

Annexe 2

Diagnostic socio-économique de Grand Chambéry (septembre 2022)

Le territoire de Grand Chambéry compte 38 communes pour une population de près de 139 600 habitants. Il s'inscrit dans le périmètre plus vaste du syndicat mixte Métropole Savoie (107 communes – environ 250 600 habitants) et se situe au cœur du sillon alpin, aux côtés des agglomérations de Genève, Annecy, Grenoble et Lyon, avec lesquelles il existe des interdépendances.

Plusieurs filières d'excellence sont implantées : énergies intelligentes, numérique, outdoor – santé – bien-être, agroalimentaire, ingénierie de la montagne.

Cela explique notamment la présence d'étudiants et l'offre importante de formation (256 formations - 15 376 étudiantes et étudiants - dont doctorantes et doctorants - inscrits à l'USMB en 2021/2022.

Le territoire compte également 9 500 entreprises dont 2 257 qui se sont créées en 2021.

Cela représente 35% des emplois de la Savoie (environ 65 000 emplois) dont 45% d'activités commerciales et services et transport, 40% administrations publiques et 8,8% d'activités industrielles.

1. Situation de l'emploi et caractéristiques des demandeurs d'emploi

Au 3ème trimestre 2022, le taux de chômage sur la zone d'emploi de Chambéry est de 5.5%

Fin septembre 2022, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B, C1 s'établit à 9 871 demandeurs d'emploi sur Grand Chambéry. Sur un an, ce nombre a diminué de 6.9% au niveau de l'agglomération.

A cette même date, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A s'établit à 5 257 demandeurs d'emploi en catégorie A (-20,1% sur 1 an) personnes sur le territoire.

Sur un an, ce nombre a augmenté au niveau départemental de +6.3% et de +6.4% au niveau de l'agglomération.

11 474 offres d'emploi ont été confiées en 2021 aux 2 agences Pôle emploi sur Grand Chambéry représentant une hausse de 30,1% sur un an. Ces offres représentent 29,9% des offres du département de la Savoie quand la demande de l'agglomération représente 31.1% de la demande savoyarde.

1.1. Focus sur les 9 871 demandeurs d'emploi (à fin septembre 2022)

- 52 % de femmes (54% en Savoie)
- 14 % de jeunes de moins de 26 ans (13 % en Savoie)
- 25 % de seniors (28 % en Savoie)
- 13,2% habitent un quartier prioritaire de la ville (6% en Savoie) dont :
 - 57% de femmes
 - 35% de BRSA
- 10 % de Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (8% en Savoie)
- 39 % ont un niveau infra BAC (39,7 % en Savoie)
- 40,7 % sont des demandeurs d'emploi de longue durée (12 mois) (idem Savoie)
- 64,6 % sont indemnisés (70 % en Savoie)
- BRSA : 20 % de la demande d'emploi sur l'agglomération

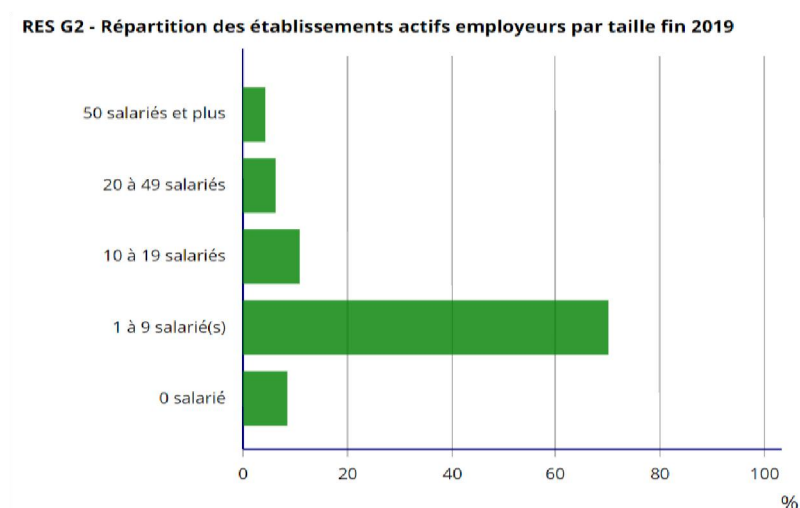
¹ **Catégories A, B, C** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (A), ou ayant exercé une activité réduite courte ≤ 78 heures au cours du mois (B) ou une activité réduite longue > 78 heures au cours du mois (C).

