

CONTRIBUTION D'INTERCOMMUNALITÉS DE FRANCE
AU PROJET DE LOI POUR
LE PLEIN EMPLOI

15 LEVIERS DÉTAILLÉS POUR UN PLEIN EMPLOI QUALITATIF DANS LES TERRITOIRES

LES CONDITIONS D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE L'EMPLOI AU BÉNÉFICE DE NOS HABITANTS, ENTREPRISES ET COLLECTIVITÉS

Le redémarrage très net des recrutements post Covid fait apparaître des situations de quasi plein emploi dans un nombre croissant de territoires. Cette embellie se traduit par des difficultés de recrutement parfois importantes, notamment dans les secteurs de l'industrie et des services à la personne. Responsables du développement économique local, les intercommunalités sont interpellées par les entreprises de leur territoire. En charge de services essentiels à la population, elles sont également confrontées à des difficultés de recrutement.

Si le retour du plein emploi est une bonne nouvelle, il n'échappe pas au mouvement de flexibilisation du marché du travail, davantage subi que choisi par les travailleurs : le salariat n'offre plus les mêmes garanties contre la précarité. De plus, près de la moitié des demandeurs d'emploi sont des chômeurs de longue durée, en particulier les seniors. En dépit de la reprise économique, le creusement des inégalités territoriales, sociales et générationnelles reste un risque majeur.

La coexistence dans les territoires de difficultés de recrutement et de poches de chômage élevé trouve de nombreuses causes : faible attractivité du territoire ou de ses métiers, freins en matière d'insertion, inadéquation de l'appareil de formation, ou déficit de l'offre de services lo-

caux indispensables à l'emploi (mobilité, garde d'enfant, logement, santé).

Les obstacles à l'emploi sont multiples et l'organisation d'un parcours cohérent pour les demandeurs d'emploi se heurte à la multiplication des porteurs de solutions, publics et privés, qui contribuent à leur accompagnement.

En parallèle, la perspective de la réindustrialisation et de la transition écologique exige un investissement inédit dans les compétences et la formation des travailleurs de demain.

Face à ces constats, Intercommunalités de France plaide pour une approche pragmatique : en s'appuyant sur les réseaux d'acteurs et les solutions existantes, un plein emploi qualitatif qui assure une meilleure qualité de vie au travail est possible.

L'intercommunalité fait partie de la solution : 86 % des intercommunalités réalisent déjà des actions dans le domaine de l'emploi¹. L'échelle intercommunale, celle du bassin de vie, se prête particulièrement bien à des interventions coordonnées sur le cadre de vie, le cadre de travail et tout ce qui peut concourir à l'accès ou au retour à l'emploi.

15 LEVIERS POUR UN EMPLOI QUALITATIF DANS LES TERRITOIRES

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Levier 1 : accompagner et outiller massivement les ressources humaines des TPE et PME, par le biais d'une offre de services souple, individuelle ou collective, portée par les intercommunalités et/ou les chambres consulaires.

Levier 2 : encourager le développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) via une offre de services spécifique.

Levier 3 : faciliter l'accès au logement pour les salariés temporaires et les alternants en entreprise en s'appuyant sur une contractualisation locale avec Action Logement.

¹https://www.intercommunalites.fr/app/uploads/2022/10/ADCF_ETUDE_ENQUETE-ECO_22_WEB_10_22.pdf

Donner aux autorités organisatrices de l'habitat les moyens de mettre en œuvre et d'animer une politique spécifique pour l'accueil de ces salariés.

Levier 4 : renforcer la mobilité des actifs, des apprenants, et des demandeurs d'emploi via les plans de mobilité réalisés par l'intercommunalité.

Levier 5 : informer les actifs des possibilités d'accueil de chaque bassin de vie (offre de logements, de scolarisation, de loisirs culturels et sportifs, d'accès aux services...).

Levier 6 : développer l'offre et la qualité des modes de garde d'enfants à l'échelle de chaque bassin de vie, dans le respect des compétences du bloc local.

Levier 7 : lancer un programme national d'amélioration des parcs d'activité (offre de restauration, services aux salariés, esthétique des zones d'activité, qualité du bâti, espaces verts et de détente...).

FAIRE ÉMERGER DES VIVIERS DE COMPÉTENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS VALORISANTS DANS LES TERRITOIRES

Levier 8 : encourager les contractualisations région-intercommunalités pour co-construire une offre de formation professionnelle qualifiante et des actions d'orientation sur mesure dans les territoires.

Levier 9 : soutenir les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT), en cohérence avec les stratégies économiques locale et régionale.

Levier 10 : proposer des parcours de formation complets de Bac -3 à Bac +5 dans les agglomérations moyennes, en associant aux contrats de relance et de transition écologique (CRTE) nouvelle génération les services de l'Éducation nationale, de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur. Pérenniser le soutien aux campus connectés et aux établissements d'enseignement supérieur des agglomérations moyennes.

Levier 11 : encourager la création d'académies industrielles dans les territoires, au sein de campus attractifs et accessibles, sur le modèle des campus des métiers et qualifications (CMQ), en s'appuyant sur le volet « compétences » de France 2030.

ASSOCIER L'INTERCOMMUNALITÉ AUX POLITIQUES D'EMPLOI, D'INSERTION, DE FORMATION ET D'ORIENTATION

Levier 12 : intégrer les intercommunalités dans la gouvernance de France Travail local, en ouvrant une possibilité pour les collectivités volontaires de co-piloter le comité local France Travail avec le préfet.

Levier 13 : renforcer les actions « d'aller vers » les publics les plus éloignés de l'emploi, en mobilisant les ressources du bloc local, dans une approche individualisée des parcours et en proposant des formations pré-qualifiantes (savoir-être, savoirs fondamentaux ...).

Levier 14 : faciliter l'interconnaissance entre professionnels du service public de l'emploi et du développement économique local et assurer la continuité de l'accompagnement des entreprises et des publics (organisation commune de visites de découverte/immersion en entreprises pour les jeunes et demandeurs d'emploi).

Levier 15 : favoriser un emploi attractif et des carrières de qualité dans l'emploi public (en particulier dans ces métiers en tension indispensables aux services publics qui, justement, contribuent à la levée des freins à l'emploi : petite enfance, jeunesse, santé, médiation...) et organiser plus de passerelles entre les fonctions publiques et entre secteurs public et privé pour faciliter les recrutements dans les collectivités locales et les intercommunalités.

Pour la réussite de France Travail

Pour assurer la réussite de France Travail, il conviendrait d'établir les **périmètres locaux de France Travail à partir des dynamiques locales existantes, sur la base des propositions et des candidatures des collectivités, d'un pacte de gouvernance locale et d'un premier plan d'actions**. Ces périmètres seraient ensuite discutés et validés par la région et par l'État.

La région doit être moteur dans France Travail local pour décliner sa politique de formation et d'orientation à l'échelle locale et notamment dans le cadre de la contractualisation (levier n°8).

Le pilotage et la mise en œuvre des politiques de l'emploi, d'insertion, de formation et d'orientation doivent être délégués au niveau intercommunal **pour les intercommunalités qui le souhaitent**.

L'État et l'opérateur France Travail local devront être garants des plans d'actions décidés localement et du travail de caractérisation et d'observation des publics les plus éloignés de l'emploi à l'échelle locale (seniors, jeunes, travailleurs pauvres, personnes en situation de handicap, étrangers...).

