



PRÉFET
DU TERRITOIRE
DE BELFORT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

OBJECTIF PLEIN EMPLOI.

Dossier de presse - 7 avril 2023



Edito.



Raphael SODINI

Préfet du Territoire
de Belfort

Le plein emploi constitue une nécessité économique, sociale et humaine. Nous savons combien le chômage, singulièrement de longue durée, est un poison pour notre société et peut être une épreuve longue, difficile et violente pour ceux qui y sont confrontés et leurs proches.

Aujourd'hui, le plein emploi devient un objectif atteignable. Avec un taux de chômage de 7,2%, la France renoue avec la perspective du plein emploi, même si des efforts demeurent à accomplir.

Le Territoire-de-Belfort connaît un taux de chômage supérieur d'un point à la moyenne nationale et de deux points à la moyenne régionale. Le chômage de longue durée y est plus important alors même que des difficultés de recrutement existent dans quasiment tous les métiers.

L'objet de ce plan est de s'attaquer à ce chômage structurel dans le Territoire-de-Belfort en mettant en commun l'ensemble des dispositifs existants et en mobilisant les entreprises qui ont des difficultés à recruter. Ma conviction est que cette action commune doit permettre d'aller vers les personnes les plus éloignées de l'emploi, de permettre aux jeunes de mieux s'orienter et de permettre à nos entreprises de mieux faire connaître leurs difficultés de recrutement et trouver les moyens d'y répondre.

Ce plan a été élaboré par l'ensemble des collectivités, administrations, services publics et entreprises qui concourent au plein emploi dans le Territoire-de-Belfort. Il démontre par la multiplicité des actions prévues une mobilisation exceptionnelle des acteurs que je tiens ici à remercier. Ensemble, j'ai la conviction que nous pouvons relever ce défi du plan emploi.

Sommaire.

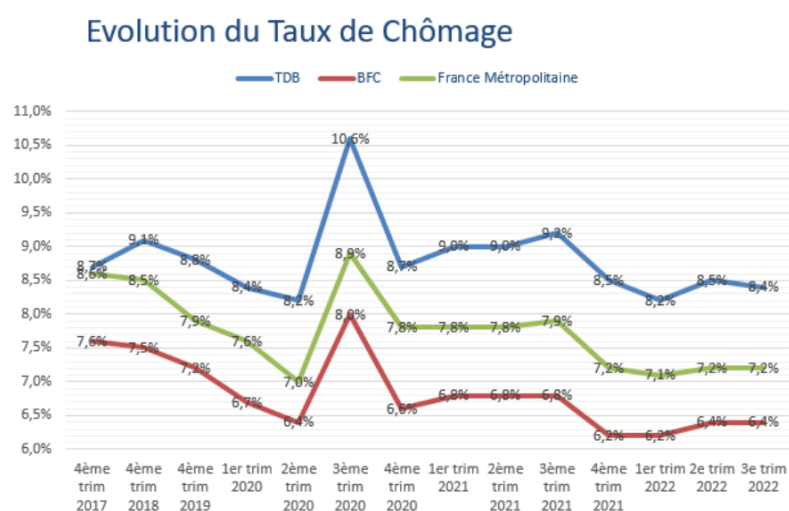
Diagnostic.	3
Chantiers.	5
• Chantier 1 : mieux insérer les publics les plus éloignés de l'emploi dans le marché du travail	6
• Chantier 2 : mieux accompagner les jeunes vers l'emploi durable	7
• Chantier 3 : amplifier et dynamiser l'apprentissage	8
• Chantier 4 : populariser les métiers d'avenir auprès des jeunes dès la 5ème	9
• Chantier 5 : préparer les actifs salariés aux compétences de demain	10
• Chantier 6 : s'appuyer sur les entreprises engagées	11
• Chantier 7 : lever les freins à l'emploi : mobilité - hébergement - niveau de langue française	12
• Chantier 8 : filière du BTP	13
• Chantier 9 : filière de l'hôtellerie-café-restauration (HCR)	14
• Chantier 10 : filière de l'industrie	15
• Chantier 11 : filière du sanitaire et du médico-social	16
Suivi et pilotage.	17

Diagnostic.

