

## CTEF BRESSE / DOMBES / VAL DE SAONE

# NOTE STRATEGIQUE

ITP du 17 novembre 2010

L'actualisation du portrait de territoire a permis de mettre l'accent sur les évolutions significatives du territoire et de prendre en compte un contexte de crise économique et d'emplois toujours d'actualité. C'est pourquoi, il est difficile de faire un « état des lieux » clair, net et précis. Toutefois, les éléments dont nous disposons à ce jour, nous ont permis de constater :

- un net recul du recours au chômage partiel et une diminution du nombre de licenciements économiques par rapport à l'an dernier (le pic de la crise semble derrière nous mais cette crise continue à dégrader notre premier secteur d'activité d'avant crise, l'industrie)
- une offre d'emploi en nette progression par rapport au creux de la crise mais qui n'est pas comparable à l'avant crise
- **aussi** cette progression de l'offre ne peut à ce jour faire face à nombre croissant de demandeurs d'emploi (en hausse de 8,5%)
- **et** un chômage des jeunes qui est toujours aussi élevé, un chômage des 50 ans et plus qui a cru de plus de 20% en un an et une augmentation des demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 60%.

### Quelques éléments à retenir de l'actualisation du portrait de territoire

#### 1. Une dynamique démographique favorable

Le territoire du CTEF enregistre une croissance soutenue de la population avec un taux annuel de variation positive de 1.4 % pour 0.9 % en moyenne régionale.

Le solde en matière de population active croît de 1.9 % pour 1.3 % en moyenne régionale.

Le taux d'activités est élevé : 75 % de la population active.

Le territoire est marqué par une agglomération centre - Bourg-en-Bresse -, avec 130 000 habitants et seulement 4 petites villes d'équilibre de +5 000 habitants.

#### 2. Une structure des établissements par secteurs d'activités marquée par un nombre de TPE, PMI-PME conséquent

91 % des établissements ont moins de 9 salariés.

Le nombre de créations d'entreprises a quasiment doublé en 2009 (2218) par rapport à 2008 (1213) : il se situe au niveau du taux moyen départemental et régional (17%).

#### 3. La structure des emplois

Le territoire est fortement marqué par des emplois de production (ouvriers et employés) qui représentent 56 % des postes occupés.

Comme au niveau départemental et régional, nous observons une croissance des professions intermédiaires.

Les métiers les plus en tensions sont ceux liés à la santé et à la restauration (pas d'évolution depuis 4 ans)

#### 4. Un taux de chômage encore en hausse

Le nombre de demandeurs d'emplois a augmenté de 8.5% (variation sur 1 an enregistrée par Pôle Emploi en juin 2010), légèrement au dessus de la variation départementale (+7%). 64% sont des demandeurs d'emploi de catégorie A.

S'il est difficile de conclure à une baisse du taux de chômage, on observe toutefois une stagnation voire un léger recul depuis le 4<sup>ème</sup> trimestre 2009.

L'évolution de l'offre est en augmentation mais est encore loin des chiffres d'avant crise.

Depuis janvier 2010, le chômage partiel dans l'Ain est en baisse constante, pour avoisiner en août 2010 les 50000 heures. Pour rappel, entre septembre 2008 et avril 2009 la demande a été multipliée par 7 (passant de moins de 100 000 à plus de 700 000 heures demandées).

Le chômage des jeunes est stable avec 17% par rapport à 2009, mais toujours important par rapport aux autres typologies. Leur niveau de formation est toujours faible. Les Demandeurs d'emploi de niveau 6 et 5 sont de l'ordre de 66 %.

Globalement, la question de la requalification sociale et professionnelle des demandeurs d'emplois reste encore une priorité absolue.

#### Les points de vigilance

L'impact de la crise sur l'emploi de notre territoire reste encore important :

- On note entre le 3<sup>e</sup> trimestre 2008 et le 2<sup>e</sup> trimestre 2010 : une augmentation de **32,8%** du taux de chômage sur la ZE de Bourg-en-Bresse : 6.9% et une augmentation de **50 %** du taux de chômage sur la ZE de Lyon (Trevoux) : 8.5%.
- Les femmes sont toujours le public le plus touché par le chômage : l'accès à l'emploi risque d'être plus difficile qu'avant crise car elles seront en concurrence avec d'autres typologies de demandeurs d'emploi. On observe une évolution significative du taux de chômage chez les hommes (+10%) : la baisse significative d'emplois dans l'industrie et dans l'intérim peut expliquer ce phénomène.

Le poids du chômage des seniors explose. C'est le public le plus touché à l'heure actuelle. Le chômage des jeunes est toujours élevé : il représente 18% des demandeurs d'emploi de catégorie 1. A noter que 54% des jeunes reçus à la Mission Locale des Jeunes ne sont pas inscrits à Pole Emploi.

- Le chômage de longue durée par son ampleur mérite une réflexion et des pistes d'actions précises pour un retour vers l'emploi.

