifs. Elle est donc à analyser avec précaution.

Dans les plans locaux d'urbanisme qui ont pu être exploités, 334 hectares de fonciers sont fléchés à vocation économique. Néanmoins, il demeure de nombreuses interrogations quant à la faisabilité d'opérations d'aménagement à vocation économique à l'intérieur de ces espaces fléchés. Deux problématiques majeures sont relevées.

D'une part, le coût de viabilisation de certains espaces fléchés à vocation économique serait tel qu'il rendrait impossible tout projet d'aménagement. Ce genre de situation se rencontre lorsque des fonciers ont été fléchés sans qu'il y ait eu une réelle réflexion anticipée sur la faisabilité technique d'une zone d'activité.

D'autre part, la maîtrise foncière de ces espaces n'est pas toujours assurée par les collectivités. Par conséquent, le délai de réaction pour offrir du foncier aménagé aux entreprises peut devenir trop long pour celles-ci. Ce constat posant la problématique majeure de l'anticipation et du besoin pour les collectivités de constituer des réserves foncières structurées sur une vision à moyen/long terme du développement.

Sur les 334 ha mentionnés plus haut, si 220 hectares sont estimés par le cabinet comme pouvant faire l'objet de projets de développement économique, il convient de relever que ces surfaces ne sont pour l'heure pas aménagées. Si leur faisabilité technique était avérée, resterait toujours à traiter le cœur de l'aménagement, la maîtrise foncière. Entre le temps de réalisation des acquisitions puis de réalisation des aménagements, 5 à 10 ans peuvent s'avérer nécessaires avant que les terrains puissent être proposés aux entreprises.

Ce délai est incompatible avec le temps de l'entreprise. En effet, une entreprise qui cherche à s'implanter se donne en moyenne 12 à 18 mois pour conduire son projet.

⇒ Problématiques repérées :

Le manque d'anticipation :

Les exemples suivants sont mentionnés :

- Certains terrains sont aujourd'hui fléchés « à vocation économique » sans qu'il y ait pour autant de réel projet derrière ;
- Cette absence de projet peut conduire la collectivité à donner priorité à l'habitat dans l'arbitrage des terrains ;
- Par ailleurs, il s'avère parfois compliqué de déterminer les fonciers pertinents.

Le manque de concertation entre collectivités :

Des lieux et cadres existent qui permettent la réflexion collective, comme le SCOT. Toutefois, ces lieux sont aujourd'hui davantage des lieux de discussion, de cumul de projets que des organes permettant l'arbitrage.

La qualité de l'offre actuelle :

Certaines zones actuelles sont vieillissantes.

En dehors de quelques zones phares (souvent dédiées), il a été constaté une prise en compte limitée des éléments qualitatifs de l'aménagement : accessibilité, trottoirs, éclairage, proximité de services pour les entreprises et les salariés, etc.

La nécessité d'une approche qualitative des projets de zone :

Pour que les habitants acceptent que les zones d'activité se rapprochent des lieux d'habitat, cette approche est nécessaire.

La destination du foncier disponible :

Contrairement à certaines idées reçues, s'il existe aujourd'hui peu de disponibilités foncières à vocation économique, le foncier n'est pas rare pour autant en Pays Basque. En effet, si l'on jette un œil aux documents d'urbanisme et au fléchage, sur ces documents, du foncier à vocation de l'habitat, les terrains destinés à l'urbanisation, non construits à ce jour, occupent une surface largement supérieure aux besoins recensés.

L'espace existe donc. Il est principalement destiné à l'habitat. La problématique réside donc dans la destination du foncier.

Un autre paramètre qui rentre en jeu : le bouquet fiscal. Les collectivités locales n'ont pas été favorisées en termes de collecte de la taxe professionnelle. Dès lors, il devient plus avantageux pour elles de faire le choix de l'habitat plutôt que de l'économique. Un cadre institutionnel nouveau pourrait-il contribuer à favoriser le développement du foncier économique ?

L'acquisition des terrains par la collectivité :

L'indemnisation des propriétaires sur la base des prix pratiqués dans l'habitat n'est pas envisageable. Des règles seraient à définir qui permettraient une indemnisation au prix juste.

Il est ici question de volonté politique. Tout comme les efforts fournis en matière d'habitat social ces dernières années, le foncier économique, pour aller plus loin, nécessitera de la part des élus de faire des choix.

4.1.2. La demande

Les besoins sur les 20 prochaines années à l'échelle du Pays Basque sont évalués à 221 hectares.

La question qui va donc se poser est celle de la répartition de ces besoins sur les territoires.

La demande exogène est limitée. Les demandes d'installation de grandes entreprises extérieures constituent donc des exceptions. Toutefois, elles peuvent se présenter. Dès lors, comment répondre aux demandes de grandes surfaces ? En effet, d'une part, le foncier est limité par le relief. D'autre part, les collectivités ont jusqu'à ce jour opté pour le morcellement des zones.

95% du développement économique du Pays Basque provient de la demande endogène. Les entrepreneurs du territoire nourrissent souvent un fort sentiment d'appartenance et expriment le désir de développer leur entreprise sur le territoire.

Location/Acquisition : que privilégient les entreprises ?

Peut-il exister des alternatives à l'acquisition du foncier par les entreprises ? A l'instar de ce qui est parfois pratiqué pour l'habitat ou, sur certains territoires, en milieu agricole, serait-il envisageable de mettre en place un système de baux emphytéotiques ?

Des freins sont pointés du doigt par les acteurs :

- Les entrepreneurs inscrivent souvent leur projet d'acquisition de foncier dans une logique patrimoniale ;
- Des raisons culturelles les poussent à opter pour l'accession à la propriété ;
- Enfin, des raisons techniques les y poussent aussi : la valeur du foncier acquis entre à l'actif du bilan comptable, facilitant par exemple les négociations avec les banques.

L'exemple de Technocité est cité : les chefs d'entreprise se sont montrés défavorables à une installation si la possibilité de devenir propriétaires ne leur était pas offerte.

4.1.3. L'adéquation Offre/demande

⇒ Problématiques repérées :

Le prix du foncier pour l'entreprise :

Il est une variable déterminante dans le choix des entreprises à l'heure d'acquérir du foncier.

Selon le type d'activité de l'entreprise, le rapport au prix peut s'avérer différent : une activité commerciale peut par exemple accepter de payer le m² de foncier économique à la même valeur que le foncier habitat. Pour les activités productives, l'investissement immobilier représente en moyenne 10% de l'investissement global. Ce taux peut monter jusqu'à 15% en Pays Basque et remettre de fait en question la faisabilité du projet sur le territoire. Le Pays Basque se trouve ainsi mis en concurrence avec les territoires voisins, notamment le sud des Landes qui présente des valeurs de commercialisation du foncier plus attractives.

L'attractivité des zones :

D'autres critères interviennent dans le choix des entreprises. Parmi ceux-ci, on peut citer :

- La présence d'une main d'œuvre formée et disponible ;
- La présence de donneurs d'ordre, de fournisseurs ;
- Le niveau des infrastructures routières, réseau TIC ;
- Les services d'accueil et d'accompagnement à l'implantation ;
- Image et qualité de vie, diversité de l'offre logement, cultures et loisirs.

Afin de déterminer la pertinence des zones d'activité en projet, on peut envisager la notation de celles-ci en fonction de ces critères. Les zones les mieux notées seraient ainsi celles présentant le plus de pertinence.

Ceci conduit naturellement à s'interroger sur la logique de l'offre. Cette logique, aujourd'hui, n'existe pas.

L'absence d'une logique d'offre :

Cette logique repose sur l'anticipation de :

- La localisation du foncier économique ;
- Les investissements à réaliser pour rendre ce foncier disponible aux entreprises.

Comme mentionné précédemment, une entreprise se donne en moyenne 18 mois pour mener à son terme son projet d'implantation. Cela signifie que l'offre qui lui sera faite devra reposer sur du foncier maîtrisé.

Sur les 334 ha de foncier aujourd'hui fléchés en Pays Basque, combien sont réellement maîtrisés ? Le chiffre n'est pas connu, mais il est estimé autour de 20-30 ha.

A la disponibilité d'un foncier maîtrisé s'ajoute la nécessité de proposer à l'entreprise différentes options. L'anticipation n'est donc pas seule pilier de la logique d'offre. Le soin apporté à la variété de l'offre en est un second.

Enfin, la coordination entre collectivités semble constituer le 3^e pilier d'une réelle stratégie de l'offre : échanger sur les projets, étudier les éventuelles synergies, voire se mettre d'accord pour proposer une offre commune. Une nouvelle gouvernance pourrait par exemple permettre de délivrer des permis de construire à l'échelle des intercommunalités.

L'absence d'une offre stratégique a-t-elle empêché des entreprises de s'implanter ? A cette question, les acteurs répondent par l'affirmative. L'exemple de Saint Palais et de l'implantation de l'usine MFA est cité : tant que les hectares qui constituaient la zone étaient uniquement préemptés, aucune demande d'implantation ne s'était fait connaître. Une fois la municipalité rendue propriétaire de la zone (foncier maîtrisé), il a été possible de communiquer sur sa disponibilité et de permettre l'accueil du projet MFA.

Les acteurs font état de la déstructuration de la côte basque : les zones économiques s'éloignent au profit des zones d'habitat. Cette déstructuration est subie plutôt que choisie.

La question de la densité des zones d'activités se pose par ailleurs, notamment en zone urbaine et périurbaine. On ne réfléchit plus en m² de foncier, mais en m² constructibles. L'objectif est bien ainsi de parvenir à accueillir plus d'entreprises sur moins de place. Cela n'est pas sans poser une autre question : celle des transports et des aménagements.

L'agglomération procède au rachat de zones afin de répondre à la problématique du renouvellement urbain en matière économique. La question qui se pose en effet est la suivante : comment construire de l'économique sur de l'économique ?

Il s'agit là d'un véritable choix politique qui appelle de la part des collectivités des investissements. Il semblerait en effet illusoire de croire que des opérations portant sur l'acquisition puis la vente de foncier économique puissent être des opérations blanches.

La problématique de la cession des petites entreprises artisanales :

Les artisans développent souvent leur activité dans un atelier accolé à leur habitation. Cette proximité pose problème à l'heure de la cession de cette activité. La même problématique se retrouve dans l'agriculture.

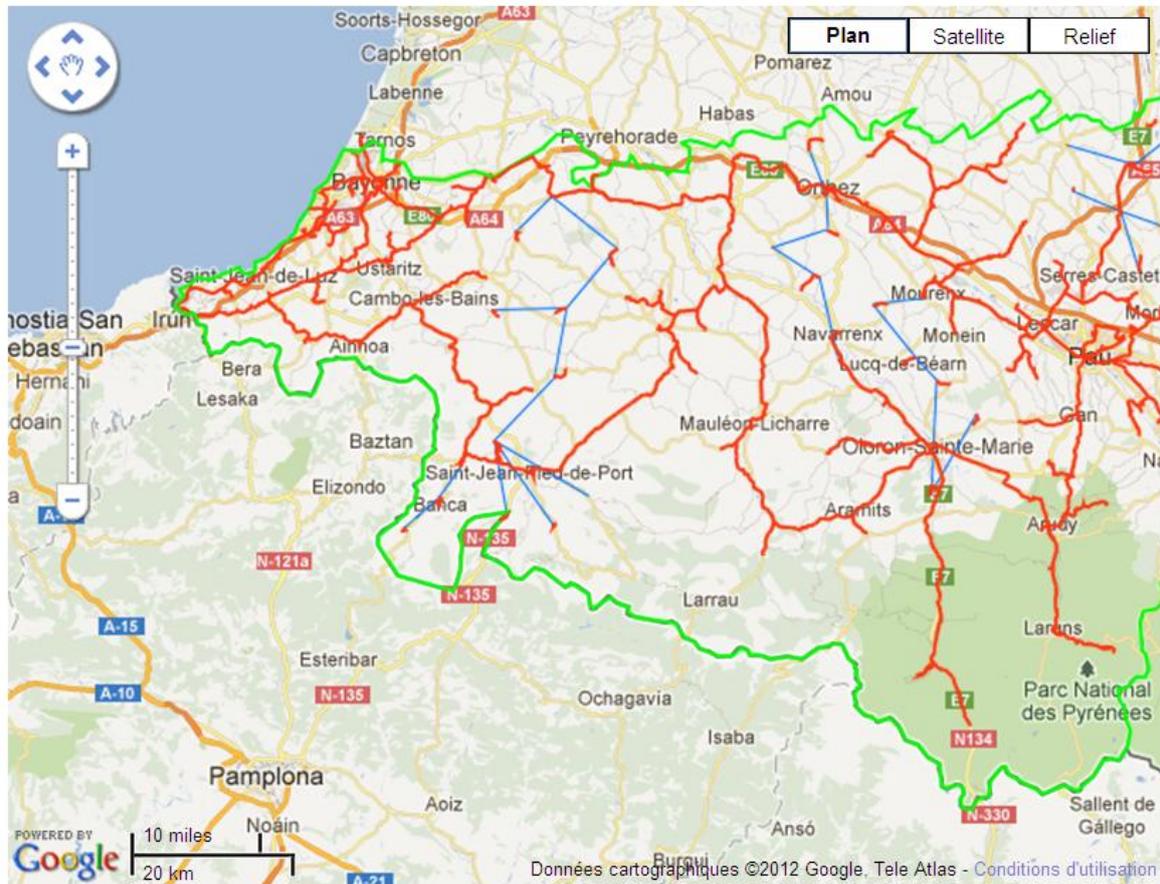
4.2. Les infrastructures de communication

- Des infrastructures de communication privilégiées sur le littoral et un réseau routier assurant une accessibilité des zones intermédiaires et intérieures ;
- Réseau routier de bonne qualité, permettant de rejoindre facilement de Bayonne les grandes agglomérations du sud-ouest de la France (Pau, Bordeaux, Toulouse) et du nord de l'Espagne (San Sebastian, Bilbao, Pamplona) en moins de 3h :
 - ❑ Une accessibilité pouvant être plus difficile notamment en zone intérieure avec des difficultés dues au relief ;
 - ❑ Un risque de saturation des axes routiers sur l'agglomération.
- Desserte ferroviaire très accessible sur le littoral, nettement plus limitée sur les zones intermédiaires et intérieures :
 - ❑ Liaison à Irun / Bordeaux / Paris notamment aux départs des gares de Bayonne / Biarritz et Hendaye ;
 - ❑ Ligne ferroviaire « Bayonne-St-Jean-Pied-de-Port » desservant les CC d'Errobi et de Garazi-Baigorri (6 TER par jour, soit 60% de moins que sur la ligne Bayonne-Hendaye).
- Aéroport Biarritz-Anglet-Bayonne, 2e aéroport aquitain, 16e aéroport français (activité en croissance régulière) :
 - ❑ Problématique de l'accès à l'aéroport Charles-de-Gaulle et donc des possibilités de connexion ;
 - ❑ Proximité immédiate de l'aéroport de San Sébastien pour des liaisons internes avec l'Espagne.
- Port de Bayonne, 9ème port français :
 - ❑ Redéploiement de nouvelles voies ferrées de desserte pour améliorer les accès.

4.3. Les infrastructures numériques

- Développement de l'accès à Internet et au haut débit : création d'un label « Pays Basque numérique » en 2007 pour diffuser les bonnes pratiques TIC et/ou innovantes des acteurs sur tout le territoire ;
- Des zones d'activités relativement bien desservies :
 - ❑ 99 % du Pays Basque raccordé à l'Internet haut débit d'ici 2013 ;
 - ❑ Plusieurs ZA reliées à la fibre optique sur le littoral aussi bien qu'en zone intérieure.

Carte des infrastructures – Réseau IRIS 64



- Infrastructure fibre optique
- Faisceau hertzien

4.4 L'offre de formation initiale

Chiffres clés :

Nombre de lycées	23	(Périmètre : Pays Basque)
- dont lycées professionnels	8	(Périmètre : Pays Basque)
Nombre de centres de formation d'apprentis (CFA)	7	(Périmètre : Pays Basque)
Nombre d'unités de formation par apprentissage (UFA) ¹¹	4	(Périmètre : Pays Basque)
Nombre d'apprentis au 01/01/2011	3 681	(Périmètre : Département 64)
Nombre d'étudiants du supérieur en 2010	5 438	(Périmètre : Pays Basque)

L'apprentissage

Source : « Traits de territoire sur la relation Formation-Emploi » de la Zone d'Animation Territoriale Pays Basque – Région Aquitaine

La section d'apprentissage offre une large palette de formations de niveau V au niveau I : agriculture, pêche-plaisance, industries, BTP, hôtellerie, restauration, tourisme, vente, métiers transverses (secrétariat, assistantat, commerce, management...), soins et services aux personnes, etc.

Parmi les 3681 apprentis que comptait le département au 01/01/2011 (soit 19% des effectifs aquitains), **54% suivaient une formation de niveau V**. Les 2/3 des apprentis sont masculins.

363 contrats avaient été signés pour les jeunes de la MLAJPB en 2010.

L'enseignement supérieur

Source : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – atlas régional janvier 2011

L'enseignement supérieur au Pays Basque concerne 5 438 étudiants en 2009 selon le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. En 2004, ce nombre atteignait 4 787, le nombre d'étudiants en Pays Basque a donc augmenté de 13, 5% en moins de 10 ans. Plus de la moitié des étudiants ont intégré le pôle universitaire du BAB. Les Brevets de Technicien Supérieur (BTS) sont les formations qui attirent le plus grand nombre d'étudiants après le pôle universitaire du BAB avec près de 25% des étudiants.

¹¹ UFA : formation par apprentissage fruit d'une convention passée entre un centre de formation d'apprentis et un établissement d'enseignement public (EPL) ou privé sous contrat, ou un établissement de formation et de recherche.

Effectifs d'étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur en 2009-2010

implantations	CPGE	STS et assimilés	IUT	universités hors IUT et IUFM	autres formations d'ingénieurs	écoles de commerce gestion et comptabilité	écoles supérieures art et culture	écoles para-médicales et sociales	total enseignement supérieur	dont formations d'ingénieurs
Bardos								13	13	
Anglet		398	211	630					1 239	190
Bayonne	129	501	526	1 442	342	158	38	290	3 426	342
Biarritz		228							228	
Etcharry								84	84	
Chéraute		45							45	
Saint-Palais		155							155	
Saint-Pée-sur-Nivelle		62							62	
Ustaritz		48						138	186	
PAYS BASQUE	129	1 437	737	2 072	342	158	38	525	5 438	532
Aquitaine	3 021	11 405	5 349	63 053	1 563	7 094	1 752	6 452	106 088	3 724

Source : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Sigles :

- CGPE : Classes préparatoires aux grandes écoles
- STS et assimilés : Sections de Techniciens Supérieurs (STS) et assimilés
- IUT : Institut universitaire de technologie

Effectifs d'étudiants inscrits en universités et formations d'ingénieurs en 2009-2010

	Effectif par cycle			Dont formations			
	1 ^{er}	2e	3e	IUT	IUFM	Ingénieurs	Santé
Bayonne	2229	575	5	737		190	

Le développement de l'offre de formation existante (UFR Sciences et Techniques, école d'ingénieurs de l'ESTIA, IUT) et la création de nouvelles filières (« sport de Bordeaux 2 » et l'école d'ingénieur de l'ISA-BTP/UPPA) ont permis une augmentation de 40 % des effectifs d'étudiants dans l'enseignement supérieur au Pays Basque depuis 1995.