Après une forte progression de 1,7 million d'emplois créés en France au cours du dernier quinquennat, la situation de l'emploi s'est, en dépit de la crise sanitaire, améliorée en France. Cependant, le taux d'emploi national reste en deçà de celui de nos principaux partenaires européens, notamment pour les jeunes qui ont du mal à trouver un emploi stable après la sortie du système scolaire ou universitaire. La situation de l'emploi s'est également améliorée depuis 2017 dans le Territoire-de-Belfort.

- **Des difficultés de recrutement qui coexistent avec un chômage restant élevé :**

Toutefois, dans notre département, le taux de chômage s'élève 8,4%, soit 1 point au-dessus de la moyenne nationale et 2 points au-dessus de la moyenne régionale. Le chômage de longue durée touche presque un chômeur sur deux. Pourtant, les entreprises rencontrent de plus en plus de difficultés à recruter : le taux de projets de recrutement jugés difficiles a considérablement augmenté passant de 36% en 2018 à 68,5% en 2022.



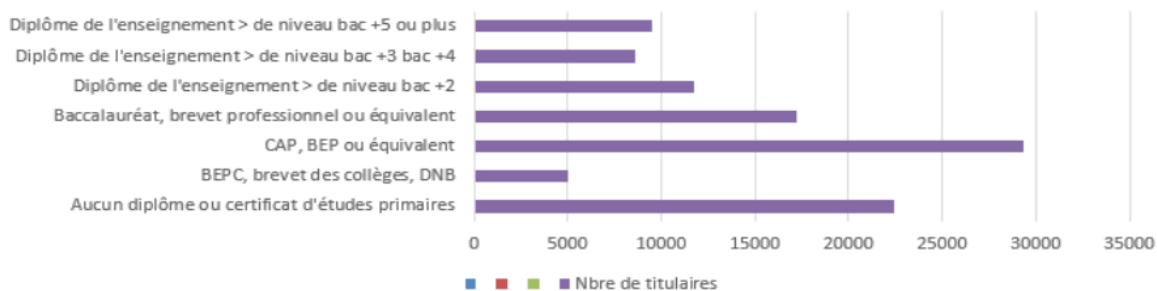
Le Territoire de Belfort est donc confronté à des difficultés de recrutement importantes, en particulier dans l'aide à domicile, les services de soins, le commerce, la restauration et la production industrielle.

Métiers les plus recherchés par les employeurs en 2022 :

	Nombre de projets de recrutement	dont projets jugés difficiles
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	433	98,1%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	182	29,9%
Aides-soignants (aide médico-psycho., auxiliaire de puéri., ...)	130	81,3%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (plonge, ...)	110	45,7%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	109	81,6%
Employés de libre-service	96	94,9%
Professionnels de l'anim. sociocult. (animateurs et directeurs)	94	79,6%
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	89	83,3%
Caissiers, pompistes	87	51,9%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de production	80	100,0%

Les causes de cette inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi sont multiples : insuffisante qualification de la population en recherche d'emploi, freins périphériques (mobilité, maîtrise de la langue française, problèmes de santé), insuffisante connaissance des métiers et des entreprises qui recrutent.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans et + en 2019



- **Des marges considérables de créations d'emploi :**

Selon France-Stratégie, plus de 600 000 emplois pourraient être créés d'ici 2030 dans le numérique, la recherche, le bâtiment et le soin aux personnes âgées et aux jeunes enfants. Des filières de pointe, comme l'hydrogène, pourraient également être des vecteurs importants de création d'emploi. Le Territoire de Belfort dispose d'atouts pour tirer parti de ces évolutions. Il faut toutefois veiller à une pleine mobilisation des dispositifs d'accompagnement des chômeurs et à un dialogue permanent avec les secteurs économiques qui recrutent.

Pour y parvenir, le présent plan propose de faire travailler l'ensemble des institutions et entreprises autour de 7 chantiers transversaux et 4 chantiers sectoriels.