DE GRANDES TRANSITIONS À APPRÉHENDER AU NIVEAU INTERCOMMUNAL POUR UN PLEIN EMPLOI QUALITATIF

Les transitions démographique, écologique, énergétique et numérique modifient les données du problème de l'emploi en France. Ces transitions appellent des recrutements importants dans des secteurs aujourd'hui en tension (BTP, santé, aide à la personne, agriculture, énergies renouvelables, ingénierie informatique...). Inversement, elles vont détruire les emplois qui ne seront plus compatibles avec les objectifs climatiques de la France, qui relèvent d'activités devenues impossibles dans une France à +2°C ou qui seront automatisés. L'emploi aussi doit effectuer sa transition.

La raréfaction de ressources, les tensions autour de leur partage, portent en germe un risque de crises sociales et politiques. Le sentiment de déclassement amplifié par la reprise de l'inflation, la désindustrialisation et la crise climatique, appelle des réponses.

Le vieillissement de la population française verra la population active augmenter encore au cours des deux prochaines décennies, passant de 30,1 millions en 2021 à 30,5 millions en 2040, puis diminuer pour se situer à 29,2 millions en 2070¹.

Ce vieillissement génère une série d'enjeux individuels (allongement des carrières), organisationnels (adaptation des postes et des métiers, demandes de mobilité interne y compris dans les services publics), et collectifs (tension sur les services à la personne). Ces évolutions nous obligent à repenser l'emploi de la ressource humaine de notre pays.

La fracture numérique risque de renforcer les fractures territoriales tant entre les entreprises qu'entre individus. 80 % des emplois numériques sont créés en Île-de-France² alors que la majorité des activités industrielles sont réalisées hors des métropoles et nécessitent des compétences pointues en numérique. Par ailleurs 17 % de la population française de 15 ans ou plus est en situation d'illectronisme, selon l'Insee – un frein évident à l'emploi qui nécessiterait de pérenniser le financement national des 4000 conseillers numériques recrutés grâce au plan France relance et d'assurer leur formation. Enfin, l'accès à l'internet à très haut débit reste inégal en France, en zone rurale mais aussi dans certains quartiers urbains où les raccordements à la fibre n'ont pas totalement abouti.

Sans progrès sur la transition réseau cuivré / réseau fibré et sans une plus grande implication des opérateurs pour assurer le même niveau de connexion pour tous les Français, nombreux sont ceux pour qui le télétravail restera impossible en raison de leur lieu de résidence (un salarié sur cinq a télétravaillé au moins une fois par semaine en moyenne en 2021, selon l'Insee³).

Face à ces grandes transitions, les élus intercommunaux n'ont pas vocation à porter seuls l'ensemble des solutions. Mais ils sont en première ligne dans la mesure où les bassins de vie sont tout à la fois théâtres et acteurs des transitions. Tension autour du zéro artificialisation nette et des différents usages du foncier, pénuries de main d'œuvre, difficultés de transports, de logement... Tous ces enjeux se posent à l'échelle des bassins de vie et appellent des réponses locales cohérentes. L'intercommunalité est un premier niveau d'appréhension transversale des transitions, et de coordination des réponses qui leurs sont apportées au travers d'un projet de territoire. La politique de l'emploi en est une très bonne illustration.

Dans ce contexte, Intercommunalités de France plaide pour des projets de territoire orientés vers le plein emploi qualitatif pour :

- accueillir des activités rémunératrices, productives ou de services, et à forte valeur ajoutée économique et sociale ;
- accompagner finement et de façon cohérente l'insertion et l'orientation professionnelle, améliorer les conditions de vie et de travail, accroître le niveau de qualification et les opportunités professionnelles qu'elles ouvrent ;
- lever les freins à l'emploi dans les domaines du logement, des mobilités, de l'inclusion numérique...

La période de transition actuelle et le projet de loi plein emploi, sont une opportunité de transformation qualitative de notre vie au travail : l'approche territoriale, qui a fait ses preuves, y apportera une contribution concrète.

¹ Nagui Bechichi, Marianne Fabre, Tom Olivia (Insee), « Projections de population active : le nombre d'actifs diminuerait à partir de 2040 », Insee références, juin 2022.

² Selon Laurent Davezies, propos rapportés par le Courrier des Maires, Universités d'été de l'ADGCF, 2022 (<https://www.courrierdesmaires.fr/article/laurent-davezies-les-richesses-se-concentrent-toujours-plus-dans-certains-territoires.50397>).

³ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6209490>

POUR UNE APPRÉHENSION FINE DES RÉALITÉS TERRITORIALES

Les dynamiques d'emploi ne peuvent être efficacement résumées par de grandes tendances nationales, tant les disparités territoriales sont fortes. Les deux cartes¹ ci-dessous illustrent ces disparités.

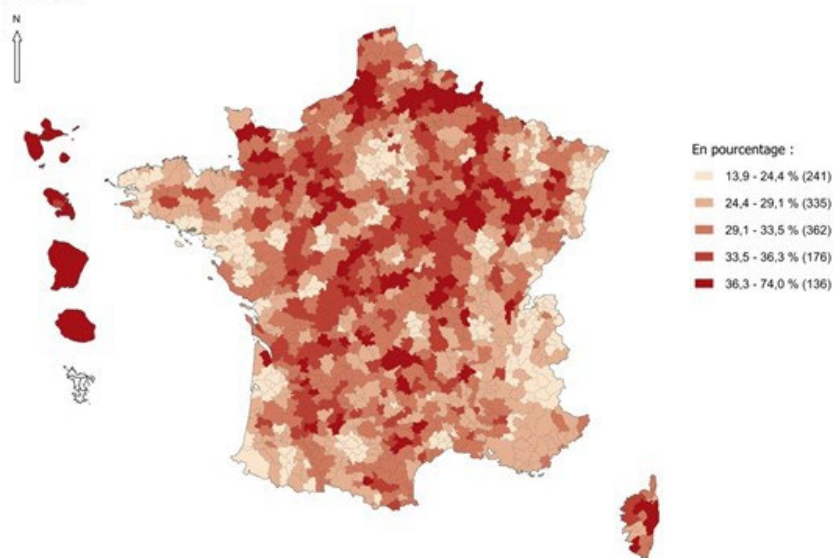
Ces analyses territoriales suggèrent qu'outre d'importantes variations d'un territoire à l'autre, les différentes problématiques d'emploi peuvent être cumulatives dans certains territoires, soustractives dans d'autres.

Elles présentent la part de la population de plus de 15 ans non scolarisée sans diplôme pour l'année 2019 (dernière année disponible) et une typologie de territoires comparant chaque intercommunalité aux moyennes nationales du chômage et de la population sans diplôme.

Il y a donc un intérêt manifeste à déployer dans chaque territoire des actions sur mesure, et donc de s'appuyer sur les acteurs locaux pour les concevoir, sur la base d'une observation fine de la réalité de l'emploi dans chaque bassin de vie.