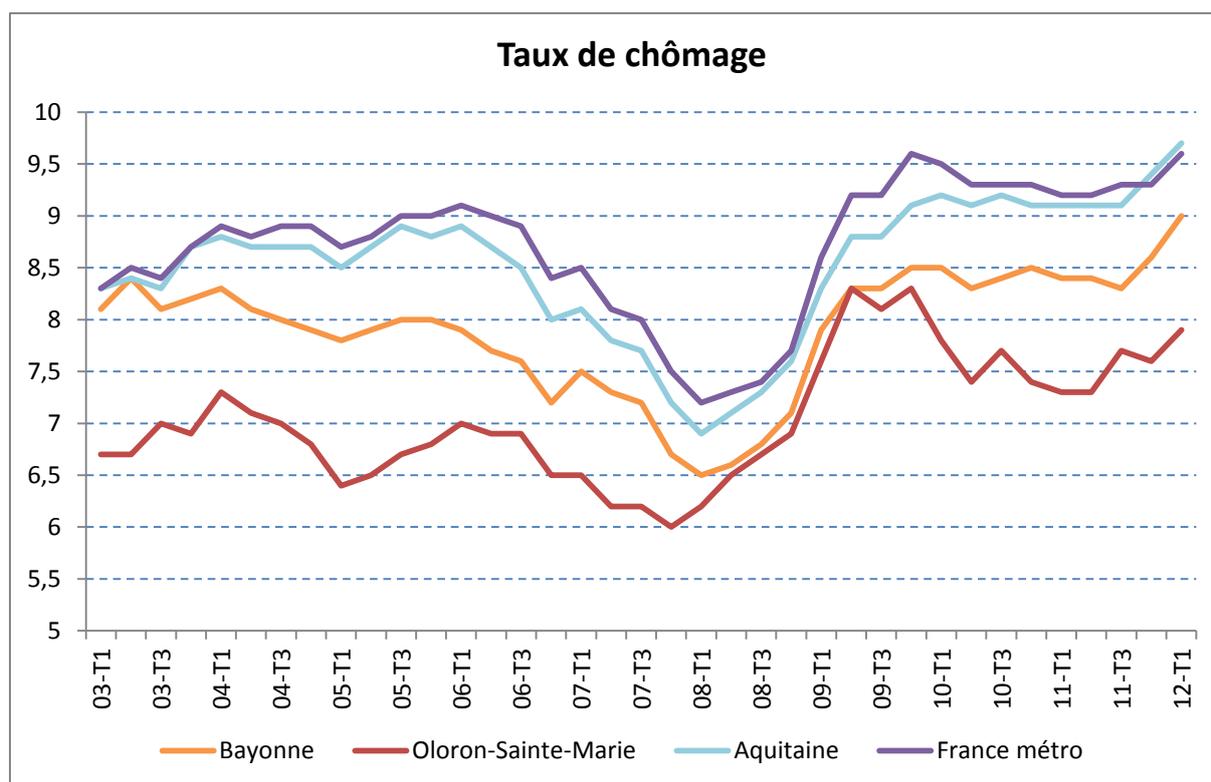
5. DES HOMMES ET DES ENTREPRISES

5.1 Marché du travail

5.1.1 Des taux de chômage inférieur aux taux régionaux et nationaux

Taux de chômage localisés par zone d'emploi, en moyenne trimestrielle (données CVS)

Source : INSEE. Unité : %



Si les taux de chômage des zones d'emploi de Bayonne et d'Oloron-Sainte-Marie suivent les variations des taux Aquitaine et France métro, ils leur restent inférieurs depuis 10 ans.

5.1.2 Une évolution du nombre de demandeurs d'emploi inférieure aux moyennes régionale et nationale, avec des disparités selon les territoires

Remarque préliminaire :

Les tableaux et synthèses graphiques suivants relatifs à la demande et à l'offre d'emploi ont été réalisés à partir des données fournies par Pôle Emploi. Ils sont à analyser avec précaution. En effet, si l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi ainsi que leur profil peut être connu par l'agence de manière assez précise, l'offre qui lui parvient et pour laquelle elle dispose d'informations ne représente qu'une partie du marché.

L'analyse de l'offre ici présentée est donc à considérer comme un instantané à une date précise (ici, au 30 septembre 2011) d'une partie de l'activité du territoire constituée des projets d'embauche que les employeurs acceptent de confier à Pôle Emploi.

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A par Communauté de Communes

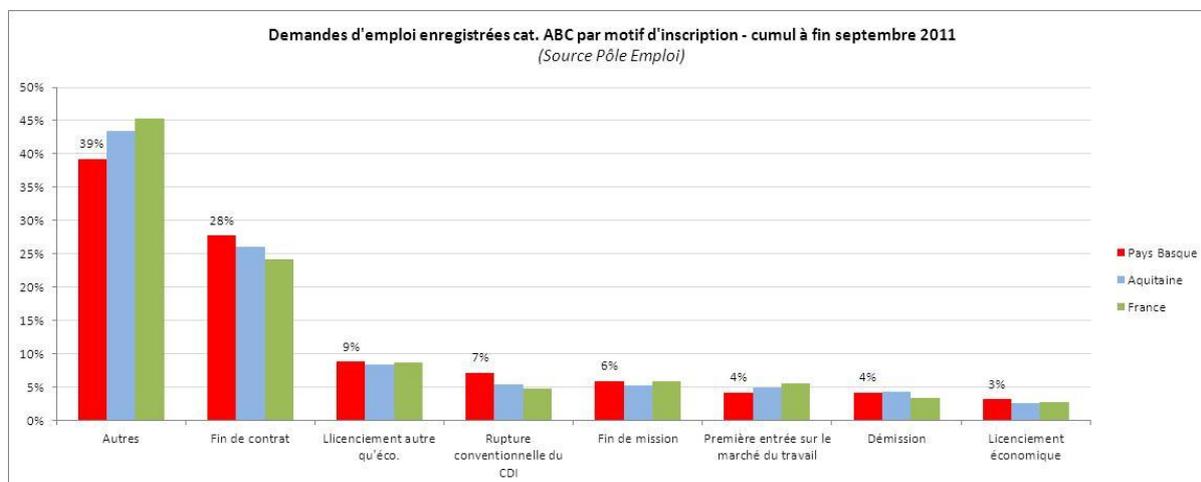
	au 30 septembre		
	2010	2011	Evolution 10/11
CA COTE BASQUE-ADOUR	5730	5665	-1,1%
CC D'AMIKUZE	158	195	23,4%
CC DE GARAZI-BAIGORRI	240	259	7,9%
CC D'IHOLDY	66	51	-22,7%
CC DE SOULE-XIBEROA	268	295	10,1%
CC DU PAYS DE BIDACHE	151	178	17,9%
CC DU PAYS D'HASPARREN	361	343	-5,0%
CC ERROBI	698	748	7,2%
CC NIVE-ADOUR	497	558	12,3%
CC SUD PAYS BASQUE	2128	2250	5,7%
Total PAYS BASQUE	10 297	10 542	2,4%
CC du Seignanx	911	983	7,9%
Aquitaine	131 104	135 408	3,3%
France	2 914 506	3 011 888	3,3%

Le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A au 30 septembre 2011 est de 10 542 en Pays Basque. Ce nombre a connu une augmentation de 2010 à 2011 de 2.4%, augmentation inférieure de presque 1 point à l'augmentation constatée en région et à l'échelle de la France.

Derrière ce chiffre se cachent des réalités disparates d'un endroit à l'autre du territoire. **L'agglomération compte 53.7% des demandeurs d'emploi du Pays Basque** à fin septembre. L'évolution du nombre de demandeurs d'emplois y est à la baisse entre 2010 et 2011 (-1.1%). Compte tenu du poids structurel important de l'agglomération, cette baisse pèse pour beaucoup dans l'évolution totale du territoire.

Elle ne doit pas cependant masquer les évolutions des autres territoires qui voient, pour la plupart, leur nombre de demandeurs d'emploi augmenter plus fortement qu'en région et qu'en France. La **Communauté de Communes Sud Pays Basque** enregistre 122 demandeurs d'emploi supplémentaires sur un an (+5.7%). Avec 2250 demandeurs d'emploi à fin septembre 2011, elle pèse pour 21.3% du total des demandeurs d'emplois du Pays Basque. Les **communautés de communes intermédiaires** voient leur nombre de demandeurs d'emploi passer de 1707 à 1827, soit +7.0% d'augmentation en un an. Sur l'intérieur (**Basse-Navarre et Soule**), cette augmentation est encore supérieure (+9.3%) avec 800 demandeurs d'emploi à fin septembre 2011.

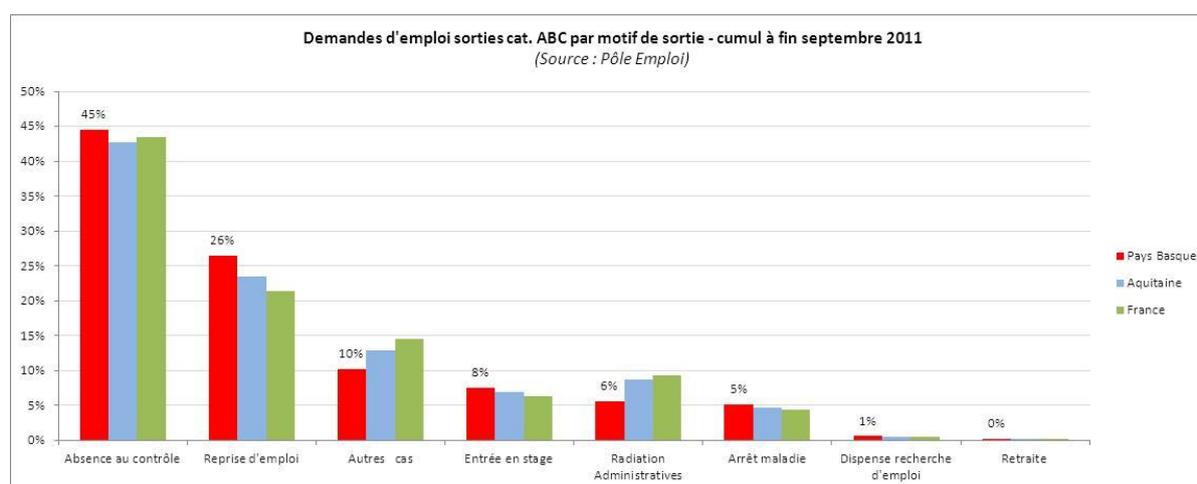
Causes d'entrée dans le dispositif chômage



Les demandes d'emploi enregistrées (DEE) relevant de la catégorie « Autres » sont difficiles à qualifier. Elles comprennent, entre autres demandeurs d'emploi, les gérants et auto-entrepreneurs ayant cessé leur activité.

En faisant abstraction de cette catégorie, plus du tiers des DE sont enregistrées suite à un contrat de travail ou une mission ayant pris fin. Il est à noter, dans des proportions similaires à celles constatées en Aquitaine et en France, un nombre de DE consécutives à licenciement autre qu'économique deux fois plus important que celles résultant d'un licenciement économique. Enfin, 7% des DE ont été enregistrées suite à une rupture conventionnelle du CDI. Cette part, en Pays Basque, est supérieure de deux points aux taux régional et national.

Causes de sortie du dispositif chômage



Dans la catégorie « Absence au contrôle » peuvent se trouver des personnes ayant repris un emploi et n'ayant pas signalé leur changement de situation, de même que des personnes inscrites et ayant trouvé un emploi dans les trois mois ayant suivi leur inscription (date à laquelle ils reçoivent leur 1^{ère} convocation dans le cadre du suivi mensuel

personnalisé). Le taux de 28% de DE sorties pour reprise d'emploi n'est donc pas le reflet de la réalité des personnes ayant trouvé un emploi.

5.1.3 La situation des demandeurs d'emploi de longue durée et des travailleurs handicapés est parmi les plus préoccupantes

Les demandeurs d'emploi de catégorie A-B-C au 30/09/2011

	DEFM Cat.A	Part des femmes	Part des jeunes (<25 ans)	Part des plus de 50 ans	DELD (>1 an)	DEFM TH
CA COTE BASQUE-ADOUR	9217	49,4%	14,1%	19,2%	32,3%	8,8%
CC D'AMIKUZE	342	49,2%	17,4%	16,9%	30,8%	13,3%
CC DE GARAZI-BAIGORRI	448	52,9%	15,4%	23,2%	27,8%	12,3%
CC D'IHOLDY	98	52,9%	23,5%	13,7%	25,5%	11,2%
CC DE SOULE-XIBEROA	493	43,1%	19,0%	24,4%	29,8%	15,1%
CC DU CANTON DE BIDACHE	300	60,1%	12,4%	23,6%	29,2%	7,8%
CC DU PAYS D'HASPARREN	662	52,8%	18,1%	19,0%	29,4%	8,6%
CC ERROBI	1299	52,4%	15,8%	18,7%	26,5%	7,5%
CC NIVE-ADOUR	964	54,5%	16,5%	24,7%	29,0%	7,8%
CC SUD PAYS BASQUE	3626	51,6%	15,1%	20,0%	29,2%	8,1%
Total PAYS BASQUE	17 449	50,6%	14,9%	19,9%	30,6%	8,9%
CC du Seignanx	1627	55,3%	16,1%	18,4%	29,9%	7,7%
Aquitaine	217 731	52,1%	17,0%	19,6%	29,6%	8,0%
France	4 494 838	50,1%	17,4%	19,6%	33,3%	5,7%

En Pays Basque et comparativement à la situation nationale et régionale, **c'est la situation des seniors et des travailleurs handicapés qui apparaît comme la plus préoccupante**. La part des plus de 50 ans en Pays Basque (19.9%) est légèrement supérieure aux taux aquitain et français (19.6%). Elle atteint toutefois près de 24% sur les quatre communautés de communes que sont celles de Garazi-Baigorri, Soule, Pays de Bidache et Nive-Adour. La proportion des travailleurs handicapés chez les demandeurs d'emploi de catégorie A (8.9%) est supérieure en Pays Basque de près d'un point par rapport au chiffre aquitain (8.0%) et de près de 3 points par rapport au chiffre national (5.7%). Les communautés de communes de Basse-Navarre et de Soule affichent les taux les plus élevés, avoisinant jusqu'à 15% pour la Soule.

Il y a **autant d'hommes que de femmes demandeurs d'emplois**. Une distinction est toutefois à apporter par territoires infra, avec deux communautés de communes où la part des femmes est plus élevée qu'ailleurs : celle du Pays de Bidache (60.1%) et celle de Nive-Adour (54.5%).

La **part des jeunes, bien qu'élevée, (14.9%) est, quant à elle, inférieure de deux points aux chiffres régionaux (17.0%) et nationaux (17.4%), avec là aussi, des différences entre territoires**. Des taux supérieurs, avoisinant les 19%, sont en effet constatés sur les communautés de communes d'Iholdy, de Soule et du Pays d'Hasparren.

Zoom sur l'emploi des seniors

Une enquête menée par la Maison de l'Emploi de Bayonne Pays Basque en 2008 analyse auprès d'un échantillon de 195 entreprises représentant 10441 salariés les raisons pour lesquelles près de 2/3 sont favorables à recruter un senior et 1/3 ne se disent pas prêtes à cela.

POUR	CONTRE
Expérience	Manque de réactivité
Maturité	Usure physique
Sens de l'entreprise	Risque santé important
Transmission des connaissances	Coût salarial élevé
Conscience professionnelle	Pyramide des âges

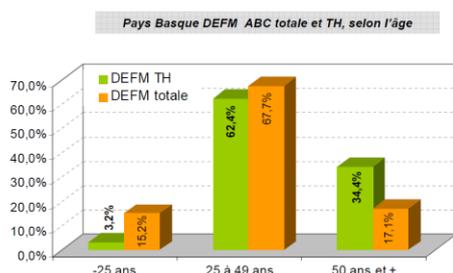
Zoom sur les travailleurs handicapés

Source : Pôle Emploi, Repères et Analyses, Décembre 2010. Données du mois d'octobre 2010.

Zone géographique : bassin d'emploi du Pays Basque.

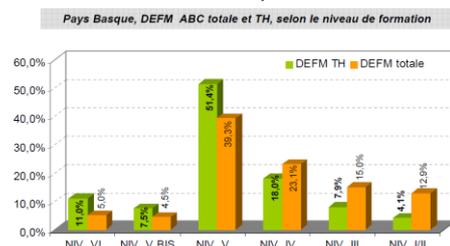
En octobre 2010 :

- 68,1% des DEFM travailleurs handicapés sont inscrits en catégorie A.
 - ❑ Cette proportion est de 54,1% pour l'ensemble des DEFM ;
- 25,6% sont inscrits depuis deux ans et plus
 - ❑ Cette proportion est de 15,6 % dans la DEFM totale (A-B-C) ;
- 53% des DEFM travailleurs handicapés (A-B-C) sont des hommes.
 - ❑ Cette proportion est de 47% pour l'ensemble des DEFM (A-B-C) ;
- 34,4 % des DEFM travailleurs handicapés ont plus de 50 ans ;



Cette proportion est de 17,1% dans la DEFM totale A-B-C.