- **7 Chantiers transversaux :**

Chantier 1 - Mieux insérer les publics les plus éloignés de l'emploi dans le marché du travail

Chantier 2 - Mieux accompagner les jeunes vers l'emploi durable

Chantier 3 - Amplifier et dynamiser l'apprentissage

Chantier 4 - Populariser les métiers d'avenir auprès des jeunes dès la 5ème

Chantier 5 - Préparer les actifs salariés aux compétences de demain

Chantier 6 - S'appuyer sur les entreprises engagées

Chantier 7 - Lever les freins à l'emploi : mobilité et hébergement, notamment pour les apprentis

- **4 chantiers sectoriels :**

Chantier 8 - Filière du BTP

Chantier 9 - Filière de l'HCR

Chantier 10 - Filière de l'Industrie

Chantier 11 - Filière du Sanitaire et du Médico-social

CHANTIER 1:

MIEUX INSÉRER LES PUBLICS LES PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Fin septembre 2022, près de la moitié des chômeurs dans le Territoire-de-Belfort sont au chômage depuis un an. Plus de la moitié de ces demandeurs d'emploi de longue durée ont plus de 2 ans d'ancienneté au chômage et 1 988 demandeurs d'emploi ayant un droit ouvert au RSA.

Un accompagnement mieux coordonné entre acteurs de l'insertion et de l'emploi, bien phasé avec les politiques de formation et les offres d'emploi connues des entreprises doit permettre aux demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés de monter en compétence et répondre aux besoins de recrutement de l'entreprise, contribuant à réduire le taux de chômage structurel.

ACTIONS.

- **Accompagner 800 demandeurs d'emploi** en difficulté sociale et professionnelle par an dans le cadre du service public de l'insertion et de l'emploi et **500 demandeurs d'emploi de longue durée accompagnés** par Pôle Emploi dans le cadre d'un parcours de redynamisation.
- **Favoriser la signature de 100 contrats de professionnalisation** dans les entreprises.
- **950 demandeurs d'emplois en grande difficulté accompagnés** par les 15 structures d'insertion par l'activité économique pour les orienter vers les métiers qui recrutent.
- 400 demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion bénéficiant de clauses d'insertion incluses dans les marchés publics et privés de 10 à 15 entreprises privées/publiques.
- **300 demandeurs d'emploi en grande difficulté** pouvant accéder à l'emploi via des contrats de travail aidés en secteur marchand (91) et non marchand (209).
- **90 bénéficiaires de la protection internationale accompagnés** par le programme AGIR (accompagnement global et individualisé des réfugiés) par an.
- **12 et 13 mai 2023 : Carrefour des parcours vers l'emploi et les métiers "AgoraJobs".**

CHANTIER 2: MIEUX ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS L'EMPLOI DURABLE

La France connaît de longue date des difficultés d'entrée des jeunes sur le marché du travail. Le plan d'action « #1jeune1solution » a été mis en place pour aider les jeunes à trouver un emploi et ces efforts ont permis de réduire de 14% le nombre de jeunes demandeurs d'emploi de catégorie A et de 10% le nombre de jeunes en catégorie ABC en un an. Cet effort mérite d'être poursuivi par des mesures supplémentaires pour aider les jeunes restés sur le côté de la route, notamment les décrocheurs scolaires.

ACTIONS.

- **500 jeunes bénéficieront d'un contrat d'engagement jeune** en 2023 permettant d'assurer un suivi qualitatif de leur accompagnement vers et dans l'emploi.
- **1000 offres de périodes de mise en situation en milieu professionnel**, en complément du réseau d'entreprises existant déjà mobilisé par la Mission Locale et Pôle emploi.
- **150 jeunes** de 16 à 30 ans, sortis du système scolaire, **bénéficieront d'une formation rémunérée** leur offrant une seconde chance pour s'insérer dans la vie active, au sein de l'École de la 2ème chance.
- **100 jeunes de 16 à 18 ans décrocheurs** bénéficieront de 13 semaines de découverte des métiers à travers la « promo 16-18 ».
- **10 actions inclusives** de la part des acteurs économiques, notamment du club "les entreprises s'engagent du Territoire de Belfort.

CHANTIER 3:

AMPLIFIER ET DYNAMISER L'APPRENTISSAGE

Le gouvernement a alloué 3,5 milliards d'euros dans le projet de loi de finances 2023 pour l'aide à l'embauche d'alternants et 2 milliards d'euros pour l'organisme France compétences. Les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation ont accès à une aide à l'embauche de 6 000 euros à partir du 1er janvier 2023.

Dans le Territoire de Belfort, les efforts vont se poursuivre pour renforcer cette dynamique avec un objectif de 1300 contrats d'apprentissage en 2023.

ACTIONS.

