

NOTE STRATEGIQUE 2016

ZTEF

Bresse - Dombes - Val de Saône

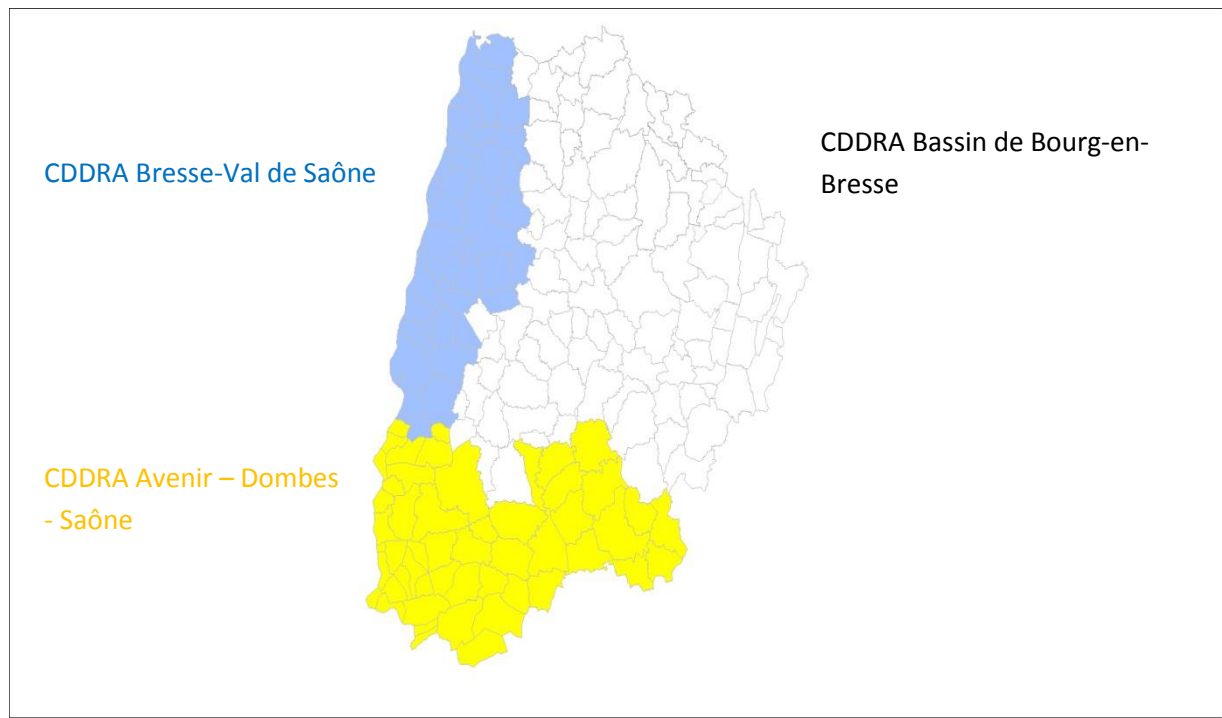
Sommaire :

Enjeu 1 : Rapprocher l'offre et la demande d'emploi

Enjeu 2 : Orienter et former

Enjeu 3 : Anticiper et soutenir le développement des entreprises,
maintenir les salariés dans l'emploi

PRESENTATION DU TERRITOIRE



La ZTEF Bresse – Dombes – Val de Saône regroupe :

- 191 communes réparties sur 20 communautés de communes.
- 3 CDDRA : Cap 3 B, Bresse – Dombes - Val de Saône et Avenir – Dombes – Saône.
- 6 zones d'emploi dont certaines concernent également le Rhône et la Saône et Loire

Elle est composée d'une agglomération principale : Bourg en Bresse (130 000 habitants) qui concentre la majeure partie de l'offre de services et de quatre villes plus petites (+5000 habitants) réparties sur le territoire: Trévoux, Péronnas, Jassans-Riottier et Viriat.

Suite à la nouvelle géographie prioritaire de la politique de la ville, un contrat de ville a été signé sur les quartiers Terre des Fleurs, Pont des chèvres, Reyssouze et Croix Blanche.

