

INTERCOMMUNALITÉS DE FRANCE

VIVRE, ÉTUDIER ET TRAVAILLER DANS MON TERRITOIRE

Intercommunalités de France présente 16 leviers pour une politique globale de l'emploi, de la formation et de l'enseignement supérieur dans les territoires

Responsables du développement de leur territoire, les élus intercommunaux sont interpellés par les entreprises et les familles qui font face à des obstacles croissants d'accès à la formation et à des parcours professionnels attractifs.

Sur le plan humain, ce manque de perspectives professionnelles pousse les jeunes, quand ils le peuvent, à quitter leur région pour se former dans les grandes villes, souvent sans retour. Dans d'autres cas, il conduit à l'abandon des études, entraînant stagnation salariale et précarité dans des emplois peu qualifiés, voire à l'absence d'emploi et de qualification. En 2024, près de 11,8 % des jeunes de 15 à 29 ans n'étaient ni en emploi, ni en études, ni en formation (Dares) en France. Ces décrochages sociaux se consolident et se pérennisent, laissant des marques durables à l'échelle des territoires tant urbains que ruraux, dont les conséquences politiques menacent notre cohésion républicaine.

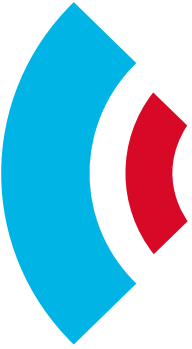
Sur le plan économique, les entreprises éprouvent pourtant des difficultés à recruter les compétences nécessaires, y compris dans des zones à fort chômage, en raison du manque de candidats qualifiés et de la faible attractivité de certains métiers, notamment industriels ou de services à la personne. Les secteurs industriels sont ainsi particulièrement touchés, avec 82 % des recrutements jugés complexes dans la métallurgie et 73 % dans la construction. Les difficultés de recrutement affectent toute la chaîne de l'emploi, des opérateurs aux ingénieurs, avec un taux de difficulté d'embauche de 80,6 % pour les ouvriers qualifiés en chaudronnerie. Enfin, cette situation est accentuée pour les petites entreprises, où 80 % des TPE-PME signalent d'importants obstacles à l'embauche.

De multiples causes expliquent la coexistence de ces difficultés d'emplois et de recrutements : **décalage de l'offre de formation avec les besoins des entreprises en constante évolution, manque de visibilité des offres d'emploi en particulier pour les TPE/PME, déficit d'attractivité du territoire ou des métiers, difficultés d'insertion, de mobilité, de logement des salariés et des jeunes en formation...**

Il s'agit pour partie de questions de mise en relation entre une offre et une demande de compétences relevant des politiques de l'emploi et de la formation. Mais ces enjeux nécessitent aussi une prise en main plus globale et transversale, coordonnant les différentes interventions publiques et privées nécessaires pour recruter, attirer, et former au plus proche de chacun des bassins de vie.

Intercommunalités de France propose dans cette note différentes solutions concrètes issues d'expériences de terrain pour faire émerger des viviers de compétence et des parcours professionnels qualifiants dans les territoires, tout en assurant une meilleure qualité de vie au travail, et la possibilité de poursuite d'études supérieures au niveau local.





I. UN MEILLEUR MAILLAGE DE FORMATIONS DANS LES TERRITOIRES

La formation initiale et en particulier l'enseignement supérieur souffrent **d'un maillage territorial trop concentré autour des métropoles pour répondre aux attentes des entreprises et des familles**. Il en découle des situations de décrochage et d'éviction des jeunes 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 de formation et d'enseignement supérieur dans les villes moyennes, en plus de contribuer à réduire les inégalités d'accès, encourage les dynamiques d'innovation dans les entreprises, de montée en compétence des salariés, et plus généralement renforce l'attractivité des villes moyennes et de leur centralité. Il offre des perspectives aux jeunes de ces territoires, qui pourront y rester au profit des entreprises locales, ou saisir cette opportunité pour y débiter leurs études supérieures et les poursuivre ailleurs si nécessaire.

L'objectif est de proposer des parcours de formation complets de Bac -3 à Bac +3 voire BAC +5 dans les agglomérations moyennes, en particulier vers les métiers en tension et de limiter le décrochage scolaire du collège à l'université.

