



# UN PAYS D'ANCENIS ATTRACTIF POUR LES JEUNES



ETUDE MENEED PAR LA COMMISSION  
« DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE »

OCTOBRE 2025

# Sommaire

CH 1 LE CONCEPT DE GENERATION ET LA GENERATION Z .....	5
CH 2 L'ENQUÊTE SUR LES JEUNES DU PAYS D'ANCENIS .....	9
2.1 Contexte de l'enquête et caractérisation de l'échantillon enquêté.....	10
2.2 Vision du Pays d'Ancenis par les jeunes .....	11
2.3 Les jeunes en étude : Leur vision de leur futur professionnel et de l'emploi en Pays d'Ancenis .....	18
2.4 Les jeunes en emploi : leur regard sur leur emploi actuel et sur des conditions idéales d'emploi .....	20
CH 3 L'ENQUÊTE CHEZ LES ENTREPRISES SUR LES JEUNES DU PAYS D'ANCENIS .....	22
3.1 Contexte de l'enquête et caractérisation de l'échantillon enquêté.....	23
3.2 Que pensent les employeurs de l'attractivité du Pays d'Ancenis pour les jeunes.....	23
3.3 Les jeunes et la vie professionnelle.....	25
3.4 Votre entreprise et les jeunes.....	27
CH 4 DIAGNOSTIC ET PROPOSITIONS D'ACTIONS .....	31
Axe 1 Favoriser l'accès au logement pour les jeunes.....	33
Axe 2 Favoriser les mobilités sur le Pays d'Ancenis.....	36
Axe 3 Une offre de soins adaptée aux besoins.....	38
Axe 4 Développer l'offre de formations post-bac sur le territoire.....	40
Axe 5 Mieux faire connaître aux jeunes l'offre d'emplois du Pays d'Ancenis.....	42
Axe 6 Affirmer le Pays d'Ancenis comme pôle économique et culturel entre Nantes et Angers en y développant l'offre d'emploi .....	44
Axe 7 Employeurs : Adapter le management, développer la RSE .....	46
Axe 8 Développer animations et lieux de rencontre pour les jeunes.....	48
Axe 9 Entretenir le « plus sécurité » par rapport aux métropoles voisines .....	51
Axe 10 Un cadre de vie clean, moderne et vert .....	54
Axe 11 Développer l'offre de services, notamment la garde d'enfants.....	55
CONCLUSION.....	57
Annexes .....	58

## Crédit photos et illustrations

Photos :

© Etienne Bordet - Dub Camp ; Nathalie Gautier ; Lofone - Ô Mauvais Buisson Festival 2024

Illustrations :

Flaticon : kerismaker, stickers, inipagistudio

# Introduction

## 1) Contexte et finalités

Le Pays d'Ancenis s'est engagé dans une démarche d'attractivité et de promotion territoriale. Cette orientation de la Communauté de Communes fait notamment suite à l'interpellation des principaux employeurs qui sont confrontés à des difficultés de recrutement et au déficit de notoriété et d'image du territoire. Ainsi une marque « Pays d'Ancenis » a été créée pour porter les actions mises en œuvre pour conforter le rayonnement et l'attractivité territoriale. Parallèlement, la COMPA a décidé de dissoudre l'office de tourisme afin d'intégrer les missions de promotion au sein du service animation économique. Cette intégration s'accompagne à la fois d'un élargissement des cibles visées par cette promotion (en ne les limitant plus aux seuls touristes) et d'une réallocation de moyens en faveur des actions menées au titre de l'attractivité et de la promotion territoriale.

Dans le cadre du diagnostic réalisé par le cabinet Comanaging, il a été pointé, à plusieurs reprises, l'existence de faiblesses du Pays d'Ancenis quant à son attractivité pour les jeunes :

- Un territoire qui est qualifié « d'ennuyeux pour les jeunes », le constat d'un manque de lieux de rencontres, d'animations, ... un manque de connexions avec les entreprises du territoire.
- Un territoire attractif, mais pas assez pour les jeunes et la vie après le travail...

Le bilan opportunités/menaces, identifie un risque d'affaiblissement par « le départ des jeunes du territoire ».

Cette situation semble d'autant plus importante à prendre en compte que le rapport des jeunes au travail évolue et que la tension sur le marché du travail est vouée à s'amplifier du fait de la démographie. **Dans le cadre de la concurrence entre les territoires, il est essentiel, pour le Pays d'Ancenis, de construire une relation positive avec les jeunes et de favoriser leur rapprochement avec le monde économique.**

Un travail d'analyse de la perception du territoire et du monde du travail par les jeunes du Pays d'Ancenis est un préalable incontournable à toute action d'amélioration. En effet, seul ce travail de recensement et d'analyse peut permettre de définir les leviers majeurs sur lesquels la collectivité pourrait s'appuyer pour renforcer l'attractivité de son territoire chez les jeunes.

Prenant en compte d'une part le rôle du conseil de développement dans l'accompagnement des élus au service d'une réflexion sur l'avenir du territoire, d'autre part les contributions positives apportées lors des précédentes études, la Compa a de nouveau saisi le conseil de développement pour apporter un éclairage sur les questions évoquées ci-dessus.

L'étude a été confiée à la commission développement économique du Conseil de développement, qui a défini le livrable en accord avec le service développement économique de la Compa :

- Identifier et analyser la perception du territoire et de ses entreprises par les jeunes du territoire,
- Caractériser les attentes et les besoins des jeunes,
- Consulter les dirigeants et les services RH pour connaître leurs analyses de la situation jeunes / travail sur le Pays d'Ancenis,
- Identifier les axes et pistes de travail possibles pour la collectivité dans le cadre de sa mission d'animation en faveur du développement économique

## 2) Méthodologie utilisée pour la conduite de l'étude

Après avoir délimité l'objet et le champ de l'étude nous nous sommes interrogés sur la conduite du projet et la méthodologie à utiliser. Il est apparu que la pertinence d'un diagnostic et de propositions d'actions ne pouvait reposer que sur un recueil important d'informations, en priorité auprès des acteurs concernés, les jeunes de 15 à 30 ans, mais également les différentes structures concernées par la problématique dont les entreprises du Pays d'Ancenis.

Il a donc été convenu de lancer une enquête lourde d'abord sur la population jeune du Pays d'Ancenis (objectif 800 réponses, qui sera dépassé). Le préalable était naturellement l'établissement d'un questionnaire permettant d'apporter des réponses, crédibles et représentatives, aux deux premières parties du livrable. S'appuyant sur de la bibliographie et des ressentis déjà exprimés, ce questionnaire a été construit puis amendé et testé auprès d'échantillons de jeunes. Le plus laborieux restait à faire : Obtenir un maximum de réponses, tâche à laquelle se sont attelés avec ténacité les membres de la commission économique du Conseil de développement.

Par ailleurs il nous est apparu judicieux de compléter cette approche par une enquête auprès des employeurs les plus importants du Pays d'Ancenis, afin d'appréhender leur vécu et leur vision de la relation avec les jeunes sur le territoire, en particulier dans les phases de recrutement.

Après ce lourd recueil d'informations, il a été procédé à un traitement statistique permettant de mettre en évidence et de caractériser la perception du territoire et de ses entreprises par les jeunes ainsi que leurs attentes non satisfaites.

Ce diagnostic établi, un travail de créativité enrichi de l'avis de nombreuses structures en contact avec les jeunes ont permis d'identifier des pistes de progrès et de faire des propositions d'actions susceptibles de renforcer à la fois le lien et la proximité jeunes-territoire et jeunes-entreprises du territoire.

## CHAPITRE 1

# LE CONCEPT DE GENERATION ET LA GENERATION Z

# Chapitre 1 Le concept de génération et la génération Z

Les jeunes objets de notre étude (les 15-30 ans) ont-ils d'une manière générale des attentes, des comportements différents des ceux des générations passées ? En préalable à nos enquêtes sur les jeunes du Pays d'Ancenis, il nous a paru intéressant de porter un regard un peu théorique sur le concept de génération.

La **génération** est un concept en sciences sociales utilisé pour désigner une sous-population dont les membres, ayant à peu près le même âge ou ayant vécu à la même époque historique, partagent un certain nombre de pratiques et de représentations. En fait, des groupes présentant une certaine **homogénéité de comportements et de désirs qui les distingue des personnes nées plus tôt ou plus tard**.

Mais attention, il faut se saisir des descriptions de « générations » avec prudence, car peindre une homogénéité de fonctionnement entre les personnes sur le seul critère de la période de naissance est évidemment réducteur.

Le tableau de la page suivante présente quelques caractéristiques, non exhaustives, attribuées aux générations définies par les chercheurs

GENERATION	BABYBOOMERS	GENERATION X	GENERATION Y	GENERATION Z
DATES NAISSANCE	1946-1964	1965-1980	1981-1996	1997-2012
AGE ACTUEL	61-79 ans	45-60 ans	29-44 ans	13-28 ans
CARACTERISTIQUES MARQUANTES	<p>Ont grandi « après-guerre », pendant période de forte croissance économique : conditions de vie se sont améliorées, notamment emploi, éducation, soins de santé</p> <p>Ethique de travail rigoureuse : fidélité emploi, engagement fort carrière</p> <p>Aspirations clés : Réussite professionnelle, stabilité financière, propriété immobilière. Essor classe moyenne</p> <p>Modèle familial traditionnel mais sous influence changements sociaux : Ont participé transformation société pour plus grande égalité</p> <p>Premiers consommateurs de masse sous influence pub et médias</p> <p>Ont vu arriver et ont adopté de manière prudente les nouvelles technologies</p>	<p>Enfance marquée par des changements économiques et sociaux (chômage, divorces, fin des 30 glorieuses)</p> <p>Éducation souvent autonome (parents moins présents)</p> <p>Stabilité professionnelle et équilibre vie personnelle-vie professionnelle. Critiques envers hiérarchies</p> <p>Indépendance et sécurité revendiqués. Prudents, parfois sceptiques mais adaptables aux changements.</p> <p>Témoins transition mode analogique-monde numérique (ex musique). Ont adopté Facebook, Linkedin...</p> <p>Approche plus égalitaire des rôles parentaux</p>	<p>Ont grandi avec émergence internet, réseaux sociaux, mondialisation. Ont donc connu monde d'avant et monde d'après</p> <p>Approche multiculturelle et collaborative. Ouverts aux différences culturelles, à la diversité, à l'égalité des droits.</p> <p>Recherche de sens dans l'action et les choix. Pour monde plus équitable, durable, humain.</p> <p>Rapport à internet plutôt social et interactif (moins consommateur de contenu visuel que Z). Ont participé à la montée en puissance achats en ligne et économies de partage (Uber, Airbnb...). Adepts de l'éducation en ligne</p> <p>Équilibre vie prof-vie perso avec parfois préférence emplois flexibles. Ont retardé création familles.</p>	<p>Nés dans un monde entièrement numérique, ont un rapport à la technologie très naturel et sont à l'aise dans l'autoapprentissage en ligne</p> <p>Ultra connectés, ont grandi avec accès très rapide à l'information. Les réseaux sociaux jouent un rôle majeur dans leur vie sociale.</p> <p>Préoccupation sur les enjeux sociaux et environnementaux. Plus inquiets pour l'avenir (climat, économie, emploi)</p> <p>Plus pragmatiques et réalistes que la génération Y</p> <p>Cherchent dans travail flexibilité, sens, alignement valeurs personnelles et professionnelles</p> <p>Priorisent bien être, santé mentale</p>

## Quelques compléments sur la génération Z

- **Technophiles et nouveau rapport au temps et à l'espace** : La génération Z a grandi avec la technologie, Internet et les smartphones. Ils sont des **natifs du numérique**, et leur rapport à la technologie est très naturel. Ils sont constamment connectés et utilisent des plateformes de médias sociaux comme Instagram, TikTok, Snapchat et YouTube. Avec les jeux vidéo et les smartphones ils ont entraîné une zone bien précise du cortex préfrontal pour améliorer **leur rapidité de décision**. Mais cela s'est fait **au détriment** d'une autre partie du cortex, plus lente, qui favorise **la prise de recul et résiste aux émotions**. La génération Z vit dans un monde hybride où le monde digital est au service du monde physique.
- **Préoccupation pour les enjeux sociaux et environnementaux** : Les jeunes de la génération Z sont sensibilisés aux questions environnementales, telles que le changement climatique, la durabilité et la protection de la planète. Beaucoup soutiennent des causes sociales comme l'égalité des droits, la lutte contre les discriminations et les inégalités.
- **Pragmatisme et réalisme** : En raison des changements politiques et des événements mondiaux comme la pandémie de COVID-19, les membres de la génération Z ont tendance à être plus pragmatiques et réalistes par rapport aux générations précédentes. Ils cherchent la sécurité financière, prennent souvent une approche mesurée envers leurs rêves et ambitions.
- **Préférence pour l'expérience plutôt que la possession** : Ils privilégient les expériences et les relations plutôt que l'accumulation de biens matériels. Cela se reflète notamment dans l'essor des **économies de partage** et des **services basés sur l'expérience** (comme les voyages, les événements, les concerts).
- **Attentes élevées envers les entreprises** : La génération Z demande aux entreprises qu'elles soient **authentiques, transparentes** et qu'elles adoptent des **pratiques éthiques**.
- **Santé mentale** : La génération Z est plus ouverte à parler de santé mentale et de bien-être émotionnel que les générations précédentes. Les jeunes de la Gen Z sont conscients de l'importance de prendre soin de leur bien-être psychologique.
- **Éducation et apprentissage autonome** : Ultra-connectés, ils ont grandi avec un accès rapide à l'information (la connaissance accessible en un clic) et sont habitués à l'apprentissage **autonome** et en ligne. Ils sont également adeptes des formats éducatifs innovants, les tutoriels vidéo et les ressources éducatives numériques.
- **Impact de l'ère des réseaux sociaux** : La génération Z a été fortement influencée par les réseaux sociaux, qui jouent un rôle majeur dans leur vie sociale et leur manière de s'exprimer. Ces plateformes influencent non seulement leurs loisirs et interactions, mais aussi leurs **identités et relations sociales**.
- A rebours des idées reçues, des études démontrent que les actifs de moins de 30 ans sont tout autant investis dans leur travail que leurs aînés et ne sont guère plus rétifs à l'autorité. La place accordée au travail dépend moins de l'âge des actifs que de leur catégorie socio-professionnelle et de l'emploi occupé.

**Chaque génération est le reflet de l'époque qui l'a vue grandir.** Les inventions, les nouvelles technologies, les grandes crises politiques et économiques ne sont que quelques-uns des phénomènes qui sculptent les caractéristiques, les aspirations et les valeurs qui seront portées par une génération. Ces différences de perceptions et d'attentes peuvent être source d'incompréhensions ou de conflits entre générations.

Même s'il peut être utile de classer les personnes dans des « cases » pour mieux les définir et les comprendre, il faut garder à l'esprit que l'être humain reste beaucoup plus complexe. Les profils que nous avons listés expriment des traits généraux attribués aux différentes générations, en particulier à la génération Z au centre de notre étude. À noter que la détermination des tranches d'âges y est approximative et que plusieurs caractéristiques se rejoignent.

Pour en avoir le cœur net et porter un diagnostic réaliste, nous avons au prochain chapitre donné la parole aux jeunes du Pays d'Ancenis.

## CHAPITRE 2

# L'ENQUÊTE SUR LES JEUNES DU PAYS D'ANCENIS

## 2.1 Contexte de l'enquête et caractérisation de l'échantillon enquêté

L'enquête a été réalisée sur le premier semestre 2024 auprès de **837 jeunes de 15 à 30 ans** résidents ou actifs sur le Pays d'Ancenis.

Le questionnaire d'enquête (cf annexe 2) a été élaboré sur la base des objectifs suivants :

- Exprimer la vision du Pays d'Ancenis avec ses points forts, les points faibles à améliorer, les réalisations souhaitées dans le futur
- Apprécier l'attachement au Pays d'Ancenis
- Pour les jeunes en étude, caractériser leur vision d'un emploi futur, en lien ou pas avec le Pays d'Ancenis
- Pour les jeunes en emploi connaître leur vision de leur activité professionnelle, leurs critères de choix de leur employeur actuel et d'un employeur idéal, les difficultés rencontrées.

Le support utilisé pour la saisie et le traitement du questionnaire a été « Framaforms ». Le questionnaire en ligne était accessible par lien internet ou par QR code scanné sur smartphone. Les sollicitations de jeunes ont été facilitées par les responsables d'établissements scolaires (lycées), par des associations et entreprises du Pays d'Ancenis et d'une manière plus directe par les membres de la commission économique du conseil de développement.



**44% des répondants à l'enquête sont originaires du Pays d'Ancenis (PA) et 91% des Pays de Loire.**

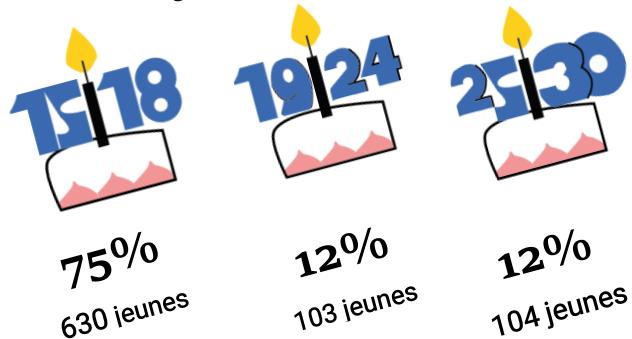
### Leur lieu actuel de résidence :

- |                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| • Secteur centre du PA          | 34% |
| • Secteur ouest du PA           | 17% |
| • Secteur est du PA             | 9%  |
| • Secteur nord du PA            | 8%  |
| • Sud Loire                     | 16% |
| • Nantes métropole, Angers, ... | 16% |

**100 %** : Toutes les communes du PA sont représentées avec une dominante sur les communes du secteur centre. A noter le poids non négligeable des 2 communes du Sud Loire les plus proches du PA dont les jeunes fréquentent les lycées d'Ancenis et de la catégorie « Autre » dans laquelle on trouve notamment des jeunes en activité professionnelle sur le Pays d'Ancenis.