Concernant la situation économique, nous pouvons noter qu'entre 2008 et 2013, l'emploi salarié de la ZTEF augmente dans le secteur du commerce (+3.6%) et surtout dans le secteur des services (+6.2%). A l'inverse, une baisse importante est constatée dans la construction (-8.5%) et dans l'industrie (-9.8%). *Source ACOSS*

Concernant l'emploi, les bénéficiaires du RSA et les demandeurs d'emploi de longue et de très longue durée sont les catégories qui augmentent le plus sur l'année 2015.

A ce titre, la Maison Départementale de la Solidarité (MDS) de Bourg-en-Bresse est celle qui compte le nombre le plus important de BRSA avec 3689 personnes au 30 juin 2015 dont 2110 personnes bénéficiaires du RSA socle.

La présente note stratégique qui constitue la feuille de route des travaux des partenaires en 2016 a été élaborée dans la continuité du plan d'actions décidé en 2015 en prenant toutefois en compte les évolutions quant à la situation de l'emploi et la situation économique sur la ZTEF.

Elle fait la synthèse des différents échanges qui ont eu lieu et propose les enjeux et axes prioritaires pour 2016.

Enjeu 1 Rapprocher l'offre et la demande d'emploi

Axe 1 : Développer l'emploi des publics les plus éloignés

- Poursuivre l'expérimentation d'un lieu unique dédié aux séniors : l'Espace Emploi Séniors.
- Mettre en place des actions d'accompagnement adapté pour favoriser le retour à l'emploi des publics les plus éloignés de l'emploi.

Axe 2 : Rapprocher l'offre et la demande d'emploi sur le territoire

- Organiser des manifestations locales permettant aux demandeurs d'emploi et aux entreprises d'un même territoire de se rencontrer.

▪ Éléments de Bilan 2015

• Bilan des actions autour du public sénior

En 2015, **plusieurs actions spécifiques à destination du public « seniors »** repéré comme prioritaire sur la ZTEF sont organisées et pilotées dans le cadre d'un groupe de travail dédié.

La sensibilisation des entreprises et des acteurs emplois/formation du territoire sur la question de l'emploi des séniors, s'est concrétisée par l'organisation d'une **manifestation « 1ères rencontre pour l'emploi des séniors »** le 28 janvier 2015 en collaboration avec l'OCDE et l'ANACT. Une étude a été réalisée par l'OCDE sur les pratiques managériales des entreprises à l'égard des salariés « séniors » sur un panel de 200 retours d'employeurs.

Parallèlement, et tout au long de l'année 2015, des actions d'accompagnement à l'égard du public sénior cadres (**Clubs de chercheurs d'emploi**) mais aussi des séniors les plus éloignés (**Redynamisation Booster**) ont été organisées.

Ces actions ont permis d'accompagner 45 demandeurs d'emploi sur toute la ZTEF (Bourg, Trévoux et Bâgé-la-Ville). Un groupe spécifique Politique de la Ville a également été mis en place à destination de 10 personnes. Outre le retour à l'emploi d'une partie des bénéficiaires, l'évolution de l'ensemble des candidats dans leur démarche de recherche d'emploi est à noter. En effet, ces actions ont permis aux séniors les plus en difficultés de reprendre confiance en eux, de définir un véritable projet professionnel en lien avec le marché du travail et de reprendre une dynamique positive dans leurs recherches.

Enfin, l'expérimentation de **l'Espace Emploi Séniors**, véritable lieu dédié aux demandeurs d'emploi séniors, aux salariés de plus de 45 ans mais aussi aux entreprises souhaitant se renseigner sur le recrutement d'un sénior, a ouvert ses portes le 14 novembre 2015. En plus d'accueillir les actions d'accompagnement qui se sont déroulées sur l'année 2015 sur Bourg-en-Bresse, l'espace emploi séniors à vocation à permettre aux demandeurs d'emploi concernés, de bénéficier d'un accompagnement particulier autour d'un conseiller dédié. Ce lieu permettra également un rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi avec un lien qui est fait avec les entreprises mobilisées dans le cadre des « Rendez-vous de l'emploi ».