- ❑ Des DEFM travailleurs handicapés moins diplômés que les autres demandeurs d'emploi :

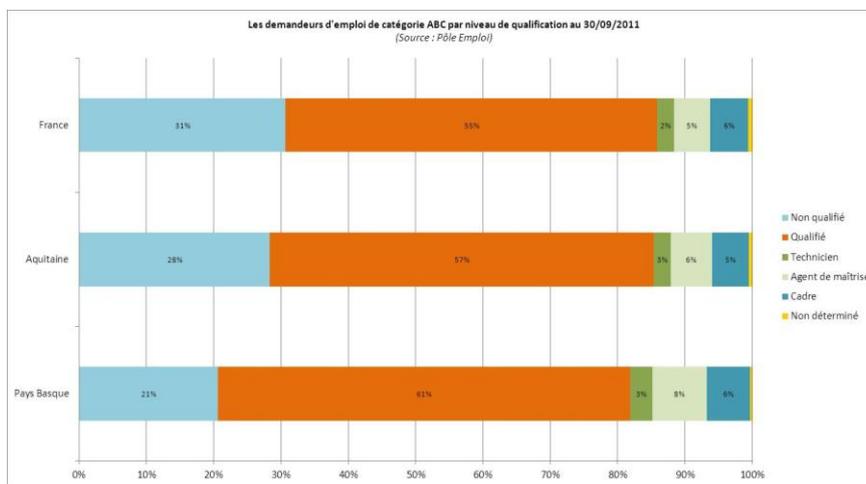


18,5% des DEFM travailleurs handicapés ont un niveau de formation V et V bis.

Cette proportion est de 9,5% dans le DEFM totale A-B-C.

5.1.4 Des demandeurs d'emploi plus qualifiés en Pays Basque qu'en région

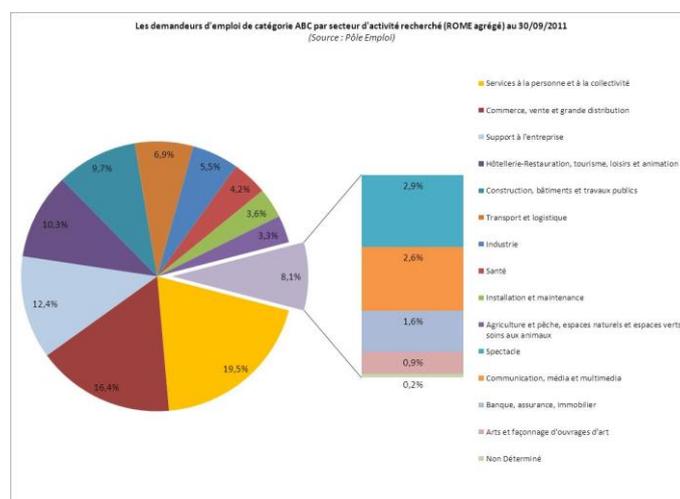
Les demandeurs d'emploi de catégorie ABC par niveau de qualification au 30/09/2011



Le Pays Basque et l'Aquitaine étant de structure économique proche, il peut apparaître pertinent de comparer les qualifications des DE sur ces deux territoires.

Au Pays Basque, les demandeurs d'emploi sont plus qualifiés qu'à l'échelle régionale. 21% seulement d'entre eux sont sans qualification aucune contre 28% en Aquitaine. Les niveaux de qualification supérieure (technicien, agent de maîtrise, cadre) sont davantage représentés (17% des demandeurs d'emploi en Pays Basque contre 14% en Aquitaine).

Les demandeurs d'emploi de catégorie ABC par secteur d'activité recherché au 30/09/2011

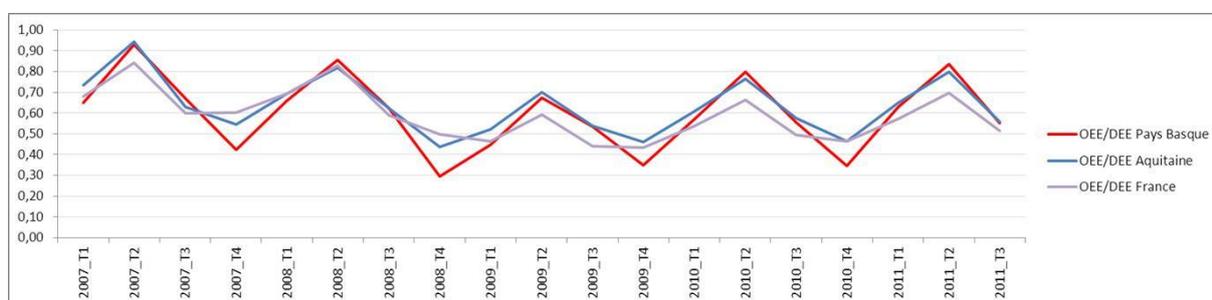


Les secteurs d'activité recherchés par les demandeurs d'emploi sont représentatifs des secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois salariés : services à la personne et commerce, puis services aux entreprises, hôtellerie-restauration et construction.

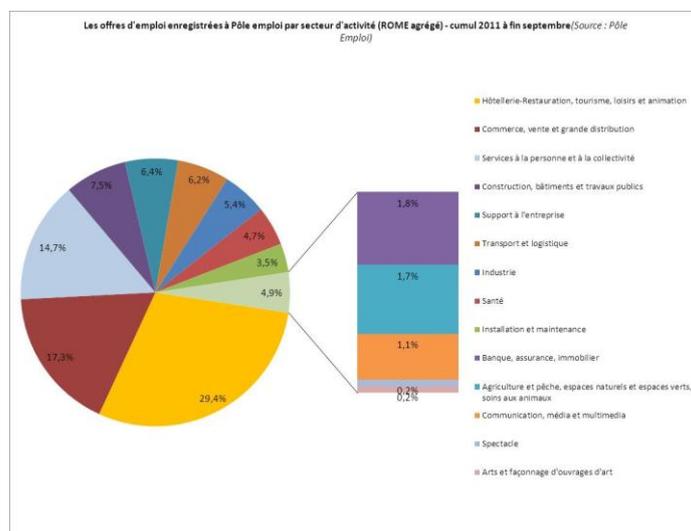
La part des DEFM à la recherche d'un emploi industriel (5.5%) n'est toutefois pas représentatif du nombre de salariés du secteur (16.0% de l'effectif salarié total du secteur privé).

5.1.5 Les secteurs pourvoyeurs de l'offre d'emploi sont conformes à ceux recherchés par les demandeurs

Offres d'emploi enregistrées sur demandes d'emploi enregistrées



La saisonnalité, à l'origine des pics observés, se constate à toute échelle, France, Aquitaine et Pays Basque. En Pays Basque, elle est toutefois plus prononcée.



Les cinq premiers secteurs pourvoyeurs des offres confiées à Pole Emploi sont identiques à ceux dans lesquels s'inscrivent les demandeurs d'emploi de catégorie ABC : **Hôtellerie-restauration, commerce, services à la personne, construction et services à l'entreprise.**

5.1.6 Des tensions dans les secteurs moteurs de l'économie

Offres et demandes enregistrées sur 2011 à fin septembre

	Offres enregistrées	Demandes enregistrées (Cat ABC)	Ratio Offres/Demandes
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	196	575	0,34
Arts et façonnage d'ouvrages d'art	18	129	0,14
Banque, assurance, immobilier	207	306	0,68
Commerce, vente et grande distribution	2 024	3 031	0,67
Communication, média et multimedia	129	410	0,31
Construction, bâtiments et travaux publics	873	1 841	0,47
Hôtellerie-Restauration, tourisme, loisirs et animation	3 439	2 369	1,45
Industrie	630	914	0,69
Installation et maintenance	406	634	0,64
Santé	553	877	0,63
Services à la personne et à la collectivité	1 718	2 955	0,58
Spectacle	20	263	0,08
Support à l'entreprise	745	1 810	0,41
Transport et logistique	729	1 164	0,63
TOTAL Pays Basque	11 687	17 278	0,68
TOTAL Aquitaine	151 674	223 604	0,68
TOTAL France	2 667 321	4 425 712	0,60

Le tableau ci-dessus propose une mesure de la tension entre l'offre d'emploi et la demande d'emploi, par secteur d'activité. Il est nécessaire, dans l'analyse de ce rapport entre offre et demande, de rappeler que l'offre est ici uniquement représentative de ce qu'en connaît le Pôle Emploi. Les offres du marché caché, par définition, échappent à l'agence. Par ailleurs, certains secteurs d'activité, en Pays Basque, ont traditionnellement recours au Pôle Emploi pour le traitement de leurs offres, d'autres le font moins et passent par d'autres voies. Des précautions sont donc à prendre dans l'analyse.

Ce faisant, on peut émettre l'hypothèse qu'à partir d'un ratio offre/demande de 0.60, le secteur d'activité peut être soumis à une certaine tension. C'est ici largement le cas pour le secteur hôtellerie-restauration. Viennent ensuite l'industrie, les activités immobilières et financières, le commerce, l'installation maintenance, la santé et les transports.

L'examen en parallèle de ces ratios avec le poids de chaque secteur (en termes de nombres d'offres et demandes) conduit à considérer la situation davantage préoccupante pour les secteurs fortement pourvoyeurs d'offres et demandes, à savoir : **l'hôtellerie-restauration, le commerce, l'industrie-installation-maintenance, santé et transport**. Avec un ratio de 0.58 et 1718 offres confiées à Pôle Emploi (soit 14.7% de cette offre), le secteur des **services à la personne** peut aussi être concerné par une certaine tension.

5.1.7 Des tensions sur les profils de technicien

Ratio Offres d'emploi sur demandes d'emploi par niveau de qualification en Pays Basque – cumul à fin septembre 2011

	Offres enregistrées	Demandes enregistrées (Cat ABC)	Ratio Offres/Demandes
Non qualifié	3 475	3 592	0,97
Qualifié	7 123	10 697	0,67
Technicien	632	572	1,10
Agent de maîtrise	305	1 405	0,22
Cadre	152	1 134	0,13
Non déterminé	NC	49	NC
TOTAL Pays Basque	11 687	17 449	0,67

Il s'agit ici de tenter de rendre compte de possibles tensions entre l'offre et la demande d'emploi quant aux qualifications recherchées et celles présentées par les demandeurs. Les précautions précédemment citées sont bien sûr toujours valables pour l'analyse de ces chiffres.

C'est le niveau technicien pour lequel la plus forte tension apparaît (1.10) : si l'on part de l'hypothèse que le Pôle Emploi ne dispose pas de l'ensemble des offres disponibles, il apparaît que la demande de niveau technicien ne suffit pas à pourvoir la quantité d'offres de ce même niveau.

Le niveau non qualifié, avec un ratio offres/demandes de 0.97, semble aussi sujet à tension.

Les chiffres relatifs aux niveaux de qualification supérieurs (agent de maîtrise et cadre) sont à analyser avec précaution : les offres correspondantes transitent principalement par le canal de l'APEC (Agence pour l'emploi des cadres). Il n'en demeure pas moins que le nombre de demandes de ces niveaux représente 14.5% de la demande d'emploi.

5.1.8 Une offre d'emploi constituée aux deux tiers de contrats précaires

Structure de l'offre d'emploi et de la demande d'emploi par type de contrat en Pays Basque au 30/09/2011

	DEFM Cat. ABC (%)	OEE (%)
CDI	89%	33%
CDD temporaire ou saisonnier	11%	66%
Autres (prof. Commerciale, libérale, franchise)	NC	1%
TOTAL	100%	100%

La structure de l'offre d'emploi par type de contrat est cohérente avec la structure des intentions d'embauche (DPAE) analysées dans le paragraphe suivant 5.4.1. Les contrats proposés sont majoritairement précaires avec **66% de CDD temporaire ou saisonnier**.

5.1.9 Des intentions de recrutements principalement sur des emplois saisonniers et assorties de difficultés

Résultats de l'enquête BMO sur les intentions de recrutements en 2011

(Source : Pôle Emploi – Retraitement CCIBPB)

Bassin : Zone d'emploi Pays Basque. Le bassin d'emploi du Pays Basque s'étend sur deux départements et compte 177 communes. Il regroupe les 158 communes du Pays Basque ainsi que les cantons de Saint-Martin-de-Seignanx (11 communes) et de Saint-Vincent-de-Tyrosse (8 communes).

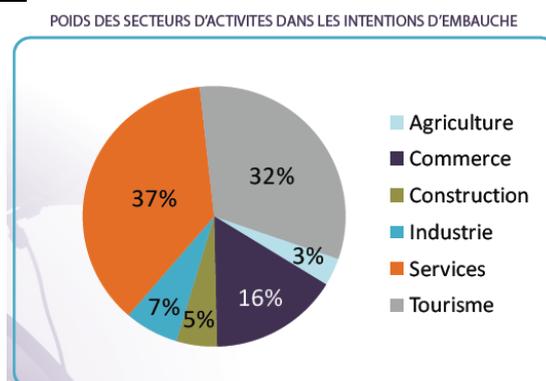
- Nombre d'établissements enquêtés : 15 603 dont 75,8% ont entre 0 et 9 salariés ;
- Nombre d'établissements projetant de recruter : 3245 (-19% par rapport à 2010), soit 20,8 % des établissements enquêtés contre 18,6% en Aquitaine ;
- Nombre de projets de recrutement : 10 927 projets de recrutements (-12.9% par rapport à 2010).

Projets de recrutements	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Pays Basque	37,4	56,5
Aquitaine	36,0	48,9
France	37,6	38,9

La part des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs en Pays Basque avoisine les chiffres régionaux et nationaux.

En Pays Basque, la saisonnalité, comme déjà repérée dans les analyses précédentes, caractérise fortement les intentions de recrutement.

Les secteurs qui recrutent :



Source : Pôle Emploi – Retraitement CCIBPB

- Les services, avec 37% des intentions d'embauche (4 035 projets), dont le secteur de la **Santé et de l'action sociale** (919 intentions d'embauche) sont le 1^{er} secteur à recruter ;
- Le **tourisme** vient ensuite avec 32% des intentions d'embauche (3 501 projets). Il accuse toutefois un recul de 22,2% par rapport à 2010 ;
- Le **commerce** en 3^e position avec 16% des intentions d'embauches (1 735 projets) ;
- Le **secteur industriel**, avec 730 projets, connaît une hausse par rapport à 2010 de 43,1%. Il pèse 7% des intentions d'embauche.

Les 20 métiers les plus recherchés en 2011

Libellé métier	Nb de projets de recrutement	Difficultés à recruter (%)	Emplois saisonniers (%)
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1450	44,0%	82,5%
Employés de l'hôtellerie	753	26,0%	83,7%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ?)	533	36,0%	78,7%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	461	44,2%	28,7%
Cuisiniers	438	47,2%	74,0%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	426	25,1%	93,6%
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	321	40,9%	56,6%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	321	50,2%	67,7%
Sportifs et animateurs sportifs	317	40,1%	85,4%
Caissiers, pompistes	283	15,0%	69,0%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	252	67,9%	7,5%
Vendeurs en produits alimentaires	246	31,4%	75,1%
Jardiniers salariés, paysagistes	235	13,2%	65,2%
Employés de libre-service	221	14,8%	77,0%
Employés de maison et personnels de ménage	210	58,4%	45,0%
Représentants auprès des particuliers (y compris agents immobiliers non cadres)	194	89,6%	0,0%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux?)	173	73,4%	22,8%
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	157	0,0%	100,0%
Maraîchers, horticulteurs salariés	149	23,8%	100,0%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	133	9,6%	61,1%

■ Les métiers à forte saisonnalité (supérieure à la moyenne : 56,5%)

■ Les métiers à fortes difficultés de recrutement (supérieures à la moyenne : 37,4%)

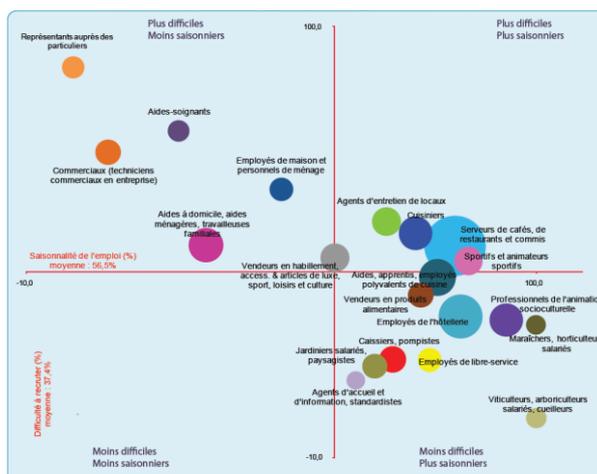
Source : Pôle Emploi – Retraitement CCIBPB

Ces 20 métiers représentent au total 66% du total des projets de recrutement 2011 (7 273 offres).

Figurent, parmi les profils les plus demandés, plusieurs métiers de **services auprès des particuliers** comme les serveurs, les employés de l'hôtellerie, les aides à domicile, les animateurs socioculturels ou les cuisiniers. Les **services aux entreprises** offrent également des opportunités sur des postes opérationnels et peu qualifiés (agents d'entretien de locaux) ou des postes de commerciaux (technico-commerciaux et représentants).

Le **commerce de détail** est aussi source d'intentions de recrutement.

En outre, plusieurs **métiers du domaine agricole** (jardiniers, viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs et agriculteurs salariés) sont présents parmi les 20 profils les plus recherchés par les employeurs : ils regroupent 5% de l'ensemble des besoins formulés, le plus souvent en contrats saisonniers.



Source : Pôle Emploi – Retraitement CCIBPB

Le graphique ci-dessus permet de visualiser la représentation de ces 20 métiers les plus recherchés selon le degré de difficulté à recruter éprouvé par l'employeur et le degré de saisonnalité des offres. On y retrouve :

- Les professions de la restauration (cuisiniers, serveurs de café), dont les embauches sont assorties de fortes difficultés et où les postes à pourvoir sont très largement saisonniers (4^e quadrant du graphique) ; à ces professions se joignent celle des agents d'entretien.
- Les métiers où les difficultés de recrutement sont faibles et dont les besoins en main-d'œuvre sont majoritairement saisonniers (3^e quadrant). Il s'agit des viticulteurs et agriculteurs salariés, mais aussi des animateurs socioculturels, des employés de l'hôtellerie, des apprentis de cuisine, des personnels peu qualifiés du commerce (vendeurs en produits agro-alimentaires, caissiers, employés de station-service) et les secrétaires bureautiques ;
- Les métiers à pourvoir sur des postes à caractère plus permanents et pour lesquels les employeurs anticipent des difficultés de recrutement (1^{er} quadrant). On observe ici des profils peu qualifiés des services à la personne (aides à domicile, employés de maison) et du secteur médical (aides-soignants), ainsi que des professions essentiellement qualifiées des services aux entreprises et du commerce (attachés commerciaux) ;
- Le 2^e quadrant (besoin en main-d'œuvre plutôt permanent et faibles difficultés de recrutement) ne comporte aucune profession.

5.1.10 Demandeurs d'emploi et formation

Formation des demandeurs d'emploi de la ZAT Pays Basque programmées par le Conseil Régional Aquitaine en 2010

En 2010, le Conseil Régional a financé 1 294 parcours de formation et 302 aides individuelles.

