

Améliorer les réponses
territoriales en matière de
formation, d'insertion et d'emploi

Quelle coordination régionale et
territoriale ?

Avis



Avis

•••••

**Améliorer les réponses
territoriales en matière
de formation,
d'insertion et d'emploi**

Quelle coordination régionale
et territoriale ?

24 juin 2013

Vu la Loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

Vu les articles L. 4111-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, relatifs à l'organisation de la Région,

Vu les articles L. 4241-1 et L. 4241-2 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux compétences du Conseil économique, social et environnemental régional,

Vu la lettre de saisine du Président du Conseil régional d'Alsace en date du 19 novembre 2012,

Vu le projet d'avis transmis par la commission « Education et Formation » du CÉSER-Alsace du 14 juin 2013,

Vu la décision du bureau du CÉSER-Alsace en date du 19 juin 2013,

Philippe MAITREAU, rapporteur, entendu en séance plénière,

Le Conseil économique, social et environnemental régional d'Alsace a voté le présent avis par :

71 pour

0 contre

0 abstention

Sommaire

Introduction.....	7
I. Structurer l'organisation régionale et territoriale.....	9
1. Optimiser l'action engagée en matière de territorialisation	9
1.1. Développer une vision globale et partagée des enjeux	9
1.2. Redéfinir la démarche enclenchée en matière de territorialisation	10
2. Renforcer les relations partenariales.....	11
2.1. Consolider le dialogue territorial.....	11
2.2. Organiser les liens entre les différents échelons	11
II. Concentrer les priorités dans quatre domaines	13
1. Renforcer le lien économie/emploi.....	13
1.1. Rapprocher les politiques du développement économique et de l'emploi.....	13
1.2. Mettre en place des dispositifs facilitant le rapprochement de ces politiques.....	13
2. Anticiper les besoins en emplois, en compétences, en qualifications et en formations	14
2.1. Renforcer les démarches de GPECT sur les territoires où elles existent	14
2.2. Mettre en place un diagnostic partagé des problématiques territoriales.....	15
3. Intensifier les collaborations avec les régions frontalières.....	15
3.1. Faire vivre les lieux de réflexion et d'élaboration de stratégies	15
3.2. Mettre en place des outils de travail collaboratifs	16
4. Favoriser l'insertion et l'accès à l'emploi des publics les plus fragilisés.....	16
4.1. Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RSA	16
4.2. Agir en faveur d'autres publics fragilisés.....	18
Conclusion	19
Annexes.....	21
Remerciements	40

Introduction

Trente ans après les premières lois de décentralisation, à l'aube d'un nouvel acte III qui devrait encore transférer davantage de compétences aux collectivités locales, force est de constater que la conduite des politiques publiques en matière de formation et d'insertion professionnelles relève de trop nombreux acteurs, qu'ils soient publics ou privés¹.

Le résultat de cette multiplicité d'interventions, au-delà d'une diversité et d'une complémentarité d'approches souvent positives, est un sentiment d'opacité des dispositifs, du point de vue des actifs comme des entreprises, et une perte d'efficacité du fait des doublons et du manque de coordination.

Depuis une dizaine d'années, le CESER-Alsace rappelle régulièrement dans ses avis que la personne doit être replacée au centre de l'action publique, quels qu'en soient le ou les donneurs d'ordres ; cette nécessité est encore plus prégnante s'agissant des politiques d'éducation, de formation, d'accompagnement social et d'emploi.

Il est donc particulièrement souhaitable que la Région Alsace déploie la territorialisation des politiques relevant de sa compétence tout en s'interrogeant sur leur nécessaire articulation avec celles menées par l'Etat, d'une part, et par les autres collectivités, d'autre part ; c'est effectivement une condition sine qua non de l'efficacité de la chaîne formation-insertion-emploi et de l'utilité des services rendus aux usagers.

Ces services, qui sont à développer en synergie au bénéfice des actifs en emploi ou non, sont d'autant plus nécessaires que les difficultés en matière économique, d'emploi et de situation sociale sont sans précédent en Alsace. Longtemps préservée, l'Alsace affiche désormais un taux de chômage de 9,2%, contre en moyenne 5% au début des années 2000 ; même si ce taux est inférieur à la moyenne nationale (10,2%), l'Alsace est un des territoires qui subit le plus fortement les effets de la crise.

La saisine du Président du Conseil Régional d'Alsace intervient dans un contexte difficile où il serait urgent d'agir. Elle vise à améliorer les réponses territoriales aux problématiques de formation, d'insertion et d'emploi à apporter aux personnes et aux entreprises, grâce à une meilleure coordination des acteurs, de leurs politiques et de leurs services. En cela, la saisine ne permet pas au CESER-Alsace de traiter la question des moyens dédiés à la formation des demandeurs d'emploi par la Région qui suivent une évolution inverse du taux de chômage alsacien.

Par cet avis, les socioprofessionnels du CESER-Alsace formulent des préconisations en matière d'organisation régionale et territoriale des dispositifs formation-emploi existants et pointent les domaines prioritaires sur lesquels la Région Alsace et ses partenaires doivent concentrer leurs efforts.

¹ Etat, Région, Départements, Communes/EPCI, partenaires sociaux, Pôle emploi, Afpa, pôle métropolitain, métropole Strasbourg...

I. Structurer l'organisation régionale et territoriale

1. Optimiser l'action engagée en matière de territorialisation

1.1. Développer une vision globale et partagée des enjeux

L'analyse des problématiques « territoriales » de formation, d'insertion et d'emploi a amené le CESER-Alsace à s'interroger sur la notion de « territoire » : qu'est-ce qu'un territoire ? Quel est le territoire le plus pertinent pour mettre en place une offre de formation professionnelle ou des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle ? Quels doivent être les objectifs partagés sur un territoire ?...

Le territoire doit être vu comme un lieu de projets, un écosystème permettant des interactions entre les acteurs. La pertinence de son périmètre doit être appréciée au regard de l'efficacité des réponses qui y sont apportées.

La notion même de territoire diffère selon les institutions : la terminologie employée par l'Insee est celle de « zone d'emploi », la Région Alsace utilise celle de « territoire emploi-formation », le périmètre d'action pour les Services Publics de l'Emploi Locaux pilotés par l'Etat (SPEL²) est celui de « bassin d'emploi » ; les termes de « Pays » et de « Bassins de vie » sont également utilisés par d'autres acteurs.

L'existence de périmètres différents en fonction du donneur d'ordre rend difficiles le croisement des analyses, la mise en place d'indicateurs et d'objectifs communs, ainsi que l'élaboration d'une vision globale des enjeux en termes de formation, d'insertion, d'emploi et de développement économique.

➤ Retenir un territoire unique de référence

Dans un souci de cohérence et d'efficacité, le CESER-Alsace propose de retenir le découpage en zones d'emploi.

L'Insee définit la zone d'emploi comme un « espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts ».

Le CESER-Alsace considère que les zones d'emploi, au nombre de neuf pour l'Alsace, constituent le périmètre pertinent pour prendre des orientations spécifiques et optimiser l'action en matière de formation, d'insertion et d'emploi. Par ailleurs, le découpage en zones d'emploi (utilisé par l'Insee) facilite l'approche statistique commune et permet les consolidations à l'échelle de la région.

➤ Mettre en place des indicateurs communs

Le CESER-Alsace suggère de mettre en place des indicateurs communs d'évaluation des politiques et des services dans les domaines de la formation, de l'insertion de l'emploi et du développement économique. Une série d'indicateurs est proposée en annexe de l'avis.

² Le SPEL a pour mission de mettre en œuvre la politique locale de l'Etat en matière d'emploi et de formation professionnelle ; voir l'instruction DGEFP n°2011-09 du 3 mars 2011 relative à la mobilisation pour l'emploi au niveau infra-départemental – implication attendue des sous-préfets, objectifs et suivis.