## Leur âge

837 jeunes âgés de 15 à 30 ans ayant répondu à l'enquête se répartissent par classe d'âge de la manière suivante :



## Leur niveau d'étude



82 % sont en étude dont 37  
sur les 684 ont un job à  
temps partiel

### Niveau d'étude pour les jeunes en étude (684 personnes)

- Bac général ou technologique 61%
- Bac professionnel 29%
- BEP-CAP 2%
- BTS-DUT- BUT 3%
- Supérieur à Bac+2 5%



143 soit 17% sont en emploi ou à la recherche d'emploi

## Leurs conditions de résidence



83 % des jeunes habitent chez leurs parents

### Niveau d'étude pour les jeunes en emploi (137 réponses)

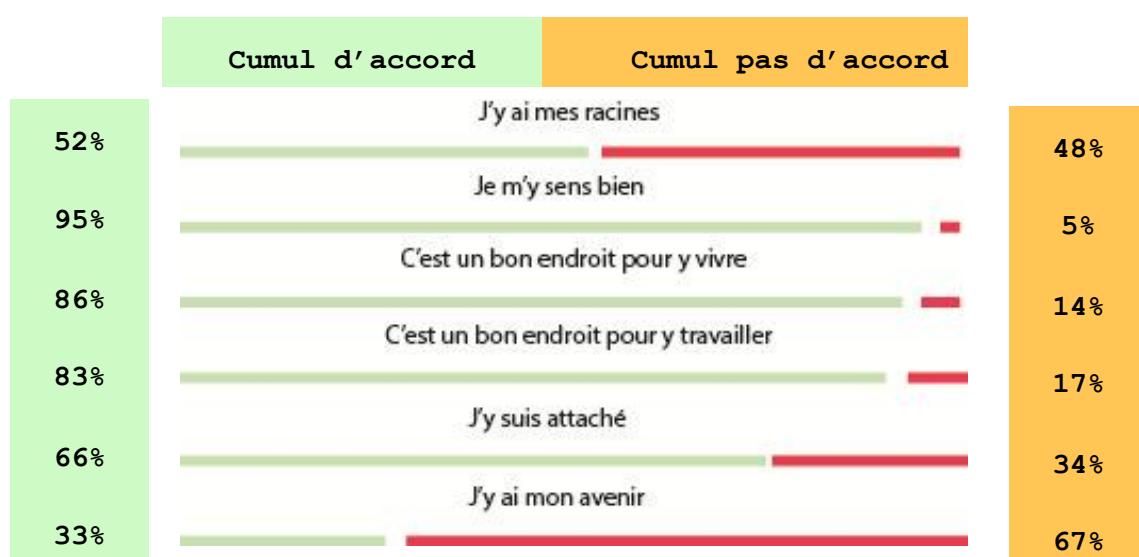
- CAP-BEP 10%
- Bac 19%
- Bac +2 23%
- Supérieur à Bac+2 48%

*L'échantillon des jeunes répondants en emploi comporte un biais en faveur des plus diplômés qui ont accepté plus facilement de répondre au questionnaire.*

## 2.2 Vision du Pays d'Ancenis par les jeunes

### 2.2.1 Que penses-tu du Pays d'Ancenis ?

Sur l'ensemble de l'échantillon



Le Pays d'Ancenis est largement plébiscité sur 3 items : **95% sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord pour déclarer qu'ils s'y sentent bien et 86% pour déclarer que c'est un bon endroit pour y vivre** (alors que seulement 52% y ont leurs racines...mais avec peut-être une ambiguïté pour les résidents sud Loire) et **83% pour déclarer que c'est un bon endroit pour y travailler**.

Cette quasi-unanimité sur le bien vivre au pays s'affaiblit au niveau de l'attachement qui tombe à 66%. Enfin concernant l'affirmation « j'y ai mon avenir » le taux d'accord tombe à 33%.



**Des positions surprenantes et paradoxales au premier abord que nous avons cherché à comprendre et à expliquer :**

- De nombreux jeunes savent qu'ils vont devoir quitter le Pays d'Ancenis pour leur formation post-bac
- Certains pensent que le Pays d'Ancenis n'a pas d'offre d'emploi pour le métier qu'ils envisagent (à tort ou à raison)
- Certains pensent qu'il faut aller ailleurs pour vivre mieux, parfois poussés par des parents qui n'ont pas eu accès au bac
- Enfin chez les ados, majoritaires dans l'enquête, la soif de découverte, de faire des expériences, parfois le besoin d'éloignement du cocon familial peut expliquer cette « envie d'ailleurs ». Laquelle peut être passagère avec un retour au pays après une période d'éloignement faite de découvertes formatrices. C'est ce que laisse espérer le 83% « c'est un bon endroit pour y travailler ».

Par classe d'âge

15-18 ans

19-24 ans

+ 25 ans

J'y ai mes racines	52%	53%	50%
Je m'y sens bien	95 %	95%	93%
C'est un bon endroit pour y vivre	86%	89%	91%
C'est un bon endroit pour y travailler	81%	86%	89%
J'y suis attaché	65%	66%	74%
J'y ai mon avenir	27%	38%	67%

Peu de différence significative par classe d'âge sur « je m'y sens bien », « c'est un bon endroit pour y vivre » et « c'est un bon endroit pour y travailler »

En revanche l'attachement au Pays d'Ancenis est plus fort chez les plus de 25 ans et **l'effet âge est particulièrement marqué sur « j'y ai mon avenir »** : l'accord sur ce dernier item passe de 27% chez les 15-18 ans à 38% chez les 19-24 ans et 67% chez les plus de 25 ans.

L'attachement au Pays d'Ancenis s'affirme donc avec l'âge et l'expérience d'un emploi sur le territoire.



Peu d'écart d'appréciation selon les lieux de résidence. A noter que ce sont les secteurs nord et est qui ont la vision la plus positive du Pays d'Ancenis.

### *2.2.2 Quels sont les points positifs du Pays d'Ancenis ?*



#### Sur l'ensemble de l'échantillon

En cumulant les appréciations « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord », la hiérarchie moyenne des appréciations positives s'établit comme suit :

- |                                |       |
|--------------------------------|-------|
| • Cadre et qualité de vie      | : 87% |
| • Loire et axes de circulation | : 85% |
| • Équipements sportifs         | : 79% |
| • Offre culturelle et loisirs  | : 78% |
| • Dynamisme économique         | : 71% |
| • Tissu associatif fort        | : 71% |
| • Sécurité, climat apaisé      | : 66% |
| • Offre d'emploi               | : 62% |
| • Forte convivialité           | : 59% |
| • Accès aux soins              | : 48% |

#### En analysant par classe d'âge ou lieu de résidence



- **Le cadre et la qualité de vie sont reconnus par toutes les classes d'âge** et quel que soit le lieu de résidence. Il en va de même pour la Loire et les axes de circulation et les équipements sportifs.
- L'offre culturelle et de loisirs est moins appréciée chez les plus de 19 ans
- **La perception positive du dynamisme économique est croissante avec l'âge** : 69% pour les 15-18, 75% pour les 19-24 et 84% pour les 25 et plus. Elle est également plus marquée pour les résidents du secteur centre
- La perception du tissu associatif fort est homogène
- **La reconnaissance d'un atout sécurité-climat apaisé est plus forte chez les plus de 19 ans (75%) que chez les 15-18 ans (63%)** ; Par lieu de résidence existent des écarts notables : 63% pour le centre, 70% pour l'ouest, 74% pour l'est et 83% pour le nord
- La perception positive de l'offre d'emploi est sensiblement plus marquée chez les plus de 19 ans (72%) que chez les 15-18 ans (59%). Elle est également plus marquée dans le nord que dans l'ouest.
- A noter la part importante de « je ne sais pas » chez les plus jeunes, comme pour la question sur le dynamisme économique : Il y a là manifestement un déficit d'information
- La perception positive d'une forte convivialité est croissante avec l'âge avec un différentiel de plus de 10 points entre jeunes en étude et jeunes en emploi, ce qui suppose une contribution positive de l'activité professionnelle

- Enfin la perception de l'accès aux soins reste légèrement positive chez les jeunes en étude (51%) mais s'effondre chez les jeunes en emploi (34%). Elle tombe même à 28% chez les 25 ans et plus. Par lieu de résidence l'appréciation est plus faible dans le centre, l'ouest et le sud Loire

### 2.2.3 Où le Pays d'Ancenis doit-il s'améliorer ?

12 pistes étaient proposées dans le questionnaire avec une note de 1 à 5 à attribuer à chacune d'entre elles pour signifier le poids qu'il leur était accordé. Le tableau ci-dessous indique la moyenne obtenue par chaque item sur l'ensemble de l'échantillon puis différencie cette moyenne entre les 15-18 ans d'une part et les 25 ans et plus d'autre part :



	Ensemble échantillon	15-18 ans	19-24 ans	25 ans et plus
Offre de soins	<b>3,65</b>	3,55	<b>3,77</b>	<b>4,13</b>
Offre scolaire post bac	<b>3,62</b>	<b>3,63</b>	3,57	3,42
Déplacements entre communes	<b>3,51</b>	3,42	<b>3,72</b>	<b>3,94</b>
Évènements culturels-Tourisme	3,49	<b>3,46</b>	3,54	3,53
Lieux de rencontre conviviaux	3,46	3,38	<b>3,65</b>	3,70
Offre d'hébergement	3,32	3,11	<b>3,65</b>	<b>4,25</b>
Liaisons internet	3,32	3,35	3,27	3,20
Liens entre nord et sud Loire	3,14	3,10	3,27	3,28
Structures d'accueil d'enfants	3,12	3,02	3,10	<b>3,71</b>
Sentiers rando, espaces verts	3,10	3,11	3,04	3,10
Formations en lien emplois locaux	3,09	3,06	3,25	3,04
Nombre et diversité d'emplois	2,96	3,00	2,87	2,95

Les 15-18 ans revendentiquent prioritairement des améliorations sur :



La hiérarchie des **25 ans et plus** est assez différente : **l'offre de soins** est toujours une priorité mais au même niveau que **l'offre d'hébergement**. Viennent ensuite les **déplacements entre communes** et les **structures d'accueil d'enfants**.



**L'offre d'hébergement**



**L'offre de soins**



**Les déplacements entre communes**



**Les structures d'accueil**

Cette différence de ressenti est logique, les insuffisances perçues n'étant pas les mêmes chez les jeunes lycéens encore sous protection parentale et les 25-30 ans plus en situation d'autonomie avec les soucis d'hébergement voire de garde d'enfants associés.

A noter également **quelques différences d'appréciation selon le lieu de résidence**. A titre d'exemple la hiérarchie du **secteur nord** met en avant 3 priorités quasiment au même niveau : **Les déplacements entre communes, les lieux de rencontre, et les événements culturels**. Viennent ensuite les liaisons internet, les espaces verts, les formations en lien avec les emplois locaux. Globalement toutes les notes sont plus fortes que dans le secteur centre.



## 2.2.4 Localisation de mon lieu de résidence futur

Choix de localisation dans le cadre d'un même emploi assuré entre différentes hypothèses en opposition :

### Préférence entre Pays d'Ancenis et métropoles voisines (Nantes, Angers)

	Ensemble répondants	15-18 ans	19-24 ans	25 ans et plus	Secteur centre	Secteur est	Secteur nord	Secteur ouest
Pays d'Ancenis	53%	51%	62 %	65%	60%	47%	67%	52%
Métropoles Nant-Ang.	47%	49%	38%	35%	40%	53%	33%	48%

### Préférence entre Pays d'Ancenis et ailleurs en France

	Ensemble répondants	15-18 ans	19-24 ans	25 ans et plus	Secteur centre	Secteur est	Secteur nord	Secteur ouest
Pays d'Ancenis	33 %	29 %	36%	63%	41%	37%	44%	36%
Ailleurs en France	67%	71 %	64%	37%	59%	63%	56%	64%

### Préférence entre Pays d'Ancenis et à l'étranger

	Ensemble répondants	15-18 ans	19-24 ans	25 ans et plus	Secteur centre	Secteur est	Secteur nord	Secteur ouest
Pays d'Ancenis	50 %	45 %	58%	78%	52	54	56	49
A l'étranger	50%	55 %	42%	22%	48	46	44	51

Globalement on observe un attrait fort pour l'extérieur dont l'ampleur nous a surpris, malgré la cohérence avec les appréciations portées au § *2.2.1 Que penses-tu du Pays d'Ancenis ?*

Cet attrait est moins marqué pour les métropoles voisines (Nantes et Angers) que pour l'étranger et « l'ailleurs en France » où il est le plus fort

Comme déjà indiqué, cette « envie d'ailleurs » concerne principalement les plus jeunes classes d'âge (15-18 ans) et connaît une baisse très significative chez les jeunes plus âgés :

Globalement les jeunes en emploi plébiscitent largement le Pays d'Ancenis

Les éléments d'analyse sont ceux évoqués au § *2.2.1 Que penses-tu du Pays d'Ancenis ?* avec quelques interrogations : s'agit-il d'une envie « pour voir » ou plus durable ? Une envie liée à un souhait d'émancipation ? La question était posée « dans le cadre d'un même emploi assuré » : cette condition a-t-elle bien été comprise ou l'ailleurs est-il justifié par une offre d'emploi plus variée ?

A noter peu de différence selon les secteurs de résidence, la préférence pour le Pays d'Ancenis étant légèrement plus forte dans les secteurs nord et centre.

### 2.2.5 Souhaites-tu à l'avenir rester sur le Pays d'Ancenis ?

	Ensemble répondants	15-18 ans	19-24 ans	25 ans et plus	Secteur centre	Secteur est	Secteur nord	Secteur ouest
Oui et plutôt oui	36%	30 %	46%	74%	37	48	49	39
Non et plutôt non	64%	69 %	54%	26%	48	46	44	51

Les réponses sont cohérentes avec celles de la question précédente : l'envie d'ailleurs est beaucoup plus forte chez les plus jeunes et baisse très sensiblement avec l'âge. Elle est beaucoup plus faible chez les jeunes en emploi (30%). L'analyse par lieu de résidence montre que les secteurs centre et ouest sont un peu plus attirés par le large.

## 2.2.6 Qu'est-ce qui pourrait te faire partir du Pays d'Ancenis



Réponses obtenues, plusieurs réponses étant possibles :

Raison	Ensemble répondants	15-18 ans	19-24 ans	25 ans et plus
Recherche d'un emploi	30 %	29%	29%	39%
Vie de famille	20 %	18%	24%	25%
Recherche meilleure qualité de vie	21 %	21%	21%	17%
Formation	22 %	24%	19%	7%
Autre	8 %	8%	7%	11%

La recherche d'un emploi et d'une formation figurent parmi les raisons principales d'un départ du Pays d'Ancenis ; à noter que la recherche d'une meilleure qualité de vie n'est un critère que pour 21% des répondants. Chez les plus de 25 ans, c'est la recherche d'un nouvel emploi ou la vie de famille qui sont les critères dominants, le critère formation ayant quasiment disparu.

A noter parmi les autres raisons, évoquées principalement par les 15-18 ans, « l'envie de découverte du monde, de voyage, de changement, de soleil... » avec une interrogation à creuser : S'agit-il de vision court terme ou plus long terme ?

## 2.2.7 Les améliorations dont je rêve pour le Pays d'Ancenis

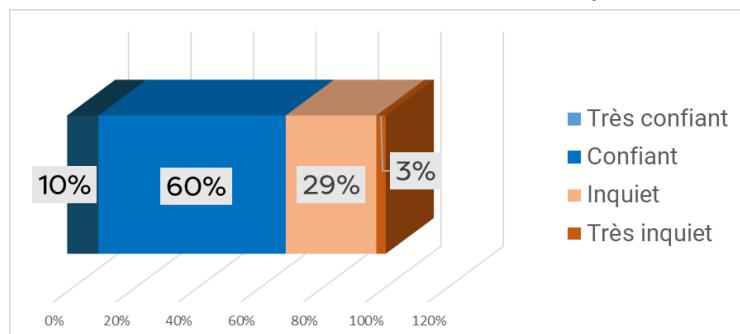


De nombreuses réponses ont été proposées par les jeunes, en voici un résumé en plusieurs thématiques :

- Les mobilités au sein du Pays d'Ancenis (lien entre les communes)
- Les loisirs, divertissements, animations au sein du Pays d'Ancenis
- La santé et l'offre de soins au sein du Pays d'Ancenis
- Les formations post-bac sur le territoire
- La sécurité au sein du Pays d'Ancenis
- Le look, le côté moderne, propre, vert du cadre urbain
- Des services divers
- Un pôle économique et culturel entre Angers et Nantes. L'offre d'emploi
- « C'est bien, ne rien changer »

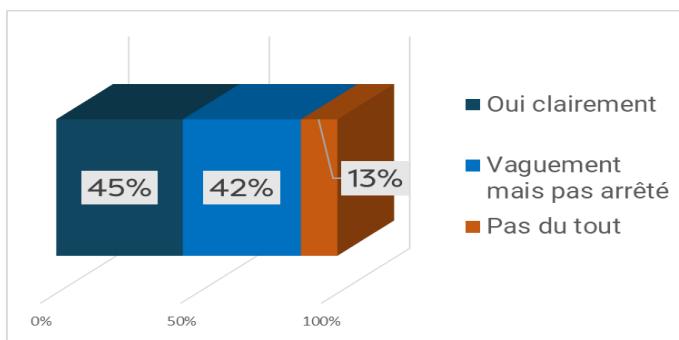
## 2.3 Les jeunes en étude : Leur vision de leur futur professionnel et de l'emploi en Pays d'Ancenis

### 2.3.1 A l'idée de trouver un emploi, tu es :



Soit 2 tiers confiants, un tiers inquiet. Le taux des confiants croît naturellement avec l'âge.

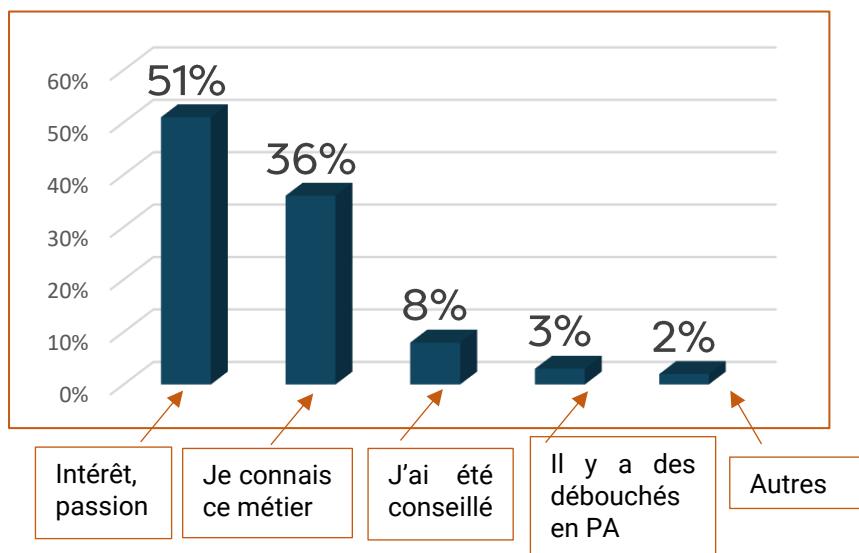
### 2.3.2 Sais-tu quel emploi tu veux exercer plus tard ?



Les jeunes savent ce qu'ils veulent faire, seulement 13% déclarent ne pas savoir du tout

### 2.3.3 Si oui qu'est-ce quoi a guidé ton choix ?

En nombre de fois cité, les réponses multiples étant acceptées :



Dans plus de 50% des cas le choix s'est fait par intérêt pour le métier. Par contre l'existence ou non de débouchés sur le Pays d'Ancenis n'apparaît pas du tout comme un critère de choix. La méconnaissance des emplois offerts par le Pays d'Ancenis peut expliquer en partie ce faible score.

### 2.3.4 Qu'est-ce que tu attends prioritairement de ton futur emploi ?

Il était demandé de noter de 1 à 5 selon le poids du critère. Note moyenne obtenue par critère

- |                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| • Pouvoir exercer une passion         | 4,28 |
| • Assurer un revenu                   | 4,15 |
| • Faciliter mon épanouissement        | 4,10 |
| • Pouvoir me rendre utile             | 4,00 |
| • Une opportunité de rapports humains | 3,64 |

Manifestement tous les 5 critères proposés sont pertinents et pris en compte, avec un relatif équilibre entre les critères passion, épanouissement d'une part et revenu d'autre part. L'opportunité de rapports humains passe au second plan.