1.2. Focus sur le public jeune (à fin septembre 2022)

- 7 383 jeunes de 16 à 25 ans en contact sur le secteur couvert par la Mission Locale Jeune (MLJ)
- 1 433 jeunes accueillis pour la première fois : 752 hommes / 681 femmes
- 237 jeunes ont une RQTH
- 521 jeunes sont des QPV NEET (Not in Education, Employment or Training)
- Niveau de qualification :
 - 21,1% ont un niveau inférieur au CAP
 - 26,4% un niveau CAP
 - 36,9% un niveau bac
 - 12,6% un niveau supérieur au bac
- 885 jeunes ont été accompagnés par le service Emploi de la MLJ
- 646 jeunes ont été ou sont encore en situation emploi dont 69 en alternance
- 530 entreprises ont été mobilisées - 764 offres d'emploi ont été collectées
- 134 contrats aidés signés en secteurs marchand et non marchand

2. Caractéristiques de l'offre et de la demande

Les principaux employeurs du territoire sont les TPE (Très Petites Entreprises, moins de 10 salariés) :



Concernant les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi sur le territoire à fin mars 2022, on voit que la demande porte tout particulièrement sur les métiers de l'assistance auprès d'enfants, nettoyage de locaux, secrétariat, magasinage et maçonnerie. Le tableau ci-dessous précise ces données :

	nombre DE cat ABC		nombre DE cat A
assistance auprès d'enfants	417	nettoyage de locaux	82
nettoyage de locaux	327	assistance auprès d'enfants	52
secrétariat	255	secrétariat	48
magasinage et préparation de commandes	222	accueil et renseignements	44
vente en habillement et accessoire sde la personne	219	maintenance des bâtiments et des locaux	41
maçonnerie	193	magasinage et préparation de commandes	38
conduite et livraison par tournées sur courtes distances	183	assistance auprès d'adultes	32
conduite de transport de marchandises sur longues distances	170	maçonnerie	29
accueil et renseignements	166	services domestiques	29
mise en rayon libre service	158	opérations administratives	28

En parallèle, si l'on observe les filières en tensions que sont :

- l'industrie (particulièrement métallurgique)
- le médico-social et les services aux personnes
- l'hôtellerie – restauration
- la Conduite de transports de marchandises
- l'aide agricole de production fruitière ou viticole

On peut constater que l'offre et la demande ne se répondent pas - ou peu - selon les secteurs. De ce fait, les entreprises et les branches professionnelles sont prêtes à former pour recruter. Cela engendre également un accompagnement dans ce sens de Pôle emploi, la Région et l'Etat qui apportent des financements pour ces actions de formation.

3. Des points de fragilité identifiés sur le territoire

Le foisonnement de dispositifs en matière d'emploi insertion sur le territoire rend complexe leur connaissance et leur appropriation.

De plus et malgré ce foisonnement le public féminin reste plus exposé aux situations de précarité.

Le temps partiel reste une réalité pour 30 à 35% des femmes salariées, quelle que soit leur tranche d'âge.

ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2019

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	24 728	8,8	25 266	31,9
15 à 24 ans	3 234	19,4	2 638	39,6
25 à 54 ans	18 277	6,3	18 778	30,4
55 à 64 ans	3 218	12,4	3 849	34,2

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

D'autre part, un déficit de solution existe en matière de :

- garde d'enfants pour les familles monoparentales et/ou à faibles revenus
- formation FLE (français langue étrangère),
- Mobilité
- Santé

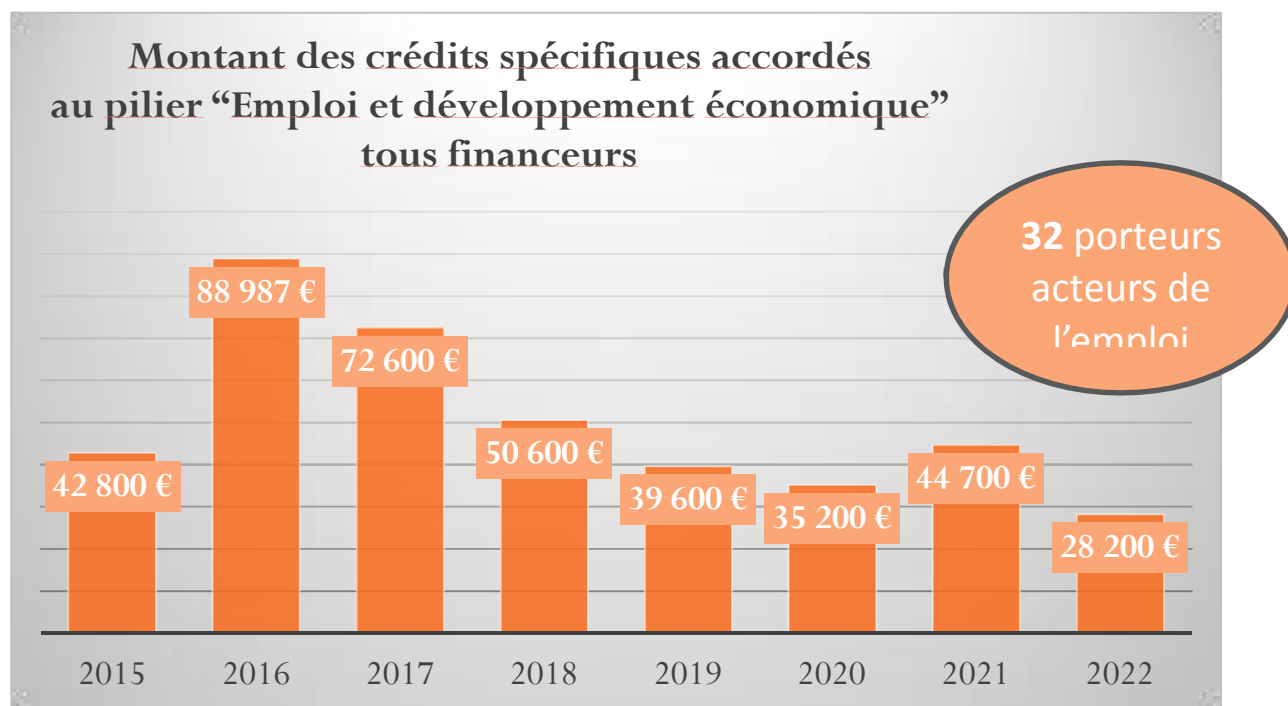
4. Les leviers d'action en matière d'insertion et d'emploi

- 17 structures d'insertion par l'activité économique employeuses implantées sur Grand Chambéry, dans des secteurs d'activité variés (économie circulaire, maraîchage, industrie, BTP, entretien des locaux, aide à la personne...)
- une dynamique partenariale réelle soutenue par des nouveaux appels à projet (logique de consortium et d'optimisation des moyens)
- la mise en place du SPIE (enjeu de coordination et d'interconnaissance entre acteurs)
- la feuille de route départementale sur les métiers en tension
- Le club des entreprises inclusives

5. Le contrat de ville – pilier développement économique, emploi, insertion

Bien qu'étant un axe fort du contrat de la ville de Grand Chambéry sur la période 2015-2022, l'effet levier des aides apportées par les crédits spécifiques de la politique de la ville reste à démontrer. Les quartiers

prioritaires ont bénéficié de l'embellie de la situation de l'emploi sur le territoire avec un taux de chômage qui a diminué mais l'écart avec les autres quartiers et communes de l'agglomération s'est maintenu.



