



Cahier départemental n° 10 :

Le lien habitat emploi

Mars 2025



L'enjeu du logement comme potentiel frein à l'emploi dans les territoires est une source de préoccupation croissante pour les acteurs économiques. Logement et emploi sont étroitement liés et nécessitent d'être pensés ensemble. D'une part, les entreprises rencontrent de plus en plus de difficultés à recruter, d'autre part, les actifs sont confrontés à des difficultés de logement qui peuvent les amener à quitter leur poste car ils ne parviennent pas à se maintenir sur le territoire.

Le marché de l'emploi se caractérise par une **flexibilité** et une mobilité croissante des actifs alors que le marché du logement se caractérise plutôt par une **rigidité** de l'offre. Cette rigidité s'explique par des coûts du logement croissants à l'accession comme à la location avec des exigences accrues des propriétaires bailleurs concernant les revenus des potentiels locataires. Elle est également liée au modèle de la propriété qui entre en contradiction avec les injonctions à la mobilité résidentielle étant donné la réticence des ménages à quitter un logement dont ils sont propriétaires. La perte de ce statut de propriétaire entraîne des coûts, de l'instabilité et un sentiment de déclassement en raison de l'attachement au statut. L'emploi peut avoir un effet direct sur l'accès au logement. Les formes précaires d'emploi (contrats courts, temps partiel, faibles rémunérations) impliquent des revenus insuffisants et instables qui entravent l'accès au logement pour les actifs concernés.

Le logement peut lui aussi constituer un obstacle pour les actifs qui cherchent à accéder à un emploi ou à en changer, notamment dans les zones de tension sur le marché du logement où l'offre est trop rare et/ou trop chère. La croissance des prix de l'immobilier a pour effet une disjonction croissante entre les bassins d'emploi et le lieu de résidence pour les catégories modestes. En effet, l'emploi se concentre dans les centralités urbaines (où le coût du logement est élevé) alors que le développement des logements suit une logique de dispersion dans le périurbain. L'éloignement du lieu de travail implique une augmentation des coûts des trajets domicile travail, et ce, notamment pour les travailleurs "essentiels" qui n'ont pas de possibilité de télétravailler. Ces coûts peuvent amener certains ménages à refuser des offres ou changer d'emploi pour un emploi plus proche de leur lieu de vie.

Cette étude sera composée de deux volets. Ce premier cahier porte sur les caractéristiques de l'emploi et sur la mise en lien des flux domicile-travail avec les marchés du logement sur le département. Une seconde note sera publiée prochainement et s'intéressera plus spécifiquement au logement des jeunes actifs.

Sommaire

1. CARACTÉRISATION DES MARCHÉS DE L'EMPLOI DU DÉPARTEMENT

- a. Des emplois globalement en croissance avec un profil de l'emploi spécialisé géographiquement
 - i. Les pôles d'emplois locaux
 - ii. Un dynamisme de l'emploi malgré une décroissance dans certaines zones d'emploi
 - iii. Un profil de l'emploi différencié entre les zones frontalières et le nord du département
- b. Des indicateurs socio-économiques révélateurs des dynamiques et caractéristiques de l'emploi
 - i. Des indicateurs socio-économiques qui suivent globalement les dynamiques de l'emploi
 - ii. Des niveaux de revenus en lien avec les caractéristiques de l'emploi de la zone
 - iii. Des CSP très qualifiées surreprésentées à proximité de Lyon et Genève
- c. Des vulnérabilités potentiellement à l'origine des difficultés de recrutement
 - i. Des niveaux de salaires incompatibles avec les prix des loyers
 - ii. Des populations précaires dans des territoires où le marché du logement est tendu
 - iii. Des métiers en tension à l'échelle des bassins d'emploi qui questionnent sur les fragilités évoquées

2. LES MOBILITÉS DOMICILE-TRAVAIL

- a. Un territoire résidentiel notamment pour les travailleurs des métropoles
 - i. Des flux sortants supérieurs aux flux entrants
 - ii. Des flux sortants surtout dirigés vers la Métropole lyonnaise...
 - iii. Et la Suisse
 - iv. Les flux sortants des EPCI se dirigent majoritairement vers l'extérieur du département
- b. Des pôles d'activité qui attirent des travailleurs internes ou externes au département
 - i. Caractériser les intercommunalités selon leur rôle dans les migrations pendulaires
 - ii. Les flux entrants
 - iii. Les flux internes
 - iv. Des lieux de résidence de plus en plus éloignés des lieux de travail
- c. Des mobilités socialement différenciées révélatrices de difficultés de logement
 - i. La mobilité entre zones d'emplois
 - ii. Une dissociation entre le profil des emplois présents et celui des actifs résidents
 - iii. L'éviction de certains ménages objectivée par la lecture des migrations domicile-travail

3. LES MARCHÉS DU LOGEMENT ET LA MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE

- a. Des zones tendues où l'accession et la location sont plus complexes pour les ménages modestes
 - i. Des zones tendues...
 - ii. ... où le prix de l'accession et de la location sont élevés
 - iii. Une accession d'autant plus difficile pour les plus modestes
- b. Une insuffisance de l'offre et une faible mobilité dans le secteur locatif des zones tendues
 - i. Un secteur locatif plus développé dans les epci les plus urbanisés
 - ii. Des taux de vacance faible
 - iii. Une tension accentuée dans le parc social des zones en tension
- c. Un territoire qui reste attractif pour toutes les catégories de population
 - i. Un département attractif
 - ii. Une socio spécialisation géographique qui tend à s'atténuer