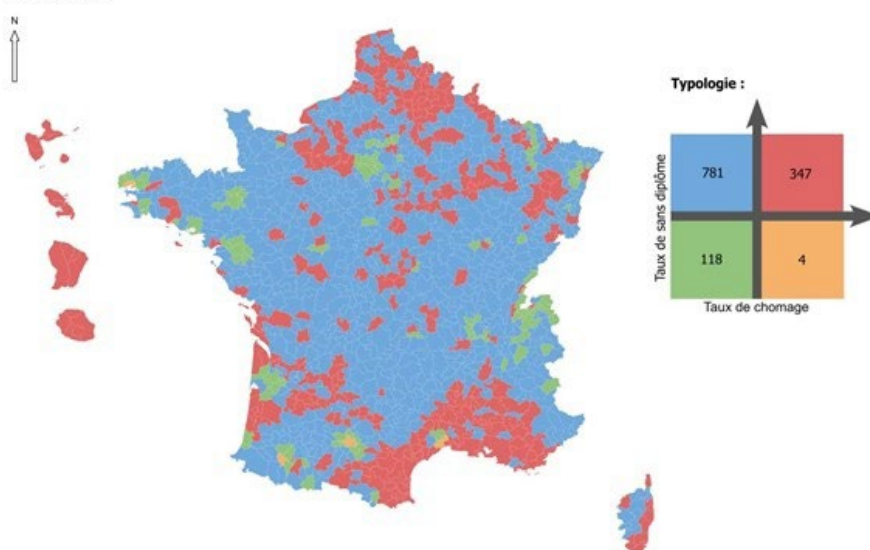
Part de la population de plus de 15 ans non scolarisée sans diplôme dans les intercommunalités en 2019

Source : INSEE



Part de la population de plus de 15 ans non scolarisée sans diplôme et taux de chômage dans les intercommunalités en 2019

Source : INSEE, 2022



¹ Cartes réalisées par Olivier Portier, OPConsultant

I. AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

1. Accompagner les TPE/PME dans leurs politiques de gestion des ressources humaines

Au 1^{er} trimestre 2023, le taux de chômage en France s'établit autour de 7,1 % de la population active, avec d'importantes variations selon les territoires, de 4 % dans le Cantal ou 5,6 % dans le Morbihan à 10,4 % dans l'Aisne et 14 % en Guyane¹. Simultanément, 61 % des entreprises connaissent des difficultés de recrutement, principalement en raison d'un nombre insuffisant de candidats (selon 85 % des recruteurs), du fait de candidatures jugées inadéquates (79 %) ou encore de conditions de travail considérées comme difficiles (37 %)². La DARES signalait 364 000 emplois non pourvus fin 2022.

Dans un contexte de réduction des effectifs des services économiques de l'État dans les territoires (DIRECCTE puis DREETS), les régions et les intercommunalités jouent un rôle croissant dans l'accompagnement des entreprises. Ainsi, selon la dernière enquête quinquennale d'Intercommunalités de France sur l'action économique des intercommunalités³, 91 % des intercommunalités ont un service de développement économique et 86 % réalisent des actions en faveur de l'emploi, en lien avec les entreprises de leur territoire, notamment celles de taille moyenne et intermédiaire dont les difficultés de recrutement sont les plus prononcées.

INITIER UN ACCOMPAGNEMENT RH INDIVIDUEL ET COLLECTIF

De nombreuses petites et moyennes entreprises sont peu familiarisées avec les nouvelles méthodes de recrutement et les nouvelles attentes des salariés. Les offres d'emploi de ces entreprises sont moins visibles que celles des grands groupes qui captent chaque année la majorité des actifs nouvellement diplômés. Ce déficit d'attractivité est aussi imputable à des réseaux de recrutement limités au local, et à une présence moindre dans les grandes écoles et sur les moteurs de recherche d'emploi en ligne (Indeed, Monster ...). Les outils de recrutement digitaux

représentent parfois un investissement jugé « non essentiel », éloigné du cœur d'activité et chronophage pour le dirigeant d'entreprise qui exerce souvent lui-même les fonctions RH. Il devient donc essentiel d'aider les TPE/PME à améliorer leurs opérations de recrutement en attirant des candidats extérieurs au territoire, ou de les accompagner pour développer les compétences RH dont elles ont besoin en interne.

L'accompagnement RH de ces entreprises pourra également porter sur l'adaptation des postes et la révision des méthodes de travail et d'encadrement, enjeu important dans la perspective du vieillissement de la population, d'une demande croissante d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle mais aussi au regard du nécessaire renforcement des mesures de prévention des risques liés au travail⁴.

Les intercommunalités n'ont pas vocation à accompagner les entreprises sur l'ensemble de ces enjeux. Elles jouent cependant un rôle d'interface territorialisée, par exemple entre une entreprise et un cabinet spécialisé, ou encore entre entreprises et experts du Code du travail. Selon les demandes, les intercommunalités réorientent l'entreprise vers les bons interlocuteurs (des entreprises ayant déjà réalisé de tels progrès, des acteurs spécialisés – branches, groupements d'employeurs, CCI – et des dispositifs de formation et de professionnalisation RH proposés par la région ou l'État).

Certaines intercommunalités proposent des aides et des dispositifs d'accompagnement. Par exemple dans le cadre du dispositif « RH TPE », elles vont à la rencontre des petites entreprises de leur territoire pour recenser leurs besoins en termes de recrutement et les orienter vers les interlocuteurs adaptés. L'objectif reste donc avant tout de stimuler les échanges entre acteurs pertinents.

 **Levier 1 : accompagner et outiller massivement les ressources humaines des TPE et PME**, par le biais d'une offre de services souple, individuelle ou collective, portée par les intercommunalités et/ou les chambres consulaires.

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4805248>

² <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

³ <https://www.intercommunalites.fr/publications/etude-quinquennale-economie/>

⁴ Selon [France Stratégie](#), 28 % des salariés, travaillant souvent dans une PME, ne sont plus couverts par une instance dédiée aux questions de sécurité et de conditions de travail deux personnes décèdent chaque jour d'un accident du travail, ce qui fait de la France l'un des plus mauvais élèves dans ce domaine.

SOUTENIR LES INITIATIVES PARTENARIALES INITIÉES PAR DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE RH

Un moyen d'améliorer ces ressources humaines est de mutualiser les moyens, afin de réduire le coût des outils de recrutement. Dans cette optique, les intercommunalités développent une gamme d'outils diversifiée, dont l'envergure dépend du degré d'appropriation des thématiques RH par l'intercommunalité et par ses partenaires locaux (associations pour l'emploi, DIRECCTE/DREETS, chambres consulaires, missions locales, groupements d'employeurs, conseil régional, CFA, etc.).

Plusieurs collectivités mettent en place un accompagnement personnalisé des entreprises, composé d'un diagnostic et d'un plan d'amélioration. Ces programmes d'accompagnement collectif professionnalisent les dirigeants et les services RH sur les thématiques de recrutement, de gestion des compétences, de marque employeur, d'insertion et d'intégration des salariés. Sont aussi menées dans ce cadre des actions de sensibilisation aux outils de gestion RH (internes type intéressement, participation, chèques vacances, flexibilisation du temps de travail) et aux outils de recrutement digitaux.

Ainsi la **communauté des communes Val'Eyrieux** en Ardèche a mis en place un club des DRH des entreprises locales pour les sensibiliser à ces problématiques et coopérer sur la qualité de vie au travail. **Mayenne Communauté** organise également des ateliers réunissant les services ressources humaines des entreprises pour cerner au mieux les enjeux de l'installation des travailleurs sur son territoire.

Ces stratégies peuvent aller au-delà du projet ponctuel et porter sur la création de structures partenariales. Celles-ci permettent de s'affranchir d'une dépendance à des acteurs extérieurs et de planifier des actions répondant à des besoins et à un contexte précis. Par exemple, ces structures peuvent répondre aux besoins en main-

d'œuvre sur un certain nombre de métiers particulièrement en tension (chaudronniers, soudeurs, assistants médicaux, serveurs, opérateurs de production, etc.), qui nécessitent de diversifier les leviers de recrutement.