Levier 1 : Transformer les campus « métiers et qualifications » en académies industrielles proposant un continuum de formation en lien avec le tissu économique local.

Il s'agit d'encourager la transformation des campus labellisés « métiers et qualifications » en académies industrielles, offrant un continuum de formations allant du Bac -3 au doctorat, en lien avec les entreprises locales pour favoriser l'innovation et la recherche.

Levier 2 : Poursuivre la création d'Écoles de production.

Reconduire l'appel à manifestation d'intérêt pour développer des Écoles de production qui forment directement les jeunes décrocheurs en entreprise. Ces établissements garantissent une **insertion professionnelle qui avoisine les 100%** à l'issue du cursus, selon la fédération des écoles de production.

Levier 3 : Réformer la carte de la formation de l'enseignement professionnel.

La réforme du lycée professionnel est une opportunité pour co-construire avec les entreprises une carte de formation des lycées professionnels mieux adaptée aux besoins des employeurs locaux dans chaque bassin de vie (souvent l'intercommunalité). Il s'agit de limiter le décrochage et d'améliorer la cohérence des parcours professionnels.

Levier 4 : Développer des offres de formation professionnalisantes courtes pour réorienter les parcours académiques non concluants.

Il s'agit de développer et promouvoir des formations professionnalisantes courtes (Bac + 1 à Bac + 3) en partenariat avec des organismes comme le CNAM, pour permettre aux étudiants décrocheurs de se réorienter rapidement vers des métiers en tension. Cela permet de retrouver une formation en cours d'année en cas d'un abandon après quelques mois en université (ou en classe préparatoire) sans avoir à attendre la rentrée suivante.

Levier 5 : Rapprocher entreprises et lycées pour des formations Post Bac capables de former plus de techniciens supérieurs

S'appuyer sur l'intercommunalité capable de faire l'interface entre entreprises et établissements post bac de son territoire pour mieux ajuster les filières de formation post Bac. Ceci permettrait de former un plus grand nombre de techniciens supérieurs issus de BTS et BUT, très recherchés par les entreprises car complémentaires aux profils d'ingénieurs.

Levier 6 : Encourager les contractualisations région-intercommunalités pour co-construire une offre de formation professionnelle qualifiante et des actions d'orientation sur mesure dans les territoires.

Mobiliser l'anticipation des besoins de compétences issues des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT) pour définir une offre de formation spécifique à chaque bassin d'emploi. Cela permet de former sur un territoire aux métiers qui verront partir de nombreux actifs à la retraite mais aussi aux métiers de demain liés à la transition écologique, au numérique...

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

Les tensions de recrutement actuelles vont s'accroître mécaniquement à l'avenir par l'effet cumulé de la baisse de la natalité après le pic de naissances de l'an 2000 et l'accélération des départs en retraite des générations nées avant 1970 et ce malgré le recul de l'âge du départ à la retraite à 64 ans. Face à ces tendances démographiques défavorables en France (mais aussi ailleurs en Europe), il est fondamental de proposer **des solutions pratiques et opérationnelles à même de lever les différentes barrières en matière d'accès à l'emploi pour rapprocher les publics les plus éloignés du marché du travail.**

Levier 7 : Renforcer les actions « d'aller vers » les publics les plus éloignés de l'emploi grâce aux structures d'accompagnement du bloc local

Il s'agit d'aller chercher les plus éloignés de l'emploi pour leur proposer des parcours de formation sur mesure leur permettant de trouver ou retrouver un accès au marché de l'emploi. Le bloc local (intercommunalités et leurs communes) porte ou cofinance des structures de proximité tels que les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale, missions locales, plans locaux d'insertion par l'économie (PLIE), maisons de l'emploi... Chacune est susceptible d'aller au-devant des jeunes non qualifiés, des bénéficiaires du RSA désormais tous inscrits auprès de l'opérateur France Travail. Ces structures locales peuvent apporter une approche plus individualisée des parcours, une connaissance fine des lieux où rencontrer ces publics. Elles sont en mesure également de proposer des formations pré-qualifiantes (savoir-être, savoirs fondamentaux ...) nécessaires avant d'entrer dans des formations professionnalisantes en articulation avec France Travail.