	Parcours de formation accessibles aux publics de la ZAT	
	Sur le Pays Basque	Sur l'ens. de l'Aquitaine
Construction, bâtiments et travaux publics	209	2 289
Commerce et bureautique	148	468
Transport et logistique	121	478
Agriculture et pêche	75	264
Hôtellerie-Restauration, tourisme	50	90
Industries de la métallurgie, mécanique, électricité/électronique	39	412
Services à la personne et à la collectivité	26	77
Propreté et sécurité	10	120
Culture, spectacle et communication	0	50
Animation et sport	0	80
<i>Orientation</i>	471	498
<i>Compétences clés</i>	145	219
<i>Transmission d'entreprise</i>	0	170
TOTAL	1 294	5 215

5.2 Insertion par l'activité économique

Nom structure	Localisation	Secteur d'activité	Type de structure	Nombre de salariés permanents	Nombre de salariés en insertion
Adeli	Saint-Jean-De-Luz	Environnement, entretien espaces naturels, gestion et recyclage des déchets	ACI	11	39
Atherbea	Anglet	Fabrication bois, espaces verts	ACI	3	21
Interface	Mauléon	Réhabilitation du patrimoine bâti ancien	ACI	4	12
Lagun	Saint-Jean Pied de Port	Environnement, couture et création de costumes	ACI	8	30
Mifen	Urcuit	Environnement, recyclage	ACI	11	39
Izarlilia	Anglet	Restauration	EI	7	4
Efardia	Anglet	Blanchisserie, hébergement associatif	EI	5	27
GEIQ Propreté 64	Bayonne	Propreté et services associés	GEIQ	2	12
Horizons	Anglet	Travaux ménagers, repassage, travaux de jardin, bricolage, entretien, multi-services	AI	11	469
Ovalie	Bidart	Tous secteurs d'activités (insertion et placement des travailleurs handicapés)	ETI	2	
TOTAL SALARIES				64	653

Source : <http://www.iae-aquitaine.org> - Chiffres 2008

Le **GEIQ Agui Qualif Pays de l'Adour**, basé à Pau, couvre l'échelle départementale et les zones limitrophes des départements voisins. Il emploie 2 permanents et 38 salariés en insertion (Source : <http://www.geiqagri.com/actualites.aspx>)

Le **GEIQ BTP du Pays de Seignanx**, créé en 2000 pour pallier les difficultés de recrutement du secteur BTP du Seignanx, emploie 39 salariés à temps plein dont 37 sont en insertion (source : <http://www.socialement-responsable.org>)

Enfin, un GEIQ interprofessionnel a été créé à Tarnos en 2011, avec pour cibles les entreprises du commerce et de l'industrie.

Les chiffres de l'IAE en Aquitaine :

201 structures en Juin 2008 (source GARIE).

Une étude élaborée en 2005 par le CNIAE et l'AVISE relève :

- 13 000 salariés en insertion : soit 3 200 Équivalents Temps Plein ;
- 1300 salariés permanents ont vocation à assurer le fonctionnement des structures et l'encadrement technique et social et/ou le tutorat des salariés en insertion.

Le taux moyen de sortie vers l'emploi à l'issue du parcours IAE est de 44 %. Les sorties vers une formation représentent 7,5%.

Les structures de l'IAE sont créatrices de richesse pour les territoires où elles interviennent : en 2004, elles réalisaient un chiffre d'affaires total de 60 millions d'euros. Leurs ressources proviennent pour les deux tiers de l'activité économique et de soutiens financiers de l'Etat et/ou des collectivités au titre de leur action d'insertion et d'accompagnement.

Les dispositifs en Aquitaine

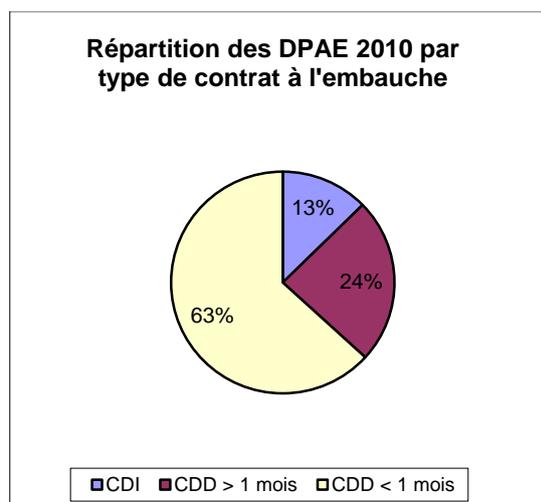
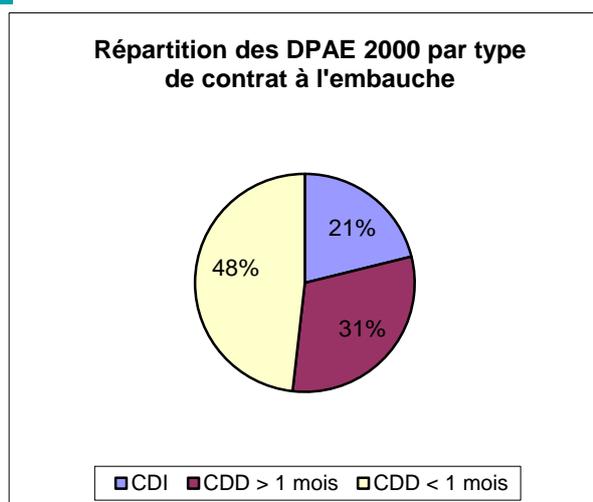
- 74 Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) ;
- 45 Associations Intermédiaires (AI) ;
- 51 Entreprises d'Insertion (EI) ;
- 15 Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) ;
- 13 Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ;
- 8 Régies de Quartier (RQ).

5.3 Qualification de l'emploi salarié du secteur privé

5.3.1 Le développement de l'emploi salarié privé s'accompagne d'une plus grande précarisation

Evolution des déclarations préalables à l'embauche (DPAE)

Il apparaît dans les graphes ci-dessous que le nombre de DPAE en CDI diminue au profit de contrats précaires : 21% de DPAE en CDI en 2000 contre 12,7% en 2010. Inversement, les contrats courts (de durée inférieure à un mois) concernent plus de 6 DPAE sur 10 en 2010.



Source : URSSAF des Pyrénées-Atlantiques

Des distinctions sont toutefois à opérer entre grands secteurs.

Répartition du nombre de DPAE 2010 par type de contrat à l'embauche et par grand secteur

Grand secteur-2010	CDI	CDD>1	CDD<1	TOTAL	% DPAE
Industrie	925	1 482	1 380	3 787	4,4%
Construction	964	1 225	439	2 628	3,1%
Commerce	2 076	3 593	4 636	10 305	12,0%
HCR	2 380	6 310	18 091	26 781	31,2%
Services	4 523	8 082	29 690	42 295	49,3%
TOTAL	10868	20692	54236	85796	100,0%

Source : URSSAF des Pyrénées-Atlantiques

Les secteurs des services, HCR et du commerce par exemple, s'ils affichent à eux seuls 92,5% des intentions d'embauche en 2010, sont ceux qui ont le plus recours aux contrats précaires. Enfin, le recours aux CDD longs est davantage plébiscité dans le secteur de la construction (47% des contrats en 2010) que dans les autres secteurs. Ce critère pourrait être le reflet de certaines difficultés à recruter du personnel dans ce secteur et des efforts consentis par les chefs d'entreprises pour attirer et fidéliser les salariés.

Répartition en structure (%) des DPAE par type de contrat à l'embauche et par grand secteur

Grand secteur-2010	% CDI	% CDD>1	% CDD<1
Industrie	24,4%	39,1%	36,4%
Construction	36,7%	46,6%	16,7%
Commerce	20,1%	34,9%	45,0%
HCR	8,9%	23,6%	67,6%
Services	10,7%	19,1%	70,2%
TOTAL	12,7%	24,1%	63,2%

De nécessaires précautions sont à apporter à la lecture de ces tableaux (Cf. note méthodologique URSSAF). En effet, les Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE), à l'origine des chiffres présentés, ne peuvent traduire que des intentions d'embauche, sans être suivies d'une entrée réelle d'un salarié dans l'entreprise. Leur analyse dans le temps permet toutefois d'obtenir des informations sur l'évolution de la nature des contrats.

Les temps partiels concernent près d'un emploi sur cinq

% emploi salarié à temps partiel sur total emploi salarié	1999	2008
France	18.1	17.6
Aquitaine	18.2	18.3
Pays Basque	22.3	19.7

Source INSEE – RGP 2008

Si l'emploi à temps partiel occupe en 2008 une proportion de 2.5 points inférieure à celle qu'il occupait en 1999, il n'en reste pas moins qu'il reste de deux points supérieurs au chiffre national et de 1.5 points supérieur au chiffre régional. On retrouve là une des conséquences de la part, plus forte en Pays Basque qu'ailleurs de l'activité résidentielle.

5.3.2 Une rémunération dans les TPE moins attractive en moyenne

Le niveau de rémunération brute mensuelle moyen pratiqué en 2010, toutes majorations d'heures supplémentaires, primes et indemnités comprises est de **1937 euros**.

SMTF_Moyen du secteur privé en 2010	Pays Basque	Aquitaine
INDUSTRIE	2 213	2 452
CONSTRUCTION	1 879	1 862
COMMERCE	1 912	1 902
HCR (hôtels, cafés et restaurants)	1 723	1 527
INTERIM	1 751	1 838
AUTRES SERVICES	1 926	2 029
Tous secteurs confondus	1 937	2 025

Tous secteurs confondus, la rémunération moyenne pratiquée en Pays Basque est inférieure à celle pratiquée sur l'Aquitaine. L'analyse par secteur permet toutefois d'opérer quelques distinctions : si l'industrie et les services sont moins rémunérateurs qu'en région, la construction et le commerce se situent légèrement au-dessus des moyennes régionales, voire bien au-delà dans le cas des HCR. Ceci est à mettre en relation avec les tensions que

connaissent ces secteurs (dont les HCR très fortement) et qui ont déjà été pointées du doigt dans les paragraphes précédents.

Le secteur industriel est celui qui offre le meilleur niveau de rémunération (2213 euros). Les niveaux de qualification requis dans l'industrie, plus élevés que dans les services, couplés à une moindre part des temps partiels que dans les activités dites « présentesielles » expliquent en partie ce chiffre.

Les services présentent une rémunération moyenne de 5% inférieure à la moyenne régionale, là aussi autour de 1900 euros. C'est aussi dans ce secteur que le recours aux temps partiels est le plus important. Enfin, bien que plus faible des rémunérations parmi les grands secteurs, l'hôtellerie, avec 1723 euros, propose une rémunération brute mensuelle de 13% supérieure à la moyenne régionale.

Ecart de rémunération sur la base du SMTP d'une PME de 20 à 250 salariés

Les rémunérations vont par ailleurs augmentant avec la taille de l'entreprise.

Taille entreprise (Nb de salariés)	0 à 4	5 à 9	10 à 19
INDUSTRIE	-41,3%	-22,9%	-13,5%
CONSTRUCTION	-45,0%	-27,3%	-11,6%
COMMERCE	-24,5%	-5,6%	1,6%
HCR	-27,2%	-6,3%	-2,2%
SERVICES	-27,0%	0,8%	2,3%

Le niveau de rémunération dans les TPE (moins de 10 salariés) est, en moyenne, inférieure d'environ 20% à celui des autres entreprises. Une partie de cet écart est imputable à la différence entre les salariés des TPE et ceux des grandes entreprises, en termes notamment d'âge et de qualification. D'après une analyse 2011 du Conseil d'Orientation pour l'Emploi¹², en tentant compte de ces différences entre les salariés et en les neutralisant afin d'isoler l'effet propre à la taille de l'entreprise sur les niveaux de salaire, il ressort que dans une entreprise de moins de 20 salariés, le salaire d'une personne à temps complet est inférieur en moyenne de 7,8% à celui d'une entreprise de plus de 500 salariés.

Enfin, selon la même étude, les salariés des TPE sont aussi moins souvent bénéficiaires des composantes de rémunération que sont l'intéressement, la participation : 11.6% dans les TPE contre 70.6% dans les entreprises de plus de 10 salariés (étude DARES nationale, 2008).

¹² L'emploi dans les très petites entreprises (TPE) – 7 juillet 2011

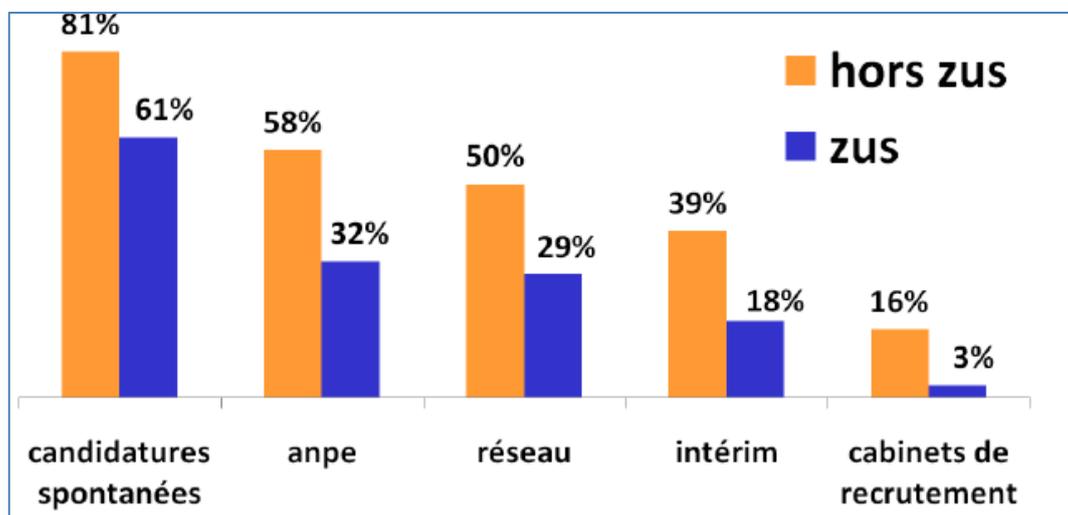
5.4 Gestion des ressources humaines dans les entreprises

5.4.1 Recrutement : des entreprises face aux difficultés d'embauche

La Maison de l'Emploi Bayonne Pays Basque a réalisée en 2008 une enquête sur l'emploi des seniors auprès d'un échantillon de 195 entreprises représentatif des entreprises du Pays Basque dans les services, le commerce, la construction et l'industrie. Ces 195 entreprises employaient 10 441 salariés.

Cette enquête nous renseigne sur les pratiques de recrutement des entreprises :

- 1 entreprise sur 2 ne dispose pas d'outils de recrutement de type fiches de poste, grille d'entretien...
- Le recours à différents canaux de recrutement en parallèle est pratiqué.



Source Maison de l'Emploi Bayonne Pays Basque, Enquête 2008 « Emploi des seniors en Pays Basque »

- Une entreprise sur deux utilise les services de Pôle Emploi (alors ANPE).
- Le recours à des cabinets de recrutement semble fonction de la taille de l'entreprise : alors que 50% des entreprises de plus de 100 salariés font appel à leurs services, ce taux chute à 23,1% pour les entreprises de 50 à 99 salariés et à 9% pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'enquête BMO sur les intentions de recrutement en 2011 précise cette analyse :

81,4% des employeurs ayant projeté de recruter sont confrontés à des difficultés d'embauche car le profil du candidat est inadéquat à cause du **manque d'expérience, du manque de motivation ou de diplôme, mais également à cause d'une pénurie de candidats** pour 70,8% d'entre eux. 35,4% des employeurs potentiels évoquent aussi des difficultés liées aux conditions de travail (distance, horaires, pénibilité, salaire...).

Pour faire face à ces difficultés, les employeurs disent avoir recours à la formation des personnels entrant pour 61% d'entre eux. La deuxième solution envisagée est de former les salariés déjà en poste dans l'entreprise pour 34,5% des employeurs. 33,9% envisagent cependant de différer l'embauche, s'estimant sans recours face aux difficultés de recrutement.

73,6% des établissements potentiellement recruteurs prévoient de faire appel aux services de Pôle emploi pour pourvoir leurs postes. Cette proportion augmente globalement avec la taille des établissements et atteint 84% pour les structures de 50 à 99 salariés. Les trois principaux avantages offerts par Pôle Emploi sont le grand nombre de candidats accessibles (77%), la gratuité du service proposé (70%) et la bonne compréhension de leurs besoins par Pôle emploi (68%). Ils apprécient également la rapidité de la démarche (59%) et la qualité de la sélection des candidats (50%).

Ces chiffres quant au recours à Pôle Emploi dans la procédure de recrutement des entreprises sont meilleurs que ceux observés en 2008 par la MDE dans son enquête.

5.4.2 Formation continue des salariés : un taux d'accès inférieur dans les TPE

Données nationales INSEE 2006. Source : étude intitulée « L'emploi dans les très petites entreprises (TPE), Conseil d'orientation pour l'emploi, publié en juillet 2011

Périmètre : France

Nombre salariés	Taux d'accès à la formation continue au cours des 12 derniers mois (en %)
De 1 à 9	29
De 10 à 19	32
De 20 à 49	37
De 50 à 500	43
De 500 à 1000	47
1000 ou plus	53

- Dans les TPE, certains freins au développement de la formation ont été identifiés :
 - Difficultés de remplacement le salarié absent ;
 - Besoin, compte tenu de la spécificité de l'activité de certaines TPE, d'une formation sur mesure. Celle-ci n'existe pas toujours dans les catalogues des organismes de formation.