- **1300 parcours d'apprentissage à réaliser** et à sécuriser en mobilisant les structures accompagnant les jeunes dans leur parcours professionnel et leur recherche d'un employeur et/ou un parcours de formation.
- **Mobiliser le Dispositif en Amont de la Qualification 2.0** afin de consolider le projet professionnel et travailler les prérequis favorisant l'accès à l'apprentissage.
- **Faciliter les passerelles vers la voie professionnelle** en augmentant le nombre de maîtres d'apprentissage, soit + de 50 maîtres d'apprentissage.
- **Mobiliser les aides** de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) **pour augmenter le nombre d'apprentis en situation d'handicap.**
- **Plus de 60 formations proposées** par la voie de l'apprentissage dans les lycées professionnels et les CFA avec **plus de 1500 places ouvertes.**
- **Renforcer les partenariats entre organismes de formation et entreprises.**

CHANTIER 4:

POPULARISER LES MÉTIERS D'AVENIR

AUPRÈS DES JEUNES dès la 5^{ème}

Certaines filières ont un déficit d'image et de conditions de travail peu attractives, comme l'Hotellerie-Cafés-Restaurations (HCR) et les métiers de l'autonomie. Il est important de faire connaître ces métiers aux nouvelles générations. Un projet expérimental visant la popularisation des métiers en tension sera testé dans le BTP en 4 étapes de février à juin 2023.

Le projet sera étendu à d'autres secteurs en tension.

ACTIONS.

- Le 14/10/2022, "Les Coulisses du bâtiment" ont permis la participation de 475 jeunes issus de collèges et de lycées afin de découvrir les métiers du BTP. Par la suite, 4 modules sont proposés dans le cadre du parcours "Pour aller plus loin" permettant la découverte approfondie des métiers du BTP, la visite d'un CFA BTP et des stages en entreprise.
- Cette action sera étendue aux autres métiers en tension : industrie, hôtellerie-café restauration, métiers de l'autonomie.
- **Organisation de l'évènement annuel l'eXPédition les 16 et 17 mars 2023 : 1 700 élèves** de 4ème des établissements du Territoire de Belfort participent à cet événement centré sur l'orientation et le monde professionnel et visant la découverte de plus de 80 professions.

CHANTIER 5: PRÉPARER LES ACTIFS SALARIES AUX COMPÉTENCES DE DEMAIN

La relance économique a créé des besoins de recrutement non satisfaits, alors que certaines entreprises et filières sont confrontées à des restructurations internes.

Il est proposé d'identifier les entreprises et les travailleurs en besoin de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle, en particulier pour répondre aux difficultés de recrutement du territoire. Les entreprises identifiées répondront à l'un des trois critères : difficultés de recrutement, risques de suppression de postes ou de métiers, ou besoin de développer les compétences de leurs salariés.

ACTIONS.

- **30 entreprises à cibler et à rencontrer en 2023**, pour identifier les besoins de transitions professionnelles pouvant permettre le démarrage d'une 50aine de transitions professionnelles en 2023 dans des métiers d'avenir.
- **5 grandes passerelles de reconversion détectées** et mises en place entre filières professionnelles.
- **10 rencontres d'acteurs économiques du territoire** pour les informer sur les dispositifs de transition professionnelle existants.
- **10 passages de actifs "stagiaire de la formation professionnelle"** en formation pour obtenir un contrat salarié de poursuite de formation.

CHANTIER 6: S'APPUYER SUR LES ENTREPRISES ENGAGÉES

Parce que le chômage s'est réduit, les recrutements sont parfois plus difficiles. Les entreprises doivent savoir attirer et retenir les demandeurs d'emploi, en particulier les jeunes diplômés, les cadres et les seniors. Cela passe par le développement de la responsabilité sociétale des entreprises, par l'amélioration des conditions de travail et par des stratégies de recrutement tournées vers les chômeurs.

Il est important d'aider les entreprises du 90 à prendre conscience de ce changement et à utiliser des stratégies efficaces pour recruter et retenir des employés.

ACTIONS.

