



8 secteurs d'intervention



Tourisme



Bâtiment



Industrie



Services



Agriculture



Zones d'activités



Artisanat



Création d'entreprises et emplois

Le diagnostic territorial

Contrat Territorial Emploi Formation
Faucigny Pays du Mont-Blanc

Instance Territoriale Participative - 30 Mai 2006



Le diagnostic dans la démarche CTEF

Réaliser un diagnostic partagé

- Diagnostic territorial (120 pages)
- Synthèse territoriale (10 à 15 pages)



Pointer les enjeux du territoire en matière de gestion des ressources humaines



Définir un plan d'actions adapté triennal



Développer une stratégie locale pour répondre aux besoins en emploi et en compétence



5 axes de travail

- I. Développement de l'activité et de l'emploi
 - Tourisme, industrie, agriculture, artisanat, bâtiment, secteur des services, zones d'activités, création d'entreprises et emplois
 - II. Accès et retour à l'emploi
 - Vision d'ensemble
 - III. Amélioration des compétences et des niveaux
 - Vision d'ensemble
 - IV. Accompagnement des mutations socioéconomiques
 - Démographie, logement, industrie, emplois de service
 - V. Offre de formation, d'orientation et d'insertion
 - Vision d'ensemble
- Synthèse



8 secteurs d'intervention



Tourisme



Bâtiment



Industrie



Services



Agriculture



Zones d'activités



Artisanat



Création d'entreprises et emplois

Le tourisme



Traits caractéristiques

- Concentration des nuitées dans le Massif du Mont-Blanc
- Forte présence de la clientèle étrangère
- Diminution du nombre de classes découverte et de centre de vacances
- Saisonnalité : moteur de l'activité touristique

Bilan / Impact des actions réalisées

- Urbanisation des stations
- Les séjours courts
- Les classes de découverte du département
- Une antenne ANPE sur Chamonix, deux permanences sur Megève et Taninges

Freins

- Enneigement
- Concurrence internationale
- Demande évolutive et exigeante
- Problématique saisonnière

Le tourisme



Leviers

- Développer des produits touristiques en lien avec les demandes des vacanciers
- Promouvoir les centres de vacances
- Identifier le volume et les caractéristiques des saisonniers
- Des parcours professionnels lissés
- Former et promouvoir la VAE
- Une réponse locale à la saisonnalité

Enjeux

- Capacité des collectivités et des professionnels à bâtir des réseaux de solidarité et à s'organiser.
- Construire des complémentarités entre les loisirs et les communes
- Traiter globalement les enjeux pour les saisonniers
- Lisser les différents temps de travail des pluriactifs

L'industrie



Traits caractéristiques

- 2/3 du décolletage national, soit plus de 600 entreprises de décolletage

Bilan et impact des actions réalisées

- Une économie post-industrielle
- Le Pôle de compétitivité Arve Industries

Freins

- Les circuits de fonctionnement traditionnels
- L'image du secteur

Leviers

- Les marchés mondiaux
- Les liens entre industrie, recherche publique ou privée et enseignement supérieur
- La formation

Enjeux

- Les services et l'environnement des entreprises
- Une stratégie de développement économique
- Développer l'emploi

L'agriculture



Traits caractéristiques

- 1 054 employeurs, 9 501 salariés
- (55% des salariés ont - de 30 ans en production)

Leviers

- La transformation fermière
- Les secteurs de production

Bilan

Impact des actions réalisées

- Le secteur du paysage
- La formation

Freins

- Pression urbaine
- Précarité de l'emploi
- Culture industrielle

Enjeux

- Structuration de l'espace, Entretien des paysages et milieux
- Adapter les volumes de ressources humaines et les rythmes de travail
- Remise en œuvre d'un GEIQ paysage

L'artisanat



Traits caractéristiques

- 31,8% des entreprises du département
- Poids du bâtiment
- Dynamisme de la haute vallée

Leviers

- Création d'entreprises

Bilan

Impact des actions réalisées

- Volume de radiations
- Les services
- Le vieillissement

Freins

- Jeunesse des entreprises
- Difficulté de recrutement
- Image des professions

Enjeux

- Pérenniser l'activité dans le temps
- Transmettre des savoir-faire
- Mesurer l'impact de la saisonnalité