1

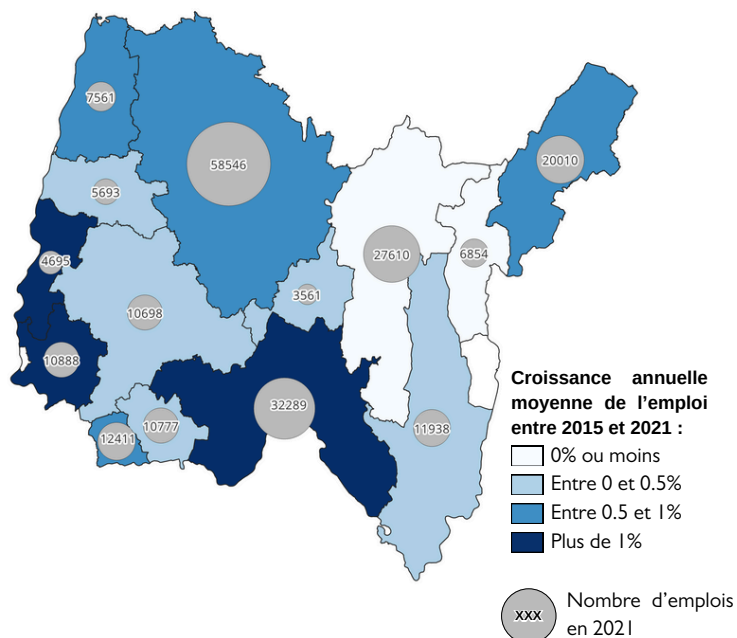
Caractérisation des marchés de l'emploi du département

A) Des emplois globalement en croissance avec un profil de l'emploi spécialisé géographiquement

1) Les pôles d'emploi locaux

Le département assume une fonction plutôt résidentielle par rapport au niveau régional (77 emplois pour 100 actifs occupés contre 96 pour 100 en AURA). Il possède néanmoins plusieurs pôles économiques présentant une large offre d'emploi. Trois territoires disposent d'un nombre d'emplois supérieur au nombre d'actifs résidents : GBA, HBA et la CCMP. La CCPA et la CAPG constituent également des pôles d'emploi important puisqu'elles représentent respectivement 14.1% et 9.2% de l'emploi de l'Ain.

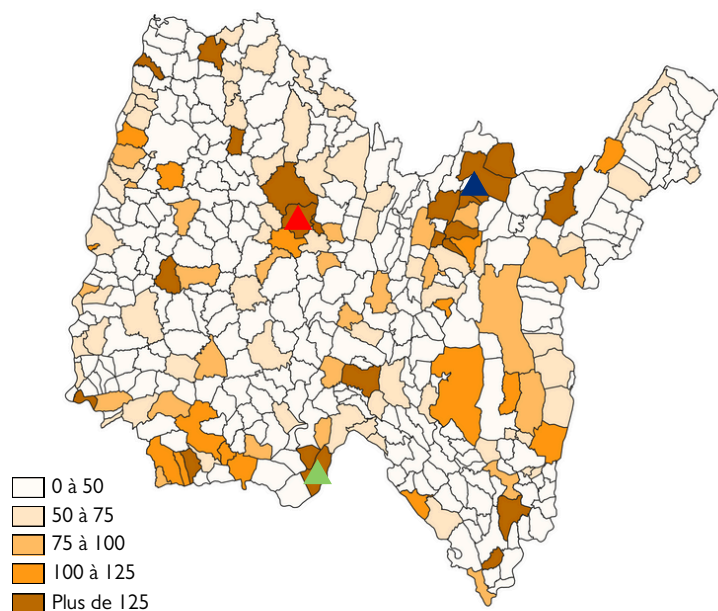
Le département connaît une croissance de l'emploi local depuis 2015. Cependant, ce constat ne se vérifie pas pour toutes les intercommunalités. Ce nombre croît dans la CCPA, VSC et la CCDSV mais décroît ou stagne dans TVI et HBA.



EPCI	GBA	CCPA	HBA	CAPG	CCMP	CCBS	CCDSV	3CM	Dombes	B&S	TVI	Veyle	VSC	RAPC	Ain
Poids dans l'emploi départemental	25,7%	14,1%	12,0%	9,2%	5,4%	5,2%	5,1%	4,8%	4,7%	3,4%	3,2%	2,6%	2,1%	1,6%	100%
ICE (Nombre d'emplois pour 100 actifs occupés résidents)	105	89	108	40	110	87	57	91	58	66	73	55	49	53	77
Taux de croissance annuel moyen de l'emploi 2015-2021	0,6	1,6	0,0	0,7	0,6	0,1	1,0	0,2	0,4	0,9	-0,1	0,1	1,2	0,3	0,6

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024

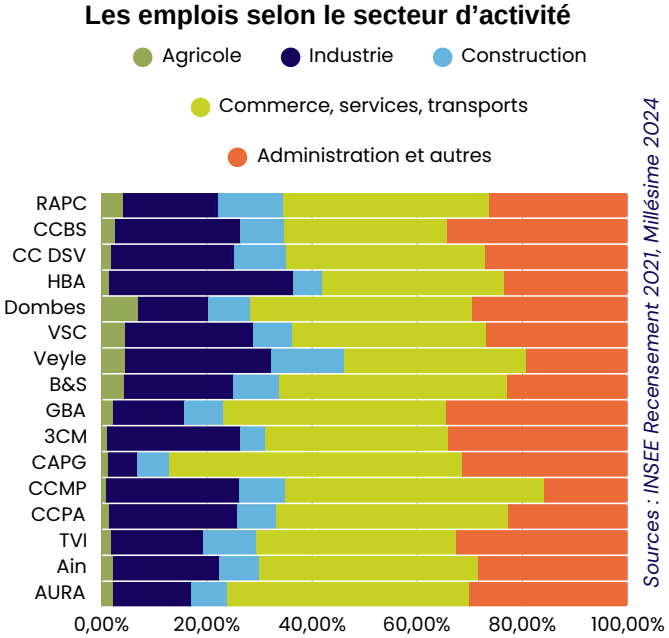
Indice de concentration de l'emploi



Les territoires qui présentent les indices de concentration de l'emploi les plus élevés sont ceux qui comportent les pôles d'emploi historiques du département :