1.2. Redéfinir la démarche enclenchée en matière de territorialisation

Les différents acteurs institutionnels qui interviennent dans ces champs d'actions ont jusqu'à présent fait le choix de territorialiser leurs politiques et leurs services en les adaptant au plus près des besoins des personnes, des entreprises, tout en tenant compte des spécificités locales :

- La Région Alsace a adopté pour la deuxième année consécutive un plan d'actions territorial et sectoriel³ et s'appuie sur quatre agences territoriales ainsi qu'une dizaine d'animateurs emploi-formation.
- La territorialisation des politiques départementales en matière d'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA)⁴ se traduit par l'adoption de Plans Territoriaux d'Insertion (PTI)⁵ et une forte présence d'équipes sur le terrain (conseillers emploi, référents socioprofessionnels, assistantes sociales...).
- Les communes et les intercommunalités s'organisent aussi pour optimiser le développement économique et les politiques de l'emploi au travers du financement de divers dispositifs (Maisons de l'emploi, Missions Locales, Comités de Bassin d'Emploi...).
- L'Etat, à travers les SPEL et les Comités Locaux Education-Economie (CLEE)⁶ pilotés par le Rectorat, Pôle emploi par ses agences, territorialisent également leurs politiques et leurs services.
- Enfin, l'Union européenne, via le Fonds Social Européen (FSE), affiche les mêmes orientations, notamment par le biais des « Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi » (PLIE) ; ces Plans ont été créés, à l'initiative des collectivités et des intercommunalités, comme une traduction stratégique et opérationnelle des politiques d'insertion et d'emploi appliquées à un territoire ; ce dispositif soutenu financièrement par les fonds européens permet aux communes et intercommunalités de mettre en place des politiques territoriales d'accompagnement vers et dans l'emploi grâce à l'action des référents uniques de parcours ainsi que d'animation de réseaux d'acteurs locaux et d'ingénierie de projets ; il est donc primordial que les PLIE soient pérennisés à l'échelle infra départementale.

La mise en place d'une politique territorialisée par zone d'emploi nécessite de tenir compte des compétences actuelles et futures de chacun des acteurs tout en faisant en sorte que les dispositifs d'intervention soient coordonnés et optimisés.

Les acteurs des territoires expriment le besoin de pouvoir disposer de plus de marges de manœuvres ; ils aimeraient participer plus activement à l'élaboration des stratégies et au suivi des plans d'actions territoriaux ; ils souhaitent également que les relations avec l'échelon régional soient permanentes et mieux structurées ; d'une manière générale, ils demandent à ce que plus de « confiance » leur soit accordée. La mise en synergie et la responsabilisation liées à une vraie stratégie par zone d'emploi devraient constituer une nouvelle source de motivation pour l'ensemble des acteurs.

³ Avec une entrée par territoire, le plan détermine les types d'intervention, voies de formation, intervenants potentiels (Région Alsace, Pôle emploi...) et les différents dispositifs régionaux qui seront mobilisés dans les secteurs professionnels. Il apporte une visibilité globale de l'offre de services programmée, tant en formation que pour les dispositifs d'accompagnement périphériques, dans une logique transversale et multi-partenaire.

⁴ Le RSA a été instauré par la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion. Il a été mis en œuvre afin de répondre à trois objectifs majeurs : lutter contre la pauvreté, inciter à la reprise d'une activité professionnelle, assurer un minimum aux personnes sans ressources.

⁵ Le PTI formalise les partenariats sur le territoire, notamment celui des financeurs, et détaille les modalités de coordination des actions entreprises pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RSA.

⁶ CLEE : instances où acteurs de l'éducation et de l'économie échangent, conçoivent et conduisent ensemble des actions spécifiques à leur territoire concernant la formation, l'orientation et l'insertion des jeunes.

➤ Clarifier les rôles pour mieux agir ensemble

Le CESER-Alsace demande à la Région de clarifier les rôles et de renforcer le dialogue territorial afin de mieux agir ensemble sur la base d'une vision partagée des grands enjeux pour la région et déclinée par territoire. Cette démarche est d'autant plus souhaitable que l'acte III de la décentralisation prévoit de renforcer les compétences régionales.

L'action des territoires doit être accompagnée et encadrée par une volonté politique régionale affirmée, assortie d'objectifs précis en matière de formation et d'emploi.

Le CESER-Alsace note le recentrage depuis deux ans de la politique de formation professionnelle continue sur les demandeurs d'emploi. Or, les perspectives économiques fragilisent la compétitivité des entreprises et le maintien dans l'emploi des salariés. Il demande à la Région d'apporter également son soutien aux partenaires sociaux pour mettre en place une véritable politique de sécurisation des parcours professionnels, notamment au profit des salariés les plus fragilisés par la crise.

2. Renforcer les relations partenariales

2.1. Consolider le dialogue territorial

Les territoires sont riches d'acteurs et de projets. Le CESER-Alsace relève une dynamique partenariale forte sur les territoires.

Ces acteurs ont d'ailleurs appris à s'organiser et à travailler ensemble :

- Les projets menés par les Maisons de l'emploi ou les Pays, voire d'autres acteurs, sont l'occasion de se fédérer, de travailler en réseau, de monter des projets communs, d'être à la recherche de mesures innovantes.
- Les réunions des SPEL sont aussi aujourd'hui une occasion de se réunir et de s'informer sur les mesures gouvernementales et les actions territoriales ; elles doivent servir à renforcer la cohérence de l'ensemble des actions menées sur un territoire. Cette dynamique partenariale varie néanmoins selon les territoires car elle dépend notamment de la personnalité des acteurs, de la confiance qu'ils établissent entre eux et de leur capacité à informer, animer et décider.

Le CESER-Alsace souhaite que le dialogue territorial soit organisé : il est essentiel que l'ensemble des acteurs impliqués dans des problématiques similaires travaillent ensemble pour éviter la segmentation des actions financées par les fonds publics ; les initiatives isolées et ayant le même objet doivent être évitées car elles complexifient la lisibilité des interventions sur le territoire et sont potentiellement génératrices de gaspillage. Une organisation claire à l'échelle de la zone d'emploi devrait permettre des améliorations notables.

2.2. Organiser les liens entre les différents échelons

La territorialisation des politiques et des services ne peut s'envisager sans l'existence de liens opérationnels permanents entre les échelons régional et local afin d'agir dans une logique de complémentarité, constructive et partenariale. Le CESER-Alsace demande à ce que ces liens soient renforcés.

➤ Simplifier et rendre lisible l'organisation régionale

Il existe de nombreuses instances régionales traitant des questions de formation et d'emploi : Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (Copire), Conseil régional de l'emploi (CRE), Service public de l'emploi régional (SPER)...

Le CESER-Alsace demande à la Région, à l'Etat et aux partenaires sociaux de proposer une instance unique de concertation et de décision, au niveau régional, qui pourrait être le CCREFP, en matière de politique de formation professionnelle et de l'emploi, afin d'impulser une véritable dynamique et cohérence des politiques.

Concernant plus particulièrement le CCREFP, le CESER-Alsace demande un renforcement de son rôle et de ses missions. Cette instance, dont la vocation est de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation et d'emploi, avait déjà vu son rôle réaffirmé par la loi du 24 novembre 2009, et est susceptible de connaître une nouvelle ampleur avec l'acte III de la décentralisation. Les socioprofessionnels considèrent en outre que le CCREFP devrait s'articuler plus fortement avec les SPEL en s'informant régulièrement des orientations retenues.

➤ Remplacer le SPEL par une instance territoriale et partenariale de concertation, de propositions et d'actions

Le CESER-Alsace propose que chaque zone d'emploi, territoire unique de référence, puisse disposer d'une instance de pilotage issue des actuels SPEL, ayant force de propositions et d'actions.

Le CESER-Alsace propose que cette instance :

- Ait pour fonction principale la définition des objectifs partagés, des orientations stratégiques et leur négociation annuelle avec les instances régionales, l'animation d'un plan d'action territorial annuel (priorités, moyens à mobiliser, optimisation des financements, mise en œuvre et diffusion d'indicateurs...).
- Soit composée de l'Etat, de la Région, des partenaires sociaux (employeurs et salariés), de Pôle emploi et des responsables du développement économique et de l'emploi du territoire.
- Désigne en son sein un pilote et un animateur.

II. Concentrer les priorités dans quatre domaines

1. Renforcer le lien économie - emploi

1.1. Rapprocher les politiques du développement économique et de l'emploi

Les politiques de la formation, de l'insertion, de l'emploi et du développement économique ne sont pas conduites en parfaite synergie.

Aussi, il est nécessaire de renforcer le caractère économique des politiques de la formation, de l'insertion et de l'emploi en lien avec les entreprises et leurs besoins en qualifications et en compétences.

➤ Rapprocher les acteurs de l'économie et de l'emploi

Le CESER-Alsace considère que pour agir efficacement en matière de développement économique et d'emploi local, il faut développer une approche intégrée au niveau des territoires, en veillant à une répartition des rôles selon les spécificités de chaque territoire. En effet, les coopérations ne sauraient être modélisées, mais nécessitent un arbitrage au cas par cas.

Aux côtés des acteurs institutionnels, les entreprises ont un rôle clef à jouer et leur participation aux réflexions territoriales doit être renforcée. L'existence d'une stratégie territoriale affichée devrait les y inciter. Certains intervenants du service public de l'emploi soulignent en outre leurs difficultés à les approcher.