- **Développer le Club "les entreprises s'engagent"** en augmentant le nombre d'entreprises engagées dans l'inclusion, de 54 à 100 d'ici juin 2023.
- **Proposer une offre de service pour accueillir et aider à l'intégration des conjoint(e)s des recrues nouvellement embauché(e)s**, dans l'écosystème économique du territoire et conserver les familles sur place.
- **Sensibiliser les entreprises du territoire** aux pistes de solutions pour les problématiques d'attractivité et de recrutement.
- **Proposer une offre de service** destinée aux petites et moyennes entreprises, les accompagnant dans une démarche de développement de leur **Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE)**.
- **Créer une cartographie dynamique des services du Nord Franche-Comté.**

CHANTIER 7:

LEVER LES FREINS A L'EMPLOI :

MOBILITÉ - HÉBERGEMENT - NIVEAU DE LANGUE FRANÇAISE

Les apprentis et les personnes éloignées de l'emploi ont du mal à trouver un emploi durable en raison de problèmes de mobilité, d'hébergement et de compétences linguistiques. Les freins périphériques à l'embauche sont liés à l'accès à la mobilité, à l'hébergement et au niveau de langue française.

ACTIONS.

- **1 site web dédié à la plateforme de mobilité départementale MOBIJOB** permettant de rendre plus lisible l'offre de service existante et permettant l'accès au Guide de Mobilité recensant l'ensemble des acteurs œuvrant sur le Territoire de Belfort autour de la mobilité.
- Favoriser les actions d'accompagnement au permis de conduire : 120 personnes en 2023.
- **1 étude « état des lieux du parc de logements à destination des jeunes »**
- **Mise en place d'un projet territorial d'accompagnement spécifique d'apprentissage de la langue française à visée d'emploi** s'orientant vers les métiers en forte tension de recrutement.

CHANTIER 8: FILIÈRE DU BTP

Le nombre d'offres d'emplois non pourvues a augmenté de +5% sur le Territoire de Belfort entre septembre 2021 et septembre 2022 dans le secteur du BTP, tandis que le nombre d'intérimaires a diminué de -5% sur un an. Le secteur du bâtiment cherche à recruter du personnel qualifié de manière durable, en particulier dans les métiers de la zinguerie, de la maçonnerie, du terrassement et de la couverture charpente. Pour remédier à ce problème, il est proposé de promouvoir ces métiers auprès des demandeurs d'emploi, des jeunes et de renforcer la filière de l'apprentissage pour sécuriser les parcours professionnels.

ACTIONS

- **450 offres d'emploi à pourvoir dans le domaine du bâtiment dans le Territoire de Belfort.**
- **225 places de formations disponibles dans le BTP financées par le Conseil régional de BFC sur le bassin d'emploi Nord-Franche Comté.**
- **1 référent nommé au sein de la FFB et de la CAPEB pour faciliter les échanges entre les acteurs de l'insertion et de l'emploi.**
- **30 entreprises du BTP référencées sur la plateforme "immersion facilitée" ouvrant leurs portes aux périodes d'immersion pour les demandeurs d'emploi.**
- **Une 100aine d'élèves de classes de CM1 à la 3ème participent au dispositif des Artisans Messagers portés par la CAPEB.**

CHANTIER 9:

FILIÈRE DE L'HÔTELLERIE CAFÉS RESTAURATION (HCR)

Le secteur HCR du Territoire de Belfort voit une forte baisse de demandeurs d'emplois (-12,9%) mais connaît une forte tension avec une explosion des postes non pourvus en 1 an (+34%) et une augmentation des contrats temporaires (< 1 mois) de 32 à 42%. L'objectif est de travailler sur des leviers accessibles territorialement pour aider ce secteur à retrouver sa stabilité, valoriser ses métiers, favoriser l'apprentissage et l'inclusion des personnes les plus éloignées de l'emploi.

ACTIONS.

- **Populariser les métiers de la restauration et de l'hôtellerie dès la 5^{ème}**, en transposant l'expérience du BTP sur les HCR, si les conditions de réussite sont réunies.
- Promouvoir l'apprentissage pour **saturer les places du CFA de Belfort**.
- Faciliter les recrutements en contournant la problématique de mobilité.
- **Coacher les jeunes décrocheurs**, pris en emploi dans ce secteur, afin de venir en appui de l'employeur.
- **Encourager le développement d'un vivier de futur parrains/marraines auprès des entreprises** en lien avec l'opérateur porteur du dispositif "Parrainage" sur le territoire.
- **33 places proposées pour former les demandeurs d'emplois** aux métiers de l'hôtellerie sur le Nord-Franche Comté.
- **84 places proposées pour former les demandeurs d'emploi** aux métiers de cuisinier, agent de Restauration, serveur, boulanger et pâtissier.
- Expérimenter avec quelques entreprises volontaires différents leviers de fidélisation pour attirer/recruter et conserver les salariés.
- **Mobiliser les possibilités de « coloration sectorielle » du DAQ 2.0** afin de travailler au projet professionnel des publics en recherche d'emploi les plus éloignés.