5.4.3 Egalité professionnelle hommes/femmes : elle reste à construire

Ecart de salaire entre hommes et femmes

	Cadres			Professions intermédiaires			Employés			Ouvriers qualifiés			Ouvriers non qualifiés		
	F	H	Ecart F/H	F	H	Ecart F/H	F	H	Ecart F/H	F	H	Ecart F/H	F	H	Ecart F/H
CA de Bayonne Anglet Biarritz	18,5	24,2	-24%	12,6	14,6	-14%	8,9	10,3	-14%	9,3	10,7	-13%	7,9	9,2	-14%
CC d'Amikuze	16,7	20,3	-18%	12,1	13,4	-10%	8,1	10,2	-21%	8,6	10,3	-17%	8,4	9,3	-10%
CC de Bidache	17,8	20,5	-13%	12,3	13,9	-12%	8,7	9,8	-11%	9	10,6	-15%	8,3	9,4	-12%
CC de Garazi Baigorri	15,2	19,6	-22%	11,8	13,5	-13%	8,2	9,6	-15%	9	10	-10%	8,1	9	-10%
CC d'Iholdi-Ostibarre	14,7	20,7	-29%	11,2	14,3	-22%	7,5	10,3	-27%	9,5	10	-5%	8,6	9,5	-9%
CC du pays de Soule - Xiberoa	16	19	-16%	12,6	13,2	-5%	8,6	10	-14%	8,9	10,4	-14%	7,9	9,1	-13%
CC du Pays d'Hasparren	16,1	20,7	-22%	11,8	13,8	-14%	8,7	10,2	-15%	9,2	10,7	-14%	8,3	9,5	-13%
CC du Sud Pays Basque	17,3	23,2	-25%	12,3	14,1	-13%	8,9	10,5	-15%	9,1	10,6	-14%	8,2	9,3	-12%
CC Errobi	18,2	24,5	-26%	12,3	14,4	-15%	8,8	10,5	-16%	9,6	10,5	-9%	8	9,2	-13%
CC Nive-Adour	17,8	23,7	-25%	12,5	14,7	-15%	8,9	10,7	-17%	9,3	10,9	-15%	8,4	9,8	-14%
Aquitaine	18	23,2	-22%	12,7	14,7	-14%	8,7	10,6	-18%	9,4	10,6	-11%	8,2	9,2	-11%
CC du Seignanx	17,4	21,2	-18%	12,4	14,5	-14%	8,7	10,7	-19%	9,1	10,9	-17%	7,9	9	-12%
France métro	19,6	24,7	-21%	13,2	14,8	-11%	8,8	10,9	-19%	9,7	10,9	-11%	8,5	9,7	-12%

Source : INSEE RP 2008

Les écarts de salaires observés entre hommes et femmes à catégorie socio-professionnelle équivalente sont similaires à ceux observés au niveau régional et national. Plus la qualification est élevée, plus les écarts sont importants.

Part des salariés hommes et femmes sous contrat de travail précaire, par type de contrat

	Pays Basque			Aquitaine			France		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
% de salariés en CDD	7,3%	11,6%	9,5%	7,6%	11,5%	9,5%	7,6%	11,6%	9,6%
% de salariés en intérim	3,2%	1,3%	2,2%	2,7%	1,3%	2,0%	2,8%	1,3%	2,0%

Source - INSEE RP 2008

La part des femmes en CDD est supérieure à celle des hommes. 11.5% des femmes sont ainsi en CDD en 2008 contre 7.3% des hommes. Cette tendance n'est pas propre au Pays Basque. Ces chiffres se retrouvent en effet quasi-identiques à l'échelle régionale et nationale.

L'intérim est, par contre, une pratique davantage masculine que féminine.

Part des salariés hommes et femmes à temps partiel

	% de salariés TP en 2008			Part des femmes
	Hommes	Femmes	Total	
Pays Basque	6,5	32,1	19,3	83,3%
Aquitaine	7,0	29,1	17,8	79,9%
France	6,7	30,9	18,7	82,0%

Source : INSEE RP 2008

En Pays Basque plus qu'à l'échelle régionale et nationale, les femmes occupent des postes à temps partiel. 32.1% des femmes travaillent à temps partiel sur le territoire, un chiffre de 2 à 3 points supérieurs à l'Aquitaine et à la France. Par ailleurs, **83.3% des salariés à temps partiel sont des femmes.**

5.4.4 Les emplois à temps partagés : amenés à se développer ?

En Pays Basque, un acteur, le groupement d'employeurs Pays Basque Béarn, réunit actuellement environ 250 Entreprises Adhérentes et gère une moyenne de 380 salariés chaque mois.

Placé sous une même responsabilité, il offre trois structures de gestion du personnel :

- A.P.B.E. (Association Pays Basque Emploi), G.E., qui gère les CDI temps plein ou temps partiel et les CDD long terme, à partir de ses bureaux d'Anglet et de Pau.
- P.E. (Partenaire Emploi), SAS d'Intérim, qui gère les missions et les CDD à court terme.
- GE Santé Atlantique, qui gère des salariés affectés dans des établissements du domaine de la santé.

Son activité se développe d'année et en année et des structures particulières liés à certains secteurs d'activité se créent afin de prendre en compte les spécificités des emplois de ces secteurs (Tourisme, Secteur de la santé).

Dans le Seignanx, GENESE, Groupement d'Employeurs pour de Nouveaux Emplois et Services aux Entreprises, a pour objectif de favoriser la création d'emplois et l'insertion professionnelle par la mise à disposition auprès de ses membres d'un ou de plusieurs salariés du groupement d'employeurs. GENESE, basé au pôle de service de l'espace technologique Jean Bertin peut intervenir auprès de ses adhérents sur toute action de conseil et d'appui dans le domaine des ressources humaines.

En 2011, Genese compte 42 entreprises adhérentes. Les secteurs de l'industrie et du commerce sont les plus représentés avec 19 % chacun. La moitié des entreprises adhérentes sont situées sur le territoire du Seignanx, l'autre moitié est répartie entre Côte basque et Sud Landes. Genese compte 27 salariés mis à disposition et 2 salariés permanents, début 2011.

5.5 Relations au travail

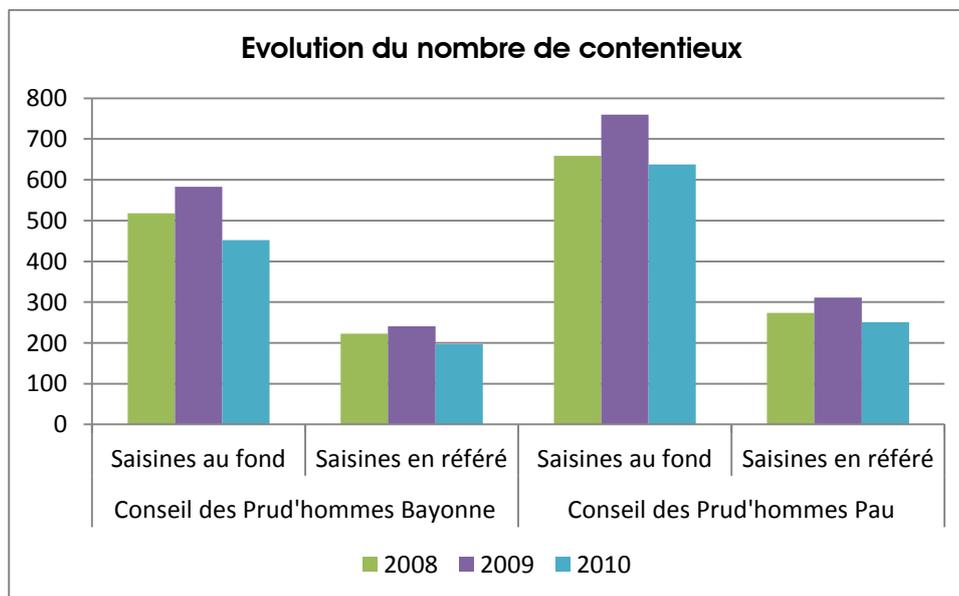
Près de 86% des établissements du secteur privé, représentant 33.5% des salariés, sont des TPE de moins 10 salariés. Il n’y a donc pas, pour ces structures, de dialogue social organisé par la loi.

Taux de participation aux élections prud’homales de 2008

Conseil des Prud’hommes	Participation collège salariés	Participation collège employeurs
Bayonne	27.24 %	34.15 %
Pau	31.18 %	38.10 %
France	25.48 %	31.16 %

Source : Ministère du Travail

5.5.1 Une évolution des contentieux principalement en lien avec les procédures de licenciements

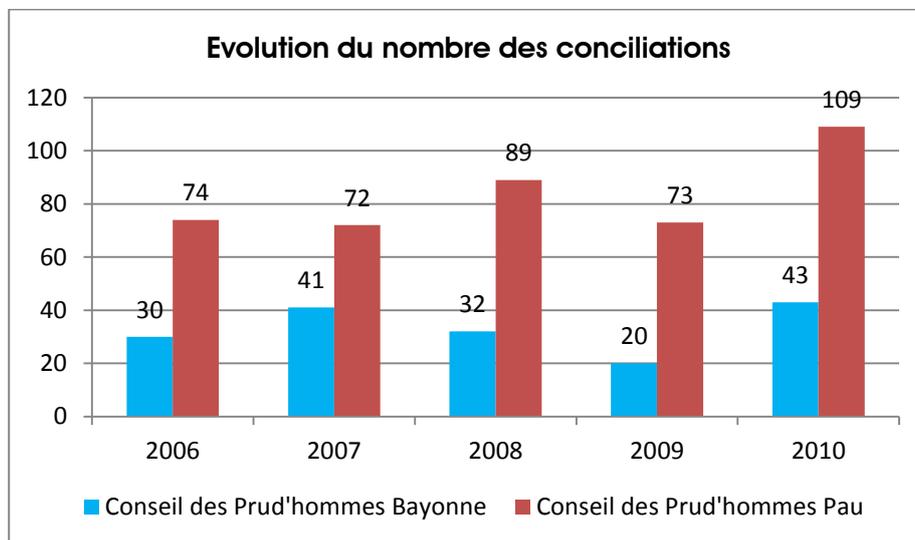


Source : Conseil de Prud'hommes de Bayonne et de Pau

Pour rappel, les procédures de fond sont des procédures où la 1^{ère} étape est celle du Bureau de conciliation. Vient ensuite la procédure de jugement.

Les procédures en référés sont des procédures d’urgence qui permettent d’obtenir une décision d’urgence lorsque les circonstances l’exigent.

D'une manière générale, on constate que les procédures de fonds sont plus utilisées que les référés, ce qui peut conforter l'intérêt d'une nécessaire conciliation avant une éventuelle procédure de jugement.



Source : Conseils de Prud'hommes de Bayonne et de Pau

* Conciliations totales hors transactions intervenues entre les parties ayant donné lieu à un jugement de prise d'acte ou à un désistement.

Sur la circonscription du Greffe de Bayonne, l'année 2008 a été marquée par une hausse significative du nombre de litiges (+6.3%, +4.3% au niveau national), hausse amplifiée sur l'année 2009 (+11.2%) et corrélée à une diminution de moitié des conciliations. Ce rebond semble refléter une dégradation des relations sociales dans les entreprises, imputable - pour partie - à la crise.

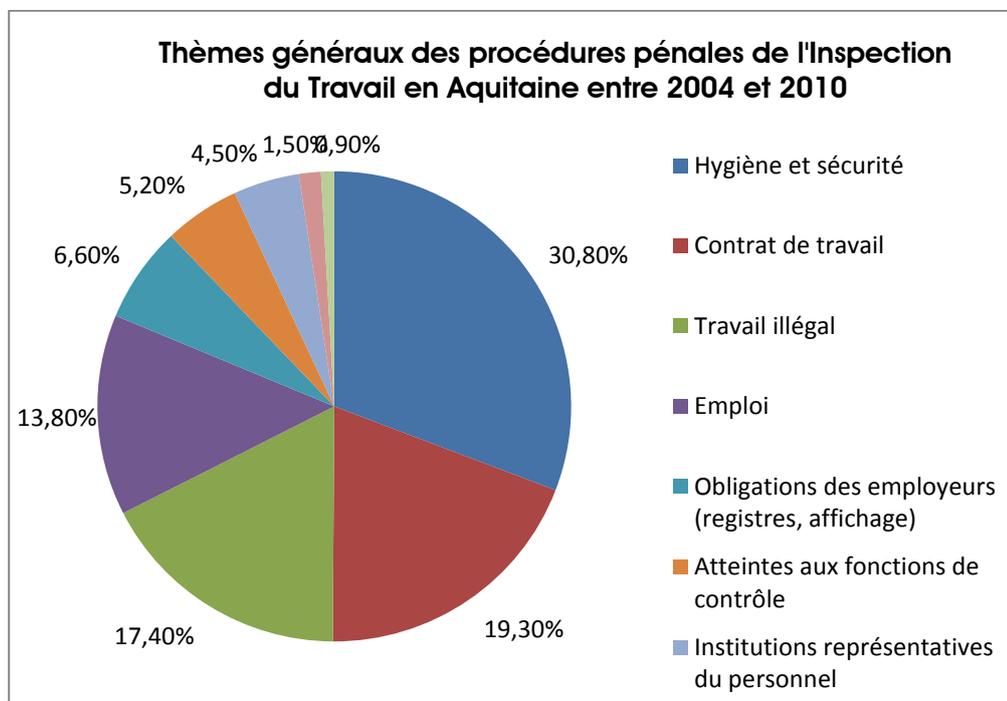
D'après la Direction générale du travail¹³, cette relation de cause à effet tiendrait au fait que les Conseils de Prud'hommes sont devenus, pour l'essentiel, « des juges du licenciement ». Le nombre de licenciements plus important en période de crise engendrerait une progression des contentieux.

5.5.2 Procès-verbaux de l'Inspection du Travail en Aquitaine : hygiène et sécurité, réglementation du travail et travail illégal en tête

Il n'y a pas de données accessibles à l'échelle du Pays Basque. L'analyse suivante provient d'une étude menée par la Direccte Aquitaine en juin 2011 sur la base de près de 1840 procès-verbaux dressés entre 2004 et 2010. Elle est à lire en s'entourant des précautions nécessaires, à savoir que chaque inspection du travail est maîtresse des priorités qu'elle se donne en termes d'interventions, en fonction du contexte socio-économique local. Ainsi, la

¹³ Cf. article du Monde du 04.11.09 intitulé « La crise dope les recours devant les prud'hommes »

forte activité touristique en région mobilise fortement les agents qui mènent, durant la période estivale, des campagnes de contrôle dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, des commerces de détail et de l'hôtellerie de plein air.



⇒ **Hygiène et sécurité** : thème de verbalisation prédominant (30.8% des PV dressés) et qui connaît une progression depuis 2004

Viennent ensuite : la réglementation du travail (durée du travail, repos, congés...- pour 19.3%) et le travail illégal (17.4%).

⇒ **Réglementation du travail** : les deux secteurs d'activité les plus incriminés sont le commerce de détail et surtout, la restauration. En terme d'infractions, ce sont celles liées au repos dominical qui prédominent (37.5%), suivies des infractions relevant de la durée du travail (dépassement des durées maximales principalement).

⇒ **Travail illégal** : la restauration est le secteur le plus souvent verbalisé. Le travail dissimulé représente près de $\frac{3}{4}$ des infractions constatées.

⇒ **Emploi** (hors travail illégal) : 13.8% des procédures avec pour objet principal l'emploi de main d'œuvre temporaire en dehors des cas autorisés. La restauration et la construction sont les secteurs les plus incriminés.

⇒ **Obligation des employeurs** (registres, affichages...) : 6.6% des procédures dont la moitié des contraventions pour non-respect des réglementations en matière d'affichage, principalement dans la restauration.

⇒ **Atteinte aux fonctions de contrôle** : 5.2% des procédures. Tous les secteurs d'activité sont concernés.

⇒ **Institutions représentatives du personnel** : 4.5% des procédures, dont 60% de PV pour entrave à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice de leurs fonctions. Tous les secteurs d'activité sont concernés.

⇒ **Médecine du travail** : 1.5% des procédures. En 2010, seuls 3 PV sur ce thème, tous pour embauche de salarié sans faire procéder à un examen médical

⇒ **Salaires** : ce thème en rapport avec les réglementations sur les bulletins de salaires et la législation sur le SMIC ne pèse que 1% des procédures totales sur la période.

Profil des établissements verbalisés : conformes à leur représentativité dans l'économie aquitaine. Près de 9 établissements sur 10 comptabilisent moins de 50 salariés dont 2/3 d'entre eux ont moins de 5 salariés.

5.5.3 Conditions de travail : les TPE

Sur cette thématique, il n'existe pas de données accessibles à l'échelle du Pays Basque. L'analyse suivante a été conduite à partir de données régionales. L'économie régionale et l'économie du territoire ayant de fortes similitudes, l'hypothèse peut être faite d'extrapoler les données régionales à l'échelle du territoire.

Quelques données 2007 sur l'Aquitaine :

Source : « *Diagnostic Santé Travail en Aquitaine* », janvier 2011, *Directe Aquitaine*

- Nombre de salariés : 686 120 ;
- Nombre d'accidents du travail avec arrêt : 34 555 ;
- Nombre d'accidents graves avec incapacité permanente : 2165 ;
- Nombre d'accidents mortels : 23.

Huit risques professionnels ont été sélectionnés pour leur forte présence en Aquitaine (en nombre de salariés exposés)

- Postures : exposition à des gestes répétitifs à une cadence élevée (avec un temps de cycle < 1mn), 20 heures ou plus par semaine ;
- Postures : exposition à des manutentions manuelles de charges, 20 heures ou plus par semaine ;
- Conduite de machine mobile sur le lieu de travail ;
- Conduite professionnelle sur la voie publique ;
- Nuisances sonores : exposition au bruit > 85 db A, 20 heures ou plus par semaine ;
- Travail en contact avec le public (rythme imposé par des demandes extérieures avec nécessité de réponse immédiate) ;
- Exposition à des agents biologiques ;
- Présence d'**agents chimiques** au poste du salarié (pendant la dernière semaine travaillée).

Un risque particulièrement élevé est pointé dans le secteur de la construction : ce secteur concentre à lui seul près d'un accident sur 5 et plus d'1/4 des accidents mortels survenus dans la région.

Le risque progresse par ailleurs avec l'âge. Il devient plus fréquent et nettement plus grave à partir de 50 ans.

L'ARACT Aquitaine (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), à partir des données et de l'information recueillie sur le terrain des entreprises dont elle dispose, dresse les principaux constats suivants :

- Les conditions de travail constituent non seulement un enjeu de santé, mais aussi un enjeu de performance. Une récente enquête a permis de pointer du doigt les éléments de motivation au travail parmi les salariés : si la rémunération est citée en premier, les conditions de travail suivent de près.

- **Accidents du travail en diminution et maladies professionnelles en augmentation**

Tous secteurs d'activité confondus, les accidents du travail connaissent une évolution plutôt en baisse. Parmi les secteurs d'activité les plus touchés par les accidents du travail, on peut noter en Pays Basque : le BTP, puis les services et commerces. Viennent ensuite la santé et l'action sociale et enfin la métallurgie.

A contrario, les maladies professionnelles ont connu une augmentation exponentielle au cours des dernières décennies. Parmi elles, les troubles musculo-squelettiques (TMS), qui représentent aujourd'hui 90% des maladies professionnelles déclarées, ont connu une évolution exponentielle similaire. Cette tendance à l'augmentation des TMS est propre à l'ensemble des pays industrialisés. Les pathologies sont aujourd'hui mieux connues et elles font l'objet d'une meilleure information qu'auparavant.

- **Les troubles musculo-squelettiques (TMS) en forte progression**

Les gestes rapides et précis demandés sont un des facteurs à risque pour le développement d'un TMS. Cela peut paraître en contradiction avec l'automatisation des tâches de plus en plus importante. Cette automatisation a, certes, contribué à supprimer certains gestes manuels. Mais l'intervention de l'homme est toujours nécessaire à un moment donné du process. Cette intervention qui, auparavant, était de nature multiple puisque constituée d'une multitude de tâches et donc de gestes différents, est aujourd'hui concentrée sur un seul et même geste, source des tensions développées. Automatisation n'est donc pas synonyme de réduction des risques de TMS.