La multiplicité des dispositifs et des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle complexifie le partenariat et n'aide pas à une vision globale de l'offre de services, pour les professionnels et pour les usagers. Le cumul de difficultés de certains habitants ne permet pas aux dispositifs existants de toucher le public-cible : langue, mobilité, santé, garde d'enfants sont autant de freins qui empêchent les publics d'accéder à l'emploi.

Le lien aux entreprises demeure un axe de progrès à travailler. Des initiatives existent comme le dispositif 100 Chances 100 Emplois mais ne suffisent pas. Les jeunes des QPV ont toujours autant de difficulté à trouver des stages de 3ème et ne bénéficient pas du même réseau que le reste des jeunes de l'agglomération quand il s'agit d'accéder à une première expérience professionnelle. La culture de l'échec, l'absence de modèle de réussite et le sentiment de manquer de légitimité participent aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle que les jeunes des quartiers politique de la ville rencontrent.

Enfin, la question de l'égalité femmes-hommes dans cette thématique est prégnante : les femmes sont moins touchées par les dispositifs mis en place. Elles sont absentes de l'espace public et ne bénéficient donc pas des différentes actions mises en place. La question de l'interculturalité est soulevée par nombre de professionnels, adossée à celle-ci, celle du pouvoir d'agir des femmes, dans des contextes où la langue française n'est pas bien maîtrisée et la garde d'enfants relayée à la mère.

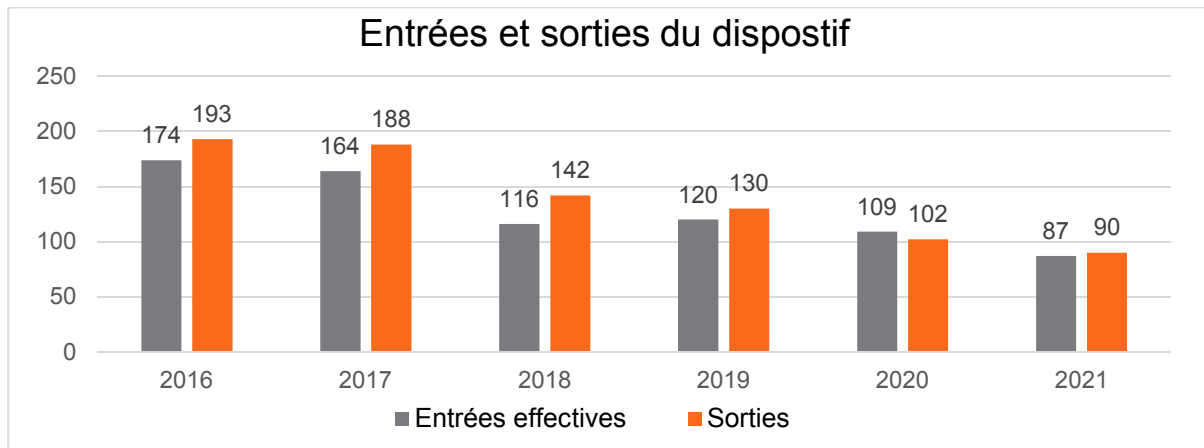
Au niveau du PLIE, le poids de la ville-centre (Chambéry) par rapport au reste des communes de l'agglomération est nettement plus conséquent, puisqu'en 2022, 69.2% des participants accompagnés par le PLIE dans leur parcours d'insertion résident sur Chambéry.

Le PLIE apporte une réponse adaptée au volet « emploi » de la politique de la ville puisqu'en 2022, environ 41,9% des participants du PLIE résident dans un de ces quartiers.