1.2. Mettre en place des dispositifs facilitant le rapprochement de ces politiques

➤ Renforcer l'ambition des Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT)

La Région Alsace a développé une démarche de contractualisation dans le domaine de la formation professionnelle en lien avec l'Etat et les branches professionnelles ; au nombre de 14 (et 2 en négociation), ces contrats d'objectifs territoriaux ont pour ambition de définir des objectifs communs et des projets partenariaux susceptibles de répondre aux enjeux régionaux en termes d'emploi et de formation.

Le CESER-Alsace demande à la Région de réaliser un bilan précis des COT afin d'en mesurer l'efficacité en termes d'emplois et de renforcer leurs caractères prospectif et paritaire.

➤ S'inspirer des bonnes pratiques d'autres régions

Le CESER-Alsace demande à la Région d'étudier d'autres initiatives territoriales, d'en analyser les bilans positifs et négatifs, et de voir celles qui pourraient s'adapter à la Région Alsace⁷.

⁷ Exemples des Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE), des Contrats Territoriaux Emploi-Formation (CTEF), des Comités Territoriaux Education - Formation - Emploi (COTEFE), et des Pôles Régionaux d'Innovation et de Développement Economique Solidaire (PRIDES). Ces différentes initiatives constituent des lieux d'échanges et de débats réunissant les acteurs des territoires. Des groupes de travail thématiques sont réunis régulièrement et leurs réflexions et propositions contribuent à améliorer la qualité, la pérennité, l'accessibilité et la prise en compte des enjeux propres à chaque territoire.

2. Anticiper les besoins en emplois, en compétences, en qualifications et en formations

2.1. Renforcer les démarches de GPECT sur les territoires où elles existent

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est obligatoire pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 300 salariés. Les entreprises ayant un effectif inférieur et souhaitant disposer d'une vision prospective, peuvent se faire aider par des acteurs, comme les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), les Maisons de l'emploi et de la Formation (MEF, exemple du dispositif Transvers'AL de la MEF de Mulhouse) ou encore les CCI d'Alsace.

La GPEC Territoriale (GPECT) est un outil de concertation en matière d'emploi et de compétences permettant de dépasser le cadre de l'entreprise ou de la branche professionnelle ; elle vise la coopération locale multi-acteurs et facilite le décloisonnement des différentes approches (ex de la formation initiale et continue encore trop segmentées). Les entreprises et les organisations syndicales de salariés constituent des acteurs clefs, la vision territoriale ne se faisant qu'avec elles.

La démarche de GPECT doit être à la base des politiques de sécurisation des parcours professionnels. Elle doit permettre plus spécifiquement :

- de mettre l'accent sur les fragilités d'un territoire et d'essayer de les prévenir ;
- d'analyser l'évolution des besoins en formations tant pour les métiers qui tendent à disparaître que pour ceux qui doivent se développer ;
- d'adapter l'offre de formation tout au long de la vie ;
- d'utiliser les périodes interstitielles (entre les périodes d'emploi et d'inactivité) pour se former ;
- d'apprécier les mouvements du marché du travail ;
- d'analyser les freins à l'emploi, à l'insertion et à la formation ;
- d'agir sur le court et le moyen terme, ainsi que sur les flux (salariés fragilisés, recrutements effectués ou prévisibles, métiers porteurs, emplois qui se renouvellent régulièrement...) et sur le stock (demandeurs d'emploi)...

Il est par ailleurs important d'insister sur l'approche compétences, notamment pour les personnes sans qualification, en valorisant les compétences acquises dans le cadre de l'expérience professionnelle ou extra professionnelle.

Plus généralement, il importe d'acquérir une connaissance fine du territoire dans tous les aspects de sa réalité (atouts, potentialités, ressources et manques) de sorte qu'il soit possible d'en identifier les problématiques susceptibles d'éclairer les politiques dans leurs choix stratégiques.

➤ Travailler la GPECT à tous les échelons

Le CESER-Alsace constate encore aujourd'hui une inadéquation partielle des systèmes emploi-formation : trop de formations ne débouchent pas sur des emplois potentiels, des formations sur des métiers porteurs disparaissent, des jeunes continuent de s'orienter vers des métiers n'ayant plus d'avenir... La GPEC doit résolument être travaillée aux échelles territoriale et régionale pour donner une vision réaliste des emplois attendus qui permettent d'éclairer les choix d'orientation.

Les négociations sociales réussies dans les entreprises en matière de GPEC, de mobilité métiers et de développement des compétences, à l'instar de l'entreprise Clemessy qui a mis en place un institut des métiers, gagneraient à être essaimées avec le soutien des partenaires publics et sociaux.

2.2. Mettre en place un diagnostic partagé des problématiques territoriales

Les diagnostics élaborés par les différents acteurs sont pertinents, mais trop nombreux et pas systématiquement suivis d'actions ; il y a nécessité d'apporter plus de cohérence.

- Remplacer les diagnostics existants par un diagnostic partagé porteur d'actions

Le CESER-Alsace propose de mettre en place sur chaque territoire :

- Un diagnostic partagé, en lieu et place des multiples diagnostics existants ; le but est de disposer d'un seul et même outil assorti d'objectifs définis en commun dans le cadre de la nouvelle instance territoriale proposée.
- Une coordination régionale des démarches de GPECT, tous territoires confondus, pilotée par un comité de pilotage technique ad-hoc, sous la responsabilité du Conseil Régional.

3. Intensifier les collaborations avec les régions frontalières

3.1. Faire vivre les lieux de réflexion et d'élaboration de stratégies

De nombreux Alsaciens traversent chaque jour la frontière pour travailler en Allemagne ou en Suisse. Le CESER-Alsace souligne l'existence de démarches intéressantes et opérationnelles menées par les Maisons de l'emploi et de la formation de Strasbourg et de Mulhouse avec leurs partenaires allemands. La collaboration entre Pôle emploi et l'Arbeitsagentur doit être intensifiée dans l'espace du Rhin supérieur.

- Lever les freins permettant des flux significatifs vers les pays limitrophes

En écho à son récent avis sur le multilinguisme⁸, le CESER rappelle l'importance de poursuivre et d'intensifier les démarches visant la comparabilité des diplômes, l'apprentissage de la langue allemande et l'évaluation du niveau linguistique, la connaissance des procédures allemandes de candidature, la promotion de l'apprentissage transfrontalier, la mobilité internationale des jeunes...

Toutes les actions initiées en région et dont le périmètre est le Rhin Supérieur doivent être encouragées, à l'instar des « moissons de l'emploi transfrontalier⁹ » qui seront mises en place par le Pays d'Alsace du Nord, avec l'appui de l'eurodistrict Regio Pamina¹⁰.

- Mettre en place une stratégie transfrontalière

Le CESER-Alsace propose que les différents acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle du Rhin Supérieur échangent sur leur stratégie « nationale » et élaborent une stratégie

⁸ « Faire de l'Alsace un carrefour des langues », avis du 3 septembre 2012.

⁹ L'opération « Les moissons de l'emploi » est à l'origine une opération portée par les MEFs de Saverne et de Molsheim ; il s'agit de mettre en relation directe les demandeurs d'emploi et les entreprises, le but étant d'aller à la conquête des « emplois cachés », de connaître les besoins en personnel des entreprises, de faire participer les personnes à leur recherche d'emploi...

¹⁰ Ce groupement local de coopération transfrontalière a pour objet de promouvoir, de soutenir, de coordonner la coopération transfrontalière et de veiller à la mise en œuvre ou, s'il y a lieu, de réaliser certains projets communs ou d'en assurer la maîtrise d'ouvrage, dans les domaines relevant de la compétence de ses membres.

« transfrontalière » afin de disposer d'une vision commune des enjeux, des objectifs, des moyens à mobiliser et des résultats.

3.2. Mettre en place des outils de travail collaboratifs

Chaque acteur dispose de ses propres outils ou logiciels. Les sites institutionnels se multiplient sans grande cohérence, que ce soit celui de la Conférence du Rhin Supérieur, de la Région Métropolitaine Trinationale (RMT), des quatre Eurodistricts... Il n'existe pas de véritable portail transfrontalier.

➤ Mettre en place un portail internet

Le CESER-Alsace propose la mise en place d'un portail internet qui serait la clef d'entrée unique pour tout citoyen et/ou professionnel qui cherche de l'information, veut s'informer sur une démarche, suivre les actualités... La Région métropolitaine du Rhin supérieur pourrait être chargée du portage et du financement de ce projet.