- ▲ Bourg-en-Bresse, en tant que chef-lieu, concentre les emplois du secteur des administrations publiques
- ▲ La Plastics Vallée située autour d'Oyonnax constitue un pôle industriel majeur
- ▲ La commune de Saint-Vulbas qui présente l'indice communal le plus important (1 437 emplois pour 100 actifs) en raison de la présence du PIPA (Parc industriel de la Plaine de l'Ain) et l'implantation de la centrale du Bugey

L'emploi dans le département est majoritairement porté par le secteur des commerces, services et transports comme à l'échelle régionale (42% des emplois et 46% en AURA). Ce secteur est fortement représenté sur la CAPG et la CCMP (respectivement 56% et 49% de leurs emplois locaux). L'industrie occupe en revanche une place plus importante dans l'emploi du département que dans la région. L'emploi industriel est en partie porté par HBA pour laquelle l'industrie constitue le premier secteur d'emploi (35% de l'emploi local). Les emplois de l'administration publique et de l'action sociale sont majoritairement implantés dans GBA qui concentre 31% des emplois du secteur en raison de son statut de chef-lieu.



Définition

Les activités **présentielles** concernent la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes.

Les activités **productives** concernent la production de biens majoritairement consommés hors de la zone et des activités de services tournées principalement vers les entreprises de cette sphère.

Source : INSEE

Les emplois du département appartiennent majoritairement à la **sphère présentielle (66% des emplois)** en raison du caractère plutôt résidentiel notamment pour les travailleurs des pôles de Lyon, Villefranche-sur-Saône et Mâcon. La **sphère productive** est plus représentée à HBA et dans la CCMP en raison de l'importance de l'industrie sur ces territoires.

Les 5 secteurs d'activité les plus importants en termes d'effectif
Liste plus développée en annexes

Secteurs d'activité	Effectif minimum	Effectif maximum
Administration publique générale	8 959	17 446
Activités hospitalières	6 106	13 198
Enseignement secondaire général	3 930	7 876
Enseignement primaire	2 921	5 325
Hébergement médicalisé pour personnes âgées	2 561	5 054

*Les effectifs sont déterminés en additionnant les bornes inférieures (minimum) et supérieures (maximum) des tranches d'effectif de chaque établissement

Les 5 établissements les plus importants en termes d'effectif
Liste plus développée en annexes

Nom entreprise	Commune	Tranche d'effectif	Secteur d'activité
Hôpital de Fleyriat	Viriat	2000-4999 salariés	Activités hospitalières
Département de l'Ain	Bourg-en-Bresse	1000-1999 salariés	Administration publique générale**
Renault Trucks	Bourg-en-Bresse	1000-1999 salariés	Construction de véhicules automobiles
EDF Centre production nucléaire Bugey	Saint-Vulbas	1000-1999 salariés	Production d'électricité
Mairie de Bourg-en-Bresse	Bourg-en-Bresse	1000-1999 salariés	Administration publique générale**

**Le secteur des administrations publiques générales comprend également le secteur de l'Action sociale

Sources : SIRENE, Novembre 2024

Les établissements les plus importants en termes d'effectifs se localisent essentiellement sur Bourg-en-Bresse et relèvent de l'administration publique générale ou des activités hospitalières qui sont les deux plus grands secteurs d'emploi du département. La centrale du Bugey constitue également un pôle d'emploi important du département et est amenée à se consolider avec l'arrivée prochaine des deux réacteurs EPR 2. En ce qui concerne le secteur industriel, la "fabrication techniques de pièces à base de matière plastiques" constitue le 10ème secteur le plus important en termes d'effectif de l'Ain (voir annexe) en raison notamment de l'implantation de la Plastics Vallée à proximité d'Oyonnax. Dans l'industrie également, les établissements Carrier localisés à Montluel et Culoz-Béon ainsi qu'Electrifil Automotive à Beynost comptent parmi les 15 établissements disposant des plus grands effectifs (voir annexe).

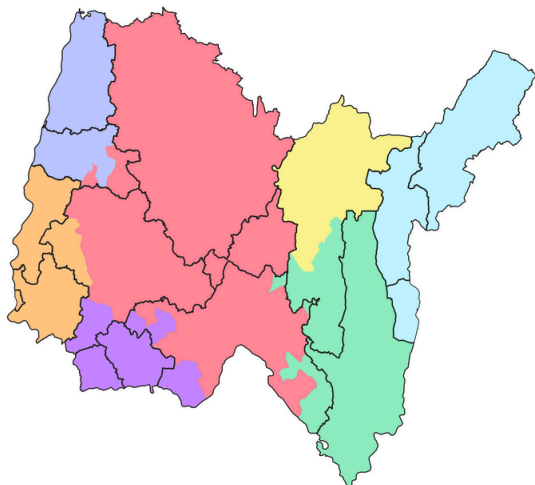
2) Un dynamisme de l'emploi malgré une décroissance dans certaines zones d'emploi

Afin de faciliter l'analyse, les résultats seront présentés à la zone d'emploi. Ce zonage est particulièrement pertinent pour la réalisation de diagnostics locaux sur les marchés de l'emploi.