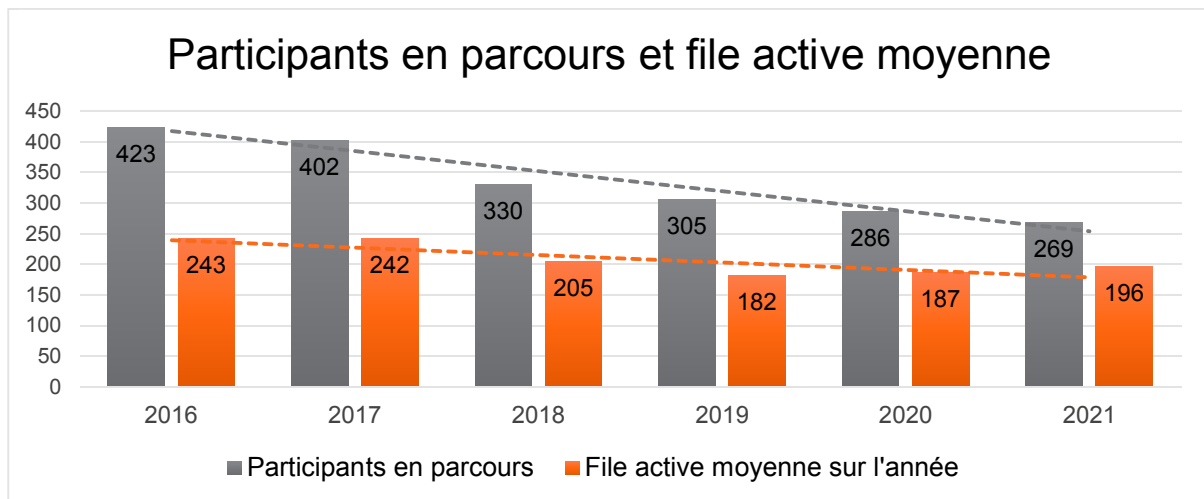
6. Focus sur les dispositifs de Grand Chambéry

a. Le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

➤ Bilan et évolution du PLIE entre 2016 et 2021

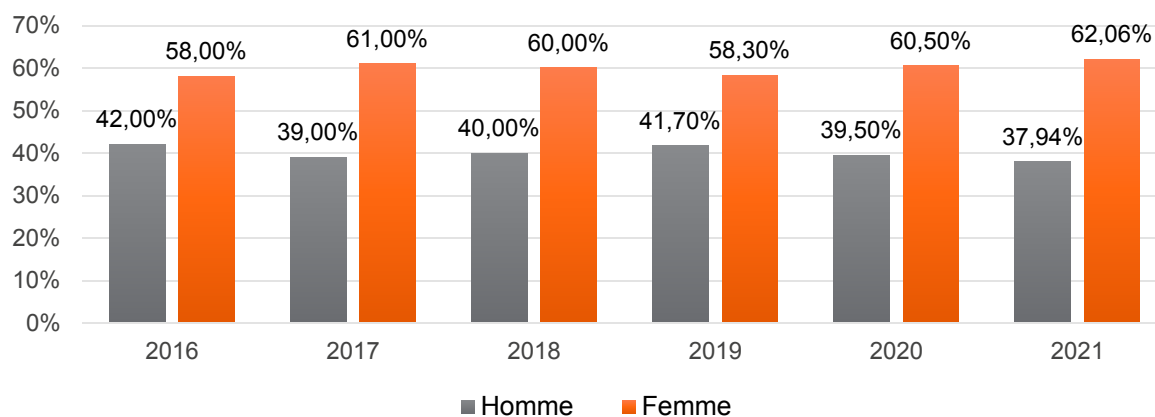


Ce graphique illustre en données les entrées effectives sur l'année en cours (c'est-à-dire, les personnes intégrées dans le dispositif PLIE, hors « invalidés » ainsi que les sorties (tous motifs confondus). La tendance générale est donc à la baisse.