4. Favoriser l'insertion et l'accès à l'emploi des publics les plus fragilisés

4.1. Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RSA

L'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA nécessite une coordination de l'action de la Région et des Départements.

En effet, par sa compétence en matière de formation des demandeurs d'emploi, la Région finance des formations visant l'accès à une qualification dès lors que les chances d'insertion sont avérées ainsi que des formations préparatoires ou de remise à niveau des connaissances de base qui interviennent avant l'entrée en formation qualifiante¹¹ ; ces formations sont accessibles à tous les demandeurs d'emploi, parmi lesquels se trouvent des bénéficiaires du RSA.

Les Départements sont, quant à eux, chargés de l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RSA en vertu de leur Programme Départemental d'Insertion respectif (PDI)¹². Ils proposent différents types d'accompagnement (social, socioprofessionnel et dans l'emploi classique) et des dispositifs d'insertion notamment en Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

Les trois collectivités font donc face à des problématiques liées qui nécessitent des réponses coordonnées.

Les constats sont globalement partagés :

- un nombre en hausse de personnes à suivre ;
- des difficultés à accéder aux formations qualifiantes ;
- une augmentation des abandons en cours de formation ;
- un déficit de motivation ;
- une place grandissante des problématiques sociales connexes ;
- une baisse des sorties positives vers une formation ou un emploi...

¹¹ En 2012, le nombre de stagiaires par type d'action est le suivant : 4583 stagiaires en amont de la pré-qualification, 1873 en pré-qualification, 5625 en qualification et 608 en usage des TICS (technologies de l'information et de la communication).

¹² Le PDI définit la politique départementale d'accompagnement social et professionnel, recense les besoins d'insertion et l'offre locale d'insertion et prévoit les actions d'insertion correspondantes.

Les dispositifs des pouvoirs publics, collectivités locales comme Pôle emploi, ne parviennent manifestement plus à apporter une réponse satisfaisante à la quantité et la diversité des besoins qui s'expriment. Dans un contexte budgétaire contraint, l'innovation est donc de mise.

➤ Agir sur les problématiques périphériques

La paupérisation et la persistance des problèmes périphériques (logement, garde d'enfants, mobilité et transports, frais de repas, situations précaires des familles monoparentales...) ne facilitent pas les démarches de recherche d'emploi ou d'entrée en formation, en particulier s'agissant des bénéficiaires du RSA. Elles empêchent également trop souvent la finalisation positive des parcours¹³.

Le renforcement de l'accompagnement social est indispensable pour appréhender les situations individuelles dans leur globalité ; si cette compétence relève en premier lieu des Départements, le CESER-Alsace appelle le bloc communal à mettre en œuvre des politiques soutenant la mobilité des actifs du territoire (mise en œuvre de crèches, périscolaire, transports urbains, logement social, politique de lutte contre la délinquance et contre l'illettrisme, cohérence des formations avec les besoins des entreprises du territoire, offre culturelle...).

➤ Favoriser l'accès aux formations dans une optique de réussite

Afin de permettre à un plus grand nombre de bénéficiaires du RSA d'accéder aux formations existantes, le CESER-Alsace préconise que la Région développe l'offre de formation en amont de la pré-qualification (approche de la vie professionnelle, acquisition des compétences et savoirs de base...).

Afin de minimiser les abandons en cours de formation et d'inciter davantage d'entrées en stages parmi ces publics, il sera sûrement nécessaire de mener un travail de fond sur l'image de la formation et le retour sur investissement de cette opportunité individuelle qui est susceptible de changer la vie professionnelle.

En parallèle, pour diminuer le nombre de décrochages, les modalités pédagogiques gagneraient à être plus adaptées aux caractéristiques de ce public adulte, peu qualifié : formations plus courtes, à temps partiel, progressives...

➤ Elargir les compétences des ateliers de redynamisation

Les formations aux savoirs de base et savoir-être sont essentielles pour les bénéficiaires du RSA ; les pouvoirs publics doivent poursuivre leur financement des ateliers de pédagogie personnalisée (APP) et des ateliers de redynamisation, tout en veillant à ce que ces formations ne soient pas isolées mais couplées avec un projet professionnel.

Le CESER-Alsace note que certaines activités menées par les ateliers de redynamisation (ex cours de cuisine) gagneraient à être davantage utilisées pour travailler sur les savoir-être. D'une manière générale, il est souhaitable que davantage d'enseignements soient développés sur cette question des compétences relationnelles, c'est d'ailleurs l'objectif de la réflexion en cours entre le Conseil Général du Bas-Rhin et les ateliers de redynamisation.

➤ Renforcer les partenariats avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire

La Région Alsace pilote une politique concertée entre les acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) ; celle-ci permet de structurer les actions du secteur et d'organiser les partenariats autour d'objectifs partagés.

¹³ La levée des freins périphériques figurait d'ailleurs parmi les enjeux prioritaires identifiés dans le cadre du contrat d'autonomie prévu au plan Espoir Banlieues.

Par ailleurs, la Région soutient l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) depuis plusieurs années, par l'intermédiaire d'un programme régional de formation dédié aux salariés en parcours d'insertion, en partenariat avec l'Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economique d'Alsace (URSIEA) ; depuis 2012, la région appuie la mise en place de liens rapprochés avec les branches de l'économie traditionnelle ; une expérimentation est en cours avec l'hôtellerie-restauration, les services à la personne et le bâtiment ; l'objectif est d'optimiser l'articulation entre les besoins de compétences des secteurs et l'action professionnalisante des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

Une démarche vient d'être engagée par la Région et le Département du Bas-Rhin, à laquelle est associée le Département du Haut-Rhin, concernant l'employabilité et l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA au sein d'entreprises d'insertion ; une série de rencontres est prévue au cours du second semestre 2013 avec une douzaine d'entreprises d'insertion régionales.

Le CESER-Alsace note qu'il pourrait être pertinent de mettre en place pour les personnes en situation d'insertion un carnet de compétences, comme il existe le passeport formation¹⁴.

➤ Favoriser la coordination des dispositifs

De nombreuses structures interviennent dans l'accompagnement social et professionnel des bénéficiaires du RSA : SIAE, agences Pôle emploi, missions locales, PLIE, associations locales à visée caritative et sociale...

La complexification des situations individuelles impose une mobilisation coordonnée de plusieurs acteurs qui interviennent sur des champs complémentaires ou connexes ; or, les programmes d'action des différentes structures restent élaborés de manière cloisonnée et peuvent générer un sentiment de confusion auprès des conseillers socioprofessionnels comme auprès des publics qu'ils reçoivent et suivent.

Le CESER-Alsace encourage à renforcer leurs complémentarités à l'instar de la convention de partenariat pour une meilleure efficacité de l'insertion des bénéficiaires du RSA sur le territoire mulhousien conclue entre le Conseil Général du Haut-Rhin et le PLIE de Mulhouse.

4.2. Agir en faveur d'autres publics fragilisés

Le CESER-Alsace préconise à la Région de soutenir les initiatives des partenaires sociaux en faveur des publics les plus fragiles :

- encourager les négociations d'entreprises en matière de GPEC et de conditions de travail ;
- accompagner les initiatives de requalification des séniors dans les entreprises ;
- conforter les démarches de "contrats de génération".

Il est également nécessaire que la Région fasse évoluer ses politiques, en collaboration avec Pôle Emploi et les partenaires sociaux afin de :

- construire de nouveaux parcours de formation-emploi pour les chômeurs de longue durée ;
- renforcer les démarches au bénéfice des chômeurs de plus de 50 ans ;
- accompagner les reconversions des salariés en soutenant les dispositifs tels que le Contrat de Sécurisation Professionnelle et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi ;
- soutenir les initiatives individuelles de reconversion des salariés ;
- valoriser les reconversions réussies.

¹⁴ Outil créé par les partenaires sociaux voir <http://www.passeportformation.eu>

Conclusion

Régulièrement consulté sur les plans régionaux de formation professionnelle ou sur des politiques plus spécifiques (illettrisme, multilinguisme, orientation...), le CESER-Alsace a constamment appelé les pouvoirs publics à structurer et coordonner leurs dispositifs de formation et d'accompagnement socioprofessionnel, qu'ils soient de niveau régional ou territorial, dans l'objectif de répondre de manière circonstanciée aux besoins des publics en recherche d'emploi ou des salariés en transition professionnelle.

Le CESER-Alsace estime donc nécessaire, sans attendre la pleine mise en œuvre de l'acte III de la décentralisation, de réaliser un premier effort de coordination politique et de mise en synergie de portée « supra-territoriale » entre les différents services de l'Etat en région, le Conseil régional, et les Conseils généraux. Cette démarche permettra de clarifier les enjeux et objectifs afin d'élaborer un plan d'actions concerté et assorti d'indicateurs de suivi.