CHANTIER 10: FILIÈRE DE L'INDUSTRIE

Le nombre de demandeurs d'emploi dans l'industrie a fortement baissé (-13,7%) entre septembre 2021 et septembre 2022 sur le Territoire de Belfort. Le nombre d'offres d'emplois a explosé (+60,5%), avec un taux d'offres non pourvues considérablement augmenté à 46%. L'objectif est de revaloriser le secteur de l'industrie, de former les demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins du secteur et aider les TPE à conserver leurs salariés.

ACTIONS.

- **271 places de formation qualifiantes ouvertes aux demandeurs d'emplois voulant s'orienter vers l'industrie.**
- **Créer une école de production dans les métiers de la chaudronnerie-métallerie**, avec le soutien de la Région BFC.
- Contribuer au développement d'évènements pédagogiques et de découverte des métiers lors des évènements de promotion d'emploi (**semaine de l'industrie**).
- **Encourager le développement d'un vivier de futurs parrains/marraines auprès des entreprises** en lien avec l'opérateur porteur du dispositif Parrainage sur le territoire.
- **Ouvrir les entreprises aux périodes d'immersion pour les demandeurs d'emploi**, aux stages de découverte de 3ème, d'observation approfondie aux collégiens/lycéens.
- Mobiliser les possibilités de « coloration sectorielle » du DAQ 2.0.
- **Accompagner les TPE dans leur processus de recrutement, via le développement de démarche de RSE.**

CHANTIER 11:

FILIÈRE DU SANITAIRE ET DU MÉDICO SOCIAL

Entre septembre 2021 et septembre 2022, le Territoire de Belfort a connu une baisse de -6,8% des demandeurs d'emplois dans le secteur de la santé, tandis que le nombre d'offres d'emplois a augmenté de +40%. Le taux d'offres non pourvues a également augmenté de manière significative, passant de 27,3% à 40% dans la santé et de +27,9% à +38,4% dans le soin et service à domicile. Les offres d'emplois sont de plus en plus pérennes (+10% de CDI en un an), mais les métiers de la santé et du SAP souffrent d'un déficit d'image qui doit être corrigé pour attirer de nouveaux candidats. L'objectif est de revaloriser les métiers de l'autonomie pour répondre aux besoins de la population vieillissante du territoire.

ACTIONS.

- **Accompagner le développement de l'Académie des métiers de l'autonomie** pilotée par le Conseil départemental du Territoire de Belfort.
- **Coordonner et articuler les actions des acteurs** de l'orientation, la formation, de l'insertion et de l'emploi avec les acteurs de l'autonomie.
- **Co-construire des parcours vers la formation et l'emploi** et faciliter les recrutements en s'appuyant sur le DAQ coloration sanitaire et social.
- **Permettre à 50 candidats d'entrer dans le dispositif d'accompagnement** vers la formation et l'emploi proposé par l'académie des métiers de l'autonomie.
- **Sensibiliser 300 élèves du territoire** aux métiers de l'autonomie.
- **Créer 5 supports de communication** visant à promouvoir la diversité et l'attractivité des métiers du secteur.
- **Organiser 6 évènements sur l'attractivité des métiers de l'autonomie.**
- **Proposer 20 « parcours découvertes »** des métiers de l'autonomie inter structures.
- **Accompagner les structures dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions du travail** à travers la création de 5 actions dédiées.

Pilotage et suivi.

▪ Gouvernance :

- Un comité de pilotage avec le service public de l'emploi départemental toutes les six semaines pour orienter la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi sur le territoire et assurer le suivi de la présente feuille de route ;
- Un bilan sera effectué en avril 2024 sur une année d'actions collaboratives visant la réduction du chômage structurel du territoire au profit des entreprises locales rencontrant des difficultés de recrutement.
- Un espace collaboratif partagé et sécurisé – pour mettre en ligne et partager le tableau de bord de pilotage de cette feuille de route.

▪ Par chantier :

- Un pilote ou co-pilote, chargé de valider, co-piloter et suivre le chantier, en binôme avec un référent de l'administration de l'État (DDETS-PP).