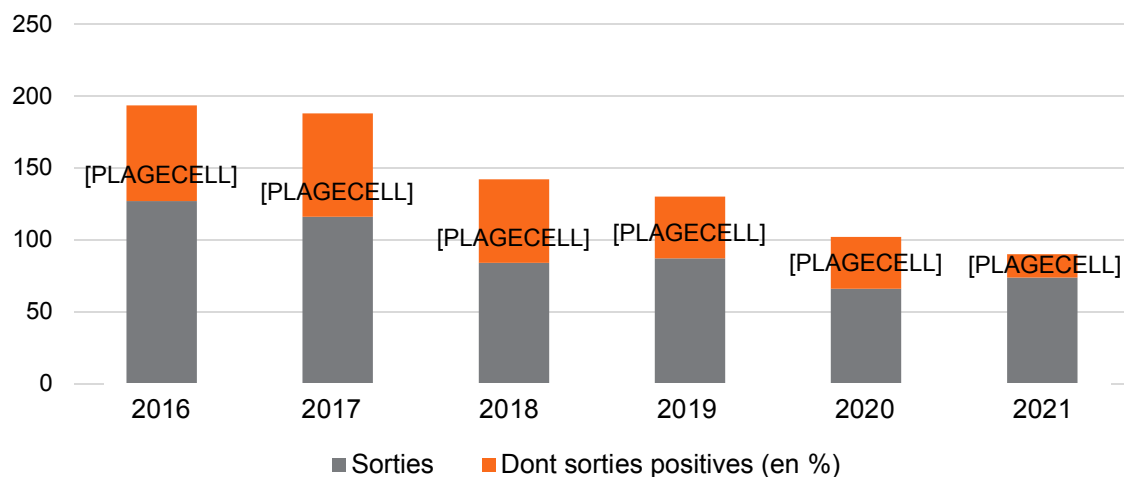
Les participants en parcours correspondent au nombre total de personnes suivies dans le cadre du PLIE (entrées sur l'année N + participants en parcours des années précédentes). La file active moyenne correspond quant à elle au nombre moyen de participants suivis au 1^{er} de chaque mois. La tendance à la baisse est à corréliser avec la baisse globale des participants comme énoncé ci-dessus. Ce graphique permet cependant de voir que l'objectif demandé dans le cahier des charges de l'accompagnement – à savoir une file active comprise entre 190 et 210 personnes au 1^{er} de chaque mois – est à peine atteint sur les 4 dernières années. En 2019, cet objectif avait déjà été revu à la baisse, car initialement fixé entre 230 à 250 participants en file active.