- Bilan de l'action Rendez-vous de l'Emploi

Pour traiter la problématique du rapprochement de l'offre et la demande d'emploi, les instances territoriales ont fait le choix d'organiser un programme permettant aux demandeurs d'emploi et aux entreprises d'un même territoire de se rencontrer. Ces « Rendez-vous de l'emploi » s'organisent de façon régulière (tous les 2èmes mardi de chaque mois) en territoire rural pour régler en partie les problèmes de mobilité et d'accès à l'offre.

Un comité de pilotage chargé du suivi et du choix des orientations se réunit 3 à 4 fois par an. Des comités techniques sont également organisés en amont de chaque « Rendez-vous » pour impliquer les intercommunalités qui accueillent les manifestations. Sur l'année 2015 (bilan sur 7 manifestations seulement), les RDV de l'Emploi ont permis de mobiliser 190 entreprises proposant 995 emplois dont 393 en intérim et 88 dans la vente à domicile. 1799 visiteurs se sont déplacés pour rencontrer les entreprises de leur territoire.

Cette action, dont l'objectif est avant tout de permettre aux employeurs et aux demandeurs d'emploi de se rencontrer sur un territoire, a également permis aux élus de se mobiliser. Ces derniers ont largement contribué à la tenue de ces RDV par la mise à disposition des salles communales, du matériel nécessaire mais aussi par la mobilisation des entreprises de leur territoire.

- Perspectives 2016

Plusieurs **éléments de contexte** sont à prendre en compte dans l'orientation de la stratégie 2016. En effet, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A sur la ZTEF a augmenté de 6.6% entre août 2014 et août 2015 avec une forte progression à noter pour la catégorie des 50 ans et plus : 2409 personnes en août 2014 contre 2625 en août 2015 (+9% sur un an).

Les demandeurs d'emploi de longue et de très longue durée sont également très touchés avec une variation annuelle de +11,7% entre août 2014 et août 2015.

Les bénéficiaires du RSA représentent 13% des demandeurs d'emploi de catégorie A sur la ZTEF. Cette part est parmi les plus élevées comparativement aux autres zones du département.

Par ailleurs, il est également important de rappeler que la ZTEF est à la fois constituée d'une ville centre : Bourg-en-Bresse qui regroupe la majorité de l'offre de service mais aussi d'une zone rurale, ce qui implique des problèmes de mobilité notamment pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Ainsi, le CST souhaite **pour 2016, accorder une priorité aux publics les plus éloignés de l'emploi et poursuivre le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi sur les territoires.**

Plusieurs axes sont envisagés :

- Travailler autour du développement des clauses d'insertion dans les marchés publics sur l'ensemble de la ZTEF afin de faciliter le retour à l'emploi des publics les plus en difficultés.
- Construire des actions d'accompagnement à destination des publics les plus éloignés de l'emploi.
- Une reconduction des « RDV de l'emploi » pour rapprocher l'offre et la demande sur les territoires et lutter contre les problèmes de mobilité. Cette action est susceptible d'évoluer et d'intégrer des ateliers spécifiques dédiés à l'orientation professionnelle tout au long de la vie.

Enjeu 2 Orienter et Former

Axe 1 : Développer l'orientation tout au long de la vie :

- Mettre en place le SPRO sur le territoire

▪ **Éléments de Bilan 2015**

La loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale donne naissance au **Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)**. Celui-ci a pour ambition de répondre au mieux aux besoins de chaque citoyen en matière d'orientation tout au long de la vie.

Dans ce cadre :

- L'Etat définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants ;
- La Région organise le SPRO tout au long de la vie et coordonne sur les territoires, les actions des organismes participants au SPRO ;

Les partenaires sociaux sont associés à la définition d'une vision partagée des enjeux sociaux et économiques et des priorités du SPRO, ainsi qu'à sa mise en œuvre.

En 2015, **un groupe de travail « SPRO »** regroupant les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle s'est réuni afin d'élaborer un diagnostic partagé ainsi qu'un plan d'action au niveau de la ZTEF. L'élaboration de la démarche a été appuyée par le cabinet AMNYOS qui est intervenu dès juin 2015 sur la mise en forme et la synthèse des éléments du diagnostic, l'identification, l'animation et la formalisation du plan d'actions. L'objectif était de proposer une déclinaison opérationnelle (processus, organisation, actions) à court (2016) et moyen terme (2017-2018).