Définition (source INSEE)

Une zone d'emploi est 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 découpage actuel se fonde sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2016.

Les communes du département sont réparties dans 7 zones d'emploi :



Zones d'emploi	Population résidant dans l'Ain	%	Nombre d'emploi sur le département	%
Belley	42 518	6%	14 785	7%
Bourg-en-bresse	252 418	38%	101 242	45%
Le Genevois français	127 245	19%	27 596	12%
Lyon	67 158	10%	26 466	12%
Mâcon	45 477	7%	13 041	6%
Oyonnax	56 834	9%	25 131	11%
Villefranche-sur-Saône	71 552	11%	17 782	8%

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024

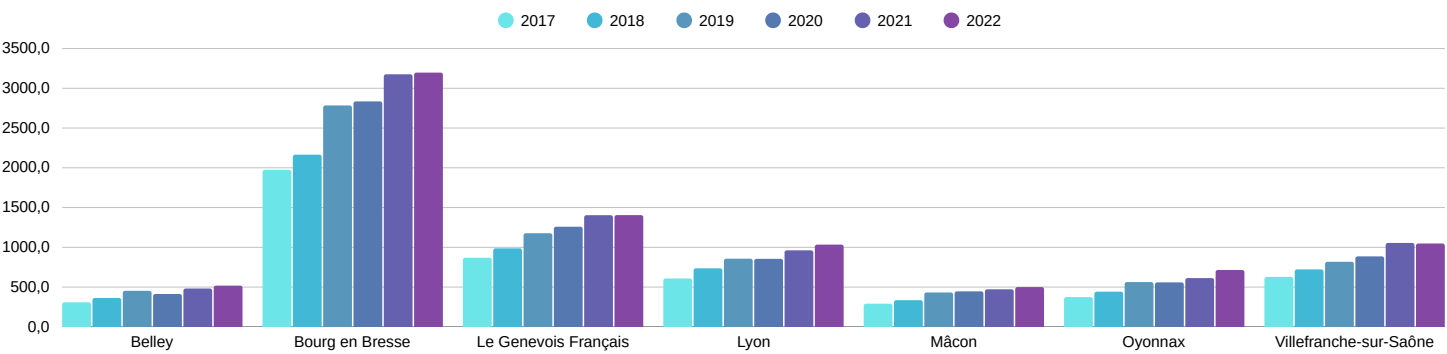
Zones d'emploi	Taux de croissance annuel moyen de l'emploi entre 2015 et 2021	Agriculture	Industrie	Construction	Commerces, services et transports	Administration publique et action sociale
Belley	-0,1 %	-3,1 %	-1,4 %	2,0 %	0,7 %	-0,6 %
Bourg-en-bresse	0,9 %	-1,1 %	0,3 %	0,4 %	2,2 %	0,4 %
Le Genevois français	0,5 %	0,0 %	0,3 %	-2,9 %	1,7 %	1,9 %
Lyon	0,4 %	-1,5 %	-0,5 %	-0,1 %	1,1 %	0,8 %
Mâcon	0,5 %	-3,1 %	0,8 %	1,0 %	1,3 %	2,2 %
Oyonnax	0,1 %	-2,5 %	0,4 %	-0,9 %	0,0 %	-0,2 %
Villefranche-sur-Saône	0,8 %	-0,9 %	1,2 %	1,2 %	2,1 %	1,3 %
AIN	0,6 %	-1,5 %	0,2 %	0,0 %	1,6 %	0,7 %
AURA	0,9 %	-0,5 %	0,1 %	0,4 %	1,5 %	0,6 %

*Seules les communes de la zone d'emploi situées dans le département sont prises en compte

Le nombre d'emplois dans le département est en croissance même s'il croît moins rapidement que dans la région (+0,6% par an contre +0,9% en AURA). Cette croissance s'observe particulièrement dans les zones d'emploi de Bourg-en-Bresse et de Villefranche-sur-Saône. Dans la zone de Bourg-en-Bresse c'est essentiellement le secteur des commerces, services et transports qui porte cette croissance, tandis que dans la zone d'emploi de Villefranche l'emploi croît dans l'ensemble des secteurs, hormis l'agriculture. Dans la zone de Bourg, l'emploi est en partie portée par la commune de Saint-Vulbas avec une croissance de +4,9% par an entre 2016 et 2021. A l'inverse la zone d'emploi de Belley connaît une décroissance du nombre d'emplois proposés, notamment en raison d'une baisse de l'emploi industriel et du secteur des administrations publiques et de l'action sociale.

Les créations d'entreprises augmentent moins vite dans les zones d'emploi de Belley et de Mâcon. En revanche, le nombre d'entreprises créé augmente plus vite dans le Genevois français et la zone de Villefranche-sur-Saône.