Les entreprises peuvent être au cœur de ces démarches. Elles forment des groupements d'intérêts économiques (GIE) et des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour porter leurs actions : méthodes de sourcing, pré-recrutements, recrutements mutualisés, formations...

Les GEIQ tendent à privilégier les formations courtes pour répondre aux besoins en compétences de leurs entreprises : CAP, BEP (niveau III), baccalauréat (niveau IV), BUT (bachelor universitaire technologique, niveau V). Les formations privilégiées sont courtes et réalisées en continu, avec des spécialisations adaptables selon les compétences nécessaires. Elles ciblent un petit nombre d'étudiants afin d'assurer un suivi à taille humaine, une sensibilisation à l'entreprise et au territoire, menant à un contrat à la sortie. S'y ajoutent plusieurs actions en amont et en aval de la formation, pour capter de nouveaux candidats d'une part, puis leur assurer un emploi dans les entreprises membres du GEIQ d'autre part.

L'objectif est donc de renforcer le maillage territorial des formations pour les rapprocher des besoins locaux et mieux répondre aux attentes des entreprises : un système souple et organisé à partir des moyens existants, parfois complétés par de nouveaux investissements (locaux de formation et plateaux techniques mutualisés).

Les intercommunalités peuvent participer à la réflexion en amont de la constitution des GIE/GEIQ, directement par le biais d'études de préfiguration (**Toulouse Métropole, communauté d'agglomération de Cergy Pontoise**), ou indirectement par un travail de mobilisation des entreprises, qui peut déboucher sur la création de ces structures d'appui.



Levier 2 : encourager le développement des **groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)** via une offre de services spécifique

2. Créer une offre d'accueil et de services pour les salariés à l'échelle du bassin de vie

Les difficultés de recrutement ne se limitent pas à la mise en lien d'une offre et d'une demande d'emploi sur un territoire donné. Ils renvoient également à l'attractivité du territoire, de ses entreprises, et des carrières qu'elles proposent. Les intercommunalités ont un rôle à jouer pour

renforcer l'offre de services du territoire, au sein des sites d'activités mais aussi à l'échelle du bassin de vie (logement, garde d'enfant et scolarité, commerce, vie culturelle et sportive...).

CRÉER UNE OFFRE DE LOGEMENT POUR LES SALARIÉS NOTAMMENT TEMPORAIRES ET ALTERNANTS

Les intercommunalités mobilisent à plein leurs compétences en matière de logement afin de faciliter l'accueil des habitants sur leur territoire. Elles sont un certain nombre à solliciter le statut d'autorité organisatrice de l'habitat, créé par la loi 3DS (2021), pour territorialiser cette politique. L'offre de logement est un argument fort à l'heure de la montée des prix de l'immobilier dans un certain nombre de grandes villes, conduisant les jeunes diplômés à se questionner sur leur parcours résidentiel et professionnel.

L'accompagnement au logement mis en place par les intercommunalités a pour but d'encadrer et de faciliter ces mobilités résidentielles, très courantes quand il s'agit de se former ou de trouver un poste qualifié. Certains alternants en particulier doivent financer deux logements du fait de la distance entre l'entreprise qui les embauche et leur centre de formation. Il s'agit donc dans ce cas d'éviter des frais excessifs en mobilisant une offre de logement dédiée aux travailleurs alternants ou temporaires.

Toutes les collectivités ne disposent pas sur leur territoire d'un parc locatif suffisant, adapté à des durées courtes ou fractionnées. En réponse, plusieurs d'entre elles proposent des locations à loyer réduit, notamment en colocation pour les alternants. Cette offre, et l'accompagnement personnalisé qui lui est associé, est aussi destiné aux familles et s'adapte aux différentes phases de leur parcours résidentiel et professionnel, dont cette offre de logements constitue la première étape. **Mayenne Communauté** a ainsi fait le choix d'aménager et mettre à disposition une douzaine de studios indépendants pour les alternants dans un bâtiment doté d'un espace de convivialité partagé et d'une laverie. Le bâtiment, localisé dans le centre-ville, est proche des commerces, des équipements de loisir et des entreprises.

Des partenariats ont été conclus entre des intercommunalités et Action Logement, dans le cadre du programme Action cœur de ville, afin de réhabiliter et mobiliser le parc immobilier des centres-villes et accueillir des employés. Cette politique d'accueil est aussi un moyen de redynamiser socialement et économiquement les cœurs urbains. La politique d'attractivité conduit donc à questionner l'offre de logement, mais aussi plus généralement l'ensemble des ressources et des activités que peut proposer le territoire, pour les jeunes en particulier mais également pour les salariés temporaires et les familles.

 **Levier 3 : faciliter l'accès au logement pour les salariés temporaires et les alternants** en entreprise en s'appuyant sur une contractualisation locale avec Action Logement. Donner aux autorités organisatrices de l'habitat les moyens de mettre en œuvre et d'animer une politique spécifique pour l'accueil de ces salariés.

ASSURER LA MOBILITÉ DANS LE TERRITOIRE ET VERS LES SITES D'ACTIVITÉS

L'attractivité d'un territoire est notamment tributaire des ressources qu'il propose en matière d'emploi, de formation, de services... Ces éléments doivent être accessibles, ce qui implique d'organiser les mobilités. Or de nombreux bassins de vie sont caractérisés par le polycentrisme et la faible densité, avec pour conséquence un éloignement entre lieux de vie et lieux de travail.

On constate une augmentation très forte des distances parcourues pour se rendre quotidiennement sur son lieu de travail. Dans les années 1960, le trajet domicile-travail moyen était de 3 km. Il est désormais de 13,3 km¹. Cet éloignement engendre des déplacements pendulaires souvent motorisés, coûteux sur le plan environnemental,

économique et humain (cf. le nombre de morts sur la route, au sein duquel les ouvriers sont surreprésentés²).

Plusieurs intercommunalités cherchent à mieux comprendre les déplacements spécifiques au travail et dont la temporalité peut être atypique (travail de nuit, travail saisonnier). Par exemple, la plateforme PICTO réalise un état des lieux des mobilités des salariés de la zone industrialo-portuaire de **Marseille-Fos**, des principales zones de provenance, des moyens publics ou privés utilisés (réseau public de desserte, indemnités transports employeurs, bus d'entreprises, etc.). Ce travail nourrit une stratégie partagée entre acteurs publics (collectivités, autorité portuaire) et privés (industriels) pour développer le plan de mobilité inter-entreprises sur la zone industrialo-portuaire (covoiturage, taxis collectifs, etc.).

¹ Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, Insee, Enquête « Mobilité des Personnes 2018-2019 » (2022)

² 3367 tués sur la route en 2022 selon l'ONISP ; en 2007, les ouvriers représentaient 22 % des conducteurs et 16 % des piétons tués par accident de voiture alors qu'ils ne représentaient que 15 % de la population des plus de 15 ans (M. Grossetête, « L'enracinement social de la mortalité routière », Actes de la Recherche en Sciences sociales, 2010/4, n°184).