Le deuxième niveau de mise en cohérence concerne les liens entre le niveau régional et les territoires tels que définis dans cet avis. Si les réponses concrètes aux besoins des personnes et des entreprises ne peuvent être pleinement efficaces que dans les territoires, la stratégie de ceux-ci doit s'inscrire dans une cohérence régionale validée au niveau politique. Afin de gagner en lisibilité et en efficacité, le CESER-Alsace propose que la stratégie territoriale en matière de formation, d'insertion et d'emploi soit élaborée, négociée, animée et mise en œuvre sur chacune des neuf zones d'emploi alsaciennes. Chacun de ces territoires devra disposer d'une instance forte capable de piloter la globalité de la démarche.

Les contraintes budgétaires imposant des choix, le CESER-Alsace estime que la Région devrait concentrer ses efforts autour de quatre priorités :

- rapprocher sa politique économique de ses actions en matière de formation et d'emploi ;
- mobiliser ses ressources régionales et territoriales au profit de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale ;
- centrer ses dispositifs sur les publics les plus fragilisés, en particulier les jeunes, les chômeurs de longue durée, les personnes en insertion, bénéficiaires du RSA et les seniors ;
- intensifier les partenariats avec les régions frontalières, surtout l'Allemagne.

La plupart des propositions se réfèrent à la cohérence et au pilotage stratégique des politiques publiques ; or par essence, ces mesures ne pourront produire leurs effets qu'à moyen-long terme.

Aussi, dans un contexte économique particulièrement difficile, l'assemblée socioprofessionnelle demande aux pouvoirs publics de faire preuve de pragmatisme et de réactivité pour accompagner les entreprises et faire face aux situations individuelles d'urgence et de souffrance sociale.

La seule gouvernance territoriale ne saurait constituer une réponse suffisante à l'ampleur du problème de l'emploi et du chômage. Ainsi il est urgent que la Région Alsace mène une politique économique plus volontariste permettant de maintenir et de créer des activités et des emplois.

Annexes

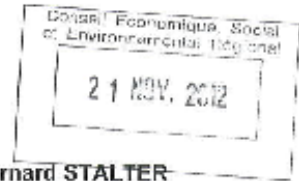
.....

Annexe n°1 - Saisine du Président du Conseil Régional d'Alsace

REPUBLIQUE FRANÇAISE



Le Président
PHILIPPE RICHERT
ANCIEN MINISTRE



Monsieur Bernard STALTER
Président du Conseil Economique
et Social d'Alsace
Maison de la Région
1 Place du Wacken
67000 Strasbourg

Strasbourg, le 19 NOV. 2012

Monsieur le Président,

Le projet d'une nouvelle collectivité territoriale d'Alsace offre l'occasion de réfléchir dès maintenant à l'articulation de politiques publiques conduites aujourd'hui par la Région et les Départements.

Sur le sujet spécifique de l'accès à l'emploi, la politique de formation professionnelle définie par la Région et les politiques d'insertion sociale et professionnelle dont sont en charge les Départements nécessitent une bonne coordination ; celle-ci a déjà fait l'objet d'approches communes entre les collectivités. La Collectivité territoriale d'Alsace conduira à s'interroger davantage encore sur l'intégration de ces politiques décisives pour lutter contre le chômage et faciliter pour les demandeurs d'emploi la recherche d'un nouveau travail.

Par ailleurs, la réflexion sur la collectivité unique affirme la nécessité de territorialisation des politiques et des services afin que la proximité indispensable pour une réponse satisfaisante aux besoins locaux soit garantie.

C'est pourquoi, j'ai l'honneur de saisir votre assemblée d'une demande d'avis sur le sujet suivant : « **Comment améliorer les réponses territoriales aux problématiques d'emploi, d'insertion et de formation ?** ».

Au moment où le taux de chômage en Alsace reste inférieur à la moyenne nationale (taux de 8,8 % en Alsace, contre 9,7 % au niveau national au second semestre 2012), mais a tendance à croître plus rapidement que dans le reste du pays, le projet d'une nouvelle organisation institutionnelle de l'Alsace doit être mis au service de cet enjeu décisif qu'est l'emploi des Alsaciens.

Vos travaux dans le cadre de cet avis pourront donc s'intéresser prioritairement à l'évolution des modalités de réponses à apporter aux bénéficiaires des minimas sociaux pour l'accompagnement social et la formation.

Votre avis pourra utilement proposer de nouveaux modes opératoires à concevoir en matière de pilotage, des synergies à développer, des organisations à mettre en place afin que les politiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion concourent ensemble à fluidifier le marché du travail et faciliter la rencontre de l'offre et de la demande d'emplois.

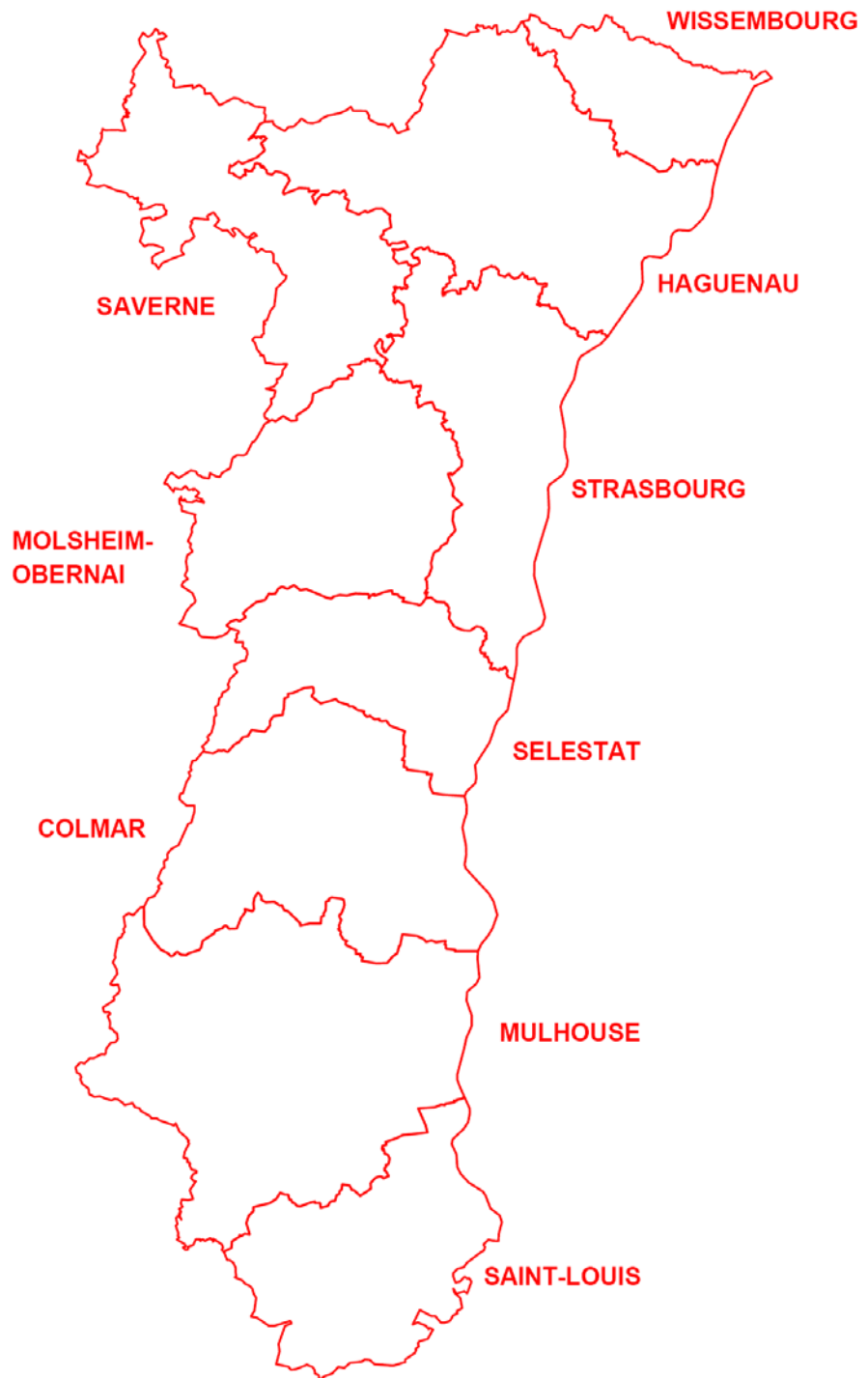
Je vous remercie par avance des travaux de votre assemblée sur ce sujet et vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