Le Bâtiment



Traits caractéristiques

- 5 035 entreprises, 13 947 salariés en Haute-Savoie
- Diversité des emplois

Leviers

- Attractivité des métiers
- Modularité des outils de formation

Bilan

Impact des actions réalisées

- Besoins de personnel (tensions)
- GEIQ BTP

Freins

- Image de la profession
- Conditions de travail
- Les flux en formation

Enjeux

- Résoudre l'inadéquation entre les besoins de renouvellement et les sorties de formations



Le secteur des services

Traits caractéristiques

- Dynamisme important du pays du Mont-Blanc
- L'hôtellerie restauration
- Les services à la personne

Leviers

- L'image de l'hôtellerie restauration
- L'emploi de proximité

Bilan

Impact des actions réalisées

- BMO
- Emploi non salarié privé

Freins

- Recrutement et formation
- Saisonnalité
- Lissage et temps plein

Enjeux

- Répondre aux besoins humains de l'activité touristique
- Améliorer le fonctionnement de la ville



Les zones d'activités

Traits caractéristiques

- 62 ZA sur l'arrondissement

Leviers

- Lisibilité des zones d'activités

Bilan

Impact des actions réalisées

- La disponibilité de terrains
- La satisfaction des entreprises

Freins

- Émiettement des terrains
- Foncier disponible

Enjeux

- Attractivité du territoire
- Gestion du foncier

Création d'entreprises et emplois



Traits caractéristiques

- Dynamisme de la création d'entreprises
- Importance des entreprises de 0 salarié

Leviers

- Accompagnement, traçabilité du porteur de projet
- Parrainage

Bilan

Impact des actions réalisées

- La Maison de l'Emploi
- Plateforme d'initiative locale AGI

Freins

- Méconnaissance des acteurs et des aides

Enjeux

- Informer au mieux les potentiels créateurs
- Maintenir une dynamique forte de création
- Mesurer et assurer la pérennité des créations
- Aider les demandeurs d'emplois à créer leur activité

Les frontaliers



Traits caractéristiques

- 4 589 frontaliers en 2005
- Le secteur tertiaire

Bilan / impact des actions réalisées

- Accords bilatéraux en juin 2004

Leviers

- Déserte locale

Freins

- Dépendance
- Impact sur la ressource humaine

Enjeux

- Développement durable harmonieux avec équité et traitement social sur la région de Genève



Traits caractéristiques

- Précarité
 - 943 RMIste en 2005
 - Pauvreté
- TH
- Population immigrée
- Illettrisme
- DELD
- DE de niveau V et infra
- Offres d'emplois qualifiés

Bilan / Impact des actions réalisées

- Proportion de RMIstes
- Évolution des bénéficiaires CAF
- Inadéquation des horaires des TER
- Transport intercommunal ou communal
- Location mobylettes / Transport micro collectif
- Dispositif OPALE et IAE
- Contrats aidés

Freins

- Formations de lutte contre l'illettrisme
- TH peu qualifiés, voir pas diplômés
- Obligation de rentabilité des lignes autocaristes
- Éloignement Gares / ZA
- Discriminations
- Sous exploitation du GEIQ BTP



Leviers

- Sensibiliser à l'illettrisme
- Vision de la formation différente du critère des métiers en tension
- La loi du 11 février 2005 et convention CDG 74 et la FEDATH
- L'Auto école sociale (PROMOB 74)
- La compétence transport de la CCFG
- Dispositif OPALE et l'IAE
- Les contrats aidés
- GEICQ BTP et HCR

Enjeux

- Lutter contre la marginalisation et l'exclusion
- Développer l'employabilité par une réponse de proximité
- Accroître la mobilité de la ressource humaine pour optimiser l'accès à l'emploi
- Plan de déplacement interurbain
- Répondre aux besoins des secteurs en tension et émergents



Traits caractéristiques

- Poids des offres d'emploi qualifiée
- Exigences de qualification

Bilan

Impact des actions réalisées

- Métiers en tension
- Sensibilisation à la GPEC
- Action GPEC 2005 dans le décollage
- Non réalisation d'action GPEC 2005 dans l'hôtellerie restauration
- CIBC coordinateur de la VAE
- Plan de communication VAE