▪ **Perspectives 2016**

Trois enjeux, validés par le Comité Stratégique Territorial (CST) du 2 octobre 2015, figurent au plan d'action du SPRO :

- Enjeu 1 : Renforcer la lisibilité et la visibilité de l'offre de services
- Enjeu 2 : Consolider le partenariat autour de pratiques et d'outils partagés pour le 1er niveau de services
- Enjeu 3 : Renforcer la connaissance des activités, des emplois et des métiers existants sur le territoire

Les actions ne pourront être menées sans une **professionnalisation des acteurs et un échange de pratiques** essentiels afin d'apporter des réponses cohérentes aux publics.

Enjeu 3 Anticiper et soutenir le développement des entreprises, maintenir les salariés dans l'emploi

Axe 1 : Répondre aux besoins en emplois et en compétences du territoire

- Poursuivre la démarche de GPECT
- Poursuivre l'action VAE collective « séniors »

Axe 2 : Professionnaliser les entreprises en matière RH

- Poursuivre le programme « Pratiques RH » - « Petits déjeuners RH »

Axe 3 : Accompagner le développement du secteur des services à la personne

- Identifier les besoins en emploi et formation de ce secteur
- Accompagner la structuration du secteur des services à la personne sur le territoire

▪ **Éléments de bilan 2015**

• GPECT

Après une année de réflexion commune, la démarche GPECT Bresse-Dombes-Val de Saône auprès des TPE/PME est entrée dans sa phase opérationnelle en juin 2015. Le suivi de cette action est assuré au sein du **groupe de travail « soutien au développement des entreprises et des salariés »**.

Pour cette action, les secteurs des services à la personne et de l'industrie ont été ciblés, compte tenu de leur poids important sur le territoire. Concernant les publics, les séniors et les personnes ayant un niveau de qualification IV et infra ont été prioritairement visés.

Dans le cadre de cette action, plusieurs outils ont été développés avec :

- La création d'une plaquette de communication et d'informations qui présente les actions d'information, de formation et d'appui conseil proposées par les partenaires du territoire ;
- La création d'une application pour Smartphone « Mon appli RH » qui a pour objectif de permettre l'information des entreprises et des actifs du territoire de manière simple, claire, innovante et réactive et de favoriser la mise en réseau des entreprises du territoire.

Cette action qui va se poursuivre jusqu'en juin 2016, a permis d'ores et déjà aux différents partenaires du territoire de partager l'ensemble des actions menées par chacun pour répondre aux besoins en emplois et en compétences du territoire. Cet échange a permis la construction d'un calendrier commun des évènements programmés afin de proposer une offre de service complète aux publics.

Par ailleurs, les visites entreprises ont déjà permis d'identifier des besoins particuliers dans le secteur des services à la personne (24 structures rencontrées) qui exprime :

- Des **besoins de formations pour leur personnel** : en communication, gestion de conflits, en PCS1, en gestes et postures, connaissances des maladies cognitives, connaissance des personnes âgées, techniques de repassage, en management (animatrice d'équipes)
- Des **besoins de formations et/ou d'appui conseil pour les dirigeants** : management, techniques de recrutement, ...
- Des **difficultés de recrutement** : profils ne correspondant pas aux exigences du métier et peu qualifiés (notamment pour les OPS qui interviennent à domicile).

Ces entreprises évoquent également la nécessité de :

- Professionnaliser leurs équipes pour une meilleure qualité de services (connaissance des dispositifs de VAE et du contrat d'apprentissage)
- Travailler sur la valorisation de leur métier
- Fidéliser leurs salariés
- Se structurer face aux équipes grandissantes

Enfin, cette action a permis la mise en place de **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)** d'agent polyvalent dans le domaine des services à la personne afin de répondre aux besoins des entreprises de ce secteur. Elle a également permis la signature de plusieurs contrats aidés.

- Projet collectif de VAE départementale :

Ce projet débuté en 2015, va se poursuivre sur 2016 avec pour objectif d'accompagner de manière renforcée le public des séniors afin de leur permettre de monter en compétences par le biais d'une VAE.