D'autres intercommunalités mènent des expérimentations avec les entreprises, en s'appuyant sur des mobilités décarbonées ou douces, options privilégiées par les communautés de communes du **Pays d'Issoudun** ou **Vierzon-Sologne-Berry**. Des partenariats sont également noués avec les opérateurs de transport afin d'adapter l'offre de mobilité aux sites économiques : systèmes de navettes, minibus, vélos en libre-service, etc. Les agglomérations sont parfois à l'initiative de solutions technologiques et innovantes : navettes autonomes à la

communauté d'agglomération du **Boulonnais**, téléphérique à **Brest Métropole**, scooters ou voitures sans permis pour les jeunes alternants de la **communauté de communes des Vallées de la Braye et de l'Anille**.

Ces solutions collectives de desserte des sites économiques, inscrites dans les plans de mobilité intercommunaux, pourraient être davantage soutenues. Les volets « desserte de sites » des plans de mobilité pourraient être systématisés.

Levier 4 : renforcer la mobilité des actifs, des apprenants et des demandeurs d'emploi via les plans de mobilité réalisés par l'intercommunalité.

METTRE EN VALEUR LE POTENTIEL D'ACCUEIL DES BASSINS DE VIE

Les opportunités professionnelles dans les villes moyennes ou les espaces ruraux ou semi-ruraux sont nombreuses mais les entreprises peinent à trouver des candidats, que ce soit en alternance, en volontariat territorial en entreprise ou en CDI. À l'issue d'un stage ou d'une alternance, les jeunes quittent souvent l'entreprise qui ne parvient pas à fidéliser sa main d'œuvre, ou le territoire qui n'est pas assez attractif faute de lieux d'animation, de convivialité, culturels ou sportifs. En d'autres termes, l'emploi, même bien rémunéré, ne suffit pas pour attirer, et encore moins pour fixer les salariés dans un territoire.

Des intercommunalités mettent en place des actions visant à renforcer leur attractivité en accompagnant les nouveaux arrivants dans leur installation. Les « kits de bienvenue » représentent une part importante des actions mises en place, et contribuent à la structuration et à la visibilité de l'offre de prestations locales, grâce à un certain nombre de cadeaux et de réductions à destination des nouveaux arrivants. Une part importante des actions porte sur l'intégration sociale des arrivants, avec des actions réalisées en partenariat avec les communes, les entreprises ou les offices de tourisme.

Le cadre de vie est un élément essentiel pour capter des nouveaux salariés ou des jeunes qui souhaitent se former et pourront ensuite rester sur le territoire. Il est cependant nécessaire de faire connaître les atouts du territoire et de faciliter l'accès aux services publics ou associatifs.

Levier 5 : informer les actifs des possibilités d'accueil de chaque bassin de vie (offre de logement, de scolarisation, de loisirs culturels et sportifs, d'accès aux services...).

ASSURER UNE GARDE D'ENFANTS ADAPTÉE AUX BESOINS

Les enjeux autour du secteur de la petite enfance sont transversaux et concernent l'intercommunalité au titre de plusieurs compétences. De trop grandes inégalités demeurent entre les familles (selon le mode de garde choisi, le territoire, le contexte socio-économique) et le secteur est en pénurie de main d'œuvre comme la plupart des métiers du « care »¹. Cette tension sur l'offre a des conséquences lourdes sur l'employabilité des jeunes parents : 150 000 parents renoncent chaque année à une offre d'emploi faute d'une solution de garde d'enfant adaptée à leurs besoins.

¹ métiers du soin à la personne

De plus en plus d'intercommunalités (environ 30 %, très majoritairement des communautés de communes) sont compétentes en matière de petite enfance : elles construisent et gèrent des crèches, développent un maillage territorial et un continuum des services à travers les conventions territoriales globales qu'elles signent avec la Caisse d'allocations familiales, pour accompagner et informer les familles (relais petite enfance, incubateur de maisons d'assistantes maternelles, guichet unique, lieux d'accueil et d'écoute parents-enfants). Cet engagement se fait en partenariat avec les communes, les associations gestionnaires, la CAF, le département...

L'intercommunalité joue un rôle de coordination des acteurs à l'échelle du bassin de vie : c'est à cette échelle que peut se planifier et s'organiser l'offre d'accueil (d'un point de vue géographique, pratique mais aussi financier) pour toutes les familles du territoire. C'est également à cette échelle que peut se construire une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment en prévision du départ à la retraite de 40 % des assistantes maternelles à l'horizon 2030.

Pour atteindre les objectifs fixés par le Gouvernement et la Caisse nationale des allocations familiales, il semble essentiel de renforcer les gouvernances locales qui fonctionnent déjà et de promouvoir les alliances territoriales pour répondre collectivement aux défis du secteur de la petite enfance : un accueil en nombre et en qualité (amplitude horaire, souplesse de la gestion de l'accueil et des inscriptions), pour les enfants, les familles et les professionnels¹.

Levier 6 : développer l'offre et la qualité des modes de garde d'enfants à l'échelle de chaque bassin de vie, dans le respect des compétences du bloc local.

AMÉLIORER L'OFFRE DE SERVICES ET LA MIXITÉ DES SITES D'ACTIVITÉS

Une attention particulière à l'aménagement et à l'offre de services au sein même des sites d'activités économiques est nécessaire. Un grand nombre de zones d'activités économiques (ZAE) sont éloignées du centre-ville, ce qui limite l'accès aux offres de restauration, de détente mais aussi de garde d'enfant lorsqu'elles n'existent pas au sein de la ZAE.

Certaines intercommunalités progressent sur la structuration d'une offre de services spécifique aux salariés des sites économiques (restauration interentreprises,

foodtrucks, crèches interentreprises, espaces de repos ou de détente mutualisés, médecin du travail, etc.). S'y ajoutent des réflexions sur la forme urbaine à adopter pour rendre ces sites d'activités plus attractifs, fonctionnels, avec une végétalisation d'espaces de détente, un encouragement à la qualité du bâti...

L'intercommunalité compétente pour l'aménagement des ZAE, a la possibilité d'agir pour mieux intégrer les activités économiques au reste du territoire. L'introduction d'une plus grande mixité d'usages dans les ZAE (restauration, tiers lieux et fablab) renforce l'attractivité et la qualité de vie dans les parcs d'activités, mieux que la seule rénovation des espaces publics et de la signalétique.

Levier 7 : lancer un programme national d'amélioration des parcs d'activité (offre de restauration, services aux salariés, esthétique des zones d'activité, qualité du bâti, espaces verts et de détente...).

¹ Retrouvez les 12 propositions d'Intercommunalités de France en faveur de la petite enfance à ce lien : <https://www.intercommunalites.fr/actualite/service-public-de-la-petite-enfance-12-propositions-au-service-des-familles-et-des-territoires/>

II. FAIRE ÉMERGER DES VIVIERS DE COMPÉTENCE ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS QUALIFIANTS

I. Constituer un maillage de compétences et de formations en s'appuyant sur le tandem intercommunalité-région

En s'appuyant sur leur lien direct aux entreprises, les intercommunalités peuvent progressivement favoriser l'émergence d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) à l'échelle du bassin de vie, notamment pour construire des parcours professionnels (insertion, formation) adaptés aux spécificités économiques du territoire. Ces stratégies contribuent à ancrer les entreprises et les salariés mais également à capter de nouveaux profils sur le territoire pour répondre aux métiers d'aujourd'hui et de demain.

DÉCLINER LES PLANS RÉGIONAUX D'ORIENTATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU LOCAL PAR UNE CONTRACTUALISATION AVEC LES INTERCOMMUNALITÉS

La région élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI), qui fixent un cadre pertinent pour la consolidation de l'offre de formation professionnelle. Toutefois, ces grandes orientations gagneraient à être articulées et spécifiées à l'échelle des bassins de vie, en lien avec les intercommunalités.