### 2.3.5 Comment vois-tu ton employeur idéal ?

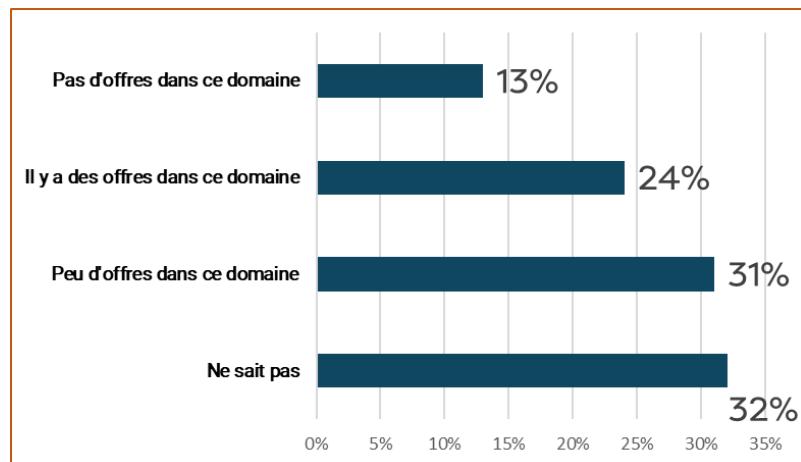
Neuf critères de choix étaient proposés pour qualifier l'employeur idéal et il était demandé de pondérer ces critères avec une note de 1 à 5 selon l'importance accordée au critère. La note moyenne obtenue par chaque critère a été la suivante :

- |                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| • Épanouissement au poste de travail | 4,28 |
| • Ambiance de travail                | 4,28 |
| • Niveau de rémunération             | 4,09 |
| • Qualité des rapports humains       | 4,01 |
| • Temps et organisation du travail   | 3,93 |
| • Valeurs de l'entreprise            | 3,82 |
| • Responsabilisation des salariés    | 3,76 |
| • Localisation géographique          | 3,76 |
| • Aménagement des locaux             | 3,66 |

Chez les jeunes en étude, c'est l'épanouissement au poste de travail et l'ambiance de travail qui sortent en premier, avant le niveau de rémunération qui arrive en troisième position.

A noter chez les plus âgés un poids relatif des critères « qualité des rapports humains » et « temps et organisation du travail » plus affirmés.

### 2.3.6 L'offre d'emploi du pays d'Ancenis au regard du métier que tu souhaites exercer



Un tiers des jeunes en étude, ayant une idée du métier qu'ils souhaitent exercer, ignore si le Pays d'Ancenis dispose d'une offre d'emploi dans ce domaine ; Ceci confirme l'insuffisance d'information sur les offres d'emploi du PA auprès des jeunes en étude.

### *2.3.7 Quel métier ou type d'entreprise souhaiterais-tu voir en Pays d'Ancenis ?*

Question ouverte. Parmi les réponses fournies :

« *Informatique et cyber sécurité, Commerce international, Organisation d'évènements, Marketing, Agriculture, Santé (médecin, Kiné, infirmier, laboratoires...), Ingénierie-Social (Crèches, ...) Design, Photographie, Traduction etc... »*

L'arrivée d'un grand groupe offrant une palette de métiers serait un plus.

### *2.3.8 As-tu suffisamment d'informations sur l'offre d'emploi du Pays d'Ancenis ? Si non qu'est-ce qui pourrait être fait ?*

**36% des jeunes en étude déclarent ne pas disposer de suffisamment d'informations.** Parmi les mesures correctives préconisés, 35% plébiscitent les employeurs pour présenter leurs métiers en milieu scolaire, 32% souhaitent pouvoir visiter des entreprises offrant les emplois qui les intéressent et 30% pouvoir réaliser des stages permettant test et découverte. L'idée de communiquer davantage sur les réseaux sociaux est également émise.

### *2.3.9 As-tu suffisamment d'informations sur les possibilités de formation en Pays d'Ancenis ? Si non qu'est-ce qui pourrait être fait ?*

**31% des jeunes déclarent manquer d'informations.** Parmi les mesures correctives préconisées : Plus de forums (fréquence plus grande), avoir des professeurs mieux formés pour orienter, faire intervenir des professionnels en milieu scolaire, mieux communiquer sur les formations accessibles (à l'école et sur les réseaux sociaux), que les organes de formation se présentent au cours de journées découvertes, documents de la région répertoriant toutes les formations disponibles sur le territoire.

## **2.4 Les jeunes en emploi : leur regard sur leur emploi actuel et sur des conditions idéales d'emploi**

Les répondants au nombre de 143 ont une grande diversité d'emploi. 74% d'entre eux ont un contrat CDI, 19% un contrat CDD. 5% sont entrepreneurs et 2% en intérim. 93% travaillent à temps complet et pour 26% il s'agit de leur premier emploi. Enfin 58% travaillent sur la commune d'Ancenis-Saint-Géron.

### *2.4.1 Qu'est-ce que tu attends de ton activité professionnelle actuelle ? Comment vois-tu ton activité professionnelle actuelle ?*

Il était demandé de noter de 1 à 5 selon le poids du critère. Note moyenne obtenue par critère :

- |                                |      |
|--------------------------------|------|
| • Assurer un revenu            | 4,31 |
| • Opportunité rapports humains | 3,75 |
| • Me rendre utile              | 3,68 |
| • Faciliter mon épanouissement | 3,68 |
| • Pouvoir exercer une passion  | 3,33 |

Manifestement tous les 5 critères proposés sont pertinents et pris en compte. Le critère revenu se détache (50% lui ont attribué la note 5) par rapport aux critères d'épanouissement personnel, de qualité des rapports humains et d'utilité qui sont placés au même niveau. Le critère pouvoir exercer une passion arrive en dernière position chez ces jeunes en emploi alors qu'il était numéro 1 chez les jeunes en étude.

La vision des jeunes en emploi marque sa différence par rapport aux jeunes en étude (§)

#### 2.4.2 Comment caractériserais-tu un employeur idéal ?

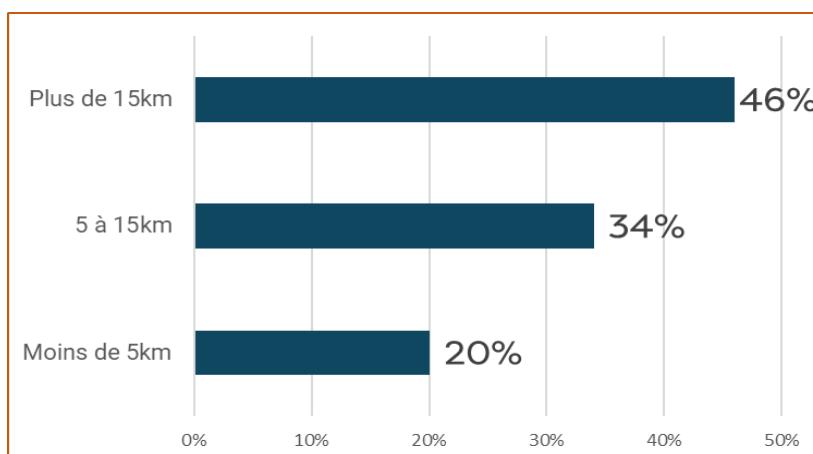
Neuf critères de choix étaient proposés pour qualifier l'employeur idéal et il était demandé de pondérer ces critères avec une note de 1 à 5 selon l'importance accordée au critère. La note moyenne obtenue par chaque critère a été la suivante :

• Ambiance de travail	4,74
• Épanouissement au poste de travail	4,72
• Qualité des rapports humains	4,57
• Temps et organisation du travail	4,32
• Niveau de rémunération	4,25
• Localisation géographique	4,25
• Valeurs de l'entreprise	4,13
• Responsabilisation des salariés	3,98
• Aménagement des locaux	3,76

Comme chez les jeunes en étude l'ambiance de travail et l'épanouissement au poste de travail sont les 2 critères qui se détachent. Parmi les autres critères, la sensibilité à la qualité des rapports humains ainsi qu'à l'organisation du travail sont plus affirmées chez les jeunes ayant une expérience professionnelle, la localisation géographique faisant jeu égal avec le niveau de rémunération.

#### 2.4.3 La distance domicile-travail : un handicap ?

Chez les répondants la distance domicile-travail se répartit comme suit :



Seulement 20% considèrent que cette distance est handicapante ou gênante. Parmi les solutions évoquées pour diminuer le handicap : Le covoiturage, le télétravail, des liaisons gare-lieu de travail, la sécurisation de pistes cyclables, l'aménagement du pont d'Ancenis, le déménagement.

## CHAPITRE 3

# L'ENQUÊTE CHEZ LES ENTREPRISES SUR LES JEUNES DU PAYS D'ANCENIS

## 3.1 Contexte de l'enquête et caractérisation de l'échantillon enquêté

L'enquête a été réalisée sur le premier semestre 2024 auprès de **65 employeurs implantés sur le Pays d'Ancenis**.

Le questionnaire d'enquête (cf annexe 3) a été élaboré sur la base des objectifs suivants :

- Connaître la vision employeur des attentes jeunes et de l'évolution éventuelle de ces attentes
- Exprimer la vision employeur du Pays d'Ancenis au regard de son attractivité pour les jeunes avec ses points forts, les points faibles à améliorer, les réalisations souhaitées dans le futur
- Appréhender les arguments utilisés par les employeurs pour séduire les plus jeunes et les efforts d'adaptation éventuellement envisagés dans ce but.

Comme pour le questionnaire de l'enquête jeunes, le support utilisé pour la saisie et le traitement du questionnaire a été « Framaforms ».

Les **65 employeurs** ayant répondu à l'enquête sont répartis sur 12 communes, chacun des 4 secteurs géographique du Pays d'Ancenis étant représenté. De nombreux domaines d'activité sont présents dans l'échantillon avec des poids lourds dans l'industrie, le commerce, la construction.

Nous avons privilégié dans l'enquête les employeurs ayant un effectif significatif de salariés : 88% ont plus de 10 salariés, **les plus gros employeurs du Pays d'Ancenis figurant dans l'échantillon**. La liste des employeurs ayant répondu à l'enquête figure en annexe 4.

## 3.2 Que pensent les employeurs de l'attractivité du Pays d'Ancenis pour les jeunes

Il s'agit ici d'appréhender la vision employeur des points forts et points faibles du Pays d'Ancenis susceptibles d'impacter le recrutement des jeunes.

### *3.2.1 Quels sont selon vous les points forts du Pays d'Ancenis qui peuvent faciliter le recrutement des jeunes ?*

10 critères étaient proposés qu'il s'agissait d'ordonner au regard de leur poids (valeur de 1 peu important à 5 très important). La hiérarchie moyenne qui ressort de l'ensemble de l'échantillon est la suivante

1	Offre d'emploi variée et importante	4,09
2	Cadre et qualité de vie	3,95
3	Dynamisme économique	3,82
4	Sécurité, climat apaisé	3,52
5	Tissu associatif fort	3,49
6	Equipements sportifs	3,41
7	Loire et axes de circulation	3,36
8	Forte convivialité	3,36
9	Offre culturelle et loisirs	3,05
10	Accès aux soins	2,95

Quelques remarques par rapport à l'appréciation des points forts exprimée par les jeunes au chapitre précédent :

- L'offre d'emploi variée et importante n'arrive qu'en 6ème position chez les plus de 19 ans et 9ème position chez les 15-18 ans qui la connaît mal. Par contre la reconnaissance du dynamisme économique s'affirme avec l'âge.
- Le cadre de vie et la qualité de vie sont en position 1 chez les jeunes qui ont également une appréciation très positive sur la Loire et les axes de circulation.
- La sécurité, climat apaisé, tissu associatif sont également des points forts pour les jeunes et de manière croissante avec l'âge.

### *3.2.2 Quels sont selon vous les points faibles du Pays d'Ancenis qui pénalisent le recrutement des jeunes ?*

7 pistes étaient proposées dans le questionnaire avec une note de 1 à 5 à attribuer à chacune d'entre elles pour signifier le poids qu'il leur était accordé. Le tableau ci-dessous indique la moyenne obtenue par chaque item :

1	Offre d'hébergement insuffisante	3,65
2	Offre de mobilité insuffisante	3,62
3	Concurrence métropoles voisines	3,51
4	Manque d'attractivité du cadre de vie	3,49
5	Insuffisance d'animations hors travail	3,46
6	Formations non adaptées aux emplois du PA	3,32
7	Absence de certains secteurs d'emploi	3,32

Tous les items ayant une note supérieure à 3 sont considérés comme pouvant constituer un handicap. **Toutefois l'insuffisance des offres d'hébergement et de mobilité sont considérées par les employeurs comme les points les plus pénalisants pour le recrutement des jeunes.**

Viennent ensuite la concurrence des métropoles voisines et l'attractivité du cadre de vie en lien avec l'insuffisance d'animations hors travail.

### *3.2.3 Connaissez-vous des jeunes qui quittent le Pays d'Ancenis et si oui pour quelles raisons ?*

58% des employeurs répondent oui.



Les raisons qu'ils mettent en avant :

- Pour 38% l'attrait de la vie urbaine
- Pour 22% une plus grande richesse et variété d'emploi. Il est rappelé que le Pays d'Ancenis offre beaucoup de postes « ouvriers » et peu de postes « employés » (secteur tertiaire faible)
- Pour 26% des déplacements plus faciles : éviter de longs trajets, éviter de prendre la voiture.
- Pour 14% d'autres raisons. Parmi celles-ci la vie personnelle et le suivi du conjoint, l'envie d'ailleurs pour découvrir, trouver un immobilier plus accessible en coût... Un employeur rappelle « qu'un début de carrière est souvent soumis à des opportunités ; savoir partir est important et enrichissant » ; quitte à revenir plus tard ajoutent certains.

### 3.2.4 Quelles sont selon vous les 3 actions prioritaires que devrait engager la COMPA pour renforcer l'attractivité du Pays d'Ancenis chez les jeunes ?

Deux domaines sont largement dominants et quasi unanimes parmi les actions proposées :



- **L'hébergement au sein du Pays d'Ancenis** : Il faut développer l'offre à des coûts abordables avec une réponse pour les jeunes (Studios, T2, foyers jeunes travailleurs...)



- **Les mobilités au sein du Pays d'Ancenis** : Ancenis assurant 50% des emplois du PA, sont mis en avant les besoins de liaison Gare-zones industrielles nord (navette, pistes cyclables), bus et pistes cyclables assurant des liaisons avec les communes limitrophes, offre de mobilité pour les salariés de la région nantaise travaillant sur le PA...



- Un troisième domaine est également plusieurs fois évoqué : Celui des **animations et de l'offre de loisirs pour les jeunes** : Nouveaux lieux de rencontre hors travail, y compris plus tardifs (discothèque), création de nouveaux évènements, développement d'activité touristiques en lien avec le Loire, dynamiser l'ambiance centre-ville Ancenis (commerces et lieux de vie attractifs pour les jeunes, marché plus important le WE...)

- Plusieurs fois cités également :



- **Les formations assurées sur le Pays d'Ancenis** : Offrir des formations plus variées, offrir plus de formations post-bac (« un jeune qui part pour des études supérieures ne revient pas forcément »), développer l'apprentissage, renforcer les liens entreprises-établissements scolaires pour que les jeunes connaissent mieux les emplois du PA.



- **Développer l'offre de garde d'enfants**
- **Diversifier l'offre d'emplois**



- Traiter le développement de l'insécurité, faciliter l'accès aux soins

## 3.3 Les jeunes et la vie professionnelle

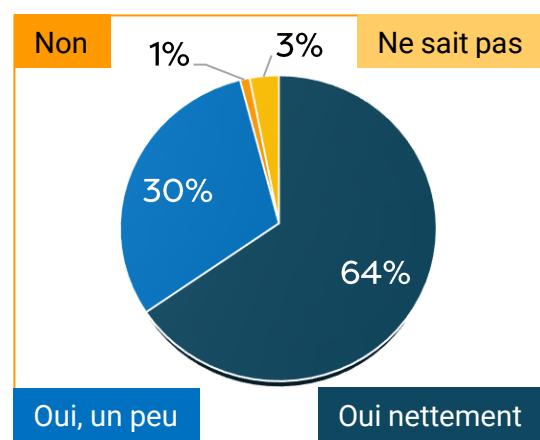
### 3.3.1 A votre avis qu'attendent les jeunes de l'emploi qu'ils recherchent ?

Sur une cotation de 1 à 5 des critères ci-dessous la moyenne obtenue est la suivante :

1	Autonomie financière	4,19
2	Reconnaissance sociale, rapports humains	4,12
3	Réalisation personnelle	3,82
4	Réussite professionnelle	3,49
5	Utilité quant à l'intérêt général	3,24

**L'autonomie financière et la qualité des rapports humains** ressortent en majeur, quasi à égalité.

### 3.3.2 Pensez-vous que cette hiérarchie a changé au cours des 50 dernières années ?



Pour 2 tiers des employeurs le changement est significatif, pour un tiers il est peu marqué

### 3.3.3 Quelles sont selon vous les caractéristiques d'entreprise qui séduisent le plus les jeunes aujourd'hui ?

10 critères étaient proposés pour qualifier « l'employeur idéal » vu par les jeunes et il était demandé de pondérer ces critères avec une note de 1 à 5 selon l'importance accordée au critère. La note moyenne obtenue par chaque critère a été la suivante :

1	Ambiance de travail	4,38
2	Qualité des rapports humains	4,29
3	Épanouissement au poste de travail	4,15
4	Temps et organisation du travail	4,15
5	Niveau de rémunération	4,04
6	Valeurs de l'entreprise	3,73
7	Perspectives d'évolution dans l'entreprise	3,69
8	Localisation géographique de l'emploi	3,58
9	Aménagement des locaux	3,38
10	Responsabilisation des salariés	3,34

**L'ambiance de travail et la qualité des rapports humains sont, vues des employeurs, les premiers critères de séduction des jeunes d'aujourd'hui.** Viennent ensuite l'épanouissement au poste de travail à égalité avec le temps et l'organisation du travail. Le niveau de rémunération n'arrive qu'en cinquième position tout en bénéficiant encore d'une note supérieure à 4. Les valeurs de l'entreprise et les perspectives d'évolution viennent après. A noter que la localisation géographique de l'emploi ne figure pas parmi les critères prioritaires.

Il est intéressant de rapprocher la vision employeur de celle exprimée par les jeunes cf chapitre précédent : Globalement le phasage est bon !



	CRITERES	Vision employeurs	Vision jeunes en emploi	Vision jeunes en étude
1	Ambiance de travail	4,38	4,74	4,28
2	Qualité des rapports humains	4,29	4,57	4,01
3	Épanouissement au poste de travail	4,15	4,72	4,28
4	Temps et organisation du travail	4,15	4,32	3,93
5	Niveau de rémunération	4,04	4,25	4,09
6	Valeurs de l'entreprise	3,73	4,13	3,82
7	Perspectives d'évolution dans l'entreprise	3,69	Non coté	Non coté
8	Localisation géographique de l'emploi	3,58	4,25	3,76
9	Responsabilisation des salariés	3,34	3,98	3,76
10	Aménagement des locaux	3,38	3,76	3,66

On constate une grande proximité entre la hiérarchie des critères exprimée par les jeunes et celle supposée par les employeurs. Celle-ci est particulièrement marquée chez les jeunes en emploi. Les quelques nuances qu'on peut relever sont les suivantes :

- Le critère « Temps et organisation du travail » est moins sensible chez les jeunes encore en étude
- Chez les jeunes en emploi (mais pas chez les jeunes en étude) la localisation géographique fait jeu égal avec la rémunération.