1, PLACE ADRIEN ZELLER - S.R. 91005 - 67070 ST CASBERG CEDEX
TÉL. 03 98 15 58 67 - FAX 03 98 15 58 15 - <http://www.region-alsace.eu>

La Région Alsace, partenaire de la marque Alsace Le www.marquealsace.fr

Annexe n°2

LES ZONES D'EMPLOI



N
0 20 km
réalisation : Région Alsace
DEF Etudes et Prospective
décembre 2012 - R. Heitz
12-59b

source : INSEE (zones d'emploi 2010)

Annexe n°3 - Proposition d'indicateurs d'évaluation : emploi - formation - développement économique

VOLET EMPLOI	
Thématiques	Indicateurs
Marché du travail	<p style="text-align: center;">Emploi salarié : - évolution annuelle sur 5 ou 10 ans - emploi salarié total au 31 décembre sur 5 ou 10 ans</p> <p style="text-align: center;">Emploi non salarié : - évolution annuelle sur 5 ou 10 ans - emploi non salarié total au 31 décembre sur 5 ou 10 ans</p> <p style="text-align: center;">Emploi salarié et non salarié (total) Répartition emploi privé - emploi public Répartition par secteurs d'activité</p> <p style="text-align: center;">Offre : - poids des offres - nature des contrats</p> <p style="text-align: center;">Demande : - poids des offres - nature des contrats</p>
Chômage	<p style="text-align: center;">Taux de chômage</p> <p style="text-align: center;">Nombre de demandeurs d'emploi (catégorie A et ABC)</p> <p style="text-align: center;">Répartition selon les publics : femmes, jeunes de moins de 25 ans, seniors, chômeurs longue durée, bénéficiaires ASS, bénéficiaires RSA, travailleurs handicapés...</p> <p style="text-align: center;">Répartition CSP : ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre...</p> <p style="text-align: center;">Caractéristiques du chômage des cadres (entrée, durée, sortie)</p> <p style="text-align: center;">Nature/raison des entrées (1ère inscription, réinscription (déjà inscrit au cours des 6 derniers mois), fin de CDD, fin de mission intérim, démission, licenciement...)</p> <p style="text-align: center;">Nature des sorties (CDI, CDD, mission intérim, emploi saisonnier, création d'entreprise, entrée en formation, radiation...)</p> <p style="text-align: center;">Proportion de CDI et CDD</p>

<p>Structure et évolution de la population active</p>	<p>Taux d'activité : - <i>taux d'activité des 15 – 24 ans</i> - <i>taux d'activité des femmes</i></p> <p>Evolution de la population active</p> <p>Taux d'emploi : - <i>taux d'emploi des 55 – 64 ans</i></p> <p>Ouvriers qualifiés : - <i>nombre d'ouvriers qualifiés</i> - <i>part des ouvriers qualifiés dans l'ensemble des emplois</i></p> <p>Personnel d'encadrement qualifié : - <i>nombre de personnel d'encadrement qualifié</i> - <i>part de personnel d'encadrement qualifié dans l'ensemble des emplois</i></p> <p>Chefs d'entreprise : - <i>nombre des chefs d'entreprise</i> - <i>part des chefs d'entreprise dans l'ensemble des emplois</i></p> <p>Fonction publique : - <i>nombre de cadres de la fonction publique</i> - <i>part des cadres de la fonction publique dans l'ensemble des emplois</i></p> <p>Niveau de qualification : - <i>nombre et part des 15 – 59 ans ayant au moins un CAP ou un BEP</i> - <i>nombre et part des 15 – 59 ans ayant au moins un BAC + 2</i></p>
<p>Travail Temporaire</p>	<p>Offre de travail temporaire par secteur d'activité</p> <p>Evolution des offres de TT</p> <p>Caractéristiques des intérimaires : - <i>les "pros" (intérim par choix pour cumul avantages agences intérim et entreprise utilisatrice)</i> - <i>les "par défaut" (en attendant un CDI...)</i> - <i>les "chroniques" (pour travailler quand bon leur semble ; de + en + des non qualifiés et de + en + jeunes)</i> - <i>les étudiants et jeunes diplômés (travail "alimentaire" et connaissance de plusieurs entreprises)</i></p> <p>Travail temporaire des cadres</p> <p>Emploi saisonnier</p>
<p>Transfrontalier</p>	<p>Marchés du travail (Suisse et Allemagne)</p> <p>Frontaliers par secteur</p> <p>Caractéristiques des transfrontaliers</p>

	<p align="center">Formations</p> <p align="center">Niveau de qualification</p> <p align="center">Niveau de rémunération</p> <p align="center">Nombre de Français qui travaillaient en Suisse et y ont emménagé</p>
Politiques d'emploi	<p align="center">Aides</p> <p align="center">Dispositifs</p>
Qualité de l'emploi (attractivité, incitation au travail, vecteur pour une économie de la connaissance)	<p align="center">Caractéristiques des emplois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - degré de satisfaction du travailleur par rapport à son emploi - rémunération <ul style="list-style-type: none"> - avantages extra-salariaux - horaires de travail - qualifications <ul style="list-style-type: none"> - formation - perspectives de carrière <ul style="list-style-type: none"> - contenu de l'emploi - correspondance caractéristiques emploi et travailleur - bas salaires, travailleurs pauvres et répartition des revenus <p align="center">Contexte des emplois et du marché du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - égalité des sexes (écart de rémunération, secteurs avec sur ou sous représentation des femmes, proportion d'hommes et de femmes occupant des postes à responsabilité...) - santé et sécurité (accidents du travail, maladies professionnelles, "burn-out"...) - flexibilité et sécurité (proportion des travailleurs couverts par des modalités de flexibles de travail, proportion des travailleurs qui perdent leur emploi à la suite d'un licenciement et proportion de ceux qui trouvent un autre emploi dans la même période, proportion de travailleurs changeant de lieux de travail géographique...) - insertion et accès au marché du travail - équilibre vie professionnelle vie privée - dialogue social et participation des travailleurs - diversité et non discrimination
Insertion, précarité	<p align="center">Dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - financements <ul style="list-style-type: none"> - mesures - publics éligibles (employeurs éligibles) <ul style="list-style-type: none"> - nombre de structures - évolution du nombre de structures (5 ans, 10 ans) - nature des structures (formation, chantier, etc.) - nature des actions menées dans les contrats d'insertion

- évolution des actions sur 5 ans et/ou 10 ans
- entreprises par secteurs d'activité qui "s'associent" à des dispositifs d'insertion

Publics :

- nombre et évolution des bénéficiaires
 - répartition hommes / femmes
- répartition par classes d'âges (et selon répartition par sexe ?)
 - lieu de résidence
- profil (qualification + expérience professionnelle)
 - moyens de locomotion
- situation à l'entrée (RSA, Demandeur d'Emploi de Longue Durée, Primo Demandeur d'Emploi, Femme isolée, Travailleur Handicapé...)

Parcours :

- durée du parcours
- part des accès rapides et durables à l'emploi
- part des stabilisations différées dans l'emploi
- part des parcours marqués par le chômage ou l'inactivité
 - part des parcours de retour en formation

Sorties positives :

- taux de sorties positives (CDD ≤ 6 mois ?)
 - secteurs d'activité
 - temps de travail
- type d'employeur : entreprises, associations...

VOLET FORMATION	
Thématiques	Indicateurs
Formation initiale	<p style="text-align: center;">Naissance et démographie scolaire : Niveau de diplôme de la population ayant terminé ses études au dernier recensement Taux de scolarisation et projection à taux constant Niveau de qualification du / des parent(s)</p> <p style="text-align: center;">Dépenses pour l'éducation</p> <p style="text-align: center;">Equipement</p> <p style="text-align: center;">Diplôme : - résultats du baccalauréat - proportion de bacheliers dans une génération - session 200 - résultats aux examens - tous enseignements confondus - résultats aux examens - apprentissage</p> <p style="text-align: center;">Sorties sans qualification et jeunes décrocheurs</p> <p style="text-align: center;">Evolution des effectifs des lycées / des CFA</p> <p style="text-align: center;">Enseignement agricole</p> <p style="text-align: center;">Entrées dans l'enseignement professionnel niveau V + entrées niveau IV</p> <p style="text-align: center;">Enseignement privé</p> <p style="text-align: center;">Second cycle général et technologique</p> <p style="text-align: center;">Langues vivantes</p>
Formation : approche spécifique jeunes	<p style="text-align: center;">Apprentissage : - effectifs d'apprentis - évolution des effectifs en CFA - bilan d'activité de l'apprentissage - diagnostic de l'apprentissage</p> <p style="text-align: center;">Qualification</p> <p style="text-align: center;">Orientation</p> <p style="text-align: center;">Jeunes en entreprise</p> <p style="text-align: center;">Professionnalisation</p> <p style="text-align: center;">Insertion professionnelle et aides à l'emploi</p>