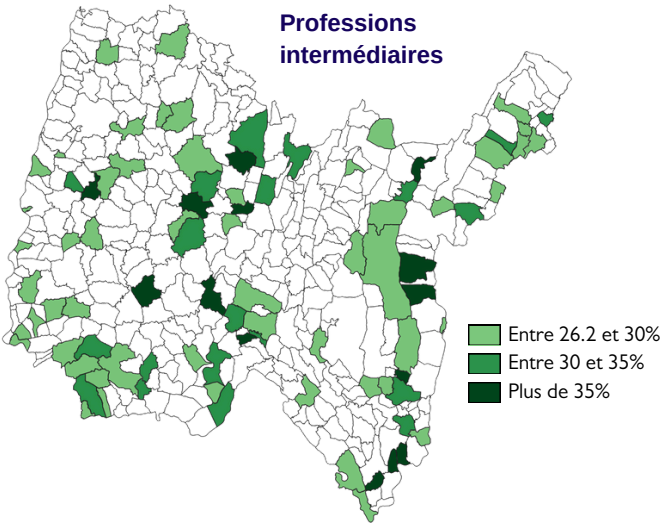
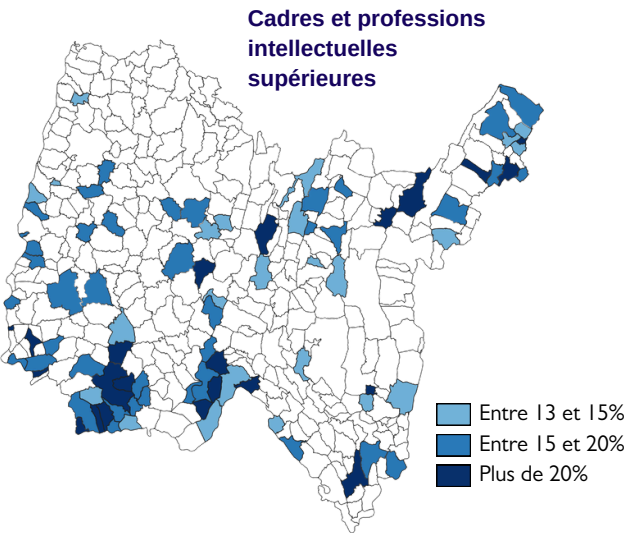
Evolution des créations d'entreprises à la zone d'emploi entre 2013 et 2022



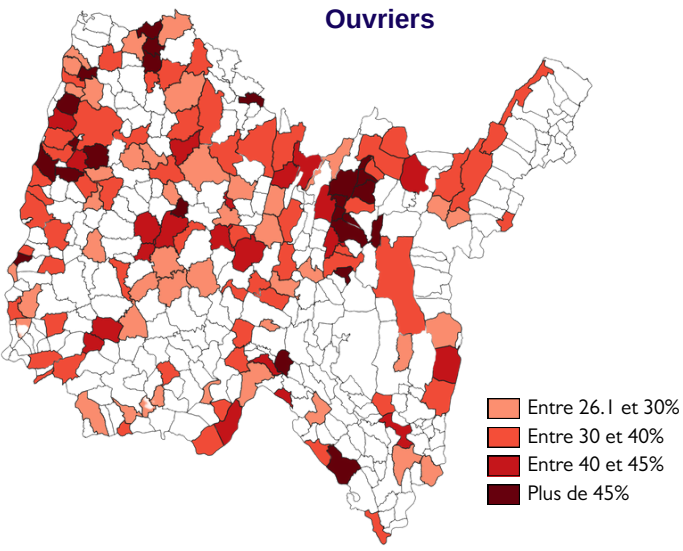
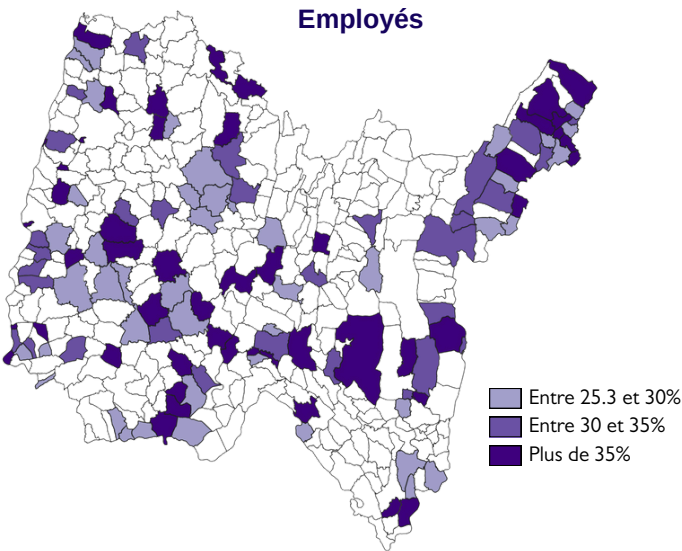
Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024

3) Un profil de l'emploi différencié entre les zones frontalières et le nord du département

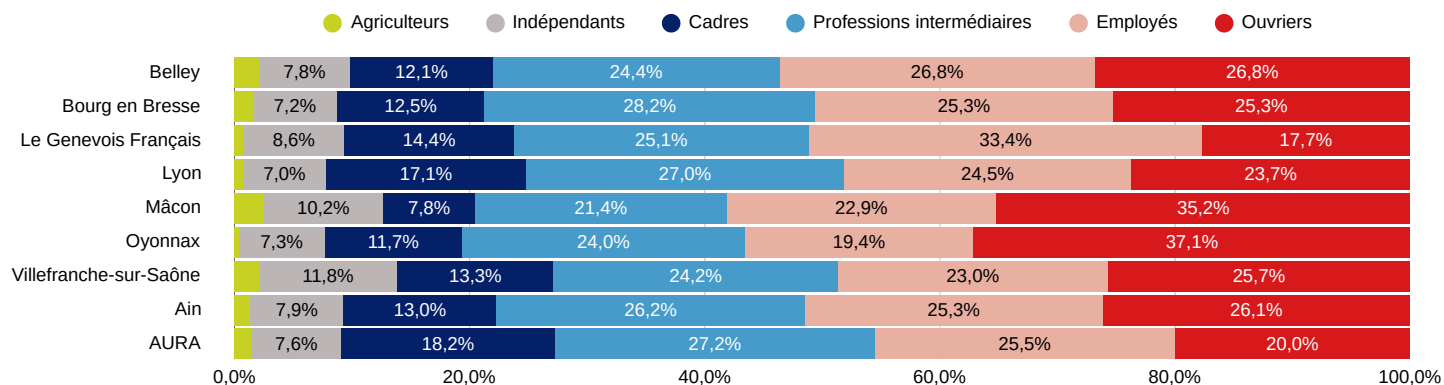
Les cartes suivantes représentent la part des emplois proposés par catégorie socioprofessionnelle. **Seules les communes dans lesquelles la catégorie est surreprésentée par rapport à la moyenne départementale sont colorées.** Les communes dont l'emploi total est inférieur à 50 emplois ne sont pas prises en compte.