De fait, la catégorie socio-professionnelle des ouvriers est la plus touchée par les TMS. Les femmes sont particulièrement exposées. Avec l'âge, le risque de

développer un TMS s'accroît, ce qui pose la question du maintien dans l'emploi des personnes.

Par ailleurs, l'évolution du travail, dans un contexte de pression économique de plus en plus forte, a pour incidence le développement d'activités plus séquencées avec un objectif de toujours plus de rentabilité. Ce facteur peut aussi expliquer l'augmentation des TMS.

Dans le BTP, premier des secteurs touchés par les TMS, l'imputation des risques à une automatisation accrue n'est pas recevable puisqu'il y a ici peu d'automatisation. Les difficultés proviennent davantage de la diversité des situations de travail, notamment des conditions climatiques (chaud, froid) qui agissent sur les organismes et les fragilisent.

La sensibilisation et la formation de l'encadrement intermédiaire pourrait aussi constituer un levier d'action et un facteur d'amélioration des conditions de travail dans ce secteur.

- **Les risques psycho-sociaux (RPS) : une problématique encore assez peu anticipée**

Les catégories socio-professionnelles les plus touchées sont les professions intermédiaires et les cadres, et ce notamment dans les services. Une des premières causes des RPS est la dégradation des relations au travail. Dans certains secteurs d'activité, la recherche de plus de productivité a conduit à durcir les relations sociales.

- **Les salariés des petites entreprises connaissent les accidents de travail les plus graves**

Libellé tranche d'effectif	Nombre de sections d'établissements	Nombre de salariés	Nombre d'accidents de travail avec arrêt(AT)	Nombre d'AT avec IPP	Nombre de décès	Indice de fréquence
de 1 à 9 salariés	106 506	249 989	8 143	746	13	32,57
De 10 à 19	8 478	105 967	4 832	316	4	45,60
De 20 à 49	5 311	150 565	7 938	536	4	52,72
De 50 à 99	1 503	96 503	4 355	296	2	45,13
De 100 à 199	632	80 090	3 570	232	3	44,57
De 200 à 299	203	45 758	1 915	109	1	41,85
De 300 à 1499	170	86 689	2 191	162	0	25,27
1500 et plus	8	19 768	224	13	1	11,33
TOTAL	122 811	835 328	33 168	2 410	28	39,71

Source : ARACT Aquitaine, depuis CARSAT Aquitaine – Statistiques Régionales 2010

Le tableau ci-dessus met en évidence que les accidents du travail les plus graves concernent les petites entreprises.

Il y aurait donc nécessité à accompagner les très petites entreprises dans la prévention des risques professionnels.

5.6 Dialogue social

5.6.1 Une diversité de partenaires sociaux, acteurs à l'échelle Pays Basque

Nombre de sièges au Conseil des Prud'hommes de Bayonne en 2008
par organisation

Syndicat salarié	Sièges
CGT	9
CFDT	9
LAB	4
FO	2
CFTC	0
UNSA	0
CFE-CGC	1
SOLIDAIRES	0
TOTAL	25

Organisation patronale	Sièges
UDE Union des entreprises	24
AESS Employeurs de l'ESS	1
TOTAL	25

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

Remarque : les entreprises de Soule relèvent du conseil des Prud'hommes de Pau.

Les syndicats salariés

LAB

Le syndicat salarié LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak) est la 4^e force syndicale en Hegoalde, après ELA, Commission Ouvrière et la UGT. Il est présent en Iparralde depuis 2000, principalement dans le secteur privé.

Il comprend 45000 adhérents en Hegoalde et 500 en Iparralde. Aux dernières élections prud'homales, il a collecté 13,8% des suffrages, ce qui a eu pour conséquence de faire passer le nombre d'élus au sein du Conseil des Prud'hommes de 1 à 4.

Sa trajectoire en Iparralde, en termes de retours d'expériences, est encore assez réduite du fait de sa jeune existence sur ce territoire. Les problématiques de GPEC, par exemple, n'ont que peu été traitées dans les entreprises locales. Certaines thématiques seront par ailleurs peu investies par LAB car éloignées des valeurs du syndicat (exemple : PERCCO).

Par ailleurs, la présence du syndicat à la fois en Pays basque français et espagnol le rend de facto fortement sensibilisé aux questions socio-économiques qui pourront être traitées communément sur ces deux territoires. Jérónimo Prieto a rappelé à ce sujet l'un des objectifs forts poursuivis par le syndicat : « la constitution d'un espace socio-économique au Pays Basque ». Il prône pour cela la mise en réseau des expériences.

Il reconnaît au CDPB sa capacité à conduire le débat d'idées. Il constate que les travaux de prospective ont jusqu'ici beaucoup porté sur l'économique et il s'interroge sur le pendant social à ces travaux.

CFDT

Le périmètre géographique de l'UIS Pays Basque comprend les provinces historiques du Labourd et de la Basse-Navarre. La Soule est rattachée à l'UIS du Béarn.

L'interprofessionnel Pays Basque est composé des différentes fédérations de professionnels (CFDT Santé, Services, Agro-alimentaire, métallurgie, formation et enseignement privé...). Chaque fédération fonctionne par ailleurs indépendamment des autres.

Le syndicat compte 4500 adhérents.

Il se dit tout à fait partant pour participer au chantier. L'échelle territoriale lui apparaît pertinente. Il préconise de démarrer par de « petites choses » qui pourront être facilement valorisées et permettront de s'atteler ensuite à plus ardu.

UNSA

L'UNSA est une force syndicale interprofessionnelle qui syndique des salariés des secteur privé et public. Elle est organisée :

- au plan professionnel : en fédérations et syndicats rassemblés en pôles d'activité ;
- au plan interprofessionnel : en unions régionales, départementales et locales.

Du point de vue du périmètre géographique, l'UNSA est organisée à l'échelle du département.

CFTC

L'union locale Bayonne-Pays Basque de la CFTC couvre l'intégralité du Pays Basque. Elle dépend toutefois de l'union départementale.

Les projets de l'union locale engageant l'image de la CFTC doivent être validés par la confédération.

Force Ouvrière

L'union départementale siège à Bayonne. Des unions locales existent par ailleurs à Bayonne, Hendaye, Mourenx, Oloron et Pau.

Une commission exécutive se réunit tous les deux mois afin de faire un point sur les difficultés économiques rencontrées par les entreprises et sur l'activité du syndicat.

Force Ouvrière a une vision départementale du territoire. Les relations sociales s'inscrivent pour lui dans le cadre :

1. du Code du Travail ;
2. des conventions collectives ;
3. des accords d'entreprise.

Les organisations patronales

CGPME Pays Basque Béarn

Source <http://www.cgpme64.org/texte/territorial.htm>

La représentation des adhérents de la CGPME, qui relèvent tous des secteurs de l'industrie, du commerce et des services, est assurée par les Unions Territoriales pour les structures interprofessionnelles territoriales de la CGPME.

Calquée sur l'organisation administrative du Pays, la structure territoriale de base de la CGPME est « l'Union Départementale des PME ».

Ces Unions sont regroupées en « Unions Régionales des PME », Elles se répartissent en trois branches d'activité, Industrie, Commerce et Services, au sein de :

- L'Union Territoriale de la Petite et Moyenne Industrie (UTPMI) ;
- L'Union Territoriale des P.M.E. du Commerce (UTPMC) ;
- L'Union Territoriale des Prestataires de Service (UTPS).

MEDEF Pays Basque

L'organisation est constituée de différentes unions professionnelles (métallurgie, banque...). Elle compte plus de 400 adhérents pour lesquels elle organise des formations, des réunions d'informations (K'fé rézo), et des visites d'entreprises.

Conjointement avec la CGPME, une réunion mensuelle est organisée.

Les organisations CGPME et Medef seraient à elles deux représentatives d'environ 10% des entreprises.

UPA 64

Les confédérations membres de l'UPA 64 (Union Professionnelle Artisanale) sont :

- La CAPEB, pour les professionnels du bâtiment. La CAPEB est organisée, dans le département 64, en CAPEB Pays Basque et CAPEB Béarn et Soule ; elle compte 430 adhérents parmi lesquels 275 d'entre eux emploient 1300 salariés. Son taux de syndicalisation est de 27%.
- La CGAD, pour les professionnels de l'alimentation en détail (échelle départementale) ;
- La CNAMS, pour les professionnels des services (échelle départementale).

5.6.2 Elections prud'homales 2008 : un faible taux de participation, bien que supérieur aux résultats nationaux

		CPH Bayonne	France
Collège salariés	Inscrits	76 562	18 683 971
	Votants	20 856	4 760 754
	Taux de participation	27,24%	25,48%
Collège employeurs	Inscrits	2 732	518 688
	Votants	933	161 646
	Taux de participation	34,15%	31,16%

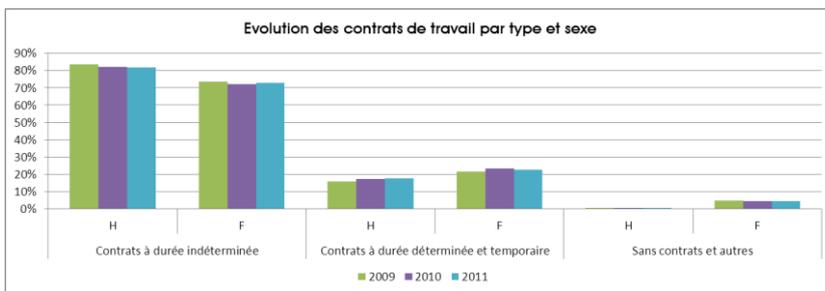
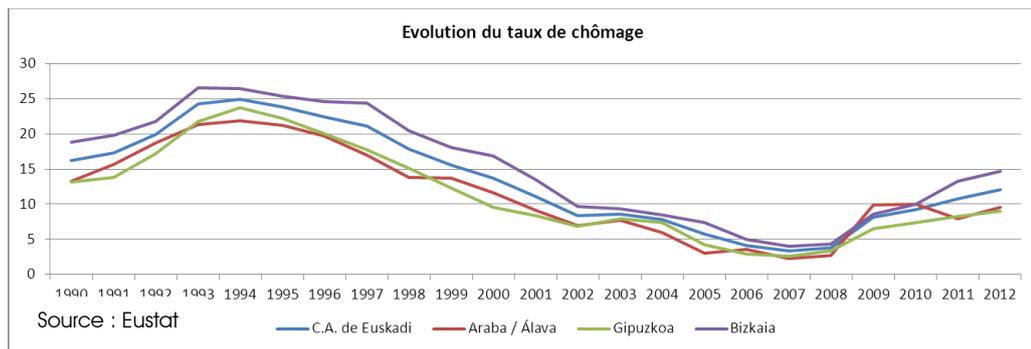
5.7 Regard sur la Communauté Autonome d'Euskadi

- Un tissu majoritairement composé de très petites entreprises fortement employeuses :
 - 97% des entreprises ont moins de salariés. Elles emploient près de la moitié des salariés du secteur privé ;
 - Les plus de 50, soit seulement 1% des établissements, emploient 38% des salariés.

Répartition des établissements par taille (hors secteur primaire)	Nbre d'Ets	Structure	Répartition des emplois salariés par taille d'établissement (hors secteur primaire)	Nbre d'Ets	Structure
Tranche d'effectif	2011	(%)	Tranche d'effectif	2011	(%)
<=9 salariés	171 864	93%	<=9 salariés	326 140	37%
10-19 salariés	6 695	4%	10-19 salariés	90 602	10%
20-49 salariés	4 567	2%	20-49 salariés	138 771	16%
>50 salariés	2 328	1%	>50 salariés	334 580	38%
TOTAL	185 454	100%	TOTAL	890 093	100%

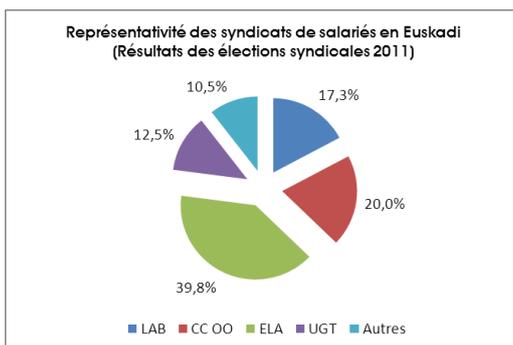
Source : Memoria 2012, CES Vasco

- Un taux de chômage à la hausse depuis la crise de 2008
 - Si la Communauté Autonome d'Euskadi est moins impactée par le chômage que le reste de l'Espagne, il n'en reste pas moins que celui-ci connaît une forte progression, particulièrement dans la province de Biscaye.



Les contrats à durée indéterminée semblent rester les contrats majoritaires. Toutefois, la part des contrats précaires augmente d'année en année. Les femmes semblent les plus touchées par ce phénomène.

Source : Memoria 2012, CES Vasco



Si l'on s'attache à présent à observer le paysage syndical, les syndicats de salariés ELA (Euskal Langileen Alkartasuna) et CCOO (Confederación sindical de Comisiones Obreras) arrivent en tête des dernières élections syndicales de 2011, suivi par LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak).

Il est à noter qu'en Espagne, les délégués du personnel sont présents en entreprise à partir de 6 salariés.

6. DES HOMMES, DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES : DES OUTILS EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT SOCIO-ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

6.1. L'accompagnement des entreprises dans leur développement

- Des compétences exercées à différentes échelles :
 - Région : financement foncier et immobilier d'entreprises ;
 - Département : financement foncier et immobilier d'entreprises ;
 - Communes et EPCI : accueil des entreprises, stratégie d'accueil de filières ;
 - Chambres consulaires : accueil et accompagnement des porteurs de projets et des entreprises ;
 - Clusters : EuroSIMA (glisse), Uztartu (agroalimentaire), GOazen (tourisme), Eskal Eureka (BTP), Silographic (chaîne graphique et multimédia) ;
 - Autres opérateurs : EPFL (portage de l'étude sur le foncier économique), associations et réseaux d'entreprises (Hemen, Adour compétitivité, Atelier Lan Berri, Andere Nahia, Réseau Entreprendre Adour, etc).

- Un niveau de structuration de la compétence économique variable au sein des EPCI :
 - Des services développement économique (ou 1 ETP dédié) au sein de l'ACBA, de la CC Sud Pays Basque et Errobi ;
 - La création de postes de chargés de mission développement économique en cours: CC Garazi Baigorri, CC Nive-Adour ;
 - Des relais avec les centres d'appui aux entreprises en charge de l'animation économique sur un certain nombre de territoires : ODACE (Soule), ALDATU (pays d'Hasparren), INDAR développement (Basse-Navarre).

- Des structures d'accueil de l'entreprise à différents stades de son développement :
 - Entreprises en phase d'amorçage : incubateurs de l'ESTIA à Bidart et de TXINGUDI, spécialisé dans les projets nautiques, à Hendaye ;
 - Entreprises en phase de démarrage : 4 pépinières d'entreprises (Estia à Bidart, Aldatu à Hasparren, Odace en Soule et Indar à Saint-Palais) et 2 projets en cours (Ascaïn sur l'accompagnement d'entreprises innovantes et Anglet-Landes de Juzan autour des activités d'écoconstruction) ;
 - Entreprises en phase de développement : hôtels d'entreprise de l'Estia, d'Aldatu ;
 - Coopération transfrontalière : CCI transfrontalière Bihartean ;
 - Equipements dédiés aux filières : filière aéronautique sur Technocité à Bayonne, filière glisse sur Baia Park à Anglet, filière logistique au Centre européen de Frêt à Mouguerre ;
 - Autres équipements présents sur les territoires voisins :
 - Couveuse d'activité, pépinière et hôtel d'entreprises de l'espace technologique Jean Bertin à Tarnos (CC du Seignanx) ;

- Incubateur, pépinière et hôtel d'entreprises Pulseo du grand Dax autour des nouvelles technologies et de la navigation par satellite ;
- Pépinière, hôtel d'entreprises et plateforme technique Domolandes de la Communauté de Communes Marenne Adour Côte-Sud autour des activités liées à la construction durable.

6.2. L'accompagnement des hommes dans leur parcours professionnel : Bilan de compétences et VAE, des dispositifs de sécurisation des parcours

Source : Entretien avec le CIBC Pyrénées-Atlantiques, agence de Bayonne Pays Basque - février 2012

Contexte

Le sentiment d'insécurité, chez les salariés, tend fortement à se développer, lié pour partie aux mutations profondes, économiques et technologiques, que connaissent la plupart des secteurs d'activité. La maîtrise de leur parcours professionnel semble leur échapper.

L'enjeu de la sécurisation des parcours est de permettre au salarié de retrouver un peu de pouvoir d'action :

- En prenant le temps de s'interroger sur son parcours et sur le sens que l'on souhaite lui donner (bilan de compétences) ;
- Pour les moins diplômés, en valorisant et en faisant reconnaître les compétences acquises en situation (VAE¹⁴).

Le financement de ces dispositifs se fait par le biais :

- Des OPCA, lorsque le dispositif est souhaité par l'employeur pour son salarié ;
- Du Fongecif, dans le cadre d'un CIF (congé individuel de formation), lorsqu'il est sollicité directement par le salarié-même.

Ainsi, pour le salarié, le coût de la prestation est intégralement pris en charge, dans l'un ou l'autre cas. Il ne constitue pas, a priori, un frein à la mise en place de l'action.

Un déficit d'image et d'information

Globalement, le bilan de compétences et la VAE souffrent encore d'une **représentation erronée**, en particulier auprès des employeurs.

La VAE particulièrement peine à se développer : certains secteurs entretiennent des réflexes corporatistes, comme le secteur sanitaire et social où le diplôme pèse lourdement dans la

¹⁴ Créée en 2002, par la loi dite "de modernisation sociale" n° 2002-73 du 17 janvier 2002 et décret n°2002-590 du 24 avril 2002.

reconnaissance des compétences. Les secteurs techniques rencontrent moins ce type de difficultés.

Bilan de compétences et VAE sont aujourd'hui des **dispositifs insuffisamment utilisés**. Le Fongecif Aquitaine accorde, par exemple, un financement à toutes les demandes de VAE qui lui parviennent correctement argumentées. Il ne semble donc pas y avoir aujourd'hui de restriction de type budgétaire au développement de ce dispositif.