<p>Formation professionnelle continue</p>	<p>Equipement</p> <p>OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)</p> <p>Bilan pédagogique et financier annuel des organismes de formation</p> <p>Participation annuelle des employeurs à la Formation Professionnelle Continue</p> <p>Financements (Fonds européens, Etat, Région...)</p> <p>Répartition de l'offre de formation (non-qualifiante, qualifiante, diplômante...)</p> <p>Stagiaires AFPA ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - répartition des stagiaires par âge, sexe - par niveau de formation <p>Validation des acquis de l'expérience</p> <p>Offre de formation en et hors territoire (mais relativement proche et desservie : 68, 67 et départements et/ou régions limitrophes)</p>
<p>Enseignement supérieur</p>	<p>Nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur</p> <p>Evolution des effectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectifs universitaires - effectifs écoles d'ingénieurs - effectifs Sections de Techniciens Supérieurs - évolution des effectifs universitaires par discipline <p>Part des étudiants étrangers dans l'enseignement supérieur</p> <p>Provenance des étudiants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haut-Rhin - Bas-Rhin - France hors Alsace - Etranger - Transfrontalier (Allemagne – Suisse)
<p>Adéquation Formation Emploi</p>	<p>Formation à distance (e-formation...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectif - niveau de qualification - domaine de formation
<p>Orientation</p>	<p>Service Public de l'Orientation Territoires labellisés</p>

VOLET ECONOMIE

Thématiques	Indicateurs
Secteurs d'activité	<p style="text-align: center;">Secteurs présents sur le territoire : <i>- nombre d'établissements par secteur</i> <i>- répartition sur le territoire</i></p> <p style="text-align: center;">Effectifs salariés <i>- croissance des effectifs salariés</i></p> <p style="text-align: center;">Chiffre d'affaires</p> <p style="text-align: center;">Investissements (dont les investissements étrangers)</p> <p style="text-align: center;">PIB : valeur et évolution</p> <p style="text-align: center;">Importations</p> <p style="text-align: center;">Exportations</p> <p style="text-align: center;">Pôles de compétitivité et d'excellence</p> <p style="text-align: center;">Secteurs de croissance / secteurs les plus recruteurs</p> <p style="text-align: center;">Infrastructures de transports et de communication</p>
Pratiques GRH	<p style="text-align: center;">Caractéristiques et usage de la main d'œuvre : <i>- catégories socioprofessionnelles</i> <i>- répartition homme / femme</i> <i>- pyramide des âges</i> <i>- niveau de diplôme (I à VI)</i></p> <p style="text-align: center;">Gestion du personnel : <i>- recours à l'intérim</i> <i>- part des CDD</i> <i>- part des temps partiels</i></p> <p style="text-align: center;"><i>- formation (taux de participation, taux d'accès, durée moyenne des formations, évolution avec le DIF, VAE...)</i> <i>- GPEC</i></p> <p style="text-align: center;">Renouvellement de la main d'œuvre : <i>- ancienneté dans l'entreprise</i> <i>- entrées et sorties (mouvements de main d'œuvre)</i></p> <p style="text-align: center;">Origine de la main d'œuvre <i>- situation antérieure</i> <i>- mobilité professionnelle et économique</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> - accès des jeunes au secteur - catégories socioprofessionnelles <p style="text-align: center;">Contrats de travail</p> <p style="text-align: center;">Niveaux de diplôme et salaires médians</p>
Création transmission cession défaillance reprise d'entreprises	<p style="text-align: center;">Créations pures d'entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>taux moyen de création</i> - <i>taux de survie à 5 ans</i>
Recherche et Développement	<p style="text-align: center;">Dépenses R&D (privé + public + enseignement supérieur)</p> <p style="text-align: center;">Nombre total de chercheurs R&D</p> <p style="text-align: center;">Part des chercheurs travaillant dans le privé et dans le public</p> <p style="text-align: center;">Nombre de brevets déposés</p>
Services	<p style="text-align: center;">Services aux personnes</p> <p style="text-align: center;">Services aux entreprises</p> <p style="text-align: center;">Services bénéficiant d'un soutien public ou géré par des institutions publiques</p> <p style="text-align: center;">Démographie d'établissements</p>
Foncier et économie Offre foncière et zones d'activités	<p style="text-align: center;">Prix du foncier d'activités</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>activités industrielles</i> - <i>activités tertiaires</i> - <i>activités commerciales</i> <p style="text-align: center;">Prix de l'immobilier d'entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>bureaux</i> - <i>locaux d'activités, entrepôts...</i>
Economie sociale et solidaire	<p style="text-align: center;">Nombre d'établissements par type (coopérative, mutuelle, association, autres – fondation, entreprise d'insertion au statut de SARL ou SA hors coopérative)</p> <p style="text-align: center;">Part des emplois salariés par rapport à l'ensemble des emplois salariés hors secteur public</p> <p style="text-align: center;">Part des coopératives financières et de crédit et mutuelles (emplois plus qualifiés et mieux rémunérés ?)</p>

Annexe n°4 - Chiffres clés sur les bénéficiaires du RSA en Alsace

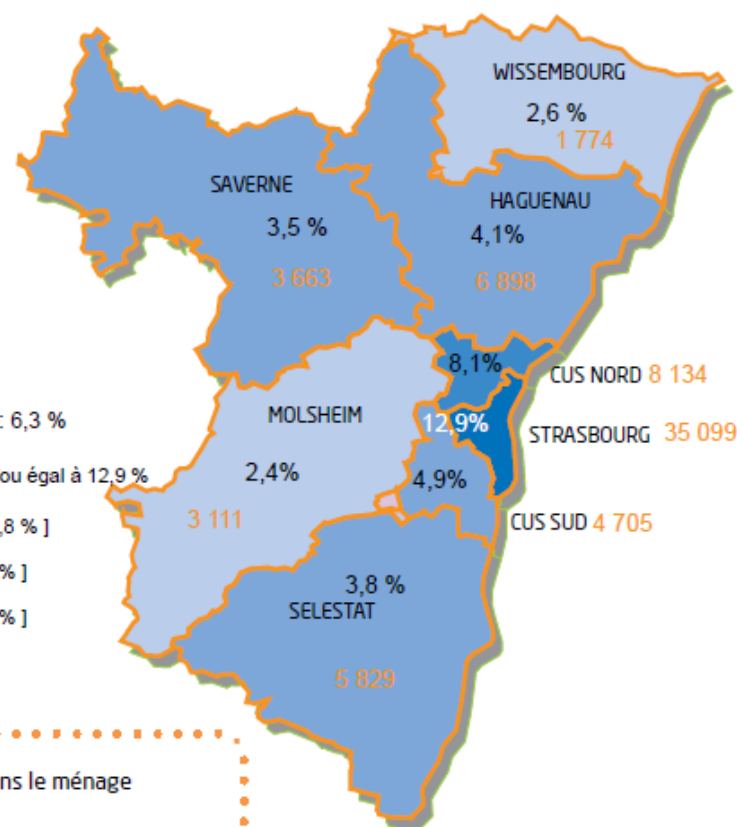
Allocataires du RSA dans le Bas-Rhin en 2012

Source : données CAF consolidées, décembre 2012

Nombre d'allocataires du RSA et évolution

	décembre 2010	décembre 2011	décembre 2012	évolution en 2011	évolution en 2012
RSA socle	19 220	19 462	21 254	1,3%	9,2%
RSA socle + activité	3 120	3 513	3 742	12,6%	6,5%
RSA activité	7 086	7 481	7 842	5,6%	4,8%
Total	29 426	30 456	32 838	3,5%	7,8%

Population couverte par le RSA et taux de couverture en décembre 2012



Nombre d'allocataires du RSA jeune

décembre 2010	décembre 2011	décembre 2012
148	169	181

Montants mandatés (avec régularisations) et évolution

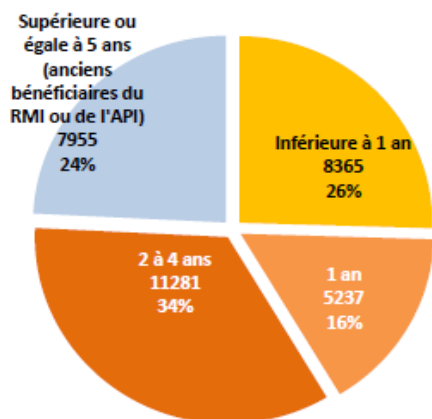
2010	2011	2012	évolution en 2011	évolution en 2012
106 706 300 €	111 230 600 €	118 379 700 €	4,2%	6,4%