A noter que dans tous les cas les valeurs de l'entreprise viennent en sixième position même si on peut considérer que les critères plébiscités sont en rapport avec ces valeurs.

## 3.4 Votre entreprise et les jeunes

Ce paragraphe cherche à situer l'attitude de l'entreprise au regard des populations de moins de 30 ans

### 3.4.1 Quels sont vos principaux critères de sélection pour recruter des jeunes ?

**88%** des entreprises indiquent qu'elles cherchent à recruter des jeunes. Pour ce faire 5 critères de sélection étaient proposés dont elles devaient hiérarchiser le poids dans leur décision par une note de 1 à 5. La moyenne obtenue par chaque critère sur l'ensemble de l'échantillon est la suivante :

	CRITERES	Note moyenne
1	L'engagement du candidat	4,79
2	Le profil et la personnalité	4,73
3	La qualité de la formation	3,46
4	L'expérience	3,12
5	Le diplôme	2,74

Deux critères se dégagent largement liés à la personnalité du candidat. Ces critères prennent nettement le pas sur la formation ou l'expérience, l'employeur considérant que celles-ci peuvent encore s'acquérir si le profil et les aptitudes sont favorables. A noter la perte de valeur du diplôme qui n'apparaît pas ou peu comme une garantie.

D'autres critères sont évoqués tels le savoir vivre, le savoir être (ex-curiosité, envie d'apprendre...) et même dans un cas le temps de trajet et son coût (on peut penser que plus il est faible mieux la stabilité du recrutement peut être assurée).

A noter que la hiérarchie de critères apparaît indépendante de la taille de l'entreprise. Avec une petite nuance chez les grosses entreprises qui placent l'expérience au-dessus de la qualité de la formation.

### 3.4.2 Quels arguments votre entreprise met-elle en avant pour séduire les jeunes ?

11 critères étaient proposés dont il s'agissait de hiérarchiser le poids en attribuant une note de 1 à 5. La moyenne obtenue par chaque critère sur l'ensemble de l'échantillon est la suivante :

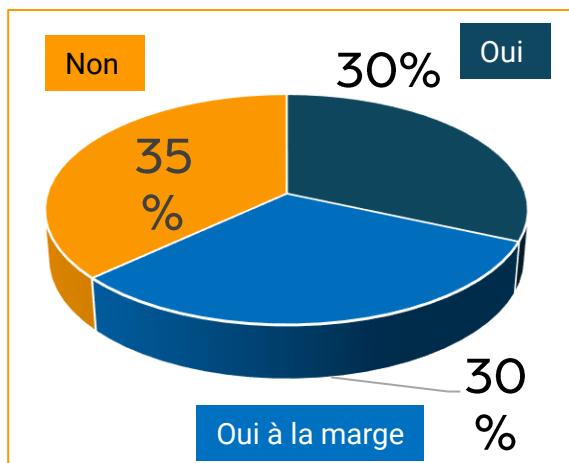
	CRITERES	Note moyenne
1	La qualité des rapports humains	4,45
2	L'intérêt de l'emploi	4,12
3	Les possibilités d'évolution	3,86
4	Les formations proposées par l'entreprise	3,66
5	Le niveau de rémunération	3,55
6	Les avantages sociaux	3,45
7	La politique RSE	3,11
8	L'aménagement des horaires	2,86
9	Le cadre de vie offert par le Pays d'Ancenis	2,80
10	L'offre de moyens pour les mobilités	1,89
11	Les services de garderie ou de crèche	1,79

**Deux items se détachent nettement** : L'emploi lui-même avec l'intérêt qu'il représente pour le candidat et son contexte au niveau de la qualité des rapports humains.

Sont également mis en avant les possibilités d'évolution dans l'entreprise associées aux formations proposées. Le niveau de rémunération ou les avantages sociaux n'arrivent qu'en cinquième position mais peuvent être mis en perspective avec les possibilités d'évolution. La politique RSE est un critère plus émergent. Le cadre de vie offert par le Pays d'Ancenis apparaît comme un argument très secondaire comme l'offre de moyens pour les mobilités, probablement faute de réponse adaptée dans ce dernier cas.

Une analyse plus précise prenant en compte la taille des entreprises permet quelques constats complémentaires : Les 2 premiers critères sortent en majeur quelle que soit la taille de l'entreprise, par contre les grosses entreprises attribuent un poids plus fort aux possibilités d'évolution qui font jeu égal avec l'intérêt de l'emploi ainsi qu'un intérêt un peu plus fort à l'offre de mobilités.

### 3.4.3 Pensez-vous que certaines adaptations de votre entreprise seraient utiles pour mieux séduire les jeunes ?



**Plus du tiers des entreprises considèrent que leur dispositif de séduction des jeunes ne demande pas de correction.** Chez ceux qui pensent que des adaptations seraient encore utiles, la moitié considère que ces adaptations sont à réaliser à la marge.

### 3.4.4 Si oui, dans quels domaines envisageriez-vous ces adaptations ?

9 domaines étaient proposés dont il s'agissait de hiérarchiser le poids en attribuant une note de 1 à 5. La moyenne obtenue pour chaque domaine sur l'ensemble de l'échantillon est la suivante :



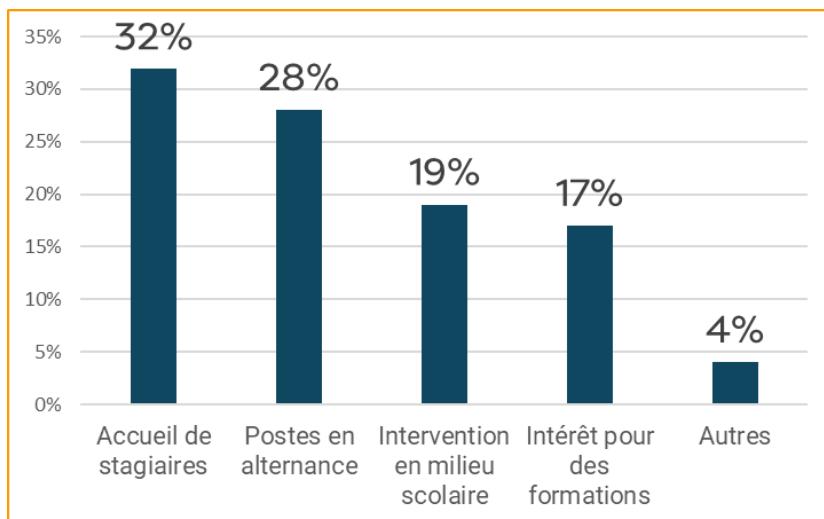
	CRITERES	Note moyenne
1	Image de l'entreprise	3,60
2	Mieux investir dans une politique de fidélisation	3,23
3	Formation	3,21
4	Accueil et intégration (après recrutement)	3,18
5	Sensibilisation durant les formations scolaires	3,11
6	Organisation du travail	3,08
7	Mode de recrutement	3,00
8	Management	2,97
9	Ambiance de travail et dialogue social	2,93

Parmi les domaines à travailler dans les entreprises pour mieux séduire les jeunes se détache **l'image de l'entreprise** : Mais cette image procède d'abord d'une réalité vécue sur laquelle on peut appuyer une communication. Il en va de même pour la fidélisation des candidats nouvellement recrutés qui plus que leurs ainés sont susceptibles de zapper sur d'autres employeurs avec pour l'employeur un retour sur investissement mal assuré. L'accueil et l'intégration, les formations proposées sont certainement des facteurs positifs en termes d'image et de fidélisation.

A noter qu'en moyenne les employeurs considèrent qu'ils sont plutôt au point en matière de management, d'ambiance de travail et de dialogue social...

Apparaissent également quelques différences selon la taille de l'entreprise : au niveau des adaptations à réaliser, les grosses entreprises donnent plus de poids à l'accueil et l'intégration ainsi qu'à l'ambiance de travail et au dialogue social que les petites ou moyennes qui elles ressentent lus le besoin d'adaptations en matière de formation.

### 3.4.5 Investissez-vous du temps pour aller à la rencontre des jeunes et si oui comment ?



Pour 30% des employeurs enquêtés, aller à la rencontre des jeunes c'est leur proposer des stages ou des postes en alternance

Moins de 20% d'entre eux s'intéressent aux jeunes en formation, par exemple en intervenant en milieu scolaire, en créant des partenariats avec certains établissements, en diffusant des reportages métiers de leur entreprise en réalité virtuelle comme proposé par la Compa ou la région.



A noter dans « d'autres » des occasions de contact avec les jeunes telle la participation à diverses manifestations (forum des métiers, salon de l'emploi, job dating, liens avec la mission locale) ou encore des journées portes ouvertes, des séances annuelles de présentation de l'entreprise avec emplois à la clé.

Les deux enquêtes, chez les jeunes et chez les entreprises employeurs de jeunes sont riches d'enseignements que nous allons exploiter dans le chapitre suivant.

## CHAPITRE 4

# DIAGNOSTIC PROPOSITIONS D'ACTIONS SUSCEPTIBLES DE RÉPONDRE AUX ATTENTES DES JEUNES DU PAYS D'ANCENIS

ET

## Le Pays d'Ancenis, c'est super...

**Mais un jeune sur 3 seulement pense qu'il y a son avenir** : un cadre de vie globalement apprécié mais qui aurait du mal à les retenir ? C'est notamment le ressenti des 15-18 ans qui ne semblent pas spécialement attirés par les métropoles voisines mais simplement par l'envie d'ailleurs. Il y a une incertitude sur la durabilité de ce ressenti sachant qu'il décline avec l'âge.

Des points forts du Pays d'Ancenis sont reconnus (cadre de vie, équipements sportifs), d'autres sont insuffisamment connus (offre d'emploi) ou se dégradent (sécurité).

**Des attentes d'amélioration sont affirmées dans un certain nombre de domaines : ce chapitre développe des préconisations dans chacun de ces 11 domaines.**

D'autres considérations ressortent des enquêtes :

- Chez les jeunes en étude 70% sont confiants dans l'idée de trouver un emploi et 45% ont une idée claire de l'emploi qu'ils veulent exercer plus tard avec un choix essentiellement guidé par un intérêt pour le métier et la connaissance dudit métier. La question de savoir s'il y a des débouchés sur le Pays d'Ancenis pour ce métier n'entre pas en ligne de compte, plus d'un tiers déclarant ne pas connaître l'offre d'emploi du territoire avec un souhait fort d'être mieux informés !
- Chez les jeunes en emploi, même si « Assurer un revenu » reste la première attente de leur activité professionnelle, d'autres critères s'affirment dans la définition de ce que serait leur employeur idéal : viennent en tête l'ambiance de travail avec la qualité des rapports humains et l'épanouissement au poste de travail.

**Autant de considérations que nous avons intégrées dans nos propositions d'action, lesquelles ont fait l'objet d'échanges avec de nombreuses structures travaillant en proximité des jeunes.**

# Axe 1 Favoriser l'accès au logement pour les jeunes



Le Pays d'Ancenis compte environ 10 000 jeunes de 15 à 30 ans qui sont logés diversement selon leur âge et leur situation.

Les plus jeunes, majoritairement logés dans la famille, ne sont pas encore préoccupés par l'offre de logement : Les 15-18 ans ne placent qu'en septième position cette thématique dans les points à améliorer. En revanche les 25 ans et plus la placent en numéro 1, nettement au-dessus des autres thématiques. Ce ressenti est conforté par les employeurs qui considèrent également l'insuffisance d'hébergement comme le premier handicap pénalisant le recrutement des jeunes sur le Pays d'Ancenis.

Favoriser la construction de logements neufs abordables pour les jeunes, tant au niveau de la location que de l'accession à la propriété doit donc être une des priorités du territoire pour retenir les jeunes.

## *1) Assurer la réalisation des objectifs affichés dans le PLH 2023-2029*

Le déficit structurel de l'offre globale de logements sur le Pays d'Ancenis (particulièrement prégnant sur les secteurs géographiques centre et ouest), la grande faiblesse de l'offre en locatif ainsi que le constat d'une offre existante de moins en moins adaptée aux capacités financières des ménages du territoire (notamment les primo-accédants) ont conduit la Compa à élaborer un [nouveau Programme Local de l'Habitat \(PLH\)](#) affichant des objectifs ambitieux :

- Construire 3 135 logements supplémentaires en 6 ans (soit une **moyenne de 520 logements par an**) répartis sur les 20 communes.
- Diversifier l'offre en donnant **plus de poids au logement aidé** (35% de la production de la période) **et au locatif** (45% de la production de la période dont 25% en locatif aidé et 20% en locatif privé) pour mieux répondre à la diversité des besoins des ménages et faciliter les parcours résidentiels. Ex locatif partagé, locatif, accès à la propriété
- S'éloigner de la culture historique du développement urbain basé sur la pratique du lotissement en allant sur la production de logements individuels denses mais agréables

La concrétisation de ces objectifs ambitieux et pertinents suppose notamment :

- La mise en ligne des PLU (Plan Locaux d'Urbanisme)
- Un accompagnement financier permettant la production des logements aidés
- Des projets du secteur privé optimisés permettant de trouver un équilibre financier sur des prix de loyer ou d'accession à la propriété « raisonnables » : les coûts de la construction (foncier et bâti) ont considérablement augmenté au cours des dix dernières années.
- Un pilotage et un suivi coordonné des réalisations au regard des objectifs

Les problématiques concernant le logement des jeunes sont multiples car la population est très diverse en termes d'autonomie, de moyens financiers, de degré d'insertion professionnelle et sociale...Cette population rencontre de fortes difficultés d'accès au logement pour plusieurs raisons :

- Accès au parc privé d'Ancenis-Saint-Géron pénalisé par les niveaux de prix et le manque d'offre
- Offre existante sur le reste du territoire mais problème de mobilité, 50% des emplois se situant sur la ville centre
- Difficulté d'accès au parc social en raison de tension sur les petits formats (T1, T2)
- Saturation des résidences Habitat jeunes

## 2) Étendre l'offre spécifique pour les jeunes de 16-30 ans en mobilité professionnelle et géographique

Le Pays d'Ancenis dispose de 4 résidences offrant des logements transitoires, gérées par l'association Habitat jeunes. La principale est celle d'Ancenis qui dispose de 37 logements et est actuellement saturée avec de longues files d'attente constituées en majorité de 18-21 ans. Un projet de 14 logements supplémentaires de type T1 pour célibataire et couple a été défini mais sa mise en place opérationnelle évoquée pour ...2027 devrait être accélérée.

Ces jeunes, en stage, en alternance, en intérim, demandeurs d'emploi n'ont pas d'accès au logement de droit commun. En complément de l'offre de logement des 4 résidences, l'association Habitat jeunes a initié un service « **Hébergement temporaire chez l'habitant** » : les résidents du Pays d'Ancenis qui disposent d'une chambre inoccupée (par exemple des personnes seules) peuvent proposer après agrément un hébergement temporaire à des jeunes qui n'ont pas besoin d'accompagnement pour un coût modeste de 15 à 17€ par nuit ou 270€ pour un mois complet.

Actuellement 25 logements sont agréés et nous proposons une démarche proactive et volontariste de développement de cette formule sur tout le territoire : Elle nous paraît particulièrement vertueuse offrant la possibilité de réduire les problématiques de mobilité et de réaliser un deal gagnant-gagnant sans investissement supplémentaire

## 3) Mieux faire connaître les services assurés par le groupe « Action logement »

Piloté par les organisations patronales et syndicales de salariés, cette structure gère paritairement la participation des employeurs (0,45% de la masse salariale) à l'effort de construction afin de favoriser l'accès au logement et à l'emploi ; Les salariés d'entreprises de plus de 10 salariés peuvent être accompagnés dans leur parcours résidentiel de différentes manières, les efforts se concentrant sur les publics prioritaires. Les moyens financiers sont partagés selon 2 axes principaux :

### 3.1 Aides et services pour accompagner les salariés (53M€ pour Pays de Loire) :

- Offre de solutions locatives à loyer modéré accessibles sous condition de revenu sur [plateforme al-in.fr](http://plateforme al-in.fr)
- Meilleur accès au logement privé intermédiaire avec la garantie gratuite Visale sur loyers et charges qui rassure les propriétaires
- Offre de logements temporaires meublés
- Avance loca-pass, prêt sans frais ni intérêt pour financer le dépôt de garantie demandé par le propriétaire
- Aide mobilité jeune : subvention jusqu'à 100€ par mois pour alléger le loyer d'alternant pendant la durée de formation.
- Accompagnement gratuit et personnalisé jusqu'à la concrétisation d'un achat d'un bien immobilier
- Offre d'un « prêt accession » à taux avantageux pour contribuer au financement d'une résidence principale (jusqu'à 30000<sup>e</sup> sur 25 ans au taux de 1%)
- Aide aux travaux d'amélioration, d'économie d'énergie, adaptation au handicap...

### 3.2 Construction et financement de logements sociaux et intermédiaires (59M€ pour Pays de Loire)

Action logement, premier bailleur social en France, dispose de 50 filiales immobilières (dont 45 entreprises sociales pour l'habitat) sur l'ensemble du territoire qu'elle finance pour construire et gérer des logements sociaux et intermédiaires et participe d'une manière générale au financement des politiques publiques en faveur du logement. Ex Engagement dans programme « Action cœur de ville » pour revitaliser les territoires éligibles dont celui d'Ancenis.

Cet ensemble de services, particulièrement adaptés pour de jeunes ménages à revenu limité mais aussi susceptible d'accompagnement sur l'ensemble d'un parcours résidentiel mérite d'être mieux connu. **Un effort d'information au sein des entreprises et des collectivités locales serait le bienvenu.**

#### *4) Quelques idées complémentaires*

- Une formule qui peut faciliter l'accès au logement en limitant le coût : le bail réel solidaire, formule mixte permettant d'associer achat d'une construction et location du foncier.
- Le Pays d'Ancenis compte plus de 28 000 résidences principales, 930 résidences secondaires et 250 logements vacants. Concernant cette dernière catégorie, un regard pourrait être porté sur les logements vacants depuis plus d'un an.
- Certains projets résidentiels pourraient intégrer une offre de colocation, positive pour les locataires (essentiellement des jeunes) en termes de coût locatif ainsi que pour les propriétaires en termes de rendement.
- Une offre qualitative pour cadres nouveaux employés du territoire permettrait de les fixer sur le Pays d'Ancenis en évitant leur migration sur Nantes ou Angers, permettant une contribution complémentaire à la vie du PA (commerces, loisirs, culture...)
- D'une manière générale l'incitation à la location à des tiers d'une partie de la résidence de propriétaires seuls serait contributive à l'accroissement de l'offre.

# Axe 2 Favoriser les mobilités sur le Pays d'Ancenis



Si la mobilité, comme l'hébergement, figure parmi les préoccupations communes à tous les habitants du PA, celle-ci est particulièrement exacerbée chez les jeunes, avec des nuances selon la catégorie professionnelle des parents et le lieu de résidence sur le territoire.