Dans ce cadre, la mise en place d'un continuum des qualifications professionnelles est nécessaire. La région et l'intercommunalité ont la capacité de solliciter les opérateurs de formation pour développer les passerelles. Certaines intercommunalités commencent à développer des schémas de la formation et l'enseignement supérieur (**Caux Seine Agglo, Agglomération du Cotentin**). Elles investissent pour construire cet écosystème de formation (**Evreux Portes de Normandie**). Elles encouragent ainsi la

structuration de la formation professionnelle et la montée en compétence sur leur territoire des jeunes mais également des personnes en poste, ou en recherche d'emploi.

Les intercommunalités ont également un rôle important à jouer pour relayer l'offre de formation des organismes de formation professionnelle qui rencontrent parfois des difficultés à remplir leurs formations en particulier dans l'industrie. Associer l'Éducation nationale, par exemple en introduisant intercommunalités et régions dans la gouvernance pédagogique locale (ex. : comités locaux école-entreprise), pourrait faciliter ces démarches. Il s'agit surtout de construire des plans d'action transversaux d'orientation, d'insertion, et de formation à l'échelle du bassin de vie et d'organiser régulièrement des actions de découverte des métiers dans les entreprises pour les collégiens, les lycéens, les demandeurs d'emploi, les jeunes décrocheurs, les seniors et les publics en reconversion.

La refonte prévue du Plan d'investissement dans les compétences (PIC et sa déclinaison régionale, le PRIC) est l'opportunité de territorialiser le plan en l'adossant à une contractualisation région-intercommunalité. Le plan pourrait intégrer une carte de la formation professionnelle qualifiante à l'échelle des bassins de vie (et/ou des périmètres France Travail local et/ou des territoires d'industrie) et un plan d'actions locales (orientation, insertion, reconversion).

Cette contractualisation pourrait être assortie d'une bonification des financements accordés dans le cadre d'enveloppes territorialisées pour tenir compte de l'engagement des intercommunalités et de leurs partenaires pour compléter et mettre en valeur le continuum local de formations.

 **Levier 8 : encourager les contractualisations région-intercommunalités pour co-construire une offre de formation professionnelle qualifiante et des actions d'orientation** sur mesure dans les territoires.

MASSIFIER LES GESTIONS PRÉVISIONNELLES DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES TERRITORIALES

La mise en place de ces plans d'actions d'orientation et de formation pourrait s'appuyer en amont sur les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT).

Celles-ci se définissent comme une « *démarche visant la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et d'anticipation* »¹. Concrètement, il s'agit de coordonner sur un même territoire les actions²:

- **Des entreprises.** Par le développement d'actions d'ingénierie particulières, et par la mise en réseau d'entreprises concernées par des problématiques de ressources humaines ;
- **Des acteurs publics de l'emploi et du développement économique.** Par des actions de coordination, de mobilisation et d'information sur des filières jugées stratégiques par les acteurs économiques et les partenaires sociaux ;
- **Des personnes, actifs et publics précarisés.** Par la mise en place de plateformes de mobilité, de transition professionnelle, et d'actions d'information destinées à favoriser l'accès à des parcours de formation tout au long de la vie.

La synergie entre les acteurs concernés est essentielle pour une compréhension fine des situations et des besoins des entreprises, de leur activité, des métiers, des compétences requises et de la politique RH qui en découle. Ainsi, la GPECT peut s'appuyer sur les GPEC déjà mises en place par les entreprises et les branches professionnelles.

La création d'une vision décloisonnée des enjeux d'emploi, d'insertion, et de formation à l'échelle d'un bassin de vie est expérimentée par **Val de Garonne Agglomération**. Sur la base d'une GPECT, l'intercommunalité a initié plusieurs projets : une Cité de la formation proposant 25 formations dans 10 secteurs d'activité, un salon de l'emploi, une cellule opérationnelle de coordination avec l'État, des parcours itinérants de formation, etc.

Pour une pleine réussite, une démarche de GPECT doit être animée, et ne peut s'envisager sans un travail d'accompagnement auprès des entreprises, au travers de diagnostics, de bilans et d'actions collectives. Au-delà de la réduction des tensions sur les métiers existants, il s'agit d'identifier les corps de métiers exposés aux destructions d'emplois, et ceux qui vont croître dans les prochaines décennies (évolution de la consommation, émergence de nouvelles technologies, transition écologique...).

 **Levier 9 : soutenir les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT),** en cohérence avec les stratégies économiques locale et régionale.

2. Faire émerger des parcours professionnels qualifiants dans les territoires

La pérennisation de l'emploi au niveau local passe par une montée en compétences des salariés, pour nourrir une stratégie d'innovation et de compétitivité dans les entreprises et une adaptation aux transitions écologique, démographique et numérique.

PERMETTRE UNE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE VALORISANTE PAR DES PARCOURS DE FORMATION CONTINUS ET COMPLETS ALLANT DE DE BAC -3 À BAC +5

Pour les salariés, l'allongement progressif de l'âge du départ à la retraite et l'accélération des transitions écologique et numérique induisent un renforcement du besoin de formation. Il leur sera nécessaire d'actualiser leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles, au sein de parcours sur mesure et tout au long de la vie. L'enjeu est de favoriser cet accès à la formation et la qualification (certificats de qualification professionnelle par exemple),

de sécuriser les parcours professionnels, les reconversions, et l'insertion des demandeurs d'emplois, notamment grâce à la mobilisation du compte personnel de formation, encore insuffisamment ou mal utilisé.

Les entreprises ont intérêt à accompagner cette dynamique pour assurer la transmission et/ou la création de nouvelles compétences. Elles disposent de différents leviers, notamment grâce à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée, elles misent de plus en plus sur le potentiel et les talents des futurs salariés, quitte à les former en interne, à adapter les compétences et les postes pour les fidéliser. L'alternance est plébiscitée, notamment dans l'enseignement supérieur, ce qui peut concurrencer la voie professionnelle et sera peut-être remis en cause à l'avenir.

Les Territoires d'industrie ont permis d'illustrer le rôle de facilitateur que peuvent jouer les intercommunalités dans

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/gestion-previsionnelle-de-l-emploi-et-des-competences-gpec>

² <https://www.espace-competences.org/Page/gepct>

cette construction des parcours. Les intercommunalités mettent à disposition des tiers-lieux et des locaux pour la création de centres de formation mutualisés. Ils rassemblent dans un même espace les différents acteurs de la formation et de l'orientation et les différents publics. Cette mutualisation facilite les passerelles entre acteurs tout en réduisant les coûts unitaires de la formation.

Ces coopérations locales, dans le cadre d'associations d'entreprises plus larges (groupements d'employeurs, clusters, grappes) répondent localement aux besoins de formation. Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) orientés de Bac +2 à Bac -2 s'inscrivent cette logique (cf. levier 2).

Levier 10 : proposer des parcours de formation complets de Bac -3 à Bac +5 dans les agglomérations moyennes, en associant aux contrats de relance et de transition écologique (CRTE) nouvelle génération les services de l'Éducation nationale, de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur. Pérenniser le soutien aux campus connectés et aux établissements d'enseignement supérieur des agglomérations moyennes.

RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION SUPÉRIEURE DANS LES VILLES MOYENNES EN CRÉANT DES ACADEMIES INDUSTRIELLES DE TERRITOIRE

L'enseignement supérieur souffre d'un maillage territorial trop restreint. La stratégie actuelle de concentration des moyens d'enseignement dans les grandes métropoles est d'autant plus problématique qu'elle contribue à la saturation de ces territoires urbains et renchérit le coût de la vie pour les étudiants. En découlent des situations d'éviction des étudiants issus des classes populaires, pour des raisons financières mais aussi culturelles (difficultés à quitter son quartier, son territoire, à s'installer dans une métropole).

Or, le développement d'une offre d'enseignement supérieur dans les villes moyennes, en plus de contribuer à réduire les inégalités d'accès¹ permet des dynamiques d'innovation dans les entreprises, de montée en compétence, et plus généralement renforce l'attractivité des villes moyennes. Il offre des perspectives aux jeunes de ces territoires, qui pourront éventuellement y rester au profit des entreprises locales, ou saisir cette opportunité pour poursuivre ailleurs leur projet de vie.

Ce développement est encouragé par deux dispositifs nationaux :

- le programme Action cœur de ville via le dispositif « au cœur des territoires du CNAM » qui a labellisé 70 nouveaux campus en villes moyennes ;

- le programme des Campus connectés (soutenus par France 2030) qui servent de première étape vers l'enseignement supérieur, avec la possibilité de poursuivre les formations en présentiel.

Ces deux programmes méritent d'être pérennisés. Ils sont faciles d'accès pour les habitants de territoires moins denses et participent à la revitalisation des centralités petites et moyennes. Un volet dédié à la formation et à l'enseignement supérieur, intégré dans une nouvelle génération des contrats de relance et de transition écologique, pourrait permettre la mobilisation des ministères concernés en appui de ces programmes territoriaux.

Reste l'enjeu de l'amélioration de l'accès à un enseignement supérieur de qualité pour le plus grand nombre, et ce notamment pour les élèves de la voie professionnelle et technologique. La meilleure répartition territoriale des centres de formation et le développement de classes passerelles faciliteraient la formation de bassins de compétences spécialisés, donc attractifs (hydrogène à **Caux Seine Agglo**, mobilité électrique à **Valenciennes**, etc.). Ce maillage contribuera à la montée en gamme de l'industrie, tout en renouant avec une logique d'aménagement du territoire qui rapproche la formation des zones d'emplois industriels.

Par ailleurs, la transformation des campus labélisés métiers et qualifications (CMQ) en académies industrielles permettrait d'offrir, au plus près des lieux de production, un continuum de formations allant du « bac -3 » au doctorat. De telles structures, en lien avec les entreprises et acteurs technologiques du territoire, favoriseraient l'innovation et la recherche en entreprises.

Levier 11 : encourager la création d'académies industrielles dans les territoires, au sein de campus attractifs et accessibles, sur le modèle des campus des métiers et qualifications (CMQ), en s'appuyant sur le volet « compétences » de France 2030.

¹rapport de la Cour des comptes Universités et territoires de janvier 2023

III. FACE À LA TRANSVERSALITÉ DES ENJEUX, PERMETTRE AUX INTERCOMMUNALITÉS VOLONTAIRES DE SE POSITIONNER COMME COORDINATRICES DES POLITIQUES D'EMPLOI, D'INSERTION, DE FORMATION ET D'ORIENTATION

1. Territorialiser France Travail au niveau des bassins de vie

L'inadéquation entre offre et demande d'emploi s'explique en grande partie par des facteurs locaux. La grande diversité des situations locales plaide avant tout pour une action différenciée et adaptée aux situations locales. De plus, les facteurs explicatifs des situations de chômage ne se réfèrent pas uniquement au dynamisme économique du territoire et à l'offre d'emploi. Le programme Territoires d'industrie a permis de recenser des difficultés de recrutement liées à la mobilité, au manque de logement, à la faible attractivité de certains métiers et du territoire, à des dispositifs de formation insuffisants ou inadaptés, ou encore à des pratiques RH inefficaces. En d'autres termes, les difficultés sont multiples, entrecroisées, cumulatives, et surtout spécifiques à chaque territoire...

Pour cette raison, c'est à l'échelle des territoires qu'une mise en cohérence des politiques est recherchée. Celle-ci se concrétise par un « chaînage » des solutions portées par les différents acteurs de l'emploi, de l'orientation, de l'insertion et de la formation, permettant in fine de sécuriser l'entrée ou le maintien des personnes dans l'emploi et de répondre aux besoins de compétences des entreprises.

Dans cet écosystème, les intercommunalités jouent un rôle variable selon les acteurs présents localement. Elles assument dans une majorité de cas un rôle d'intermédiation entre les différentes parties prenantes à l'échelle du bassin de vie, en collaboration avec les entreprises avec qui elles sont en lien en tant que gestionnaires exclusives des sites d'activités économiques. Les compétences permettant d'intervenir pour lever les freins à l'emploi et renforcer l'aller vers relèvent en grande partie du bloc local (intercommunalités, communes et établissements affiliés, notamment CCAS, OPH...) : santé, logement, mobilité, garde d'enfants, accès aux droits, prévention spécialisée, action sociale de proximité, plus largement la culture, le sport et la citoyenneté. Le bloc local a la spécificité d'être en contact à la fois avec les publics et avec le tissu économique.

L'expérimentation territoires zéro chômeur de longue durée et la gouvernance élu/industriel des Territoires d'industrie ont démontré, évaluation à l'appui, l'impact déci-

sif de la mobilisation des élus de proximité pour garantir la réactivité et l'efficacité de l'action publique.

De manière générale, Intercommunalités de France propose **que la mise en place de France Travail local** :

- **Tienne compte des ressources et dynamiques des intercommunalités** et plus largement du bloc local en matière d'accompagnement des entreprises, de structuration de pôles et d'antennes universitaires, d'accompagnement des demandeurs d'emploi, évitant ainsi de dupliquer les moyens et les points de contact et de pérenniser les dispositifs et les alliances ayant fait leurs preuves ;
- **Mobilise et partage les données des observatoires territoriaux déjà mis en place** qui complètent les données collectées par les régions, les départements et par Pôle emploi ;
- **Tire les enseignements des difficultés rencontrées** par les acteurs des bassins d'emploi en matière de formation au regard des publics accompagnés ;
- **Pense des actions structurantes complémentaires pour compléter l'offre** sur le territoire et pense dès le lancement de projets /des appels à projet les conditions d'évaluation et de pérennisation des actions ;
- **Garantis la pleine articulation** avec les CRTE, les contrats de ville, les contrats locaux de santé, les pactes des solidarités, territoires zéro chômage de longue durée, territoire zéro non-recours, territoires d'industrie, Action cœur de ville, Petites villes de demain et campus connectés, dans une démarche de contractualisation globale basée sur le projet de territoire ;
- **Garantis une approche ouverte des modèles de gestion et prenne en compte les acteurs de l'accompagnement de niveau intercommunal dans l'orientation des financements, des missions et dans la structuration des systèmes d'information.**



Levier 12 : intégrer les intercommunalités dans la gouvernance de France Travail local, en ouvrant une possibilité pour les collectivités volontaires de co-piloter le comité local France Travail avec le préfet.

Il est proposé de permettre aux intercommunalités volontaires de contractualiser avec l'opérateur France Travail pour le pilotage et la gestion des financements des politiques de l'emploi.

Il est ainsi préconisé de prévoir la coprésidence par un élu intercommunal des comités locaux France Travail et de garantir une représentation des associations France urbaine et Intercommunalités de France dans le Conseil d'administration national du nouvel opérateur France Travail.