Répartition Femmes / Hommes en pourcentage

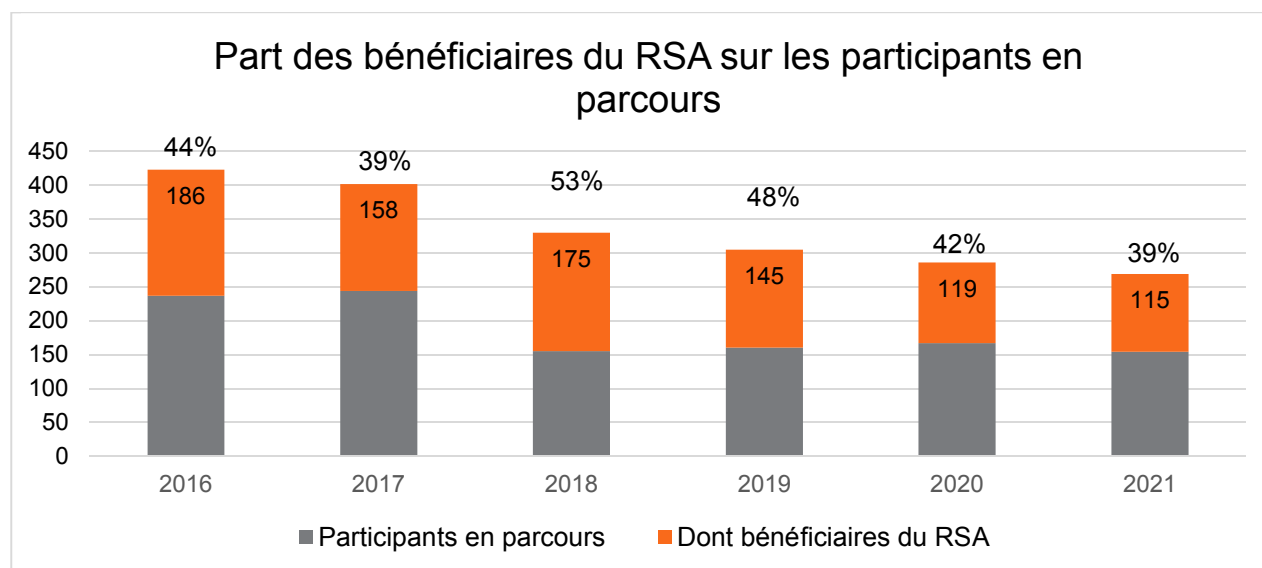


Le PLIE s'adresse à toutes personnes en situation de vulnérabilité vis à vis de l'accès et du maintien en emploi durable et en particulier aux femmes. Statistiquement le PLIE a toujours accueilli plus de femmes que d'hommes notamment parce que les femmes de par leur situation familiale (familles monoparentales, femmes séparées ayant peu ou jamais travaillé, ...) et certains freins (réticences à faire garder ses enfants quand ils ne sont pas scolarisés, mobilité, niveau de qualification...) sont plus particulièrement vulnérables vis à vis de l'emploi.

Sorties positives



Le taux de sortie positive qui se traduit par le ratio « nombre de sorties positives sur nombre total de sorties » est en baisse. Pour rappel, une sortie est qualifiée de positive s'il s'agit d'un CDI ou d'un CDD ou formation qualifiante d'une durée supérieure à 6 mois. Pour rappel, le protocole d'accord du PLIE a fixé ce taux à 30 %, objectif à peine atteint sur 2019 et 2020 et non atteint en 2021.



Le PLIE s'adresse à des personnes qui sont confrontées à une exclusion durable du marché de l'emploi résultant d'une accumulation de difficultés professionnelles et sociales liées à un faible niveau de qualification, à la situation familiale à l'âge, à l'origine géographique, à la santé, et ne bénéficiant pas d'un accompagnement renforcé et adapté dans le cadre des missions de droit commun des partenaires. Dans ce cadre-là, les bénéficiaires du RSA sont donc un des publics ciblés. Le graphique ci-dessus illustre la part des bénéficiaires du RSA sur les participants en parcours. Cette part reste stable malgré quelques variations.

➤ Bilan quantitatif 2021

269 participants en parcours sur l'année 2021 dont 167 femmes soit 62.08% (contre 58,39% en 2020)

L'équipe du PLIE a traité 117 dossiers dans le cadre des commissions 2021 soit 25% de dossiers en moins par rapport aux commissions 2020. A l'issue des commissions des entrées :

- 99 personnes ont été préintégrées (contre 129 en 2020) ce qui s'est traduit ensuite par 87 intégrations validées (contre 109 en 2020).
- 10 situations ont été refusées
- 9 ont été ajournées

87 personnes ont nouvellement intégré le PLIE en 2021 dont 54 femmes 54 femmes ont intégré le PLIE en 2021 soit 62,06% des nouveaux participants 2022.

Le PLIE a validé 90 sorties en 2021 dont celles de 51 femmes soit 56,7% des sorties.

Sur ces 90 sorties, 16 sont des sorties positives réparties comme suit : 4 CDI / 9 CDD ≥ 6 mois / 2 formations qualifiantes ≥ 6 mois / 1 création d'entreprise.

Le taux de sortie positive est beaucoup plus faible qu'en 2020 puisqu'il est égal à 17.8% contre 33.33% en 2020 et 33.08% en 2019.

Si on intègre aux sorties positives strictes, les sorties pour « emploi régulier et autonomie dans les démarches d'emploi », le taux passe à 27.8% contre 39.6% en 2020.