Levier 8 : Encourager le développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Les entreprises d'un même secteur en difficulté de recrutement (transports, bâtiment ...) peuvent décider de créer entre elles un **Groupe d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification**. Cette association pilotée et gérée par ses entreprises adhérentes, favorise l'insertion des personnes éloignées du marché du travail grâce à l'**alternance formation/mise en situation professionnelle**. Pour en prendre l'initiative en toute connaissance de cause, les entreprises d'un même secteur d'activités en tension peuvent s'appuyer sur un diagnostic des besoins locaux. Celui-ci peut utilement être réalisé en amont par l'intercommunalité via la GPECT.

Levier 9 : Intégrer les intercommunalités dans la gouvernance des comités locaux pour l'emploi.

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 a instauré des comités locaux pour l'emploi. Ces instances sont chargées de territorialiser les politiques publiques en matière d'insertion, d'emploi, de formation et d'orientation afin de répondre plus finement aux besoins d'insertion et de recrutement de chaque bassin d'emploi. En capacité de lever des freins au retour à l'emploi (mobilité, logement, garde d'enfants ...), de mettre en lien les acteurs socio-économiques de leur territoire, les intercommunalités doivent pouvoir participer à la gouvernance de ces comités locaux et à la définition et mise en œuvre de leur plan d'actions.

Levier 10 : Permettre aux services de développement économique des intercommunalités, en lien avec les rectorats, de proposer une découverte des entreprises du territoire à leurs élèves de troisième.

Certains élèves de troisième ne disposent pas d'un réseau familial leur permettant une réelle découverte du monde professionnel lors du stage de troisième obligatoire. Les intercommunalités sont en contact direct avec les entreprises de leur territoire. Elles ont la capacité d'identifier celles qui accepteraient d'ouvrir leurs portes pour une découverte d'une journée. Elles peuvent ainsi organiser avec l'accord du rectorat des circuits de visites d'entreprises pour les jeunes de troisième visant à faire connaître les métiers et les opportunités professionnelles disponibles sur le territoire. Ce système pourrait aussi être ouvert à d'autres publics (inscrits à la mission locale, France Travail ...) à différentes périodes de l'année.

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

Améliorer les conditions de vie et de travail dans les territoires est essentiel pour attirer et fidéliser les talents, renforcer l'attractivité des entreprises locales, et favoriser un cadre de vie de qualité. Les intercommunalités, en lien avec les acteurs locaux, peuvent jouer un rôle clé **en développant des infrastructures adaptées, en améliorant les parcs d'activités, en facilitant l'accès au logement pour les salariés, et en soutenant des services comme la garde d'enfants et les mobilités locales**. Ces mesures répondent aux besoins des habitants tout en renforçant la vitalité économique et sociale des territoires.

Levier 11 : Accompagner et outiller les ressources humaines des TPE et PME.

Les TPE et PME constituent un vivier d'emplois majeur dans les territoires (80 % des emplois). La gestion des ressources humaines est souvent confiée au dirigeant, en plus de tous les autres sujets. Cela limite le temps et les moyens consacrés à mettre en valeur les parcours professionnels, la polyvalence des postes, le gain de temps et de coût de transport d'un travail en proximité... Les nouveaux modes de recrutement via les réseaux sociaux, les plateformes internet ainsi que les leviers salariaux (avantages, intéressement et participation...) restent moins utilisés que dans les grandes entreprises, souvent faute d'informations et de formation du dirigeant.

Par le biais d'une offre de services RH souple, individuelle ou collective, articulée entre les intercommunalités, les chambres consulaires et France Travail Pro, il est possible d'aider ces TPE PME à rendre plus attractives leurs conditions de travail et leurs offres d'emploi et ainsi recruter plus facilement.

Levier 12 : Lancer un programme d'amélioration des parcs d'activités.

Certaines entreprises localisées dans des parcs d'activités vieillissants peinent à recruter car elles y proposent un cadre de vie au travail peu attractif. En encourageant une offre de restauration (restaurant interentreprise, food trucks, livraisons...), des services aux salariés, une requalification des zones d'activités avec une plus grande qualité du bâti, des espaces verts et de détente, une ouverture sur le tissu urbain ou vers le bourg centre, ces zones d'activité peuvent redevenir des espaces de travail recherchés par les entreprises et leurs salariés.