Freins

- Part des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés
- Les travailleurs saisonniers
- Évasion de la main d'œuvre qualifiée vers la suisse
- Méconnaissance et réticences des outils d'élévation des compétences



Leviers

- Action 2006 GPEC
- Dispositif SECURISE'RA
- Plan de communication VAE 2006
- Promotion du DIF, du CIF et du bilan de compétences
- Pôle de compétitivité

Enjeux

- Sensibiliser les entreprises à une culture GPEC
- Favoriser une meilleure connaissance des dispositifs de formation auprès des entreprises
- Anticiper et permettre des glissements entre les cycles de vies
- Construire la professionnalisation des saisonniers
- Accroître la professionnalisation des salariés
- Sécuriser l'emploi

La démographie



Traits caractéristiques

- Une démographie très dynamique
- Attractivité du département
- Part des TPE

Bilan

Impact des actions réalisées

- Foncier sous tension
- Projections de l'accroissement de la population
- Population active jeune
- Poids des seniors

Leviers

- Emplois potentiels avec peu de main d'œuvre
- Emplois potentiels avec des demandeurs d'emploi disponibles
- Rapprochement avec l'enquête BMO

Enjeux

- Anticiper la formation des personnes en lien avec les besoins détectés
- Construire des circuits de formation attractifs et professionnalisés

Le logement



Traits caractéristiques

- Rareté foncière
- Attractivité de la Haute-Savoie
- Part des propriétaires français
- Coût de la construction
- Déclin des emplois agricoles

Bilan

Impact des actions réalisées

- Prix de l'immobilier
- Volume de transaction
- Poids des résidences secondaires
- Le logement aidé

Freins

- Le pouvoir d'achat
- Stagnation / baisse de la population
- Crise du bâtiment
- Le choix tardif du collectif

Enjeux

- Apporter une réponse quantitative aux besoins en logement (projections 2000/2010) par une politique locale de l'habitat
- Privilégier de nouveaux modes de réalisation de logement
- L'espace agricole



Traits caractéristiques

- Établissements industriels
- Poids de l'emploi industriel
- PIB du département
- Savoir faire industriel
- Chiffre d'affaire et exportations

Bilan

Impact des actions réalisées

- Délocalisations
- Concurrence internationale
- Besoin de personnel qualifié
- Influence de Genève
- Pôle de compétitivité
- Dispositifs de reclassement
- Volume des offres d'emploi

Freins

- Mauvaise image
- Dépendance avec l'automobile
- Flexibilité et réactivité
- Pratiques traditionnelles



Leviers

- GPEC dans l'industrie
- Pôle de compétitivité
- Les secteurs clefs de l'industrie
- Équipements du territoire
- Réactivation du CLAME

Enjeux

- Enjeu de l'anticipation des mutations industrielles pour un maintien et un développement de l'industrie en cohérence avec l'armature urbaine
- Enjeu de sécurisation des actifs dans l'emploi par l'enrichissement de leurs compétences

Les emplois de services



Traits caractéristiques

- Évolution des services

Leviers

- Diversité des emplois
- Territorialisation des emplois
- Coordonner les acteurs du secteur

Freins

- Qualification
- Temps partiel
- Solvabilité

Enjeux

- Former la ressource humaine aux exigences du secteur
- Permettre aux publics en insertion d'accéder aux postes
- Accompagner un développement concerté des emplois de proximité

Vision d'ensemble



Traits caractéristiques

- Niveau de formation
- Poids des certains secteurs
- La répartition des établissements

Bilan / impact des actions réalisées

- CTDEC
- Importance l'IAE
- OPALE
- MDE
- Forums

Freins

- Variation et dépendance aux financements de la Région
- Inadéquation offre / demande
- Faiblesse de ressource humaine qualifiée
- Image et manque d'attractivité
- Difficulté à remplir des formations
- Taux d'abandon