S'agissant de la territorialisation de France Travail local, il est proposé de former les périmètres à partir des réalités locales des bassins de vie, sur la base des propositions/candidatures des collectivités, détaillant un pacte de gouvernance et un premier plan d'actions. Ce périmètre serait ensuite discuté et validé par la région et l'État.

La région doit être moteur dans France Travail local pour décliner sa politique de formation et d'orientation à l'échelle locale et notamment dans le cadre de la contractualisation.

Le pilotage et la mise en œuvre des politiques de l'emploi, d'insertion, de formation et d'orientation doivent être délégués au niveau intercommunal **pour les intercommunalités qui le souhaitent**.

L'État et l'opérateur France Travail local devront être garants des plans d'actions décidés localement et du travail de caractérisation et d'observation des publics les plus éloignés de l'emploi à l'échelle locale (seniors, jeunes, travailleurs pauvres, personnes en situation de handicap, étrangers...).

RENFORCER LES ACTIONS « D'ALLER VERS » LES PUBLICS LES PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI, EN MOBILISANT LES CAPACITÉS DU BLOC LOCAL

Des actions directes de sensibilisation des jeunes et de leurs familles aux métiers en tension sont requises à court

terme. Une pluralité d'acteurs effectue ce travail de communication. Au niveau national, les labels French Fab et French Tech ont initié une première tentative de renforcement de l'image de ces métiers, notamment au travers d'une série d'événements fortement médiatisés sur les réseaux sociaux comme le French Fab Tour ou la semaine de l'industrie organisés par BPI France, et auxquels ont participé un certain nombre d'autres acteurs (UIMM, Cetim, etc.).

À côté de ces événements d'envergure nationale a lieu une multitude d'actions locales portées par les entreprises, les collectivités et les branches professionnelles. Ces actions ont pour objectif de faire changer l'image des secteurs en tension auprès des jeunes. Dans le cadre du programme Territoires d'industrie, un grand nombre d'initiatives sont portées par les intercommunalités. Celles-ci travaillent par exemple avec l'Éducation nationale afin d'initier une culture positive de l'industrie dès le collège, voire l'école, afin de désamorcer les stéréotypes (de genre notamment).

Les intercommunalités se mobilisent également avec les communes et les CCAS ou CIAS pour organiser des événements itinérants ou ponctuels permettant d'aller vers les jeunes décrocheurs. Le plein emploi dans certains territoires signifie aussi que les publics éloignés de l'emploi sont plus fragiles et présentent des difficultés plus complexes, plus lourdes à résoudre (santé, santé mentale, savoir être...). Ils ont principalement besoin de formations pré-qualifiantes (savoir-être, savoirs fondamentaux ...).

À cette sensibilisation « directe » s'ajoute un travail auprès des conseillers d'orientation, des missions locales, de pôle emploi (demain France Travail) et plus largement du milieu éducatif. L'enseignement supérieur est aussi mis à contribution au travers de partenariats avec des conventions cadres entre écoles/universités, intercommunalités et groupements d'entreprises. Nombre d'intercommunalités portent ces actions avec des acteurs locaux comme les CCI, les associations d'entreprises ou les associations de parents d'élèves.



Levier 13 : renforcer les actions « d'aller vers » les publics les plus éloignés de l'emploi, en mobilisant les ressources du bloc local, dans une approche individualisée des parcours et en proposant des formations pré-qualifiantes (savoir-être, savoirs fondamentaux...).

2. Assurer une plus grande transversalité et une attractivité des métiers du développement économique, de l'emploi et de l'insertion

CRÉER DES PASSERELLES ENTRE PROFESSIONNELS DE L'ACCOMPAGNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Les métiers du développement économique dans les collectivités sont essentiellement tournés vers les besoins de l'entreprise (recherche de foncier ou d'immobilier, accompagnement à l'innovation et à la modernisation des process et du bâti, mise en relation avec l'écosystème local...). Ils nécessitent une connaissance de plus en plus vaste en matière d'urbanisme, de transition écologique, de financement de projet, d'innovation technologique. Ces compétences sont communes aux développeurs économiques des intercommunalités, aux chefs de projets Territoires d'industrie, Petites villes de demain et Action cœur de ville.

Toutefois la continuité n'est pas assurée avec les professionnels de l'accompagnement des publics (conseillers

des missions locales, France Travail, travailleurs sociaux en CCAS ou départementaux ...). Ce rapprochement peut s'établir par l'organisation sur le territoire de rencontres entre ces différents réseaux de professionnels et la préparation de plans d'action communs à la sensibilisation aux métiers en tension par exemple (visites d'entreprises ou témoignages de chefs d'entreprises).

Il pourrait être utile de proposer un socle de connaissance commun pour les développeurs économiques territoriaux (chefs de projet Territoire d'industrie, Petite ville de demain, Action cœur de ville) via une formation qualifiante.

Développer la formation et la mise en réseau à l'échelle locale des conseillers des opérateurs de l'emploi (France Travail, missions locales, Cap Emploi...) faciliterait l'interconnaissance avec les développeurs économiques locaux.

Levier 14 : faciliter l'interconnaissance entre professionnels du service public de l'emploi et du développement économique local et assurer la continuité de l'accompagnement des entreprises et des publics (organisation commune de visites de découverte/immersion en entreprises pour les jeunes et demandeurs d'emploi).

FAVORISER UN EMPLOI ATTRACTIF ET DES CARRIÈRES DE QUALITÉ DANS L'EMPLOI PUBLIC

La levée des freins à l'emploi peut en grande partie relever des compétences de l'intercommunalité : garde d'enfant, mobilité, jeunesse, santé sont de plus en plus souvent des politiques intercommunales. Or les intercommunalités peinent à recruter dans ces domaines du fait de la faible attractivité des postes et des contraintes spécifiques de ces métiers (horaires, pénibilité ...).

Pour répondre aux défis du plein emploi qualitatif, les intercommunalités doivent pouvoir s'appuyer sur une plus grande fluidité entre les différentes fonctions publiques (fonction publique d'État, hospitalière ou territoriale). Une plus grande souplesse vis-à-vis du secteur privé contribuerait également à attirer de nouveaux profils (missions courtes, temps partiel choisi, suspension temporaire de l'activité pour réaliser des projets personnels).

Levier 15 : favoriser un emploi attractif et des carrières de qualité dans l'emploi public (en particulier dans ces métiers en tension indispensables aux services publics qui, justement, contribuent à la levée des freins à l'emploi : petite enfance, jeunesse, santé, médiation...) et organiser plus de passerelles entre les fonctions publiques et entre secteurs public et privé pour faciliter les recrutements dans les collectivités locales et les intercommunalités.

CONTACTS

RÉDACTION

Charlotte Sorrin-Descamps, directrice générale adjointe, responsable du pôle Développement économique et attractivité, Intercommunalités de France

Romain Briot, directeur général adjoint, responsable du pôle Cohésion sociale et territoriale, Intercommunalités de France

Lucas Chevrier, chargé de recherche Économie-Industrie

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION

Floriane Boulay, directrice générale, Intercommunalités de France

RÉALISATION GRAPHIQUE ET CRÉDITS PHOTOS

Auriane Jaillet, chargée de communication, Intercommunalités de France

Crédit photo : @ La Cassette Bleue

CONTACT PRESSE

Yoann Jacquet : y.jacquet@intercommunalites.fr