Pour les jeunes, la mobilité concerne les liaisons domicile-lieux d'étude, domicile-lieux de loisirs ou de consommation, domicile-lieu de travail. S'ils considèrent comme satisfaisante la réponse apportée par les transports scolaires pour les liaisons domicile-lieu d'étude, **ils rêvent d'une solution transport en commun pour les autres déplacements**, notamment dans les secteurs nord et est, plus éloignés du pôle central.

Le **plan de mobilité simplifiée** élaboré par la Compa suite à sa prise de responsabilité AOM (autorité organisatrice de la mobilité) en 2021 reprend beaucoup des propositions que nous avions formulées dans notre étude des mobilités domicile-travail publiée en 2020. Nous en rappelons les principaux points.

## *1) Créer les conditions d'un développement des modes actifs sur les courtes distances*

- Elaborer un schéma directeur cible pour l'ensemble du territoire
- Aménager un réseau cyclable sécurisé
- Développer des dispositifs de stationnement sécurisés
- Développer l'usage des vélos à assistance électrique (aide à l'acquisition et location subventionnée)
- Coordination avec participation des employeurs

Une avancée certaine est en cours depuis la prise de compétence mobilité par la Compa. A noter cependant le succès insuffisant de l'opération « Vélila » de location de VAE **faute de communication efficace sur ce service**.

## *2) Développer le covoiturage*

Deux actions que nous avions préconisées ont été enclenchées :

- Faciliter le covoiturage planifié en faisant le choix d'une plate-forme internet privilégiée afin de permettre la massification des offres et des demandes mises en contact : c'est désormais chose faite avec l'association Compa-Blablacar daily, la région participant aux frais de transport.
- Développer en complément des services de covoiturage dynamique (temps réel) et spontané (auto-stop organisé) : Sur des trajets identifiés ce covoiturage dynamique entre personnes connectées peut apporter une réponse efficace là où une ligne de transport en commun serait très coûteuse. Nous avions évoqué les réalisations de la start up « Ecov ». La Compa a décidé d'étudier avec cette entreprise le potentiel de certaines lignes, par exemple la liaison St Mars-Ancenis. Pour le fonctionnement, voir notre étude de 2020.

## *3) Développer l'intermodalité et le transport à la demande*

Accroître la fréquence des trains et favoriser le rabattement vers les gares de l'axe ferroviaire Nantes-Angers ou d'autres points d'arrêt et de desserte stratégiques identifiés.

La contribution du Transport à la demande nouvelle formule (5jours/7, fin du porte à porte remplacé par des déplacements d'un arrêt identifié vers un autre arrêt identifié) avec préenregistrement la veille peut être une bonne réponse à ces besoins de rabattement vers des points préalablement sélectionnés sur la carte du territoire. Le financement d'un TAD qui devrait prendre une ampleur nouvelle était initialement prévu par la Région. Il devra désormais se partager entre Région et Compa.

#### *4) Les navettes*

Leur expérimentation pourrait être réservée dans un premier temps à la ville centre. Nous pensons notamment :

- A une navette de dimension adaptée qui pourrait assurer une liaison « Aire de covoiturage sud Loire-Gare d'Ancenis-Points d'arrêt zones d'activité nord (en nombre limité) » aux heures d'embauche et de débauche.
- A une navette reliant centre d'Ancenis et zones commerciales ou de loisirs le samedi

A regarder l'ouverture aux non scolaires de l'utilisation de cars scolaires non remplis. Regarder la faisabilité le samedi d'une navette souhaitée par les 15-18 ans reliant Riaillé-Teillé-Mésanger-Ancenis avec aller en matinée et retour le soir.

#### *5) Développer l'animation et le conseil en mobilité*

Si cet objectif figure dans le PDMS Compa, sa traduction en une plateforme assurant services, conseils et optimisation de la mobilité n'a pas été pour l'instant retenue. Nous pensons toujours qu'un tel « **guichet** », **à la fois physique et numérique**, serait utile pour :

- Faire connaître les solutions « mobilité » existantes sur le Pays d'Ancenis (dont le réseau mobilité géré par Eli, les locations de VAE etc...insuffisamment connus)
- Assister les particuliers et les entreprises sur les problématiques mobilité
- Expérimenter et adapter l'offre existante
- Suivre la réalisation du PDMS

**Une vraie opportunité pour notre zone rurale où l'enjeu mobilité est particulièrement fort**

## Axe 3 Une offre de soins adaptée aux besoins



Notre enquête l'a montré : les jeunes (et notamment les jeunes en emploi) considèrent comme leurs ainés que l'accès aux soins est un point faible majeur sur le Pays d'Ancenis.

Le manque de médecins, notamment en zone rurale et dans certaines spécialités est une réalité bien connue. Elle se traduit notamment par la difficulté à trouver un médecin référent dans certains secteurs, par de longs délais d'attente de rendez-vous, par des difficultés à répondre aux urgences dans de bonnes conditions.

### 1) Pistes activées ou en projet

Pour faire face à cette pénurie, qui ne pourra s'atténuer que dans le temps, nous évoquons **quelques pistes, activées ou en projet, susceptibles d'atténuer les difficultés d'accès aux soins** :

- Mettre en place des mesures incitatives pour encourager les jeunes médecins à s'installer en zone rurale ou dans des spécialités sous-représentées
- Développer des maisons de santé pluridisciplinaires
- Soulager les médecins généralistes en confiant à des infirmières ou à d'autres professionnels de santé le rôle de praticiens de première ligne. A titre d'exemple l'hôpital d'Ancenis a testé avec succès les services d'un infirmier en pratique avancée (Bac +5) en appui aux urgentistes : Opération positive conduisant à un deuxième recrutement.
- Développer l'usage de la télémédecine : La télémédecine peut jouer un rôle pour atténuer le déficit d'offre de soins, notamment pour des pathologies simples et chroniques : En rendant les consultations plus accessibles et plus rapides, en réduisant la pression sur les établissements de santé et en facilitant la prise en charge des patients, notamment dans les zones rurales ou les déserts médicaux. Bien qu'elle ne puisse pas remplacer totalement les soins physiques, elle offre une solution complémentaire pour désengorger le système de santé, faciliter l'accès aux soins, et optimiser le suivi des patients (télémonitoring), tout en permettant une meilleure gestion des ressources disponibles. La cabine Metadom de la pharmacie du centre Leclerc d'Ancenis, en place depuis mai 2023 assure près de 100 consultations par mois pour des patients souvent sans médecin référent ou pour lesquels la durée d'attente chez le médecin référent est trop longue. Le niveau de satisfaction des patients est bon (estimé à 4 sur 5).

### 2) Mieux faire connaître aux populations jeunes les dispositifs existants

- En passant par le 15 il y a possibilité de voir un médecin en urgence à l'hôpital : il y a une permanence de 20h jusqu'à minuit avec les médecins du Pays d'Ancenis qui se sont mobilisés et assurent en rotation cette permanence.
- Organisation de soins non programmés pour les personnes du Pays d'Ancenis n'ayant pas de médecin traitant : Prise de rendez-vous sous 24-48h avec un professionnel de santé, en liaison avec le CPTS du Pays d'Ancenis (Communauté professionnelle territoriale de santé)
- L'hôpital d'Ancenis a fait évoluer son offre de médecins spécialistes en lien avec le CHU de Nantes : Aujourd'hui les principales spécialités sont couvertes, sauf momentanément l'ophtalmologie.
- Urgences : Le service de l'hôpital d'Ancenis comporte encore des absences à certaines périodes. Toutefois un « accès régulé aux urgences » mis en place sur le département a permis d'améliorer l'efficacité du service : Le premier acte consiste à appeler le 15, ce qui permet de filtrer, d'orienter vers

la bonne réponse et de programmer si nécessaire la réception aux urgences avec une réduction des temps d'attente. Le temps moyen d'attente aux urgences d'Ancenis est inférieur à celui de Nantes.

- Santé mentale et psycho-social : Conforter le centre médico-psychologique d'Ancenis
- La maternité de l'hôpital d'Ancenis réalise en moyenne 500 accouchements par an, ce qui n'est pas suffisant pour disposer de 2 gynécologues obstétriciens. Or le poste isolé est peu attractif et fragilise la réponse ancenienne.
- Le centre de santé sexuelle et le centre d'interruption volontaire de grossesses de l'hôpital proposent :
  - **Des consultations médicales** : gynécologie, contraception, interruption volontaire de grossesse, dépistage des infections sexuellement transmissibles (avec un médecin ou une sage-femme).
  - **Des entretiens avec des conseillères conjugales et familiales** : informations contraception, entretiens pré et post IVG, écoute et conseils individuels, en couple, en famille autour de la vie affective, relationnelle et sexuelle.
  - **Des animations** sur demande des établissements (scolaires, foyers, IME, maisons familiales rurales...).

Consultations avec ou sans rendez-vous assurent confidentialité des données, gratuité et anonymat pour les mineurs et les personnes sans couverture sociale, actes médicaux avec tiers payant.

**Un effort pour mieux faire connaître tous ces services chez les jeunes serait certainement bénéfique.**

# Axe 4 Développer l'offre de formations post-bac sur le territoire



La pauvreté de l'offre scolaire post-bac est identifiée par les jeunes comme un des premiers points à améliorer pour conforter l'attractivité du Pays d'Ancenis. C'est même le point placé en numéro un par les 15-18 ans.

L'offre actuelle est limitée à la ville centre et à 2 classes de BTS plutôt orientées commerce qui concernent une quarantaine d'élèves :

- Lycée Joubert-Maillard : BTS Négociation et digitalisation de la relation client. 20 places avec option alternance possible (2 jours formation, 3 jours entreprise). Lien avec IUT Carquefou pour initier des formations qualité post-bac, en alternance avec des entreprises du Pays d'Ancenis.
- Lycée Saint Joseph : BTS Management commercial opérationnel. 24 places par la voie initiale ou par la voie d'apprentissage. Possibilité d'une étape supplémentaire d'un an pour obtenir une licence pro commerce, vente, marketing en partenariat avec le site Saint Félix de Nantes
- A noter que le lycée agricole de Briacé dispose d'une antenne à Ancenis mais les formations BTS (Gestion de la protection de la nature, aménagements paysagers et viticulture-œnologie) sont toutes assurées sur Briacé.

**L'enseignement supérieur, réalité intimement liée à la jeunesse, est donc particulièrement faible sur le Pays d'Ancenis** par comparaison avec des territoires ayant des profils proches (Vitré, Les Herbiers). Vitré disposera [en 2025 d'un campus d'enseignement et d'innovation avec une école de commerce](#), antenne de l'IES business school, et des filières BTS.

**Quelles sont les pistes envisageables pour accroître cette offre post-bac, d'une manière idéale en accord avec les emplois proposés sur le Pays d'Ancenis ?**

## 1) Au lycée Joubert-Maillard

Le lycée a recruté en CDI un « responsable du bureau des entreprises » dont la mission est de favoriser le rapprochement du monde de l'éducation et du monde de l'entreprise. Il faut saluer cette initiative qui a notamment permis une démarche coordonnée remarquable auprès du rectorat et de la région pour initier :

- Une montée en puissance de formations Bac pro pour l'industrie avec l'ouverture en 2025 de 12 places en maintenance des systèmes de production connectés et en 2026 de 12 places « Pilotes de lignes de production ». Les entreprises doivent s'engager à assurer les périodes de formation en milieu professionnel.
- Une opportunité d'ouverture en 2027 d'un BTS de maintenance industrielle pour 16 élèves : la difficulté à recruter ce type de profil est une situation qui perdure sur le Pays d'Ancenis

## 2) Avec la CCI

Une réflexion est en cours sur l'opportunité de lancer un BTS en alternance en 2026 pour 20 élèves dans le cadre de « l'intelligence-apprentie » qui assure des formations du CAP à Bac+5. Actuellement implantée sur 7 campus en Pays de Loire, l'iA forme exclusivement aux métiers du commerce, de la gestion PME, du marketing, de la sécurité. L'implantation serait possible dans l'immeuble Alizé zone de l'aéropôle. Une condition clé : Trouver des employeurs prêts à prendre des élèves en alternance.

### *3) L'ouverture d'un CFA ou d'une UFA orientés métiers de l'industrie*

Un CFA (Centre de formation d'apprentis) assure des formations pour des jeunes de 16 à 25 ans en alternance (formation théorique + contrat de travail en entreprise) qui peuvent aller du niveau CAP au niveau Bac+5.

La manière la plus simple d'initier ce type de formation sur le Pays d'Ancenis serait la mise en place d'une UFA (Unité de formation en apprentissage), antenne ou établissement rattaché à un CFA porteur existant, par exemple sur Nantes, Angers ou Châteaubriant, lequel assurerait la gestion financière et la signature des contrats d'apprentissage avec les entreprises. Une solution beaucoup plus simple à mettre en œuvre techniquement et politiquement.

La définition des formations à initier en priorité devrait se faire en préalable avec implications des entreprises locales intéressées. Pourraient également être envisagées des formations sur des compétences en développement ou sur des niches : Numérique, intelligence artificielle, logistique, cybersécurité...

### *4) L'installation sur Ancenis d'une école spécialisée*

D'une manière idéale, une école spécialisée formant des étudiants dans des domaines porteurs d'emplois futurs ou des niches serait un signal très porteur en terme d'image.

**Le développement de formations post-bac sur le Pays d'Ancenis pourrait renforcer l'attractivité du territoire sur plusieurs plans :**

- Limiter le coût de la prise en charge par les parents de la vie étudiante : logement, mobilité, restauration.
- Apporter sur le Pays d'Ancenis un complément d'animation liée à cette tranche d'âge avec une amorce plus significative de vie étudiante sur Ancenis
- Limiter les « fuites » hors territoire de jeunes qui ayant suivi des études sur Nantes ou Angers peuvent être moins enclins à revenir sur le Pays d'Ancenis.
- Répondre aux besoins actuels et futurs du Pays d'Ancenis

# Axe 5 Mieux faire connaître aux jeunes l'offre d'emplois du Pays d'Ancenis



**36% des jeunes en étude déclarent ne pas disposer de suffisamment d'informations** sur l'offre d'emploi du Pays d'Ancenis. Un tiers de ceux qui ont une idée du métier qu'ils souhaitent exercer, ignore si le Pays d'Ancenis dispose d'une offre d'emploi dans ce domaine : **Ceci confirme l'insuffisance d'information sur les offres d'emploi du PA auprès des jeunes en étude.**

Parmi les mesures correctives préconisés, 35% plébiscitent les employeurs pour présenter leurs métiers en milieu scolaire, 32% souhaitent pouvoir visiter des entreprises offrant les emplois qui les intéressent et 30% pouvoir réaliser des stages permettant test et découverte. L'idée de communiquer davantage sur les réseaux sociaux est également émise.

Nous avons noté une évolution positive au cours des dernières années pour rapprocher le monde des entreprises et le monde de l'éducation au bénéfice de l'orientation des jeunes en étude. Cet effort peut être amplifié, notamment pour une meilleure connaissance par les jeunes (et leurs parents) de l'offre d'emploi du Pays d'Ancenis, tant sur le plan quantitatif que qualitatif dans la diversité des métiers et fonctions proposées. Voici quelques propositions :

## *1) Augmenter la fréquence du forum des métiers en passant d'un forum tous les 2 ans à un forum chaque année*

Ce forum, organisé par la Compa, est un temps fort pour connaître l'offre d'emploi du Pays d'Ancenis et nourrir la réflexion sur une orientation professionnelle.

Selon un sondage réalisé au dernier forum 85% des participants sont favorables au passage à une fréquence annuelle : les décisions d'orientation se prennent par approches successives et jeunes comme parents ont besoin de nourrir leur réflexion à travers des contacts : D'abord sur la connaissance des métiers offerts (beaucoup souhaiteraient un nombre de métiers et d'entreprises présents plus important) puis dans un second temps sur la connaissance des formations associées.

Certains souhaiteraient un temps d'ouverture plus important pour le parcours parents-enfants (en 2025 une demi-journée) pour disposer de plus de temps d'échange et de rencontre avec la diversité des métiers présents.

## *2) Présenter l'offre prévisionnelle d'emplois du Pays d'Ancenis sur les 5 prochaines années*

Nous avions réalisé cette approche par enquête pour notre étude « Agir sur les freins au développement des entreprises du Pays d'Ancenis » (chapitre 4 de l'étude). Cette approche avait à la fois un caractère quantitatif et qualitatif (nombre d'offre d'emplois par métier ou fonction). Ce potentiel de recrutement prenait en compte le remplacement de départs (ex retraite) et les perspectives de croissance ou de diversification des employeurs.

Cette approche pourrait être actualisée tous les 2 ou 3 ans : Elle aurait pour mérite de permettre une vision concrète du potentiel d'emploi du Pays d'Ancenis, y compris dans sa diversité : Cette grande diversité qui comporte des spécialités est souvent mal connue. Le sondage réalisé au forum des métiers sur l'intérêt d'une telle présentation donne les résultats suivants : 70 % disent oui, 9% disent non, 22% ne savent pas.

*3) Favoriser l'accueil de stagiaires par les employeurs grâce à une plateforme numérique (volet de la plateforme sur l'offre d'emploi) qui rapprocherait l'offre et la demande de stages*

- Pour les employeurs un investissement destiné à se faire connaître et à accompagner le jeune dans sa réflexion quant à son orientation ou son arrivée dans la vie professionnelle
- Pour les jeunes une découverte utile pour ses choix futurs ou son entrée dans la vie professionnelle
- Ces stages sont certainement contributifs à la connaissance de la richesse et de la variété d'offre d'emplois sur le Pays d'Ancenis.