- Mobilité, garde d'enfants,..., sont des freins à l'emploi qu'il faut prendre en considération, dans les offres de formation proposées, le développement des transports, les projets d'aménagement,...
- La qualification moyenne de la population active et des demandeurs d'emplois est faible sur la ZTEF. Une amélioration est observée entre 1999 et 2006, il faut poursuivre les actions mises en place dans ce but. Parallèlement, la vigilance s'impose sur les risques de déqualification en matière de savoir faire dues au contexte économique.
- Pour répondre aux publics les plus éloignés de l'emploi, les dispositifs d'accompagnement sont très sollicités. Le CTEF devra veiller à poursuivre, dans la limite du possible, ses démarches, tout en tenant compte des besoins du territoire et de ses contraintes financières. La vigilance s'impose sur **le suivi qualitatif et quantitatif** des bénéficiaires des parcours.
- Le recours à la formation dans le processus d'accès et de retour à l'emploi reste encore faible pour le public adulte. Il convient pour se faire :
  - d'améliorer la communication faite autour de l'offre de formation qualifiante
  - de poursuivre les échanges entre les différents prescripteurs afin de faire remonter les attentes du public et du territoire
- Les entreprises majoritairement des TPE, PMI, PME, rencontrent toujours des difficultés à recruter sur des postes techniques qualifiés (cf. : remontées Mecabourg).
- L'anticipation des besoins du territoire en matière de ressources humaines constitue un sujet prioritaire. Une réflexion concernant la GTEC doit être engagée.
- Le secteur industriel est un élément moteur de notre territoire qui contribue à l'équilibre social car c'est le premier employeur du public le moins qualifié. La crise que nous traversons aujourd'hui risque de faire apparaître un début de mutation économique qui pourrait avoir de lourdes conséquences sur l'emploi de notre territoire. Il faut préserver les entreprises de ce secteur pour maintenir ce vivier fort d'économie et d'emploi.

**Economie, Emploi et Formation forment un tout indissociable.**

## Les enjeux du territoire

Il est rappelé à l'ITP les enjeux stratégiques 2006-2010 qui s'articulent autour de 4 piliers bien que la conjoncture nous amène à préciser des urgences dans notre plan d'actions.

**Enjeu 1** : favoriser l'accès à l'emploi des publics prioritaires et demandeurs d'emploi du territoire

**Enjeu 2** : développer l'attractivité du territoire pour répondre aux besoins de main d'œuvre de secteurs en tension

**Enjeu 3** : développer la gestion des ressources humaines territoriales et la sécurisation des parcours professionnels

**Enjeu 4** : maintenir, anticiper, développer le renouvellement des activités économiques du territoire

Néanmoins, compte tenu du contexte socio-économique toujours très fragile, il convient **d'ajuster cette stratégie aux besoins du territoire, notamment** :

- Renforcer l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi qui subissent encore plus la sélectivité en matière de recrutement. Notamment, les seniors, les jeunes, les femmes et les demandeurs d'emploi de longue durée.
- Proposer la formation la plus conforme aux besoins du territoire. Accompagner les personnes les plus fragiles et éloignées de l'emploi en maintenant les parcours d'insertion et de formation (des AOF à la formation qualifiante) voire les améliorer.
- Accroître l'appui aux entreprises en matière de gestion des ressources humaines territoriales qui passe par la mobilisation de tous les outils disponibles sur le territoire (Securise'ra, FNE Formation, ...) et proposer des actions collectives.
- Anticiper les besoins en compétences, en mettant en place une réflexion GTEC.

## Les chantiers prioritaires 2011

- **Détecter les besoins en main-d'œuvre et construire une véritable offre de services en matière de Gestion des Ressources Humaines (GRH) territoriale**

Les travaux engagés à travers la commission plénière « GRH et entreprises » doivent être réactivés. A travers des groupes de travail thématiques (en lien avec des actions projetées par le territoire) : notamment en matière d'accompagnement des entreprises aux pratiques RH et réflexion GTEC. Composer un groupe constitué des différents acteurs économiques, OPCA, branches professionnelles, services publics de l'emploi...et mener une réflexion GTEC pour répondre aux besoins futurs du territoire.

- **Renforcer la qualification sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi et conduire des actions préventives avec les salariés menacés dans leur emploi**

Poursuivre l'animation de la cellule prescripteurs et piloter la mobilisation des dispositifs territorialisés de la RRA en :

- construisant des passerelles entre la formation qualifiante de type « AOF » et d'accès à l'emploi (contrat d'apprentissage, de professionnalisation,...)
- mettant en place des outils de suivi plus pertinents en matière de suivi des bénéficiaires

- **Renforcer l'action en faveur des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi de longue durée, public en difficulté**

- Promotion autour des métiers porteurs (dont les métiers en tension)
- Poursuivre la communication autour de l'alternance
- Organiser des temps de rencontre entre les jeunes et l'entreprise pour chacun prenne conscience de ce que l'autre puisse lui apporter
- Appuyer les jeunes dans leur recherche de stage et leur permettre des périodes d'immersion dans l'entreprise
- Ouvrir les Chantiers d'insertion sur d'autres activités économiques pour être phase avec les besoins de main d'œuvre du territoire

- **Mieux communiquer avec les acteurs de l'insertion et de l'emploi et les relais locaux**
  - Reconduire la conférence des professionnels de l'emploi et mettre en place des systèmes d'information qui permettent de « donner à voir » sur les filières porteuses.
  - La création d'une lettre d'information du CTEF doit favoriser l'information et la connaissance de l'évolution économique du territoire, la vie des filières professionnelles et le transfert des bonnes pratiques territoriales.
- **Développer le dialogue social territorial**

La réflexion sur la nouvelle gouvernance des ctef, à travers notamment d'un comité stratégique plutôt qu'un ITP...