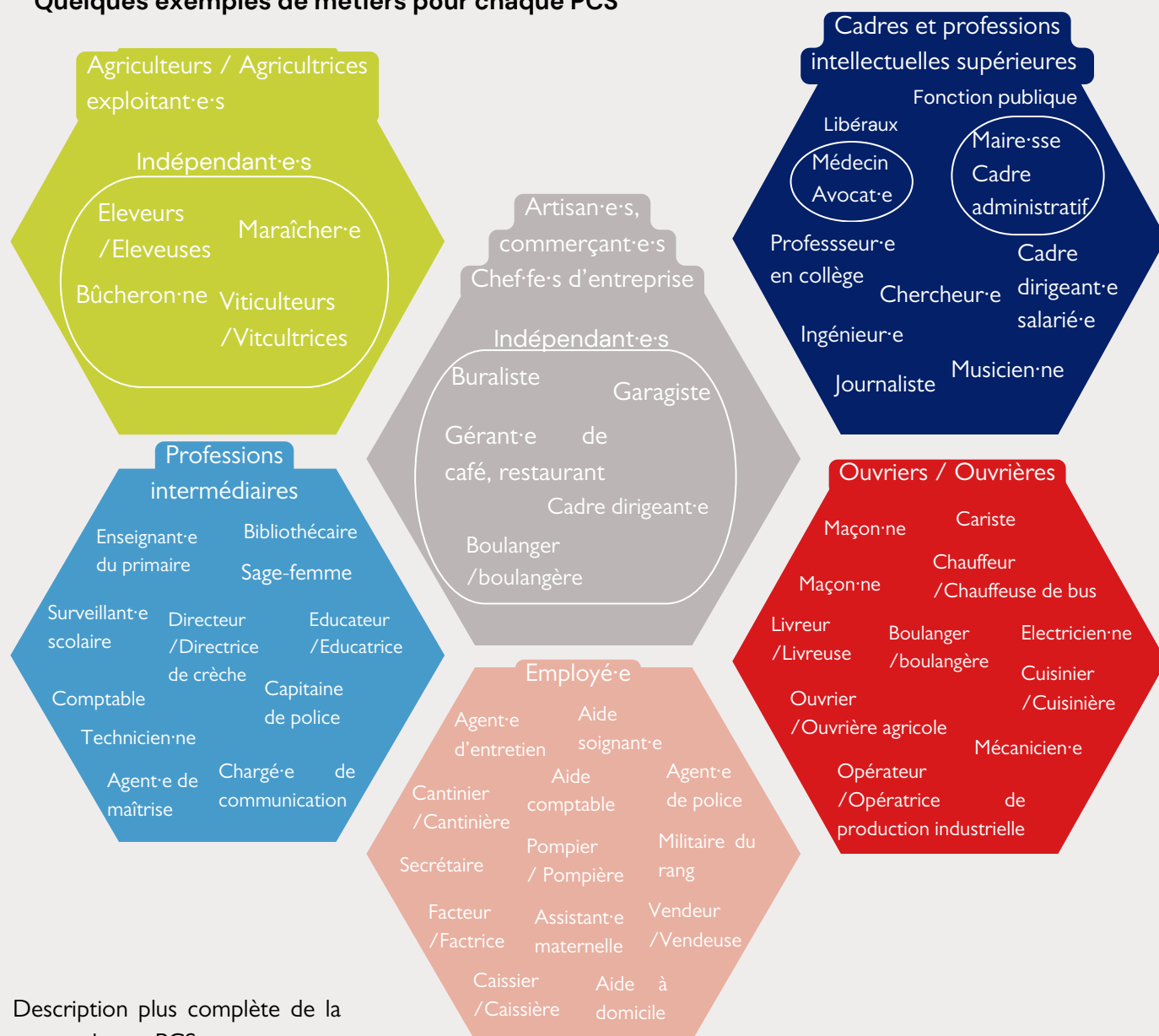
Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024



Représentation des catégories socioprofessionnelles dans l'emploi local



Quelques exemples de métiers pour chaque PCS



Description plus complète de la nomenclature PCS en annexe

L'emploi sur le département se caractérise par une proportion plus importante de la catégorie ouvriers par rapport à l'échelon régional, en lien avec la part importante des emplois dédiés à l'industrie, et à l'inverse une proportion plus faible de l'emploi cadre (13% contre 18% à l'échelle de l'AURA).

Les emplois nécessitant un haut niveau de diplôme (cadres et professions intermédiaires) sont sous-représentés dans les zones de Mâcon, Oyonnax et Belley, mais surreprésentés dans la zone de Lyon par rapport au département. Les emplois cadres sont très présents près de Lyon dans la 3CM, la CCDSV et la CCMP, ainsi qu'à proximité de la Suisse (CAPG). L'emploi des professions intermédiaires se retrouve dans ces mêmes territoires, mais aussi dans le nord de la CCBS, dans TVI et GBA.

Les postes d'employés sont plutôt uniformément répartis sur le territoire, on observe tout de même une surreprésentation dans la CAPG, l'est de la CCPA et le nord de la Dombes. L'emploi ouvrier se retrouve surtout dans le Nord Ouest du département ainsi qu'autour d'Oyonnax avec la Plastics Vallée.