La diffusion de l'information sur ces dispositifs constitue donc un enjeu majeur. Si les demandeurs d'emploi, via le guichet unique de Pôle Emploi, ont accès à l'information, de même que les jeunes de moins de 25 ans par le biais de la mission locale, les salariés, notamment les salariés de TPE, restent éloignés de celle-ci. Or, plus l'offre sera connue, proche des éventuels bénéficiaires, plus elle éveillera l'attention et l'intérêt.

Une offre éloignée des bénéficiaires, source d'inégalité sur le territoire

Une autre problématique réside dans la localisation de l'offre elle-même : en Pays Basque, les prestataires sont essentiellement situés sur l'agglomération et le littoral (villes). Les territoires ruraux souffrent d'une pénurie de professionnels.

Or, si les prestations d'accompagnement en bilan de compétences et en VAE sont intégralement prises en charge par les financeurs (Cf. plus haut), les frais de déplacement sont, eux, intégralement à la charge du salarié. La localisation du prestataire constitue donc un élément crucial dans l'accès aux dispositifs. Une certaine forme d'inégalité entre salariés est instituée sur le territoire par le seul fait de la localisation des prestataires.

La même analyse a pu être faite par l'Agefos PME, OPCA, en ce qui concerne l'accès à la formation pour tous sur le territoire.

C'est pourquoi le CIBC 64 a entrepris depuis quelques années un rapprochement sur les territoires et, notamment, l'installation d'une antenne en Soule.

Sur ces deux points, un projet, financé par la Région Aquitaine et le Fongecif, va être initié en 2012. Ce projet, par ailleurs fortement soutenu par les membres de la COPIRE Aquitaine¹⁵, a pour but de pallier à ce déficit d'images et de promouvoir et développer la VAE.

Trois actions vont être mises en place :

- La diffusion de témoignages d'expériences réussies via le net. Aquitaine Cap Métiers est maître d'œuvre.
- Un système de « parrainage » entre anciens bénéficiaires de la VAE et des personnes de même métier qui viseraient une qualification identique. Encore une fois, l'idée ici est de susciter, par l'exemple réussi, la prise d'initiatives.
- Le **rapprochement de l'offre des territoires ruraux**, par la formation et professionnalisation d'acteurs déjà présents sur ces territoires et qui pourraient constituer

¹⁵ Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi

de nouveaux relais. Cinq territoires ont été retenus en Aquitaine dont la Soule pour le Pays Basque. Les maîtres d'œuvre de cette action sont les CIBC aquitains.

Un marché de l'offre déstructuré

Il n'existe pas aujourd'hui de pratiques tarifaires homogénéisées entre prestataires. En dépit d'une méthodologie encadrée dans le cas du bilan de compétences comme dans celui de la VAE, Un accompagnement à la VAE, par exemple, peut valoir 1000 € chez un prestataire et 4500 € chez un autre. Ces différences tarifaires paraissent difficilement justifiables et introduisent la confusion sur le marché. Bien entendu, les organismes financeurs, OPCA ou OPACIF, ne financeront la prestation que jusqu'à un certain niveau, le delta du coût incombant à l'employeur ou au salarié.

La Région Aquitaine souhaiterait s'emparer de cette question et envisage l'élaboration d'un schéma régional de l'accompagnement.

Quelques chiffres :

Source : CIBC Pyrénées-Atlantiques, Agence de Bayonne Pays Basque - février 2012

L'analyse suivante a été effectuée à partir des données enregistrées par le CIBC 64 au cours de son activité des années 2009 et 2010.

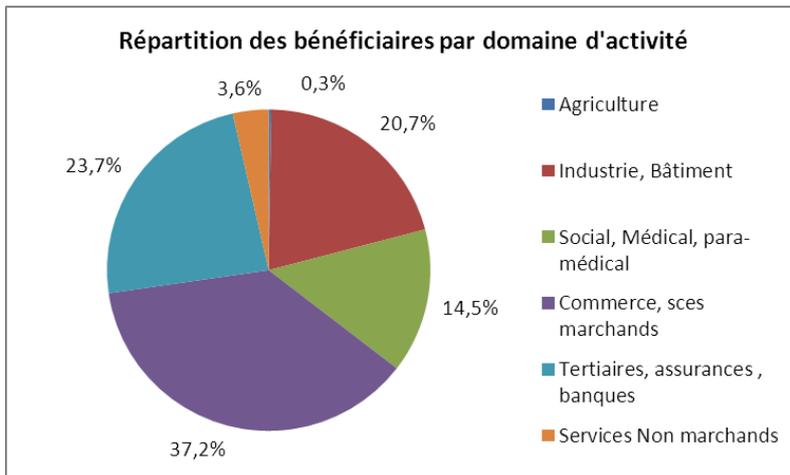
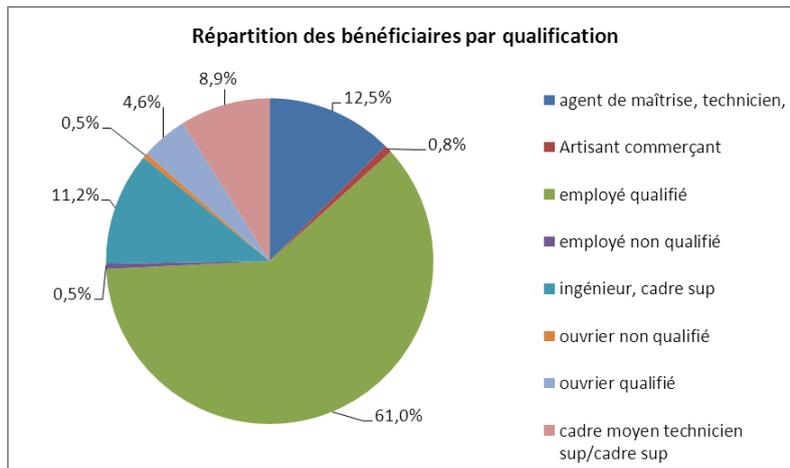
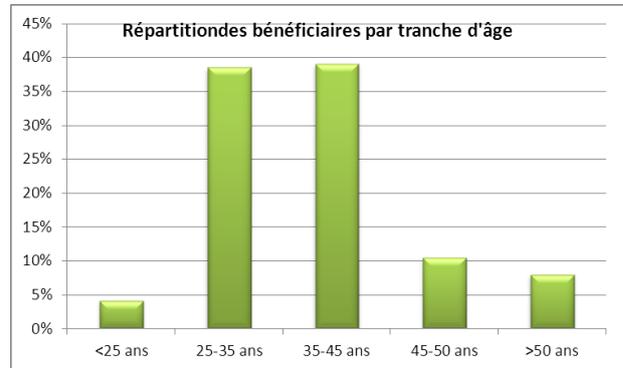
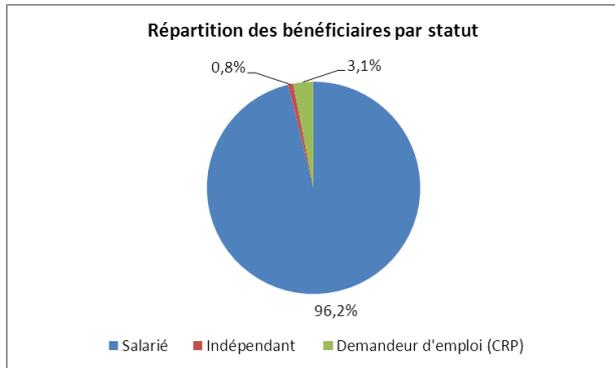
Analyse des données relatives aux bilans de compétences :

	2009	2010
Demandes déposées	251	308
Bilans accordés : 392	177	215

Dont :

Nombre de bilans à l'initiative de l'employeur: 28

Nombre de bilans à l'initiative du Salarié: 364



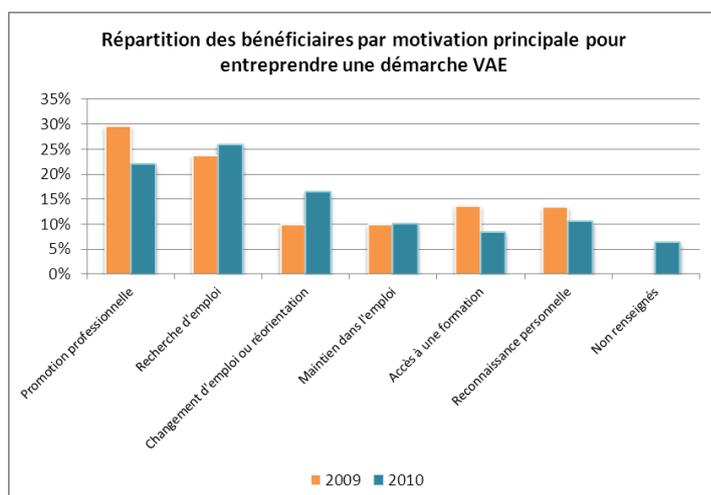
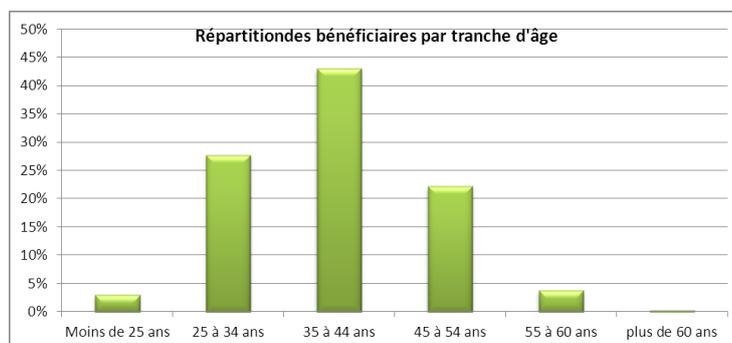
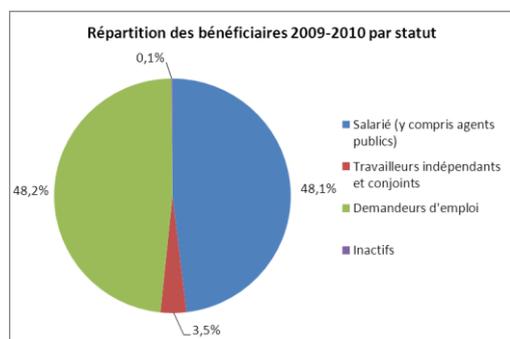
Sur l'ensemble des bilans réalisés par le CIBC 64 sur la période 2009-2010, il peut être constaté que :

- 96% des bénéficiaires sont des salariés ;
- 80% ont entre 25 et 45 ans, également répartis sur la tranche 25-35 et 35-45 ans ;
- La catégorie « employés » semble surreprésentée rapportée à son poids dans la structure des emplois (Cf. § 1.2). A contrario, la catégorie des ouvriers apparaît elle comme sous-représentées. Les catégories intermédiaires et supérieures semblent conserver un poids similaire.

75% des bénéficiaires travaillent dans les services (commerce, tertiaire et santé), 20% dans l'industrie et la construction. Ces ratios sont en correspondance avec la répartition des emplois précédemment constatée.

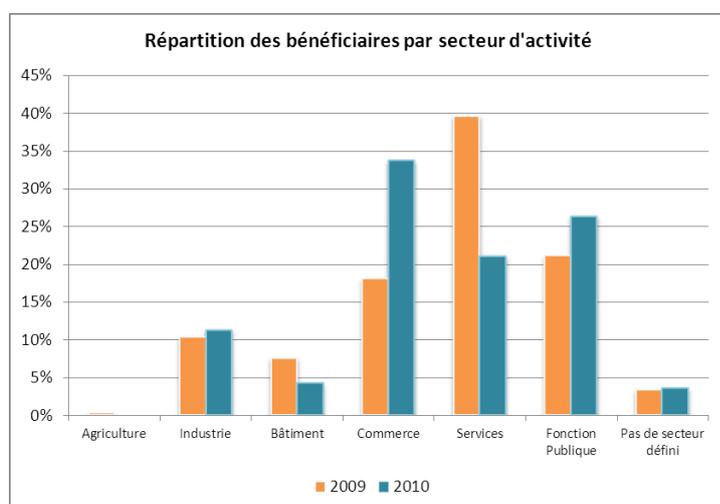
Analyse des données relatives aux VAE (Validation des Acquis par l'Expérience) :

	2009	2010
Nbre personnes accueillies en conseil	426	285



Le CIBC explique le recul constaté sur 2010 par plusieurs facteurs concomitants :

- Un 1^{er} trimestre quasi vierge qui a nécessité de relancer la dynamique d'information sur la VAE ;
- Des opérations avec certains partenaires prescripteurs en 2009, qui n'ont pas été renouvelées en 2010 ;
- En situation de crise, les salariés hésitent à se lancer dans des démarches de VAE dont l'objectif est quand même souvent lié à une idée de changement ;
- Un possible essoufflement de la configuration actuelle du marché, la VAE étant pratiqué sur le territoire depuis 2000, le seul département du 64 représentant, jusqu'en 2009, plus de 30% de l'activité VAE régionale.. L'une des pistes d'actions pourrait être de s'orienter vers de la VAE collective (à l'échelle d'une entreprise, d'une branche, d'un territoire) où les besoins sont très probablement insuffisamment satisfaits car trop souvent méconnus.



6.3. L'accompagnement du territoire dans ses mutations

6.3.1 L'appui aux mutations économiques : les démarches de GPEC de branches et territoriales menées par l'Etat

La Direccte (Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), par le biais de ces unités territoriales, outre l'accompagnement individuel d'entreprises dans la mise en place de démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), accompagne des démarches de GPEC à l'échelle des branches ou des territoires.

Dans le département des Pyrénées-Atlantiques, les services de la Direccte nous indiquent début 2012 les actions suivantes qui ont été/sont accompagnées par l'Etat. Cette liste ne prétend pas être exhaustive.

Actions de GPEC de branche

Secteur d'activité	Contenu de l'action	Porteur de projet
Métallurgie	Accompagnement de 10 entreprises. Thématiques abordées : difficultés de recrutement, défaut d'attractivité de la filière auprès des jeunes	UIMM Adour Atlantique
BTP	Accompagnement de 10 entreprises	Cluster Eskal Eureka
Activités industrielles	Accompagnement de 10 entreprises industrielles	Adour Compétitivité
Chimie	Accompagnement de 5 entreprises adhérentes à l'association Lacq Plus, un donneur d'ordre et 4 entreprises intervenant dans la plateforme SOBEGI. Thématiques abordées : mutualisation, transfert de compétences	LACQ PLUS
Santé social	Accompagnement de 27 EHPAD répartis sur le département. Plan de formation collectif pluriannuel avec planification des départs (formation sur les pathologies du grand âge), mutualisation, échanges entre professionnels.	Comité Départemental d'Information et d'Action en faveur des Personnes Agées CIAPA
Services à la personne	Accompagnement de l'association de soutien et d'assistance à domicile à Oloron et l'association Lo Calei à Orthez	MDE Orthez Oloron

Actions de GPEC territoriale

Territoire	Contenu de l'action	Porteur de projet
Arrondissement de Bayonne	Cible visée lors du démarrage de l'action en mai 2011 : les entreprises adhérentes aux 5 clusters du Pays Basque (GOazen – Tourisme, Uztartu- IAA, Eskal Eureka- BTP, Eurosima- Glisse, Silographic- métiers de la chaîne graphique). Objectif : sur la base d'un diagnostic conduit au sein de chaque cluster, élaboration et mise en œuvre d'un plan de formations interclusters.	MDE de l'arrondissement de Bayonne et du Pays Basque
Agglomération de Pau	Projet d'observatoire sur le territoire	Communauté d'Agglomération de Pau
Oloronais et Lacq	Actions de restructuration et de revitalisation	Maison de l'Emploi et de la Formation Lacq-Orthez / Oloron-Mauléon.

6.3.2 Le soutien aux initiatives d'accompagnement des mutations économiques de la Région Aquitaine

La Région Aquitaine est inscrite dans une démarche de soutien aux initiatives d'accompagnement des mutations économiques sur son territoire qui trouve ses fondements dans le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2009-2014 « De l'éducation à l'emploi » et dont l'aboutissement sera le Schéma Régional de Développement de l'Emploi, d'Anticipation et d'Accompagnement des Mutations Economiques.

Le Conseil régional d'Aquitaine a initié, en 2011, des appels à projets afin de retenir des projets permettant d'anticiper et d'accompagner les changements et d'orienter les décisions en matière de maintien et de développement de l'emploi et des compétences sur un ou plusieurs secteurs d'activité d'un territoire.

Il s'agit de mettre en œuvre des contrats territoriaux de continuité professionnelle afin de sécuriser les trajectoires professionnelles par la formation des actifs vulnérables, tout en ayant une approche et une volonté d'ancrage des compétences sur les territoires.

Le territoire est l'échelon adapté pour la mise en œuvre opérationnelle des stratégies régionales pour l'emploi et les compétences.

GLOSSAIRE

Etablissement, au sens de l'INSEE

L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Un établissement produit des biens ou des services : ce peut être une usine, une boulangerie, un magasin de vêtements, un des hôtels d'une chaîne hôtelière, la « boutique » d'un réparateur de matériel informatique...

L'établissement, unité de production, constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie.

Emploi total, au sens de l'INSEE

L'emploi total comprend l'emploi salarié et l'emploi non salarié. Les séries annuelles d'emploi total sont estimées à partir de deux sources principales : les déclarations annuelles de données sociales (DADS) dites « grand format » parce qu'elles incluent les effectifs de la fonction publique d'État et les salariés des particuliers employeurs, auxquelles on ajoute les effectifs des non salariés. L'unité mesurée est le nombre de personnes en emploi. L'emploi est exprimé en nombre de personnes, c'est à dire corrigé de la multi-activité de certains travailleurs.

Etablissement relevant du régime général, au sens de l'URSSAF

Le régime général couvre la quasi-totalité des salariés à l'exception des salariés

- du régime agricole (salariés et exploitants agricoles) ;
- des régimes spéciaux (fonctionnaires, salariés de certaines entreprises comme EDF-GDF, La POSTE...).

Sont dénombrés les établissements actifs, c'est à dire les SIRET, situés géographiquement sur le territoire observé et pour lesquels des rémunérations sont versées aux salariés qui lui sont rattachés.

Effectif moyen, au sens de l'URSSAF

Il est obtenu à partir des déclarations des cotisants auprès de l'URSSAF.

- Les absents pour maladie ou congés (ou service militaire si simple suspension de contrat dans la convention collective), sont inclus.
- En théorie, les temps partiels sont comptabilisés au prorata de leur temps de travail ; lequel est arrondi à l'unité inférieure, s'il est supérieur à 1 et arrondi à 1 sinon.
- Les apprentis, les contrats de qualification, les contrats d'orientation et les contrats d'orientation locale, les contrats emploi solidarité et les contrats emploi solidarité consolidés sont exclus.