- Bas-Rhin : 6,3%
- Supérieur ou égal à 12,9%
- [8,1% - 12,8%]
- [3,1% - 8%]
- [2,6% - 3%]

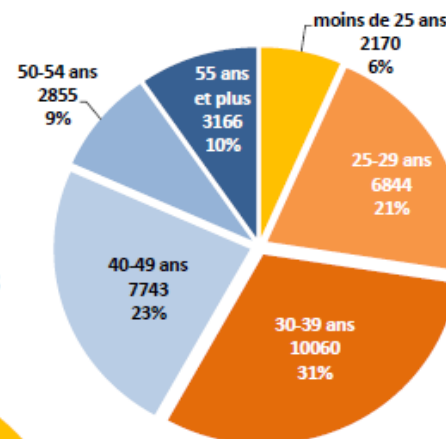
- Population couverte :**
- Allocataire + conjoint + personnes à charge dans le ménage
- Taux de couverture :**
- Population couverte / Population totale au 1er janvier 2009

Allocataires du RSA dans le Bas-Rhin en 2012

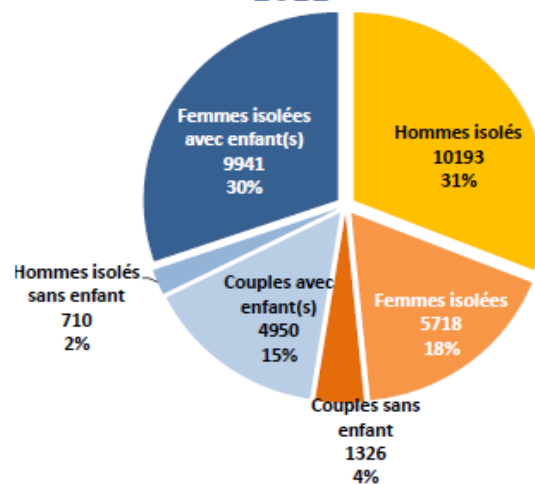
Ancienneté des allocataires en décembre 2012



Age des allocataires en décembre 2012



Composition familiale des allocataires en décembre 2012



Pôle Aide à la Personne/Direction de l'Insertion et de l'Action Sociale/ Cellule observatoire

ALLOCATAIRES DU RSA DANS LE HAUT-RHIN EN 2012

Nombre d'allocataires du RSA et évolution

	2010	2011	2012	Evolution de 2011	Evolution de 2012
RSA socle	12 163	11931	12997	-1,9%	8,9%
RSA socle + activité	1 995	2107	2151	5,6%	2,1%
RSA activité	4 887	4 901	4860	0,3%	-0,8%
TOTAL	19 045	18 939	20 008	-0,6%	5,6%

Nombre d'allocataires du RSA jeune

Au 31/12/2010	Au 31/12/2011	Au 31/12/2012
73	91	87

Coût de l'allocation RSA

	2010	2011	2012	Evolution de 2011	Evolution de 2012
TOTAL	69 746 200 €	69 879 800 €	72 676 300 €	0,2%	4,0%

**Nombre de foyers allocataires soumis aux Droits et Devoirs
par tranche d'âge et par CTSA au 28/02/13**

CTSA	< 25 ans	25-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	> 60 ans	TOTAL	Poids de la CTSA sur l'ensemble
Altkirch	30	273	123	101	28	555	3,8%
Colmar	214	1 322	595	420	96	2 647	18,2%
Couronne mulhousienne	118	1 192	484	299	102	2 195	15,1%
Guebwiller	51	389	192	117	15	764	5,2%
Mulhouse	414	3 071	1 438	924	291	6 138	42,1%
Sainte Marie aux mines	49	263	130	85	27	554	3,8%
Saint Louis	53	480	261	157	55	1 006	6,9%
Thann	46	380	169	106	23	724	5,0%
TOTAL	975	7 370	3 392	2 209	637	14 583	
Poids de la classe d'âge sur l'ensemble	6,7%	50,5%	23,3%	15,1%	4,4%		

Composition familiale des foyers allocataires du RSA

17 % des foyers bénéficiaires du rSa socle concernent des couples (dont 13 % avec enfant/s),

47 % concernent des femmes isolées (dont 31 % avec enfant/s),

46 % de foyers bénéficiaires du rSa socle ont des enfants.

Ancienneté des allocataires en décembre 2012

	Dans le dispositif, en tenant compte de l'ancienneté dans le RMI ou l'API	Dans le RSA socle	Dans le RSA activité
Ancienneté des foyers bénéficiaires	19988	15178	7015
Inférieure à 1 an	5325	5986	4274
De 1 à 2 ans	3377	3028	1338
De 2 à 4 ans	5521	6164	1403
Supérieure à 4 ans	5765	0	0

Le Conseil Général du Haut-Rhin participe, à hauteur de 50 000 € par an, au Plan Régional de Formation des Salariés en Structures d'Insertion par l'Activité Économique, au côté de la Région et des autres co-financeurs. Ce plan vise la qualification professionnelle de ces salariés. En effet, l'acquisition des compétences nécessaires pour occuper un poste de travail favorise grandement l'accès à l'emploi et un nombre important de bénéficiaires du rSa (1 833 en 2011) sont accueillis dans les structures d'insertion.

Les projets des Commissions Territoriales des Solidarités Actives (CTSA), financés à hauteur de 60 000 € en 2013, sont des actions collectives présentées par les huit CTSA qui visent l'insertion socioprofessionnelle à destination des bénéficiaires du RSA, initiées et portées par les structures et partenaires locaux de l'insertion. Ces projets créent également une réelle synergie au sein du partenariat local (actions de relooking, développement de réseau, actions culturelles...).

Remerciements

Le Conseil économique, social et environnemental régional d'Alsace tient à remercier pour leur disponibilité, leur contribution et leur partage d'expériences l'ensemble des personnes qui ont participé à ses travaux. Par ordre alphabétique :

Noëlle BAELE	Directrice Déléguée – Maison de l'emploi et de la formation de Mulhouse
Emmanuel BASTIAN	Directeur de l'Insertion et de l'Action Sociale – Conseil général du Bas-Rhin
Guillaume BAUCHET	Coordinateur du Centre de ressources – CRAPT-CARRLI
Michel CHOCHOY	Directeur Général Adjoint solidarités et ressources – Conseil général du Haut-Rhin
Sophie DINTINGER	Directrice Enfance, Santé et Insertion - Conseil général du Haut-Rhin
Julien ERHARD	Directeur – Union Régionale des Missions Locales et PAIO d'Alsace
Thomas FISCHER	Directeur – OPCALIA Alsace
J-Jacques FRONTEAU	Responsable Formation - Clemessy
Boris GOURDIAL	Geschäftsführer – Agentur für Arbeit Freiburg
Nadine GRANDJEAN	Chef du Service Insertion et Développement Local – Conseil général du Haut-Rhin
Vincent HORVAT	Directeur – Maison de l'emploi de Strasbourg
Dominique HUARD	Directeur, Maison de l'emploi et de la formation de Mulhouse
Véronique LAURENT	Chef du Service Formation Professionnelle Continue – Région Alsace
P-Yves LECLERCQ	Directeur régional - Pôle emploi
Martine MACK	Directrice de la Compétitivité et de la Connaissance – Région Alsace
Adeline PETOT	Directrice, Maison de l'emploi et de la formation de Molsheim
Anne SCHLEEF	Directrice, Association pour le développement de l'Alsace du Nord
Sylvie SIFFERMANN	Préfecture de la Région Alsace, SGARE
Frédéric TERRIEN	Directeur – Maison de l'emploi de Saverne
Steven THENAULT	Directeur de l'Éducation et de la Formation – Région Alsace
Céline VILLIERS	Chef du service Insertion et Emploi – Conseil général du Bas-Rhin

Contact

Conseil économique, social et environnemental régional d'Alsace – Tél. : 03 88 15 68 00 – ceser@region-alsace.eu

Téléchargez toutes nos productions sur notre site internet : <http://www.ceser-alsace.eu>



CÉSER  **Alsace**
Conseil Économique, Social et Environnemental Régional

Maison de la Région, 1 place Adrien Zeller
BP 91 006 - 67000 Strasbourg
Tél. 03 88 15 68 00 - Fax : 03 88 15 68 09
Mail : ceser@region-alsace.eu

www.ceser-alsace.eu