Entre 2016 et 2021, l'emploi des cadres a augmenté plus vite (+1.9% par an) que celui des professions intermédiaires (+1.2%) et des employés et ouvriers (+0.2% par an chacun). Cette augmentation est particulièrement forte dans la zone de Belley (+3.9% par an).

B) Des indicateurs socio-économiques révélateurs des dynamiques et caractéristiques de l'emploi

1) Des indicateurs socio-économiques qui suivent globalement les dynamiques de l'emploi

Zones d'emploi	Taux d'activité	Taux d'emploi
Belley	76,0%	68,8%
Bourg-en-bresse	77,8%	70,6%
Le Genevois français	81,0%	72,8%
Lyon	79,8%	74,0%
Mâcon	80,3%	74,2%
Oyonnax	74,7%	66,0%
Villefranche-sur-Saône	79,8%	74,5%
AIN	78,7%	71,6%
AURA	76,1%	68,2%

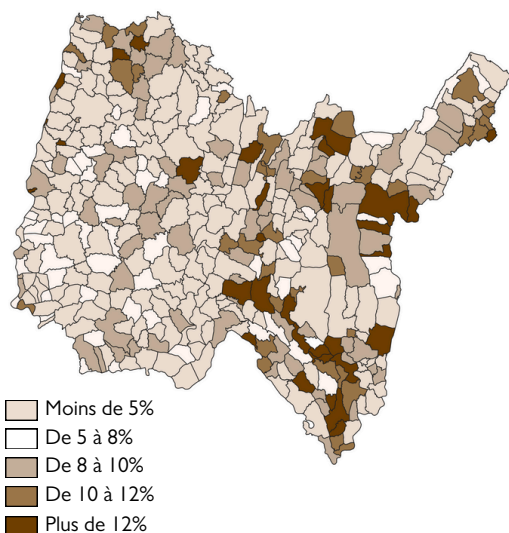
Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024

Le département affiche des indicateurs socioéconomiques plus favorables qu'à l'échelle régionale.

La zone de Villefranche-sur-Saône présente le taux d'emploi le plus haut du département et une croissance de l'emploi importante. La dynamique de création d'entreprises dans le Genevois français semble également avoir un effet favorable sur l'activité et l'emploi.

A l'inverse les zones de Belley, mais surtout d'Oyonnax affichent des indicateurs plus défavorables qui s'expliquent en partie par une décroissance ou une stagnation de l'emploi sur leurs territoires. En revanche, la zone de Bourg-en-Bresse, bien que connaissant une croissance de l'emploi, affiche des taux plus bas notamment dans les communes de Bourg-en-Bresse et son agglomération ainsi qu'à Ambérieu et Saint-Rambert-en-Bugey.

Taux de chômage



Le taux de chômage a diminué de 1.9% par an sur le département entre 2015 et 2021. Il se situe à un niveau plus faible qu'au niveau régional (9.1% contre 10.3% en AURA). Cette diminution s'observe à l'échelle de toutes les intercommunalités.

Ce taux est également plus important dans les communes urbaines pour ces mêmes raisons. Il est particulièrement élevé dans les communes précédemment citées mais aussi dans d'autres communes dont le parc de logement est diversifié et permet l'accueil de population à ressources modestes.

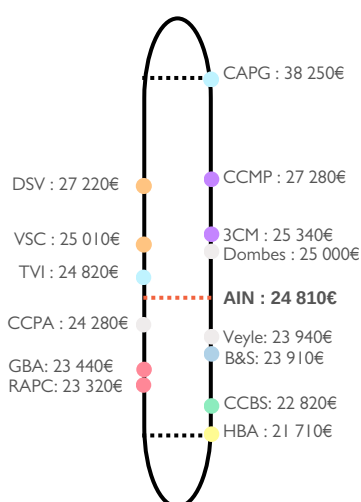
Bien que le Genevois français soit généralement associé à des indicateurs socio-économiques favorables, il présente un taux de chômage plus élevé que dans le département. La CAPG est d'ailleurs la seule intercommunalité dont le nombre de chômeurs a augmenté entre 2015 et 2021 (+ 1.2%/an) même s'il augmente moins vite que sa population active (+ 2.2%/an).

	Belley	Bourg-en-bresse	Le Genevois français	Lyon	Mâcon	Oyonnax	Villefranche-sur-Saône	AIN	AURA
Taux de chômage	9,5%	9,3%	10,1%	7,3%	7,6%	11,7%	6,7%	9,1%	10,3%
TCAM du nombre de chômeurs entre 2015 et 2021	-3,8%	-2,2 %	0,5 %	-2,3 %	-1,7 %	-4,0 %	-2,2 %	-1,9 %	3.5 %

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024

2) Des niveaux de revenus en lien avec les caractéristiques de l'emploi de la zone

Revenu disponible médian par unité de consommation Ensemble de la population



*La couleur des points correspond à la zone d'emploi d'appartenance. Les points gris sont utilisés pour les EPCI chevauchant plusieurs zones d'emploi.