Salaire moyen par tête, au sens de l'URSSAF

Il est calculé à partir de l'assiette totale qui sert de base au calcul des cotisations. L'Assiette totale de cotisation est une notion beaucoup plus large que celle du salaire : sont pris en compte l'ensemble des éléments de rémunérations en espèce ou les avantages en nature qui serviront de base de calcul aux cotisations de Sécurité Sociale.

Employeur et travailleur indépendant (ETI), au sens de l'URSSAF

Cotisant à l'URSSAF, non salarié, non agricole. On peut distinguer :

- les ETI employeurs, dans ce cas le SIRET et les effectifs salariés de l'ETI sont dénombrés dans les données de l'emploi du secteur privé.
- les TI seuls (sans salariés), dans ce cas le SIRET n'est pas dénombré dans les données de l'emploi du secteur privé.

Demandeurs d'emploi par catégories

- Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;
- Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Les demandeurs d'emploi inscrits en **catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8** sont tous tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi mais se distinguent par le type de contrat qu'ils recherchent et par l'exercice ou non d'une activité réduite (cf. tableau ci-dessous). La distinction suivant l'exercice ou non d'une activité réduite a été introduite en juillet 1995, avec la création des catégories 6, 7 et 8.

Type de contrat recherché	Pas d'activité réduite au cours du mois ou d'une durée n'excédant pas 78 heures	Activité réduite de plus de 78 heures dans le mois
CDI, à temps plein	Catégorie 1	Catégorie 6
CDI, à temps partiel	Catégorie 2	Catégorie 7
CDD ou mission d'intérim	Catégorie 3	Catégorie 8

Les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 4 sont sans emploi et ne sont pas tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi car ils sont en stage, en formation, en arrêt de maladie, etc.

Les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 5 ne sont pas tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi car ils sont en emploi, par exemple en contrat aidé.

Le tableau suivant présente la correspondance entre les catégories désormais utilisées à des fins de publication statistique et les catégories administratives auxquelles Pôle emploi a recours dans sa gestion des demandeurs d'emploi :

Catégories statistiques	Catégories administratives
Catégorie A	Catégories 1, 2, 3 hors activité réduite
Catégorie B	Catégories 1, 2, 3 en activité réduite
Catégorie C	Catégories 6, 7, 8
Catégorie D	Catégorie 4
Catégorie E	Catégorie 5
Catégories A, B, C	Catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8
Catégories A, B, C, D, E	Catégories 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

La situation réelle au regard de l'emploi des demandeurs d'emploi peut, dans certains cas, ne pas correspondre à la catégorie dans laquelle ils sont enregistrés : si cette correspondance est contrôlée pour les demandeurs d'emploi indemnisés, il n'en est pas de même des demandeurs d'emploi non indemnisés.

Les entrées et les sorties des listes de Pôle emploi sont enregistrées pour l'ensemble A, B, C et non au niveau de chacune des catégories A, B ou C.

Caractérisation de l'ancienneté :

Ancienneté sur les listes de 12 mois ou plus : demandeur d'emploi de longue durée

Ancienneté sur les listes de 24 mois ou plus : demandeur d'emploi de très longue durée

Intérim

Contrats conclus (au cours d'une période) : missions dont la date de début appartient à la période considérée.

Equivalent emplois à temps plein (au cours d'une période) : rapport du volume de travail effectué par les intérimaires à celui effectué par une personne à temps plein. Sur l'année, 45 semaines de travail sont retenues pour le calcul de cet indicateur.

Taux de recours : rapport du nombre des intérimaires en EETP à l'emploi salarié en fin d'année.

Catégories d'allocataires rSa

- Bénéficiaires du rSa Socle : il s'agit des foyers bénéficiaires du rSa socle seul qui n'ont pas de revenu d'activité, ou bien, dont les membres ayant un emploi sont en période de cumul intégral (1) ;
- Bénéficiaires du rSa Socle et Activité : les bénéficiaires du rSa socle et activité ont de faibles revenus d'activité et l'ensemble de leurs ressources est inférieurs à un montant forfaitaire (intervenant dans le calcul du montant de la prestation et dépendant de la composition du foyer) ;
- Bénéficiaires du rSa Activité Seul : les foyers bénéficiaires du rSa activité seul qui ont de faibles revenus d'activité et dont l'ensemble des ressources est supérieur au montant forfaitaire.

(1) Le cumul intégral consiste à neutraliser l'ensemble des revenus d'activité pour le calcul du rSa, pendant une période de trois mois suivant la reprise d'emploi, dans la limite de quatre mois au cours des douze derniers mois.

Thèmes généraux des procédures pénales de l'Inspection du Travail (nomenclature BIT) :

HS : Hygiène et Sécurité

RT : Réglementation du travail (Contrat de travail, durée du travail ; congés, apprentissage,...)

TI : Travail illégal

E : emploi (intérim, formation professionnelle...)

OE : Obligation des employeurs (registres, affichage...)

DCS : Droits et compétences des services (atteintes aux fonctions de contrôle, obstacles et outrages)

IRP : Institutions représentatives du personnel

MT : Médecine du travail

Rubriques principales visées dans les procédures sur le thème santé sécurité

50100 – Organisation de la prévention

50101 – Principes généraux en salubrité et sécurité au travail

50102 – Formation des salariés

50103 – CHSCT

50202 – Aménagement hygiène

50301 – Risques chimiques

50303 – Risques électriques

50305 et 50306 – Equipements de travail et protection individuelle

50404 – Risque amiante

50407 – Risques liés à la co-activité (entreprises intervenantes)

50501 – Prévention sur les chantiers

50503 – Sécurité sur les chantiers

Rubriques principales visées dans les procédures sur le thème réglementation du travail

20300 et 20301 – Durée du travail

20302 – Heures supplémentaires

20303 – Repos quotidien

20500 – Repos dominical et repos hebdomadaire

20701 – Travail à temps choisi

Rubriques principales visées dans les procédures sur le thème travail illégal

80200 – Marchandage et prêt de main d'œuvre

80401 – Absence de DPAA (Déclaration Préalable à l'Embauche)

80500 – Travail dissimulé

80600 – Travailleurs étrangers

Rubriques principales visées dans les procédures sur le thème IRP

40100 – Exercice du droit syndical

40200 – Délégué du personnel

40300 – Comité d'entreprise

40700 – Autres dispositions relatives à la représentation du personnel

Institutions Représentatives du Personnel(Source : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>)

Effectif (x)	DP	CHSCT	Délégué syndical	CE
$x \leq 10$				
$11 \leq x \leq 19$	x	Peut être imposé par l'Inspection du Travail		
$20 \leq x \leq 49$	x	Peut être imposé par l'Inspection du Travail		
$50 \leq x \leq 199$	x	x	x	x
$200 \leq x \leq 299$	x	x	x	x (commissions obligatoires : formation, égalité professionnelle)
≥ 300	x	x	x	x (commissions obligatoires : formation, égalité professionnelle, logement)

Délégué du personnel (DP)

- établissements de 11 salariés et plus

- renouvelé tous les 4 ans par voie d'élections

- Missions :

⇒ Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...)

⇒ Être consultés, en l'absence de comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation des congés payés.

Délégué syndical

- entreprises de 50 salariés et plus

- possibilité pour chaque syndicat représentatif de désigner au moins un délégué syndical, pour une durée indéterminée. Un syndicat est représentatif lorsqu'il a obtenu au moins 10% des suffrages aux précédentes élections professionnelles CE ou DP.

- Missions :

Représentation du syndicat auquel le délégué appartient

Participation à la négociation de conventions ou d'accords collectifs. Le code du travail prévoit en effet que la convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les syndicats représentatifs de l'entreprise.

Comité d'entreprise (CE)

- entreprises de 50 salariés et plus
- composé d'une délégation du personnel élus (titulaires et suppléants) dont le nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, de l'employeur ou de son représentant qui assure la fonction de président, d'un ou plusieurs représentants syndicaux
- possibilité de délégation unique pour les entreprises de moins de 200 salariés : les DP (délégués du personnel) constituent la délégation de personnel au CE.
- renouvelé tous les 4 ans par voie d'élections
- commissions obligatoires : formation et égalité professionnelle pour une entreprise de plus de 200 salariés, logement pour une entreprise de plus de 300 salariés
- attributions : économiques, sociales et culturelles.

⇒ Le CE doit être informé et consulté les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés.

⇒ Le CE organise des activités sociales et culturelles financées sur un budget spécifique attribué par l'entreprise : prestations non obligatoires légalement, fournies aux personnes pour leur bien-être ou l'amélioration de leurs conditions de vie. Ces activités touchent donc aux loisirs, aux vacances, au sport, à la culture mais peuvent également prendre la forme d'une participation à la prise en charge d'une mutuelle de santé, d'une cantine ou d'une partie du coût du CESU « préfinancé » (ou « titre CESU »).

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

- entreprises de 50 salariés et plus
- peut être imposé par l'Inspection du travail dans les entreprises de moins de 50 salariés en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.
- composé d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés pour deux ans par un collège constitué de membres du CE et les DP, de l'employeur ou de son représentant qui assure la fonction de président, à titre consultatif du médecin du travail et du chef de service sécurité.
- Missions :
 - ⇒ Analyse des conditions de travail et des risques professionnels ;
 - ⇒ Vérification du respect des prescriptions législatives et réglementaires ;
 - ⇒ Développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information ;
 - ⇒ Analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ;

⇒ Consultation par l'employeur avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé.

Niveaux de formation

Niveau	personne occupant un emploi exigeant une formation ...
VI	... n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire (16 ans)
V bis	... d'une durée maximale d'un an
V	... équivalant au CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou au BEP (brevet d'études professionnelles)
IV	... équivalant au baccalauréat (général, technologique ou professionnel)
III	... équivalant à un niveau bac + 2 : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie), ...
I et II	... équivalant à un niveau égal ou supérieur au Bac + 3 (licence, maîtrise, ...)

L'ESS : Définition du périmètre des activités et des acteurs

Source : Cress Aquitaine

LISTE DES CATEGORIES JURIDIQUES DU CHAMP STATISTIQUE DE L'ESS (Périmétre) et REGROUPEMENT EN FAMILLES ET SOUS-FAMILLE (Nomenclature juridique)		
CJ	libellé CJ (Catégorie Juridique de l'INSEE)	Activité
COOPERATIVES		
Coopératives du domaine agricole		
5432	SARL d'intérêt collectif agricole (SICA)	
5532	SA mixte d'intérêt collectif agricole (SICA) à CA	
5632	SA d'intérêt collectif agricole (SICA)	
6316	Coopérative d'utilisation du matériel agricole en commun (CUMA)	
6317	Société coopérative agricole (SCA)	
6318	Union de sociétés de coopérative agricole (USCA)	
6532	Société civile d'intérêt collectif agricole (SICA)	
Coopératives de crédit		
5191	société de caution mutuelle	
5192	société coopérative de banque populaire	
5193	caisse de crédit maritime mutuel	
5194	caisse (fédérale) de crédit mutuel	
5195	association coopérative inscrite (droit Alsace Moselle)	
5196	caisse d'épargne et de prévoyance à forme coopérative	
6100	Caisse d'Epargne et de Prévoyance	
6595	caisse (locale) de crédit mutuel	
6596	caisse de crédit agricole mutuel	
5460	autre SARL coopérative	de codes APE 65 ou 67
5560	autre SA coopérative à conseil d'administration	de codes APE 65 ou 67
5660	autre SA coopérative à directoire	de codes APE 65 ou 67
5699	autre SA à directoire	de codes APE : 651E
Coopératives de production (SCOP)		
5458	SARL coopérative de production (SCOP)	
5558	SA coopérative de production (SCOP) à conseil d'admin.	
5658	SA coopérative de production (SCOP) à directoire	
Autres coopératives		
5203	Société en nom collectif coopérative	
5307	Société en commandite simple coopérative	
5309	Société en commandite par actions coopératives	
5443	SARL coopérative de construction	
5451	SARL coopérative de consommation	
5453	SARL coopérative artisanale	
5454	SARL coopérative d'intérêt maritime	
5455	SARL coopérative de transport	
5459	SARL union de sociétés coopératives	
5460	autre SARL coopérative	sauf APE 65 ou 67
5505	SA à participation ouvrière à conseil d'administration	
5543	SA coopérative de construction à conseil d'administration	
5547	SA coopérative de production de HLM à CA	
5551	SA coopérative de consommation à conseil d'admin.	
5552	SA coopérative de commerçants détaillants à CA	
5553	SA coopérative artisanale à conseil d'administration	
5554	SA coopérative (d'intérêt) maritime à conseil d'admin.	
5555	SA coopérative de transports à conseil d'administration	
5559	SA union de sociétés coopératives à CA	
5560	autre SA coopérative à conseil d'administration	sauf APE 65 ou 67
5605	SA à participation ouvrière à directoire	
5643	SA coopérative de construction à directoire	
5647	SA de production de HLM anonyme à directoire	

5651	SA coopérative de consommation à directoire	sauf APE 65 ou 67
5652	SA coopérative de commerçants détaillants à directoire	
5653	SA coopérative artisanale à directoire	
5654	SA coopérative (d'intérêt) maritime à directoire	
5655	SA coopérative de transport à directoire	
5659	SA union de sociétés coopératives à directoire	
5660	autre SA coopérative à directoire	
6543	société civile coopérative de construction	
6551	société civile coopérative de consommation	
6554	société civile coopérative (d'intérêt) maritime	
6558	société civile coopérative entre médecins	
6560	autre société civile coopérative	
MUTUELLES		
Mutuelles régies par le code des assurances		
6411	société d'assurance mutuelle	
8250	assurance mutuelle agricole	
Mutuelles régies par le code de la mutualité		
8140	mutualité sociale agricole	
8210	mutuelle	
8290	autre organisme mutualiste	
ASSOCIATIONS		
9210	association non déclarée	
9220	association déclarée	
9221	association d'insertion par l'économique	
9222	association intermédiaire	
9223	groupement d'employeurs	
9230	association reconnue d'utilité publique	
9260	association de droit local	
FONDATEMENTS		
9300	fondations	

EXCLUS DU CHAMP: LISTE DES ACTIVITES HORS CHAMP STATISTIQUE ESS	
ts CJ	de code APE: 75 (Administration publique)
ts CJ	de code APE: 911A (Organisations patronales et consulaires)
ts CJ	de code APE: 912Z (Syndicats de salarié)
ts CJ	de code APE: 913A (Organisations religieuses)
ts CJ	de code APE: 913C (Organisations politiques)

Insertion par l'activité économique

Source : Cress Aquitaine

L'IAE : 30 ans d'expériences

Le secteur de l'insertion par l'activité économique est né à la fin des années 1970 et au début des années 1980. Face à la montée du chômage de masse, dans un contexte de crise économique, les premières initiatives sont apparues. Elles voulaient répondre aux problématiques de terrain des travailleurs sociaux et militants associatifs à la recherche de nouveaux outils pour contribuer à la réinsertion des personnes en difficulté et les sortir d'une

logique d'assistance. Leur originalité était d'expérimenter de nouvelles approches qui allient le travail social et la production économique.

Deux moments importants amènent à la structuration de ces démarches : la circulaire 44 de septembre 1979 initiée par le Ministère des Affaires Sociales et le rapport de B. SCHWARTZ en 1982. Ils permettent la poursuite et le développement de ces nouvelles formes d'accompagnement vers l'emploi qui seront pris en compte par les gouvernements successifs : dans les années 80, les CAVA, Entreprises d'Insertion, Associations Intermédiaires, Chantiers d'Insertion, Régies de quartier (les EI et AI bénéficient d'un statut dans le code du travail et d'aides spécifiques), et dans les années 90, les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion et les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification. Cette structuration s'est, par la suite, prolongée par le besoin de se fédérer au sein de réseaux locaux nationaux.

Après plus de vingt ans d'expérimentation, la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 est venue clarifier la notion d'insertion par l'activité économique et donner un cadre au secteur :

- Mise en place en 1998-99 d'une délégation IAE au Conseil Régional Aquitaine.
- Inclusion dans le code du travail de l'article L322-4-16 (article 11 de la loi)
- Conventionnement des structures et agrément des publics : relèvent de l'iae, selon cette loi, les structures qui sont conventionnées à ce titre par l'Etat et qui concluent des contrats de travail avec des personnes agréés par l'ANPE en raison des difficultés particulières qu'elles rencontrent pour accéder à un emploi.
- Pilotage de l'IAE : l'insertion par l'activité économique est pilotée dans le cadre des Conseils Départementaux de l'Insertion par l'Activité Économique (CDIAE), instances ouvertes sous l'égide du Préfet de Région.

Enfin, Le plan de cohésion sociale présenté le 30 juin 2004 par Jean Louis BORLOO, ministre de l'Emploi, du Travail, et de la Cohésion Sociale entend soutenir l'iae en lui reconnaissant un rôle essentiel dans l'accompagnement économique et social des personnes en très grande difficulté et plus globalement dans la lutte contre les exclusions.

La finalité de l'IAE

Le dénominateur commun des SIAE est l'utilisation du support « travail » comme outil de réinsertion des personnes : leur objectif est d'offrir aux personnes en difficulté qu'elles salarient un parcours professionnel et un accompagnement personnalisé qui leur permettent de sortir de la spirale d'exclusion et de s'insérer, notamment par l'accès à l'emploi, en milieu « ordinaire ».

En contrepartie, des aides de l'Etat, gérées par les DDTEFP (Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), viennent compenser la mission sociale mise en œuvre par ces structures.

Les différents dispositifs de l'IAE

Dans 30 secteurs d'activité et plus de 80 métiers, les Structures d'Insertion par l'Activité Economique accompagnent, redynamisent socialement et requalifient professionnellement des personnes en difficulté :

- Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) : Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) constituent un dispositif d'insertion sociale et professionnelle conventionné par l'Etat après avis de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

- Association Intermédiaire (AI) : Une association intermédiaire embauche des personnes en difficulté afin de les mettre à disposition, à titre onéreux mais à but non lucratif, de particuliers ou pour de courtes durées (CDD dit « contrat d'usage ») et les amener progressivement vers l'emploi marchand en les accompagnant et en les formant.

- Entreprise d'Insertion (EI) : Les entreprises d'insertion se situent dans le secteur concurrentiel, tout en employant des personnes en difficulté qui bénéficient ainsi d'une adaptation ou d'une réadaptation à l'activité professionnelle dans un milieu productif. Les salariés en insertion sont recrutés par le biais d'un contrat de travail à durée déterminée renouvelable deux fois dans la limite maximale de 24 mois, appelé contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

- Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)

- Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

- Régie de Quartier (RQ)- Appui technique au montage des dossiers pour les sites allant jusqu'à la labellisation