*4) Poursuivre les démarches initiées pour faciliter la projection des jeunes sur un emploi dans le Pays d'Ancenis*

- Renforcer et faciliter les liens formels entre établissements scolaires et entreprises ou associations d'entreprises : A titre d'exemple le recrutement par le lycée Joubert-Maillard d'un responsable du bureau des entreprises est forcément contributif à une plus grande proximité
- Une idée simple : « **Faire connaître pour donner envie** » : L'organisation en 2024 pour les élèves de quatrième d'une visite systématique d'une entreprise industrielle suivie d'une visite du plateau technique de Joubert-Maillard (le transport étant pris en charge par la Compa) a donné des résultats tangibles : Croissance de la demande de formations industrielles, y compris chez les filles ! Cette initiative pourrait être étendue à d'autres domaines d'activité.
- Poursuivre, notamment dans le cadre de « l'entreprise parle aux jeunes » animée par Compa, le développement de visites d'entreprises, en situation réelle ou en situation virtuelle : vidéos métiers ou entreprises en 3D proposées par la région et par la Compa (actuellement 7 entreprises) dont le nombre pourrait être accru. Organisation de stages découvertes.
- Témoignages de professionnels en milieu scolaire et échange avec les jeunes
- Encourager les mouvements associatifs qui permettent la découverte par la pratique des métiers Exemple phare : L'outil en main
- Formation des élèves au fonctionnement, à la gestion de l'entreprise et à son rôle économique
- Sensibilisation des enseignants au contexte d'emploi du Pays d'Ancenis

# Axe 6 Affirmer le Pays d'Ancenis comme pôle économique et culturel entre Nantes et Angers en y développant l'offre d'emploi



## 1) Rappelons quelques réponses de jeunes à la question ouverte : « les améliorations dont je rêve pour le Pays d'Ancenis » :

- « Un territoire économique et culturel où il fait bon vivre »
- « Accueillir de nouvelles entreprises qui recrutent tous types de profil »
- « Être reconnu comme un territoire attractif et bien géré »
- « Un territoire moderne, innovant, technologique, écologique »
- « Un territoire avec beaucoup d'offres d'emploi »

## 2) Des points d'appui pour le développement économique :

- Une vitalité économique reconnue avec des entreprises locomotives, des PME et un tissu artisanal dense
- Un secteur industriel puissant dans les biens d'équipement et l'agroalimentaire
- Une localisation géographique stratégique entre 2 métropoles attractives, bénéficiant de liaisons fortes (rail, autoroute, Loire, aéroport...)
- Des solutions pour accueillir de nouvelles entreprises
- Un « Espace entreprendre » désormais bien installé et bien équipé assurant une vraie proximité entre collectivités locales et monde de l'entreprise
- Un taux de chômage bas

### Mais

- Une perception positive de l'offre d'emploi par seulement 63% des 15-18 ans et 72% des plus de 19 ans
- Une offre d'emploi sur le Pays d'Ancenis (de l'ordre de 26500) qui reste inférieure au nombre d'actifs résidents occupés (de l'ordre de 30000), malgré une évolution positive de l'offre d'emploi. Le taux de couverture de l'emploi, 88%, est plus faible que celui de territoires comparables tels Vitré ou Les Herbiers. C'est le CSP « cadres et professions intellectuelles supérieures » qui a le taux le plus bas (82%) suivi par les professions intermédiaires et employés (83%)
- Peu d'entreprises dans les secteurs innovants, peu de grands projets

## 3) Quelques axes de développement pour accroître et diversifier l'offre d'emploi

### 3.1 Développer les emplois tertiaires

Ils représentent 50% des emplois présentiels, en faiblesse relative par rapport à d'autres territoires

Un nouveau pôle tertiaire pourrait être créé dans le futur quartier aménagé en proximité de la gare d'Ancenis. Ce positionnement géographique et la facilité de liaison avec Nantes et Angers serait susceptible d'attirer des employeurs des métropoles voisines.

Le secteur sanitaire et social connaît et connaîtra un développement important dans les années à venir porté par plusieurs dynamiques de fond : Vieillissement de la population (avec recrutement massif d'aides-soignants, infirmiers, auxiliaires de vie), augmentation de la dépendance et des soins de proximité, prise en

compte accrue de la santé mentale, plus grande attention à l'inclusion. Secteur en tension, il nécessitera des améliorations des conditions de travail pour être attractif.

### **3.2 Favoriser l'implantation d'entreprises (dont au moins une d'importance significative) dans des secteurs innovants et en développement**

Secteurs à considérer :

- Numérique et intelligence artificielle
- Robotique
- Transition énergétique
- Cyber sécurité
- Traitement des déchets du secteur du bâtiment

D'une manière idéale serait créé un pôle ou cluster associant entreprises, startups, laboratoires de recherche, école supérieure dans un domaine stratégique soutenu par l'État. Éventualité en décentralisation à partir d'une grande métropole ? Un projet dont la construction reste très complexe mais de nature à modifier l'image du Pays d'Ancenis et à renforcer son attractivité chez les jeunes. Un point d'appui à travailler : « A moyen terme les entreprises iront là où les salariés ont envie de vivre »

### **3.3 Conserver un secteur agricole fort, identité du territoire :**

Le secteur agricole, c'est 1 200 emplois directs et 3 800 emplois indirects. Le poids des exploitants qui partiront en retraite dans les 10 prochaines années incite à mettre en œuvre des mesures pour attirer et accompagner les candidats à la reprise.

### **3.4 Renforcer l'économie touristique**

- Développer le tourisme vert en construisant un lien privilégié avec la métropole nantaise à travers l'offre pour urbains de parcours de randonnées (à pied, à vélo) depuis les 4 gares ferroviaires associant les possibilités d'achat à la ferme de produits locaux ou des activités diverses : Navigation sur Loire, vols en montgolfières, accrobranche, guinguettes etc...
- Organiser des parcours touristiques avec quelques sites locomotives
- Développer l'événementiel : festivals, animations dans les châteaux, venue de « stars » artistiques...

### **3.5 Attirer des talents et renforcer le niveau de qualification sur le territoire**

En renforçant le niveau de qualification des emplois proposés (actuellement en moyenne inférieur à la moyenne nationale)

### **3.6 Poursuivre la construction de la marque « Pays d'Ancenis »**

En valorisant tout ce qui se fait de bien sur le territoire dans l'objectif de renforcer la fierté d'appartenance chez les résidents et employés. cf site « [bienvenue-pays-ancenis.com](http://bienvenue-pays-ancenis.com) » § 6) *Informations sur l'offre de loisirs*

# Axe 7 Employeurs : Adapter le management, développer la RSE



## 1) Générations Y et Z : Quelques caractéristiques marquantes à prendre en compte

L'approche théorique des générations réalisée au chapitre 1 nous a montré quelques spécificités largement rencontrées chez les **générations Y et surtout Z**, objets de notre étude. Parmi ces **caractéristiques marquantes** :

- La recherche de sens dans la vie professionnelle : Contrairement aux générations précédentes qui privilégiaient la stabilité, les jeunes d'aujourd'hui sont plus en recherche d'opportunités qui correspondent à leurs valeurs personnelles : Ma vie doit avoir un sens dans un monde parfois vécu comme insensé.
- Un plus grand souci d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pouvant induire des choix d'emplois flexibles ou des aménagements comportant du travail à distance
- Un rapport intime aux technologies numériques et à l'interconnexion : Je ne peux pas vivre sans être connecté, sans réseaux sociaux, sans ordinateur, sans web...
- Autonomie et responsabilité : Je veux être autonome, piloter ma vie et assumer les responsabilités dans des projets à enjeux réels. Je désire un manager qui me respecte, qui soit mon tuteur et non mon supérieur, qui sache reconnaître mon travail.
- Un nouveau rapport à la connaissance : Tout est accessible sur internet en un clic
- Une prise de conscience écologique
- Sensibilité à l'économie du partage, notamment via les réseaux sociaux : Hébergement, mobilités
- Une attente plus affirmée de transparence et d'éthique

## 2) L'employeur idéal vu par les jeunes

Les résultats de l'enquête que nous avons présentés au chapitre 2 permettent d'identifier et de hiérarchiser les critères correspondants : L'ambiance de travail est le premier critère en lien avec la qualité des rapports humains. Vient ensuite l'épanouissement au poste de travail puis notamment pour les jeunes en emploi le temps et l'organisation du travail. Le niveau de rémunération est en position 3 pour les jeunes en étude et en position 5 pour les jeunes en emploi. cf § *2.3.5 Comment vois-tu ton employeur idéal ?*

L'enquête réalisée auprès des employeurs nous avait permis de rapprocher leur vision de celle des jeunes : La grande proximité dans la hiérarchie des critères permet de penser que les employeurs ont une bonne connaissance des attentes, ce qui ne signifie pas nécessairement qu'ils y répondent totalement. cf § *3.3 Les jeunes et la vie professionnelle*

### *3) Adapter le management pour séduire et fidéliser*

A fortiori quand le taux de chômage est bas, les entreprises doivent séduire pour trouver des collaborateurs, en apportant des réponses concrètes à leurs attentes : logement, aide à mobilité, garde d'enfants, salaire, promotion, éthique...

Les jugements de valeur sur les caractéristiques et attentes des nouvelles générations qui seraient différentes des générations précédentes ne sont pas productifs. C'est en revanche leur bonne compréhension qui permet d'éviter des conflits, d'adapter son comportement de manager et de construire les conditions d'intégration de ces nouvelles générations dans l'entreprise, en référence avec les critères évoqués au paragraphe précédent.

Le développement, plus marqué ces dernières années, de la **responsabilité sociétale des entreprises** peut être contributif aux bonnes réponses à l'attente des jeunes générations : La **RSE** désigne l'engagement des entreprises à adopter des pratiques visant à concilier performance économique, respect de l'environnement et bien-être social. Cela va au-delà de la simple recherche du profit et inclut la prise en compte des impacts sociaux, environnementaux et éthiques des activités de l'entreprise. La RSE repose sur l'idée que les entreprises doivent contribuer positivement à la société tout en respectant les normes éthiques, en réduisant leur empreinte écologique et en garantissant de bonnes conditions de travail pour leurs employés. Rappelons que l'entreprise est le deuxième acteur sur lequel les Français comptent le plus pour améliorer la situation du pays, derrière les citoyens eux-mêmes.

L'attractivité des emplois sur le Pays d'Ancenis pour les jeunes suppose donc de la part des employeurs une bonne compréhension des caractéristiques des nouvelles générations et des adaptations concrètes en matière de management pour les séduire et les fidéliser.

# Axe 8 Développer animations et lieux de rencontre pour les jeunes



Selon notre enquête, près de 80% des jeunes considèrent l'offre sportive et l'offre culturelle-loisirs comme des points positifs du Pays d'Ancenis. En même temps ils citent l'offre de lieux de rencontre conviviaux, d'évènements culturels et touristiques comme des points à améliorer, avec quelques références prises sur la métropole nantaise.

## *1) Entretenir les réseaux et dispositifs existants*

L'offre d'activités sportives est plutôt dense sur le Pays d'Ancenis. De nombreuses structures communales proposent par ailleurs accueil et activités pour les jeunes : Foyers de jeunes, Espaces jeunes, Passerelle, Maison des adolescents, local l'ados... Ces structures bénéficient de l'appui d'animateurs susceptibles d'accompagner en collectif ou en individuel, avec parfois quelques difficultés : les jeunes lycéens ne sont pas nécessairement preneurs d'un encadrement « adulte » ... Des chantiers jeunes pourraient être initiés sur le territoire, après identification des lieux et thématiques favorables.

Le réseau d'écoute et d'aide aux jeunes (REAJ) né il y a 20 ans s'est fixé comme objectif de favoriser la collaboration entre les professionnels œuvrant pour le bien être des jeunes de 11 à 20 ans, soit une quarantaine de structures qui partagent leur expérience : Ces échanges permettent l'évolution des pratiques, de la manière d'approcher les jeunes, d'adapter les missions et d'apporter un soutien individuel aux jeunes en difficulté.

## *2) Favoriser l'autonomie des jeunes et leur mobilisation comme ressources pour la vie du territoire*

Les projets vraiment porteurs sont ceux où les jeunes sont vraiment impliqués et où ils jouissent d'une certaine autonomie dans la conception et le pilotage des projets : L'appropriation est souvent un préalable à la motivation.

L'association « Le Maumission » et le festival « O mauvais buisson » pilotés par les jeunes de Maumusson de 15 à 25 ans nous paraît à ce titre particulièrement exemplaire : Un projet fortement mobilisateur (à en juger par le nombre de bénévoles impliqués) permettant à la fois de responsabiliser, de fédérer, de promouvoir les notions d'entreprenariat et d'organisation : Nous pensons que ce « modèle » pourrait avec intérêt diffuser sur d'autres communes avec initiation par les jeunes d'un projet fédérateur.

Des démarches d'appel à projets « jeunes » sur le territoire pourraient être lancées par la Compa, tout en encourageant les initiatives spontanées.

D'une manière générale, communiquer sur les expériences réussies ayant mobilisé des jeunes.

## *3) Diversifier l'offre de lieux de rencontre et de loisirs*

Le succès rencontré par la formule « Guinguettes » en passe de diffuser sur l'ensemble des communes du territoire montre s'il en était besoin la grande attente des jeunes sur des lieux de rencontre. Beaucoup de jeunes sont demandeurs de maintien de la formule à l'année !

Par lieux de rencontre ils entendent des lieux conviviaux, chaleureux où on peut se poser, parler, jouer « entre jeunes », entre copains.

A noter quelques demandes plus spécifiques :

- Des lieux de rencontre sans alcool dédiés aux 15-18 ans
- Des locaux de vie nocturne type discothèque ou lieux de loisirs divers nouveaux et « tendances » pour « éviter d'aller à Nantes » : Des ouvertures récentes sur Ancenis répondent à cette demande spécifique :  
Le Maho, bar d'ambiance ouvert en 2024 proposant soirées à thème soirées karaoké, quiz, blind test, suivi sur écran d'évènements sportifs avec la possibilité de passer en mode club pour danser les vendredi et samedi soir jusqu'à 4h30  
Le projet « Espark 23 » : Un nouveau pôle loisirs-rencontres de 2 600m<sup>2</sup> sur 2 niveaux conçu en extension du bowling avec des activités multiples définies après une étude de marché auprès des jeunes et des autres classes d'âge. Parmi les nouvelles activités plébiscitées : Trampoline, salle de quiz-game, terrains de padel, laser-game, karaoké auxquelles s'ajoutent restaurant, salle de séminaire pour team building, Irish pub...
- Des activités « nature » à développer : Accrobranche, parcours d'orientation, escalade en extérieur, randos avec défis, volontariat pour la protection de l'environnement, circuits vélo et pédestres, parcs d'attraction, bike parcs...

#### *4) Augmenter l'offre de temps festifs et l'évènementiel*

Quelques évènements se répètent chaque année, connaissent une forte fréquentation et sont une vraie occasion de rencontres : Fête de la musique, Marché de l'ascension, Team and Run, Dub camp, Spectacles Transmission, Ô mauvais buisson, Harpes au max etc...

Ces temps festifs (festivals, concerts, spectacles, expositions etc...) méritent d'être multipliés, notamment durant la « saison morte ». Un évènement fort à grande échelle contribuerait à accroître la notoriété du Pays d'Ancenis et à affirmer une image plus dynamique, des évènements plus modestes contribueraient au renforcement d'occasion de rencontres festives.

#### *5) Créer une journée de rencontre des associations de jeunes du Pays d'Ancenis*

Cette journée « découverte » aurait pour ambition principale de favoriser l'échange d'expériences entre jeunes d'associations diverses du Pays d'Ancenis qui ne se connaissent pas. Son organisation et son menu seraient à définir par un groupe pilote de représentants de différentes associations. Les activités seraient pensées pour favoriser les échanges entre jeunes appartenant à des associations différentes. Le lieu de rencontre pourrait tourner chaque année. Cette idée de journée, suggérée par des jeunes, semble répondre à une attente.

A noter que le « groupe pilote » évoqué ci-dessus pourrait constituer un relais d'implication des jeunes dans le projet de territoire

#### *6) Informer sur l'offre de loisirs*

Cette offre n'est pas toujours facile d'accès mais un progrès très significatif a été réalisé avec la création par la Compa du site « bienvenue-pays-ancenis.com.

Ce site propose la découverte du Pays d'Ancenis sous un angle particulièrement dynamique et valorisant. A l'onglet « Vivre une addition heureuse » figure un agenda qui recense un grand nombre d'activités touristiques, sportives et culturelles avec un planning de ces activités par commune, par type d'évènement et par date.

Un nouvel angle de vue recensant les lieux de rencontre et de loisirs existant sur le territoire et susceptibles d'intéresser les jeunes, pourrait avec intérêt compléter le site.

Un élargissement à l'offre de nos voisins sud Loire immédiats, eux-mêmes prenant en compte l'offre du Pays d'Ancenis serait une opération gagnant-gagnant.

**Enfin la communication sur l'existence de ce site et sur son contenu doit être amplifiée. Son utilisation est de nature à séduire les jeunes et à les rendre fiers de leur territoire en leur permettant de mieux le connaître.**

# Axe 9 Entretenir le « plus sécurité » par rapport aux métropoles voisines



En valeur relative par rapport aux métropoles urbaines, la « sécurité-climat apaisé » est considérée par les jeunes comme un point fort du Pays d'Ancenis. Toutefois ce ressenti est rapidement nuancé par le sentiment d'une dégradation de la situation depuis un certain nombre d'années : Violences et incivilités vont croissant et provoquent de l'inquiétude chez une partie de la jeunesse. Pouvoir stopper cette dérive avec les moyens disponibles est donc un objectif à prendre en compte.

## 1) Le constat

- **La délinquance juvénile**, comportant vandalisme, incivilités, agressions verbales est le fait d'enfants de plus en plus jeunes (jusqu'à 10-12 ans). Enfants la plupart du temps en déshérence familiale et scolaire mais aussi parfois ayant des parents démissionnaires de leur rôle d'éducateur par laxisme ou en lien avec une culture de l'enfant roi. Domine chez les jeunes délinquants le sentiment d'impunité.
- **La consommation de stupéfiants** : Cette consommation s'est généralisée partout dans le pays et génère de ce fait un business prospère
- Sur les lieux d'activités nocturnes, il est constaté chez certains jeunes une croissance des comportements qualifiés de « banlieue » (manque de respect et de civisme, énervement rapide...)

## 2) Parmi les causes

- La forte rétraction des cadres traditionnels (famille, école, église, voisinage, partis, syndicats, mouvements de jeunesse...) par lequel se transmettaient les exigences morales et intellectuelles conduisant à devenir un adulte responsable de ses propos et de ses actes dans le cadre d'un vivre ensemble. Les rites actuels sont surtout des moments d'exaltation, de défoncement ou d'émotion plus que d'apprentissage de la maîtrise des pulsions
- Une certaine déstructuration du tissu social alliant pauvreté et parentalité dysfonctionnelle.
- L'addiction aux réseaux sociaux dont les contenus manipulent, par de puissants algorithmes, des jeunes manquant encore d'esprit critique
- Les familles éclatées, souvent lieux de blessures, de frustrations, de désarroi

## 3) Comment agir au niveau national ?

Les mesures à mettre en œuvre au niveau national sortent du cadre de cette étude. Certaines sont des mesures de sauvegarde activables à court terme, d'autres sont plus de fond et produiront leur effet dans le temps. Elles auront à prendre en compte la nécessité de restaurer l'autorité dans l'intérêt général, de contrôler le contenu toxique des réseaux sociaux et leurs mécanismes d'addiction, de donner aux enfants une colonne vertébrale éthique et mentale en leur apprenant à maîtriser leurs pulsions, de communiquer plus massivement sur les dangers pour la santé de la consommation des drogues, de sensibiliser et former les parents sur leur rôle d'éducateur, de frapper les réseaux mafieux de la drogue là où cela fait mal etc...

Il est urgent pour la société de réfléchir à ce qu'elle fait et à ce qu'elle veut faire face à la montée de la violence et de l'insécurité.