Vision d'ensemble



Leviers

- Implication des entreprises
- Modularité et entrées et sorties permanentes
- IAE
- Agriculture: Culture fermière
- Bâtiment : identification des besoins en personnel qualifié
- MDE
- Collaboration PRAO / MDE
- Antenne AFPA
- Relations branches professionnelles / entreprises / OPCA

Enjeux

- Promotion du secteur, des métiers et des formations auprès de la ressource humaine jeune et adulte
- Lisibilité et accès à la gamme de produits (formation, orientation, insertion)
- Faire émerger des solutions innovantes en lien avec la réalité des publics, les besoins des secteurs professionnels et la pérennité des centres de formation
- Mieux encadrer et accompagner le passage entre le monde de l'insertion et celui du travail

Synthèse 1



- Les difficultés de recrutements
 - Saisonnalité, emplois qualifiés, intérim, frontaliers, artisanat, bâtiment
- La création d'emploi
 - Agriculture (production), HCR
- La création, reprise et transmission d'entreprises
 - Dynamisme, enjeu de la reprise, accompagnement, Pôle de compétitivité
- Les nouvelles formes d'emploi
 - Des parcours lissés pour les pluriactifs, GEIQ / GE, emploi de service de proximité
- Les compétences des entreprises
 - Savoir-faire industriel, Pôle de compétitivité, transmission des savoir-faire (industrie, artisanat, bâtiment)
- Le développement des entreprises
 - Centre de vacances, Pôle de compétitivité, pérenniser l'activité, petits espaces disponibles dans les ZA

Synthèse 2



- Mettre en relation les offres et les demandes d'emploi
 - Volume des offres
- Mobiliser les contrats aidés
 - Potentiel des CA
- Insérer les publics les plus fragiles
 - RMIstes, Pauvreté, TH, discrimination, DELD, niveau V et infra, illettrisme
- Accompagner les différents publics vers l'emploi
 - OPALE, MDE, mobilité, GEIQ BTP, HCR, formations adaptées
- Garantir l'égalité professionnelle homme / femme
 - Consolider le développement d'activités et d'emploi sur le territoire



- Augmenter le niveau de qualification
 - Fort besoin de qualification des demandeurs d'emploi
 - Communiquer et faciliter l'accès aux dispositifs VAE, DIF, CIF pour une formation tout au long de la vie
 - Accroître l'employabilité
- Accompagner l'évolution des compétences
 - Forger une culture de la GPEC auprès des employeurs, responsable d'encadrement et salariés
 - Sécuriser l'emploi
 - Enjeu des métiers industriels



- Soutenir la professionnalisation des actifs
 - GPEC, VAE, DIF, formation tout au long de la vie
- Améliorer la qualification des actifs et développer la validation des acquis de l'expérience
 - Communiquer sur la VAE, lever les freins des salariés et des employeurs
- Développer la GRH au sein des entreprises ou des TPE/PME
 - Sensibiliser et introduire une culture de GPEC
- Anticiper et accompagner les mutations
 - CLAME, détecter les caps difficiles, soutenir l'activité, éviter la fin de vie de l'entreprise, favoriser la reprise, préserver l'activité et l'emploi
- Reconvertir les salariés menacés dans leur emploi
 - Mettre en œuvre les outils (CRP, cellule...), mobiliser au plus tôt un circuit d'acteurs ressources pour optimiser la période de transition afin d'avoir un retour l'emploi le plus rapide et durable
- Valoriser les modes de gestion des salariés seniors
 - Informer le public et les entreprises, transmission d'expérience de savoir-faire, chaîne d'acteurs locaux identifiée

Synthèse 5



- La formation initiale et continue dispensée sur le territoire est insuffisante pour répondre aux besoins
 - Poids du niveau CAP-BEP, faiblesse des niveaux bac et supra
 - Importance de la métallurgie, commerce, hôtellerie
- Forte implication des entreprises
 - Décolletage, BTP, HCR
- Convergence et adaptation des besoins
 - Employeurs, ressource humaine, organismes de formation
- Promotion des branches professionnelles
 - Communication auprès de toute la population (jeunes, DE, parents...), accroître le taux de remplissage des formations
- Apprentissage
 - Valoriser la formation, accompagner les apprentis, lutter contre le taux d'abandon