L'information et la communication autour de ce projet s'est faite notamment par le biais du programme « Redynamisation Booster » afin de toucher le public sénior éloignés de l'emploi mais également par le biais de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PSPPS) afin d'informer les entreprises et les salariés.

Nous pouvons donc noter une mise en relation entre les différentes actions menées sur la ZTEF afin d'assurer une cohérence entre ces dernières.

- Pratiques RH/Petits déjeuners RH :

Un programme de professionnalisation des chefs d'entreprises autour de l'organisation RH : « Pratiques RH » a également été mis en place en 2015, dans la poursuite de ce qui a été fait depuis quatre années. Ce dispositif alternant, sur une année (à raison d'une fois par mois), matinées de formation assurées par un cabinet spécialisé et petits déjeuners d'information animés par le réseau de partenaires, a rencontré un grand succès.

Cette action est suivie par le groupe de travail « soutien au développement des entreprises et des salariés » et permet de créer une véritable cohésion des partenaires autour des entreprises du territoire pour leur proposer un programme d'information et de formation. Ce type d'action permet également de fédérer les entreprises qui prennent l'habitude de se retrouver dans le cadre de ces manifestations et d'échanger sur leurs problématiques RH respectives.

- Perspectives 2016

Comme évoqué précédemment, la démarche de GPECT ainsi que l'action de VAE collective « seniors » sont en cours et prendront fin en 2016. Il conviendra donc de suivre attentivement ces actions. Par ailleurs, les membres du CST s'accordent sur la reconduction du programme de professionnalisation des chefs d'entreprises en matière RH.

Enfin, les premiers éléments de bilan sur l'action GPECT et notamment les attentes des entreprises du secteur des services à la personne, conduisent les membres du CST à s'orienter plus précisément sur ce secteur. Il s'agira pour 2016 d'identifier les besoins en emploi et formation de ce secteur et d'accompagner sa structuration sur le territoire.

La Gouvernance

▪ Rappel

Dans le cadre du protocole d'accord « Territorialisation des politiques emploi formation » du 23 mai 2011, l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux ont décidé de proposer un cadre commun d'élaboration de la stratégie territoriale emploi-formation.

Deux instances sont mises en place :

- Le Comité Stratégique du Territoire (CST) qui a pour mission de :
 - Partager un diagnostic sur la situation économique et sociale et sur les grandes évolutions de la ZTEF,
 - Faire émerger et partager des orientations de travail, de priorités d'actions communes et rechercher la convergence de moyen ;
 - Définir des objectifs quantifiés, des résultats attendus et de veiller à leur suivi et leur évaluation,
 - Formuler un avis sur les volets emploi-RH des projets de territoire CDDRA et l'articulation des stratégies

- Le Comité technique opérationnel (CTO) qui a pour mission de :
 - Formaliser un diagnostic commun et un plan d'actions prenant en compte les orientations stratégiques définies par le comité stratégique,
 - Favoriser la mise en œuvre du plan d'actions, la coordination des opérateurs,
 - Programmer les outils territorialisés de l'Etat et de la Région et de veiller à leur convergence avec les outils des partenaires sociaux,
 - Suivre les indicateurs et l'atteinte des objectifs de résultat et de moyens fixés par le comité stratégique.

Le CTO s'appuie autant que de besoins sur des groupes de travail dont il sera garant du bon fonctionnement et de l'atteinte des objectifs fixés par le comité stratégique.

- **Sur l'année 2015**, les instances territoriales se sont réunies à 5 reprises : 3 CST et 2 CTO.

De manière générale, la participation à ces différentes instances reste soutenue et permet à chacun d'échanger son point de vue et de partager des priorités communes. La présentation ponctuelle de l'activité de certains partenaires a été appréciée et permet d'enrichir la connaissance des acteurs emploi/formation du territoire.

De même, le retour d'expérience de certains participants aux actions d'accompagnement permet aux membres des instances d'apprécier l'aspect qualitatif des actions menées.

- **Des axes d'améliorations sont également à envisagés pour 2016 notamment concernant :**
 - L'évaluation des actions : un retour plus précis et régulier sur l'état d'avancement des actions est demandé ;
 - La transmission, en amont de la tenue des réunions, des documents présentés afin de favoriser les échanges ;
 - L'articulation entre le CST, le CTO et les groupes de travail.