## 4) Comment agir au niveau local ?

Les possibilités d'action au niveau local resteront limitées si elles ne s'inscrivent pas dans un cadre national. Nous pouvons cependant relever quelques actions contributives initiées sur le Pays d'Ancenis :

- Une convention a été signée entre la gendarmerie et la mairie d'Ancenis définissant le rôle de chacun et la manière dont les deux instances coopèrent sur la commune. La gendarmerie traite au pénal (avec peu d'efficacité sur les enfants jeunes), la mairie intervenant dans le cadre des dérangements signalés par la population
- La mairie d'Ancenis a créé un observatoire de la tranquillité publique réunissant gendarmerie, police municipale (4 agents), pompiers, présidents d'association, proviseurs, service jeunesse... Cette instance se réunit une fois par an avec à l'ordre du jour un bilan de l'année écoulée (par la police municipale et la gendarmerie), un tour de table sur les préoccupations du moment, un plan d'action.
- La mairie d'Ancenis a mis en place une convocation systématique des parents d'enfants ayant commis des actes de délinquance. Comporte un exposé des faits, une écoute de l'enfant, un rappel de la responsabilité des parents, une demande éventuelle de réparation (sans obligation possible). 4 à 6 cas par an avec une partie dont on n'entend plus parler
- Gendarmerie et mairie convergent sur l'idée que la rapidité de réaction après un constat de délit ou d'incivilité est clé pour l'efficacité de la lutte : « les larcins montent en puissance s'ils ne sont pas stoppés ». Convocation des parents, sanctions au collège, passage en **gendarmerie si infraction...** **La possibilité d'initier immédiatement des travaux de type d'intérêt général pour réparation serait un plus** qui devrait être généralisé : Certaines communes se sont portées volontaires en signant une convention avec l'institution judiciaire. Le juge d'application des peines peut alors les solliciter après une condamnation à des travaux d'intérêt général
- Drogue : Travailler sur les consommateurs et les tuteurs de consommateurs : débanaliser la consommation souvent traitée avec une certaine complaisance par les médias : Montrer l'impact sur la santé et les conséquences sur la prolifération des réseaux mafieux. A la différence du tabac et de l'alcoolisme il n'y a aujourd'hui pratiquement rien dans les grands médias, y compris publics. A noter que les conférences sur le thème des addictions qui se tenaient chaque année avec de grands spécialistes à Ancenis ont été arrêtées : à relancer pour les jeunes et leurs parents ! Enfin l'association « entraid'addict » propose des accompagnements à l'Espace corail d'Ancenis
- En réponse à la question posée, l'intérêt local des caméras de surveillance est affirmé : Actuellement 60 caméras sur la commune d'Ancenis-Saint-Géron pour un investissement de 300 K€ et un coût de maintenance annuel de 30 K€.

Au-delà de la ville centre, des actions du même type sont à développer sur d'autres communes en fonction des situations et des besoins. Sachant que les autres communes ne disposent pas des mêmes moyens qu'Ancenis-Saint-Géron (par exemple au niveau polices municipales) des assistances ou accompagnements pourraient être étudiés.

Dans le cadre de la nouvelle convention territoriale signée entre la CAF, la Compa et les communes du Pays d'Ancenis pour la période 2025-2029, il est souligné l'intérêt croissant d'un accompagnement à la parentalité, en particulier en lien avec la gestion des émotions, la gestion des écrans, la montée des addictions. Ceci supposerait des référents identifiés et des actions coordonnées. La CPTS a créé un groupe de travail parentalité où ont été invité de nombreuses structures du territoire et des événements spécial parentalité sont organisés comme un théâtre débat organisé par le SIVOM de Ligné. Nous souscrivons à l'idée de proposer un temps fort autour du sujet de la parentalité ; **Une semaine de la parentalité** pourrait être instituée sur le territoire du Pays d'Ancenis comportant ateliers en groupe, conférences, entretiens « SOS parents » ...

Pourrait également être généralisée (elle existe sur Ancenis, Riaillé, Vallons de l'Erdre) une **journée citoyenne**, au cours de laquelle seraient proposés à tous des travaux d'intérêt général : **Le « faire ensemble » favorise une dynamique du « vivre ensemble »**, chacun devenant acteur pour sa collectivité en prenant part à des réalisations concrètes.

En résumé, pour lutter efficacement contre la délinquance, les mairies peuvent adopter une approche globale, en combinant prévention, sécurité, médiation et soutien aux habitants. La clé réside dans la coopération avec différents acteurs et la mise en place de solutions adaptées à la spécificité des communes. La Compa peut jouer un rôle de coordination et de lancement de projets sur l'ensemble du territoire (semaine de la parentalité, journée citoyenne)

**La lutte contre l'insécurité et la violence qui montent en puissance doit, pour être efficace, être un projet de société dans lequel chacun a sa contribution à apporter.**

## Axe 10 Un cadre de vie clean, moderne et vert



Au-delà de la composante « animations et lieux de rencontre » considérée comme majeure pour améliorer le cadre de vie, d'autres souhaits concernant l'urbanisme ont été émis par les jeunes dans le cadre de questions ouvertes :

- **Soigner le look des bourgs** : Bâtiments, façades à rénover, végétalisation, propreté, embellissement général
- « **Moderniser** » pour effacer des visuels « vieillots »
- **Des cadres urbains où on a envie de déambuler**, « chaleureux », propres, avec bacs à fleurs entretenus, favorisant piétons et vélos
- **Développer parcs et espaces verts**, propres et agréables, avec jeux pour enfants, bancs de repos, tables de pique-nique
- **Un pays sans dépôts sauvages**

# Axe 11 Développer l'offre de services, notamment la garde d'enfants



Si la question de la garde d'enfants n'est pas un sujet de préoccupation pour les 15-18 ans, elle arrive en troisième position sur les points d'amélioration souhaités par les plus de 25 ans et les jeunes en emploi. Pour les employeurs, il s'agit également d'un point faible dont l'amélioration faciliterait les recrutements et l'attractivité du Pays d'Ancenis chez les jeunes.

Le tableau ci-dessous fait état de l'offre en places d'accueil « petite enfance » dans les structures collectives et auprès des assistantes maternelles réellement actives début 2024 sur le territoire du Pays d'Ancenis : On notait à cette date 2 181 places d'accueil pour environ 3 140 enfants de 0 à 3 ans résidents. Quelques projets de création, notamment en micro-crèche, ont vu le jour depuis, certains sont aussi menacés :

Territoires		Structures d'accueil et AM	Places	
Ancenis - Saint - Géron	SIVU de l'Enfance	1 crèche publique	30	
Vair sur Loire		136 Assistantes Maternelles (AM) dont 2 MAM	471	
La Roche Blanche		3 micro crèches privées	34	
Pouillé les Coteaux		Sous-total	535	
Le Cellier Ligné Couffé Mouzeil	SIVOM du secteur de Ligné	1 micro-crèche publique (sur 2 jours)	12	
		1 petite crèche publique	18	
		1 crèche associative	30	
		110 Assistantes Maternelles (AM) dont 4 MAM	394	
		Sous-total	454	
Montrelais		6 Assistantes Maternelles (AM)	22	
		Sous-total	22	
Mésanger		1 crèche publique	30	
		45 Assistantes Maternelles (AM)	165	
		Sous-total	195	
Oudon		1 micro-crèche associative	12	
		24 Assistantes Maternelles (AM)	90	
		Sous-total	102	
Ingrandes-Le-Fresne-sur-Loire		22 Assistantes Maternelles (AM) dont 2 MAM	78	
		Sous-total	78	
Loireauxence		1 petite crèche publique	16	
		1 Halte-Garderie (occasionnel seulement)	10	
		77 Assistantes Maternelles (AM) dont 1 MAM	282	
		Sous-total	308	
Le Pin		9 Assistantes Maternelles (AM)	33	
		Sous-total	33	
Riaillé, Pannecé, Teillé, Trans-sur-Erdre Joué-sur-Erdre	SIVOM du secteur de Riaillé	69 Assistantes Maternelles (AM)	262	
		1 micro-crèche privée	12	
		Sous-total	274	

Vallons-de-l'Erdre	1 petite crèche publique	18
	1 micro-crèche privée	12
	48 Assistantes Maternelles (AM) dont 3 MAM	162
	Sous-total	180
	<b>TOTAL</b>	<b>2181</b>

**L'offre de service de garde d'enfants reste en deçà des besoins** avec sur les 10 dernières années une tendance à la baisse marquée du nombre d'assistantes maternelles, pour partie compensée par une augmentation du nombre moyen d'heures effectuées par chaque assistante et l'augmentation des établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) regroupant crèches, micro-crèches, halte-garderies, crèches d'entreprise. En parallèle la demande s'est accrue du fait de l'augmentation de la population et de l'accroissement du nombre de familles monoparentales, composées à plus de 80% de mères seules avec enfants, dont les besoins de garde sont accrus.

## 2 Propositions :

- Les communes sont responsables du service public de la petite enfance, et depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2025 et la signature de la Convention Territoriale Globale CTG, la Compa assure une coordination des différents acteurs de la petite enfance vis à vis de la CAF. L'offre de garde est répertoriée par commune et maintenue actualisée. Il serait opportun de faciliter la communication de ce répertoire auprès des jeunes parents intéressés (créer un outil interactif pour faciliter la recherche ?). A ce jour, un service répond quasiment à ce besoin sur le [site du Département Loire Atlantique](http://site du Département Loire Atlantique) pour identifier les assistantes maternelles de sa commune avec leurs disponibilités (assmat.loireatlantique.fr) mais les autres modes de garde ne sont pas identifiés. La CAF et le Département Loire Atlantique propose également le site [https://parents.loire-atlantique.fr/44/accueil/j\\_6](https://parents.loire-atlantique.fr/44/accueil/j_6) où l'on peut trouver aisément les actions du soutien à la parentalité ainsi qu'un agenda.
- Cette offre est clé chez les jeunes parents pour leur permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale. Il importe donc de **soutenir et de réguler l'offre de service de garde d'enfants sur le territoire** en valorisant les métiers correspondants (aussi un objectif de la CTG), en incitant les entreprises à apporter des contributions financières pour des places réservées en structures collectives, en proposant des locaux, en apportant si nécessaire une aide pour la mise aux normes PMI (Protection Maternelle Infantile), en prenant en compte la situation des parents qui ont des problèmes d'horaires atypiques, du fait de leurs horaires de travail ou de l'éloignement de leur lieu de travail.

Autres services évoqués par les jeunes : Plus de toilettes publiques, meilleures connexions pour le téléphone et pour internet, moins de contraintes administratives.

# CONCLUSION

10 418, c'est le nombre de jeunes de 15-30 ans résidents sur le territoire du Pays d'Ancenis<sup>1</sup>. Ces jeunes représentent l'avenir du territoire, ses forces vives de demain. Ils sont une importante source de compétence à attirer et à conserver au Pays d'Ancenis. Mais trouvent-ils ici réponse à leurs attentes, notamment en matière d'emploi, de logement, de mobilité, de formations, d'activités culturelles et de loisirs ?

**L'importante enquête que nous avons réalisée et à laquelle 837 jeunes** ont répondu a permis de mettre en évidence ce qui à leurs yeux constituait des atouts du territoire et ce qu'ils considéraient comme des faiblesses. Beaucoup, tout en considérant que le Pays d'Ancenis est un bon endroit pour y vivre et y travailler, envisagent leur avenir hors du territoire, poussés notamment chez les plus jeunes par une envie d'ailleurs. Les faiblesses du territoire au regard des jeunes ont été confirmées par l'enquête auprès des entreprises à la fois recruteurs et employeurs de jeunes.

Fort de ce diagnostic, nous avons cherché à définir par domaine de faiblesse des propositions concrètes susceptibles de rendre plus attractif le Pays d'Ancenis aux yeux des jeunes : 11 domaines d'action ont été identifiés, avec pour chacun d'entre eux des pistes de progrès à réaliser.

Il n'y a pas une solution miracle susceptible de renforcer l'attractivité du territoire. Il y a selon nous une série d'actions contributives dans chacun des domaines identifiés dont certains jouent un rôle majeur : l'hébergement, la mobilité, l'emploi, les formations, l'accès aux soins, les activités culturelles, de loisirs, de rencontre.

Nos préconisations ont été établies en concertation avec de nombreuses structures agissant en proximité de la jeunesse. Chaque fois les différents paramètres liés au cadre de vie, au développement humain, aux conditions socio-économiques ont été abordés.

Une attention particulière est à porter aux jeunes en situation de fragilité économique, sociale ou familiale en essayant de prévenir une marginalisation durable et la rupture avec « le système ». D'une manière générale l'implication citoyenne des jeunes leur permettant d'être acteurs, porteurs de projets dans leur territoire constitue une approche vertueuse.

---

<sup>1</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=EPCI-244400552>

**L'écoute de la jeunesse doit tenir toute sa place dans la définition des ambitions portées par le projet de territoire** avec des points forts à consolider, des points de vigilance à surveiller, des points faibles à améliorer. Une attention particulière doit être portée à l'évolution de l'équilibre des flux entre les jeunes qui quittent le territoire et ceux qui arrivent, avec un regard particulier sur les diplômés.

**La problématique du maintien et du développement de l'attractivité du territoire pour la jeunesse représente donc un véritable enjeu stratégique.**

Nous espérons que cette étude, les informations qu'elle a rassemblées et les propositions d'actions qu'elle a formulées apporteront une contribution au traitement efficace de cette problématique.

Nous remercions toutes les personnes et les structures rencontrées dans le cadre de cette étude, notamment les jeunes et les entreprises qui ont répondu aux enquêtes ainsi que toutes les structures agissant en proximité avec la jeunesse : tous ces échanges ont été précieux.

**Les membres de la commission « Développement économique »  
du Conseil de Développement du Pays d'Ancenis**

*Guy BERNARD, Patrick BEZAGUT, Christian CARTEYRON, Jacques COCARD, Jacques DEROUET, Charles FONTENEAU, Patrice JUTON, Alain LEFEBVRE, Martine LESIEUR, Daniel NUAUD, Aline OLICARD, Georges REGNARD, Etienne RUCHE*

N.B : Cette étude est disponible en version complète numérique sur les pages du Conseil De Développement sur le site Internet de la COMPA rubrique Commission développement économique (<https://www.pays-ancenis.com/la-compa/qui-sommes-nous/nos-elus-et-instances/conseil-de-developpement>)

# Annexes

Annexe 1 Bibliographie et webographie

Annexe 2 Questionnaire d'enquête jeunes

Annexe 3 Questionnaire d'enquête employeurs

Annexe 4 Liste des employeurs ayant participé à l'enquête

Annexe 5 Les structures rencontrées

Annexe 6 Présentation du Conseil de développement du Pays d'Ancenis

Annexe 7 Les membres de la commission Développement économique du Conseil de développement ayant participé à l'étude

## Annexe 1 Bibliographie et webographie

### Les études et données statistiques :

- Comanaging - La démarche attractivité du Pays d'Ancenis : source COMPA
- Enquête de la CCI <https://www.paysdelaloire.cci.fr/nantes-saint-nazaire/actualites/jeunes-entreprises-une-étude-pour-favoriser-leur-rencontre-autour-lemploi>
- The conversation – l'étude Jeunes : <https://theconversation.com/comment-les-jeunes-sengagent-218165>
- Les essentiels de l'AURAN – les chiffres clés du territoire du Pays d'Ancenis [https://www.uran.org/wp-content/uploads/2024/10/essentiels2024octobre\\_CC\\_PaysdAncenis.pdf](https://www.uran.org/wp-content/uploads/2024/10/essentiels2024octobre_CC_PaysdAncenis.pdf)
- Attractivés : quelles mesures ? Quelles réalités ? Les mouvements migratoires en Pays d'Ancenis – octobre 2023 - COMPAS
- Fondation Jaurès - La société idéale de demain aux yeux des français <https://www.jean-jaures.org/publication/la-societe-ideale-de-demain-aux-yeux-des-francais/#:~:text=Dans%20ce%20contexte%2C%20les%20Fran%C3%A7ais,l'esprit%20d'entreprendre.>
- Etude Les Jeunes et le travail : aspirations et désillusions des 16-30 ans – avril 2025 – Institut Montaigne
- Rapport au travail des actifs de moins de 30 ans – Février 2024 - Apec, Terra Nova
- Céreq la qualité du travail au cœur des aspirations professionnelles des jeunes : <https://www.cereq.fr/la-qualite-du-travail-au-coeur-des-aspirations-professionnelles-des-jeunes-salaries>
- Conseil de développement Grand Annecy – La place des Jeunes : <https://conseils-de-developpement.fr/avis-et-contributions/une-ville-et-un-territoire-avec-les-jeunes/>
- Charte de la journée citoyenne
- Convention Territoriale Globale - pour le maintien et le développement des services aux familles – octobre 2024 – COMPA, CAF, Communes, SIVU, SIVOM
- Etude pour l'élaboration du projet de territoire pour les services aux familles – mars 2024 - Cabinet Nepsio

### Les dispositifs :

- Rencontre un pro – Région Pays de la Loire : <https://www.paysdelaloire.fr/mon-conseil-regional/toute-lactu-de-ma-region/les-actualites/rencontre-un-pro-un-nouveau-service-pour-faciliter-lorientation>
- Carte des formations « Métiers d'avenir » rénovation énergétique des bâtiments, énergies renouvelables, le numérique) <https://www.paysdelaloire.fr/formation-et-emploi/formation-professionnelle/je-trouve-une-formation>
- Ambition vélo – création d'une filière avec des formations spécifiques <https://www.paysdelaloire.fr/mon-conseil-regional/toute-lactu-de-ma-region/les-actualites/ambition-velo-la-region-fait-sa-revolution>
- 1 emploi 1 formation <https://www.paysdelaloire.fr/mon-conseil-regional/toute-lactu-de-ma-region/les-actualites/1-emploi-1-formation-les-objectifs-sont-atteints>
- Bourses régionales pour des formations sanitaires et sociale : <https://www.paysdelaloire.fr/formation-et-emploi/formation-professionnelle/je-trouve-une-formation-sanitaire-et-social#contenu>
- Abondement de CPF – formations dans la transition écologique : [https://www.paysdelaloire.fr/les-aides/abondement-de-cpf-transition-ecologique?sous\\_thematique=179](https://www.paysdelaloire.fr/les-aides/abondement-de-cpf-transition-ecologique?sous_thematique=179)
- Département Loire Atlantique - le schéma des jeunesse 2024-2028 : [https://www.loire-atlantique.fr/44/jeunesse/encourager-l-autonomie-et-l-engagement-des-jeunes/c\\_1471131](https://www.loire-atlantique.fr/44/jeunesse/encourager-l-autonomie-et-l-engagement-des-jeunes/c_1471131)