Levier 13 : Faciliter l'accès au logement en particulier pour les salariés temporaires et les alternants en entreprise en s'appuyant sur une contractualisation locale avec Action logement.

Donner aux intercommunalités les moyens de mettre en œuvre et d'animer une politique spécifique pour l'accueil de ces salariés dont le statut précaire est un frein à la recherche d'un logement à l'achat comme en location. Proposer en partenariat avec Action logement, des logements réservés à ces travailleurs saisonniers, temporaires ou alternants en entreprise dans le cadre d'une formation qualifiante.

Levier 14 : Renforcer la mobilité des actifs, des apprenants, et des demandeurs d'emploi.

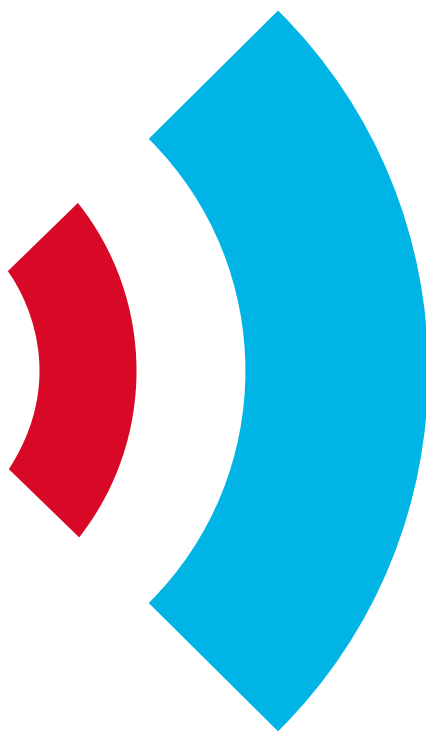
En lien avec la redynamisation des parcs d'activités économiques, il est utile d'élaborer à l'échelle des bassins de vie intercommunaux des plans de mobilité interentreprises (PMIE). Ils peuvent être conçus en concertation avec les DRH des entreprises et des acteurs du service public pour l'emploi (mission locale, France Travail, PLIE...) afin de mieux desservir les espaces économiques les plus excentrés. Cela permet de mutualiser l'offre de mobilité (transports en commun, modes doux...) et les infrastructures mais aussi mieux lisser les pics de déplacement par des horaires décalés. L'intercommunalité lorsqu'elle est autorité organisatrice de la mobilité (AOM) sur son territoire dispose de l'ensemble des leviers pour construire et animer cette démarche.

Levier 15 : Développer l'offre et la qualité des modes de garde d'enfants.

150 000 parents renoncent chaque année à une offre d'emploi faute d'une solution de garde d'enfant adaptée à leurs besoins et à leurs moyens financiers. L'absence de mode de garde des jeunes enfants est donc un frein à l'emploi pour les familles, en particulier monoparentales. À l'échelle de chaque bassin de vie, dans le respect des compétences du bloc local, l'intercommunalité peut coordonner une offre d'accueil publique et privée répondant aux attentes des familles.

Levier 16 : Informer les actifs des possibilités d'accueil de chaque bassin de vie.

Mettre en place des kits d'accueil des nouveaux arrivants pour leur permettre d'identifier l'offre de logement, de scolarisation, de loisirs culturels et sportifs, en amont d'un déménagement ou d'un choix professionnel pour faciliter les recrutements de compétences extérieures au bassin de vie (+ 50 km). Encourager également l'emploi du conjoint qui peut aussi être un frein à la mobilité, avec la création d'une CV-thèque des conjoints à disposition des DRH et dirigeants d'entreprises locales qui pourraient également trouver un profil intéressant.



Contact technique :

Charlotte Sorrin-Descamps, c.sorrin-descamps@intercommunalites.fr

Contact presse :

Yoann Jacquet, y.jacquet@intercommunalites.fr, 06 71 50 65 88

INTERCOMMUNALITÉS
DE FRANCE

www.intercommunalites.fr

Intercommunalités de France
22, rue Joubert 75009 Paris

Tél. : 01 55 04 89 00
contact@intercommunalites.fr