Il est difficile de trouver une raison précise à ce faible taux de sorties positives car l'équipe des référents PLIE n'a pas changé, le COVID quoiqu'encore très présent en 2021 n'a pas impacté autant que prévu la reprise de l'économie et des emplois. Il est observé malgré tout une tendance générale au niveau des prescriptions qui oriente des publics de plus en plus éloignés de l'emploi qui cumulent de nombreux freins périphériques à l'accès à l'emploi.

On constate également, en 2021; la hausse significative du nombre de sorties pour raisons de santé/problèmes familiaux (14,4% contre 5% en 2020) et pour « autre accompagnement » notamment vers cap emploi (13,3% vs 8,9% en 2020).

Ce qu'on a pu remarquer c'est la difficulté de mobiliser dans la durée les participants en 2021 voire des sorties très rapides après seulement parfois 3 ou 6 mois d'accompagnement.

Concernant la durée moyenne d'accompagnement des participants du PLIE avant leur sortie en 2021, elle est de 15,2 mois tous motifs de sorties confondus et de 18,15 mois quand il s'agit uniquement des sorties positives. Cette durée est plus faible qu'en 2020 puisque tous motifs confondus on était sur une durée moyenne de 18.58 mois (20.69 mois en 2019) et de 27.88 mois pour les seules sorties positives.

Quelques éléments statistiques sur les participants PLIE en 2021

- 62% femmes
- 60,5% pas d'origine française
- 69,2% sont des chambériens
- 41,9% résident en QPV et QVA
- 33% âgés 45 ans et plus (dont 58,2% femmes)
- 20,44% de +55 ans (dont 56,2% femmes)
- 68% d'un niveau allant d'analphabète à infra bac
- 48.32% DE longue durée
- 41,3% Bénéficiaires du RSA

b. Les clauses sociales dans les marchés publics

16 186 heures réalisées en 2021 dans le cadre des opérations ANRU sur les Hauts de Chambéry sur 7 opérations, initialement 32 366 heures étaient prévues mais plusieurs chantiers ont pris du retard suite à la crise sanitaire.

65 personnes ont été bénéficiaires du dispositif :

- ✓ 23% de femmes (cf nettoyage de locaux)
- ✓ 52% d'habitants QPV ou QVA
- ✓ 35% de demandeurs d'emploi longue durée (+12mois)
- ✓ 45% de jeunes de moins de 26 ans

Les modalités d'embauche utilisées par les entreprises se sont ventilées ainsi :

- ✓ 45 % d'heures réalisées via l'embauche directe de salariés
- ✓ 39 % d'heures réalisées via les entreprises de travail temporaire d'insertion
- ✓ 16% d'heures réalisées réparties entre les entreprises de travail temporaire, le GEIQ BTP et Régie Plus

Des difficultés de plusieurs ordres sont rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre des clauses :

- Pénurie de candidats y compris sur des postes peu ou pas qualifiés
- Mobilisation difficile du public des quartiers politique de la ville
- Encadrement de personnes en insertion sur le chantier : difficultés des entreprises à recruter du personnel qualifié
- Question de la diversification des postes proposés et de la féminisation des clauses

c. Le CitésLab

Le dispositif CitésLab de l'agglomération de Grand Chambéry a enregistré en 2022 un volume de prise de contact record avec 389 personnes ayant une envie ou une idée de création d'entreprise qui sont entrées en contact avec le CitésLab pour bénéficier de conseils et d'une orientation.

Parmi elles, 198 personnes ont participé à des actions de sensibilisation collectives sur l'entrepreneuriat. 80 personnes éloignées de l'emploi ont bénéficié d'un accompagnement individuel personnalisé vers la réalisation de leur projet entrepreneurial (clarification de l'idée, amorçage en projet), soit 147 RDV individuels. Les rendez-vous ont été proposés dans différents quartiers pour favoriser l'aller-vers : sur les Hauts de Chambéry (Marie de Quartier puis à Déclic), au Biollay (CSAB puis à Déclic), au centre-ville de Chambéry (o79), ou dans la zone Landiers Sud au siège de Grand Chambéry.