## Articles de presse et contenu récréatif :

- Les guinguettes : <https://www.echoancenis.fr/actualite-2240-pays-d-ancenis-pays-d-ancenis-que-deviennent-les-gerants-de-guinguettes-en-hiver>
- Appel à projet de Guinguette à Teillé : <https://www.echoancenis.fr/actualite-2247-teille-appel-a-projet-pour-la-guinguette>
- OuestFrance - Paroles de jeunes ruraux : <https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/lege-44650/la-campagne-on-a-plus-de-liberte-ces-ados-en-mecanique-agricole-parlent-de-leur-quotidien-3a1bdd74-0025-11f0-889b-49069a321526>
- Forum job d'été à Ancenis : <https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/ancenis-saint-gereon-44150/ancenis-saint-gereon-un-forum-pour-trouver-un-job-dete-ou-un-contrat-en-alternance-dd3a590a-bd0f-11ed-86f0-113d84cb2dd2>
- OuestFrance - Les élèves issus des territoires ruraux et ceux des quartiers populaires en ville aspirent moins à poursuivre dans l'enseignement supérieur que leurs camarades plus aisés : <https://www.ouest-france.fr/education/orientation/orientation-les-jeunes-des-milieux-populaires-se-projettent-moins-vers-les-etudes-eb0f245a-ab22-11ee-ad44-c03d56c454d6>
- Ouest France – l'appel des jeunes ruraux à Michel Barnier : <https://www.ouest-france.fr/societe/ruralites/appel-des-jeunes-ruraux-a-michel-barnier-nous-allons-travailler-avec-eux-promet-la-ministre-99cd67be-ac0c-11ef-9f0f-abd6acfb270c>
- Banque des territoires – Logement étudiant quelles stratégies pour les villes moyennes : [https://www.banquedesterritoires.fr/logement-etudiant-quelles-strategies-pour-les-villes-moyennes?pk\\_campaign=newsletter\\_quotidienne&pk\\_kwd=2023-05-02&pk\\_source=Actualit%C3%A9s\\_Localtis&pk\\_medium=newsletter\\_quotidienne](https://www.banquedesterritoires.fr/logement-etudiant-quelles-strategies-pour-les-villes-moyennes?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2023-05-02&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne)
- Welcome to the jungle - Un Gen X, un Millenial et un Gen Z négocient leur salaire : <https://www.youtube.com/watch?v=9E607VR1eCs>
- Welcome to the jungle - Chaine Youtube : <https://www.youtube.com/@WelcometotheJungleMedia>
- Méthode ikigai - pour se reconvertis ou redonner du sens à son emploi : <https://www.cegos.fr/ressources/mag/efficacite-professionnelle-3/developpement-personnel-2/ikigai-vie-pro>
- France Culture les pieds sur Terre – les patrons sympas : <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/les-pieds-sur-terre/les-patrons-sympas-8599777>
- Ouest France - Coût du logement : <https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/ancenis-saint-gereon-44150/logement-a-ancenis-saint-gereon-les-maisons-a-150-000-euros-cest-fini-41acf5ca-8891-11ef-9d95-9a2a8aa75177>
- Actu Landes - Lutte contre les incivilités d'un maire : [https://actu.fr/nouvelle-aquitaine/mont-de-marsan\\_40192/casseur-payeur-dans-cette-ville-des-landes-le-maire-a-trouve-une-solution-radicale-contre-les-malfrats\\_62788828.html?utm\\_source=Taboola\\_Recirculation\\_Feed&utm\\_medium=referral](https://actu.fr/nouvelle-aquitaine/mont-de-marsan_40192/casseur-payeur-dans-cette-ville-des-landes-le-maire-a-trouve-une-solution-radicale-contre-les-malfrats_62788828.html?utm_source=Taboola_Recirculation_Feed&utm_medium=referral)
- Innovation en éducation - Les 7 principes de l'éducation bienveillante : <https://www.innovation-en-education.fr/education-bienveillante/>
- Education populaire : <https://www.education-populaire.fr/>
- Ouest France - Tensions sur l'emploi des jeunes : <https://www.ouest-france.fr/economie/emploi/chomage/tension-sur-lemploi-des-jeunes-dans-la-metropole-nantaise-mais-laccompagnement-paye-4b8e662a-5044-11f0-8eae-d079c596ca40>

## Quel est pour toi l'image du Pays d'Ancenis ?

### Ta situation

1. Tu as passé ton enfance :
2. Tu vis à :
3. Tu as :
4. Tu habites :
5. Tu es :

**Si en emploi,**

6. Ton niveau d'étude ?

**Si en étude ou autre :**

7. En quel niveau d'étude es-tu ?

### Ta vision du Pays d'Ancenis

8. Qu'est-ce que tu penses du Pays d'Ancenis ?
9. Pourquoi ?
10. Pour toi, quels sont les points positifs de la vie en Pays d'Ancenis ?

### Dans le cadre d'un même emploi assuré

11. Tu préfères PA/métropole ?
12. Tu préfères PA/France ?
13. Tu préfères PA/Etranger ?
14. Souhaites-tu à l'avenir rester sur le Pays d'Ancenis ?
15. Qu'est-ce qui pourrait te faire partir du Pays d'Ancenis ?
16. Si autre raison de partir, tu peux préciser ?
17. Selon toi, dans quel domaine le Pays d'Ancenis doit-il prioritairement s'améliorer ?
18. Autres, précise :
19. Quelles sont sur le Pays d'Ancenis, les 3 innovations dont tu rêverais ?

**Ton emploi (si en emploi)**

20. Tu travailles dans quel domaine ?
21. Le nom de ton métier ou emploi ?
22. Ton contrat de travail ou ton statut ?
23. Durée :
24. Depuis combien de temps es-tu en emploi ?
25. S'agit-il de ton 1er emploi ?
26. Comment vois-tu ton activité professionnelle actuelle ?
27. Où est-ce que tu travailles ?
28. Quelle distance entre chez toi et ton travail ?
29. Cette distance est-elle handicapante ou gênante ?
30. Si oui, penses-tu à une solution pour diminuer ce handicap ?

31. Comment as-tu choisi ton emploi actuel ?

32. Si autre, tu peux préciser :

#### **Ton futur professionnel (si en études ou autres)**

33. A l'idée de trouver un emploi, tu es ?

34. Sais-tu l'emploi que tu veux faire plus tard :

35. Qu'est-ce que tu attends prioritairement de ton futur emploi ?

#### **L'emploi en Pays d'Ancenis**

36. Selon quels critères tu définirais ton employeur idéal ?

37. L'offre d'emploi du Pays d'Ancenis au regard du métier que tu souhaites exercer :

38. Quel métier ou type d'entreprises souhaiterais-tu voir en Pays d'Ancenis ?

39. Tu trouves que tu as assez d'informations sur les possibilités d'emploi en Pays d'Ancenis ?

40. Si non, qu'est-ce qui pourrait être fait ?

41. Si autres, tu peux préciser :

42. Tu trouves que tu as assez d'informations sur les possibilités de formations en Pays d'Ancenis ?

43. Si non, qu'est-ce qui pourrait être fait ?

#### **Dernière question**

44. Comment imagines-tu le Pays d'Ancenis de demain ?

45. Ton mail

## Annexe 3 Questionnaire d'enquête employeurs

# Enquête attractivité - Quelle est la vision employeur des jeunes du Pays d'Ancenis ?

Le Conseil de Développement du Pays d'Ancenis a lancé une réflexion sur l'image du Pays d'Ancenis chez les jeunes de 15 à 30 ans.

Cette enquête s'adresse aux employeurs du Pays D'ANCENIS.

**Votre vision des jeunes à travers le recrutement et votre expérience d'employeur sera une contribution importante à notre étude.**

Le traitement des résultats sera rendu anonyme.

Nous vous remercions par avance pour votre participation.

*Merci pour votre réponse avant le 15/06/2024*

*(1 seule réponse par entreprise).*

*Les résultats feront l'objet d'une synthèse qui pourra vous être communiquée.*

Durée estimée : 5 -10 minutes

---

### Haut du formulaire

#### Votre entreprise

Nom de l'entreprise : \*

Commune : \*

Secteur d'activité : \* Nombre de salariés : \*

Nombre de salariés ayant moins de 30 ans : \*

Fonction de la personne ayant répondu :

Téléphone :

Mail :

Pour communication de nos résultats d'enquête

#### Votre vision des jeunes

Parmi les caractéristiques d'entreprise ci-dessous quelles sont, selon vous, celles qui séduisent le plus les jeunes aujourd'hui (du Pays d'Ancenis) ? (Notez de 1 à 5 en fonction de l'importance, 1 = mineur ; 5 = majeur)

1 2 3 4 5

Localisation géographique de l'emploi

Epanouissement au poste de travail

Niveau de rémunération

Qualité des rapports humains

Ambiance de travail

Valeurs de l'entreprise (éthique)

Responsabilisation des salariés

Temps et organisation du travail

Aménagement locaux

Perspectives d'évolution dans l'entreprise

**A votre avis, qu'attendent les jeunes de l'emploi qu'ils recherchent ? (Notez de 1 à 5 , 1 = mineur ; 5 = majeur)**

1 2 3 4 5

Réussite professionnelle

Reconnaissance sociale / rapports humains

Autonomie financière

Réalisation personnelle

Utilité quant à l'intérêt général

**Pensez-vous que cette hiérarchie a changé au cours des 20 dernières années ?**

Oui, nettement

Oui, un peu

Non

Ne sait pas

**Quels sont selon vous les points forts du Pays d'Ancenis susceptibles de faciliter le recrutement de jeunes? (Notez de 1 à 5 , 1 = mineur ; 5 = majeur)**

1 2 3 4 5

Le cadre et la qualité de vie

La forte convivialité

Le tissu associatif fort (présence d'associations diverses)

Le dynamisme économique (vitalité des entreprises)

L'offre d'emploi variée et importante (faible taux de chômage)

La sécurité et le climat apaisé

L'accès satisfaisant aux soins

La Loire et les axes de circulation

L'offre culturelle et de loisirs

Les équipements sportifs

Autres

**Quels sont selon vous les points faibles du Pays d'Ancenis qui pénalisent le recrutement de jeunes? (Notez de 1 à 5 , 1 = mineur ; 5 = majeur)**

1      2      3      4      5

L'offre d'hébergement insuffisante

L'insuffisance d'offre de mobilités

Le manque d'attractivité du cadre de vie

L'insuffisance d'animations hors travail

Les formations non adaptées à l'offre d'emploi du territoire

La concurrence des métropoles voisines (Nantes, Angers)

L'absence de certains secteurs d'emplois

Autres

**Connaissez-vous des jeunes qui quittent le Pays d'Ancenis ?**

Oui

Non

**Si oui, pour quelles raisons ?**

Attrait de la vie urbaine

Plus grande richesse et variété d'emploi

Déplacements plus faciles

Autres

**Quelles sont selon vous les 3 actions prioritaires que devrait engager la COMPA pour renforcer l'attractivité du Pays d'Ancenis chez les jeunes ?**

-

-

-

## Votre entreprise et les jeunes

Cherchez-vous à recruter des jeunes ?

Oui

Non

Lors d'un recrutement de jeune salarié, quels sont vos principaux critères de sélection (Notez de 1 à 5, 1 = mineur ; 5 = majeur) :

1 2 3 4 5

La qualité de la formation

Le diplôme

Le profil et la personnalité

L'engagement du candidat

L'expérience

Si autres, précisez :

**Quels arguments votre entreprise met-elle en avant pour séduire les jeunes ? (Notez de 1 à 5, 1 = mineur ; 5 = majeur)**

1 2 3 4 5

L'intérêt de l'emploi

La qualité des rapports humains

Le niveau de rémunération

Les possibilités d'évolution

Le cadre de vie offert par le Pays d'Ancenis

Politique RSE (prise en compte des enjeux environnementaux et sociétaux)

Avantages sociaux

Service de garderie ou crèche

Aménagement des horaires (télétravail, horaires variables)

Covoiturage et bornes de recharge, transports en commun

Formations (proposées par l'entreprise)

**Pensez-vous que certaines adaptations de votre entreprise seraient utiles pour mieux séduire les jeunes ?**

Oui

Oui, à la marge

Non

**Si oui, dans quel domaine ? (Notez de 1 à 5 , 1 = mineur ; 5 = majeur)**

1 2 3 4 5

Management

Mode de recrutement

Accueil et intégration (après recrutement)

Organisation du travail

Ambiance de travail et dialogue social

Accueil et sensibilisation durant les formations scolaires

Image de l'entreprise

Mieux investir dans une politique de fidélisation

Formation

**Investissez-vous du temps pour aller à la rencontre des jeunes ?**

En intervenant en milieu scolaire

En accueillant des jeunes en stage

En m'intéressant aux formations

En proposant des postes en alternance

Autres

Pour contacter l'auteur·rice de ce formulaire, [cliquez ici](#)

*Ne communiquez aucun mot de passe via Framaforms.*

—

**Fin du formulaire**

## Annexe 4 Liste des employeurs ayant participé à l'enquête

Entreprises	Secteurs d'activités
ANCENIS DISTRIBUTION SAS -E.LECLERC	Commerce
Aquila RH	Agence d'intérim
Aubret SAS	Industrie
BRANGEON RECYCLAGE ATLANTIQUE	Autres
Centre hospitalier Erdre et Loire	Santé
CHARIER TP	Construction
CHAUVIRE TP	Autres
CM BATIM'	Autres
COMO CERAMIQUE SERVICES	Commerce
Communauté de communes du Pays d'Ancenis	Administration publique
Daniel Moquet	Construction
DECATHLON	Commerce
Driving Formation	Formation
E.Leclerc	Commerce
ECMA Concept	Industrie
EIFFAGE ROUTE	Construction
em2 tube carton	Industrie
ENOVIO	Industrie
EPCT	Industrie
Erdre et Loire initiatives	Action sociale
ERGOS ACTUAL INSERTION	Autres
Esatco Ancenis	Action sociale
Galliance Ancenis	Industrie
Gammvert	Commerce
Groupe Bouhyer	Industrie
Groupe CMF	Construction
HARPES CAMAC	Industrie
HERVE SAS	Construction
IDEA	Transports
Kolibrio	Conseil
LAITA	Industrie
LIGARTIS	Commerce
LINK6 Informatique	Prestations informatiques
LIORAVI	Industrie

LST PAYSAGE	Services aux particuliers
Manitou Group	Industrie
Manut'Im	Industrie
Mission Locale	Action sociale
MONNIER	Industrie
Océane distribution	Commerce
ODALIS	Plateforme stockage
Ouest Energies Concepts	Industrie
Petiteau industrie	Industrie
Pigeon TPLA	Autres
résidence du Hâvre	Santé
SAGELEC	Construction
SAH LEDUC	Industrie
Sarl BRÛLÉ (BRULÉ TRAITEUR)	Commerce
SARL duma	Autres
SARL Subileau	Construction
SAS AUNEAU	Construction
SAS LANDAIS ANDRE TP	Construction
SAS MECAN'OUTIL	Industrie
SAS SALORGES	Commerce
SAS SODES	Commerce
Sas Val d'erdre distribution	Commerce
START PEOPLE	Agence d'intérim
Storopack	Construction
SYNOXIS	Industrie
Terrena (services support)	Agriculture, élevage, agroalimentaire
Tertrais sauvegarde	Autres
TIF sas	Industrie
Tiv	Autres
Trocantons	Economie Circulaire - ressourcerie
VEOLIA EAU - CGE	Services

## Annexe 5 Les structures rencontrées

Nom de la structure	Noms et fonctions des interlocuteurs
Lycée Joubert Maillard	Claret ALOFS, Proviseure Thomas LELONG, Responsable du bureau des entreprises Patrick VALAT Directeur formations prof. et technologiques
Lycée Saint Thomas d'Aquin	Aline OLICARD, Directrice
Lycée Briacé	Guillaume VOISINE, Directeur
Lycée Jean-baptiste Eriau	Jean-François GUILBAUD, Chef d'établissement
Maison Familiale Rurale Riaillé	Antoine DELAUNAY, Enseignant
France Travail	Christophe LE FORBAN, Directeur
Gendarmerie	Commandant FERRERE arrondissement Ancenis
COMPA	Jean-Pierre BELLEIL, ex VP en charge pole développement économiques et politiques territoriales en 2023, désormais Président de la COMPA Philippe AUREGAN, Directeur Pole développement économique Hélène CHALAIN, Directrice Pôle Aménagement du territoire Vincent DENIAUD, Directeur Pole Animations et solidarités Émilie CALVEZ, Responsable service Mobilités Charlotte LE FALHER, Responsable Habitat Benjamin MATHERY, Chef de projet Petites villes de demain Jérémy GUILLOU, Chargé marketing territorial
Relais petite enfance Loireauxence	Emmanuelle HUMEAU, Responsable
Relais petite enfance Ancenis	Elise COTTINEAU, Responsable
Mairie Ancenis	Sonia PRODHOMME, Responsable service jeunesse Gilles RAMBAULT, Adjoint sécurité finances
Réseau d'écoute et d'aide aux jeunes du Pays d'Ancenis	Sonia PRODHOMME, Directrice Service Jeunesse Ancenis
CCI	Nabila HURUGUEN, Animatrice territoriale Pays d'Ancenis
Mission Locale	Karine CHAILLOU, Directrice
Association « La Maumission »	Membres du Bureau
Habitat Jeunes	Chantal VUIDARD, Présidente Astrid BAUDOUIN, Directrice
Centre Hospitalier Erdre et Loire	Sandrine DELAGE, Directrice
Pharmacie centre Leclerc	Noelle HENO, Gérante
Pharmacie Télémédecine Ligné ?	Samuel GUERLAINS, Gérant
ADIRA	Philippe MAHE, Président et Bureau
Synergie	Axelle PILLE
AQUILA RH	Simon ICHII, Gérant

Action logement services	Stéphanie BOULAY, Directrice territoriale 44-85 Sébastien LEROYER, Agent local
Loire-Atlantique Habitations	Mickael HARDOIN
Habitat 44	
Immobox	Christophe LEGER, Gérant
Bowling et ESPARK 23	M. KRIBIB, Gérant
V&B	Jérôme GAUTIER, Gérant
Basic Fit Ancenis	Julie CERISIER
Leclerc Ancenis	Pierre Le DAHERON
LAÏTA	Stéphanie MICHALET
Groupe Brangeon	Mme BOISTAULT

## *Annexe 6 Présentation du Conseil de développement du Pays d'Ancenis*

Instance consultative du Pays d'Ancenis, le Conseil de Développement a été créé en 2005. Il permet l'implication d'acteurs du territoire de tous horizons sur les problématiques du territoire.

Il est associé régulièrement aux démarches engagées par la COMPA sur le territoire (élaboration du Projet de Territoire, Politiques contractuelles, participation aux études sectorielles) et s'implique, sur saisine de la COMPA ou auto-saisine, dans des réflexions sur différents sujets.

Ainsi, le Conseil de Développement a réalisé plusieurs études : sur la place des femmes dans les associations (2023-2025), l'artisanat en Pays d'Ancenis (2021-2022), les conséquences de la crise sanitaire (2022), la mobilité domicile-travail (2020).

A cela s'ajoute l'organisation de débats ouverts au public (cinés-débats ou conférences : Comment habiter le Pays d'Ancenis demain, apprivoiser la densité ; la place des femmes élues sur le territoire ; la mobilisation citoyenne etc.). Et il prépare un événement de sensibilisation sur les arbres et les haies « d'Arbre en Arbres » pour octobre 2025.

La quarantaine de membres du Conseil de Développement se répartissent actuellement en commissions, au nombre de 3 (commission développement économique, commission environnement et commission vie sociale) ou en groupe de travail plus ponctuels. La présente étude a été conduite par la commission développement économique.

**Le Conseil de développement est ouvert à toutes personnes intéressées par les sujets traités.**

## Annexe 7 Les membres de la commission Développement économique du Conseil de développement ayant participé à l'étude

Nom	Organismes représentés
<b>Guy BERNARD</b>	Association de personnes âgées
<b>Patrick BEZAGUT</b>	Expérience du monde économique
<b>Christian CARTEYRON</b>	Animateur de la Commission développement économique
<b>Jacques COCARD</b>	Personne qualifiée, monde de l'ESS
<b>Jacques DEROUET</b>	Président du Conseil de développement
<b>Charles FONTENEAU</b>	Personne qualifiée, ancien élu
<b>Patrice JUTON</b>	Expérience du monde économique
<b>Alain LEFEBVRE</b>	Expérience du monde économique et associatif, ancien élu
<b>Martine LESIEUR</b>	Collège citoyen tirés au sort
<b>Daniel NUAUD</b>	Expérience du monde économique
<b>Aline OLICARD</b>	Établissements d'enseignement-Lycée professionnel
<b>Georges REGNARD</b>	Collège citoyens tirés au sort
<b>Etienne RUCHE</b>	Syndicat de salariés