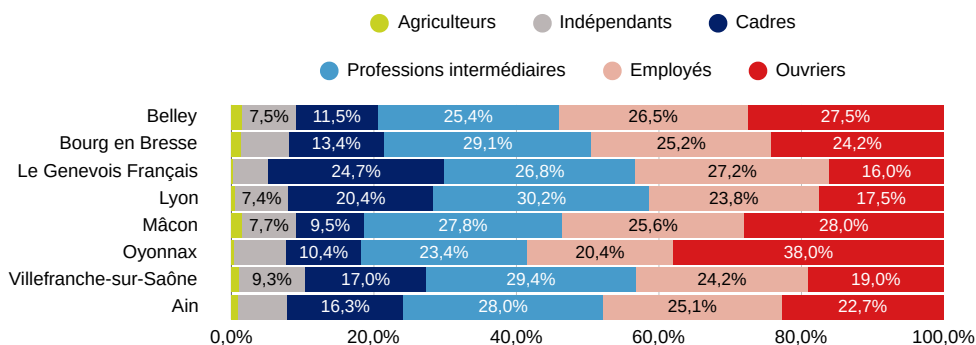
Sources : FILOSOFI 2021, Millésime 2024

Le niveau de revenu médian du département est supérieur à celui de la région (24 810€ contre 23 800€ en AURA). A l'échelle du département, il existe d'importantes disparités de revenus notamment en raison du revenu médian de la CAPG où résident les travailleurs transfrontaliers suisses. Ces revenus médians sont relativement proches pour les intercommunalités appartenant à la même zone d'emploi, à l'exception de TVI et la CAPG où les profils socio-professionnels et les caractéristiques de l'emploi divergent.

Les zones de Villefranche-sur-Saône, Lyon et du Genevois français présentent des niveaux de revenus médians plus élevés en raison de la surreprésentation des cadres et professions intermédiaires sur leur territoire. À l'inverse, dans les zones où l'emploi ouvrier est surreprésenté (Bourg-en-Bresse, Mâcon, Belley et Oyonnax), le revenu médian disponible se situe en dessous de la médiane départementale.

3) Des CSP très qualifiées surreprésentées à proximité de Lyon et Genève

Répartition des résidents par catégorie socio-professionnelle

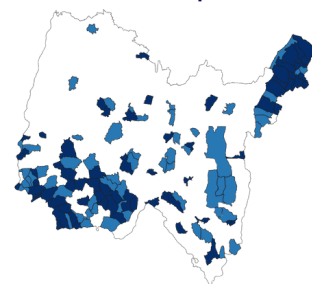


La surreprésentation des cadres et professions intermédiaires près des métropoles s'observe encore davantage lorsqu'on s'intéresse aux actifs en emploi résidents. Les cadres et professions intermédiaires représentent plus de la moitié des actifs occupés résidents dans les zones de Lyon et du Genevois français, alors que dans les zones de Mâcon, Belley et Oyonnax ce sont les employés et ouvriers qui sont majoritaires.

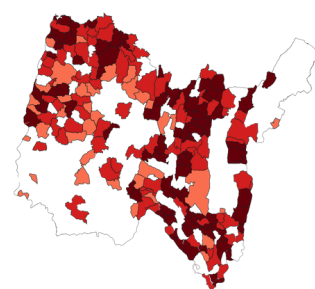
Les actifs disposant d'un niveau supérieur à bac+3 sont également surreprésentés dans les zones des deux métropoles et sous-représentés dans les autres zones. Cette spécialisation socio-spatiale peut s'expliquer, en partie, par la concentration de l'emploi très qualifié dans les métropoles attirant des actifs hautement diplômés. Cette spécialisation s'observe également dans la zone de Villefranche-sur-Saône, mais dans une moindre mesure. La tension sur le logement dans ces deux zones peut également provoquer une éviction des catégories plus modestes au profit des plus aisées.

A l'inverse, les actifs ayant un niveau de diplôme inférieur au bac sont surreprésentés dans les zones où l'emploi faiblement qualifié est surreprésenté (Belley, Mâcon et Oyonnax).

Surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures parmi les actifs en emploi résidents

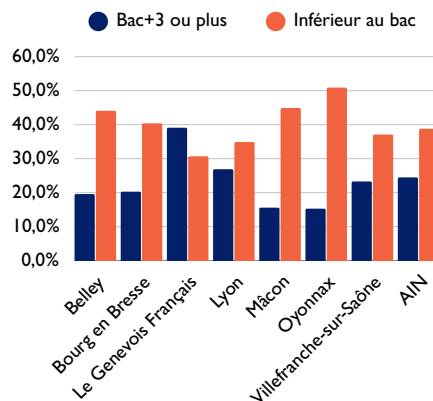


Surreprésentation des ouvriers parmi les actifs en emploi résidents



Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024

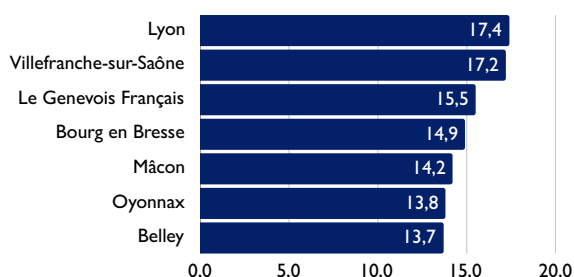
Niveau de diplôme le plus haut des actifs résidents



C) Des vulnérabilités potentiellement à l'origine des difficultés de recrutement

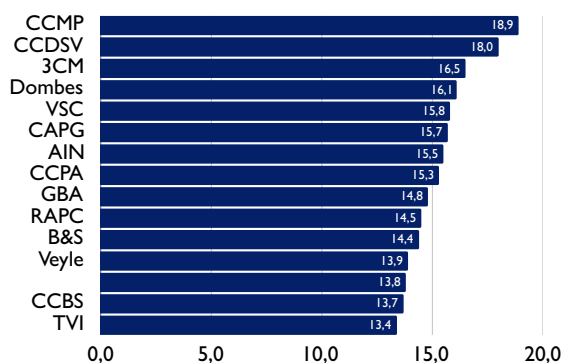
1) Des niveaux de salaires incompatibles avec les prix des loyers

Salaire net horaire médian Ensemble à la zone d'emploi



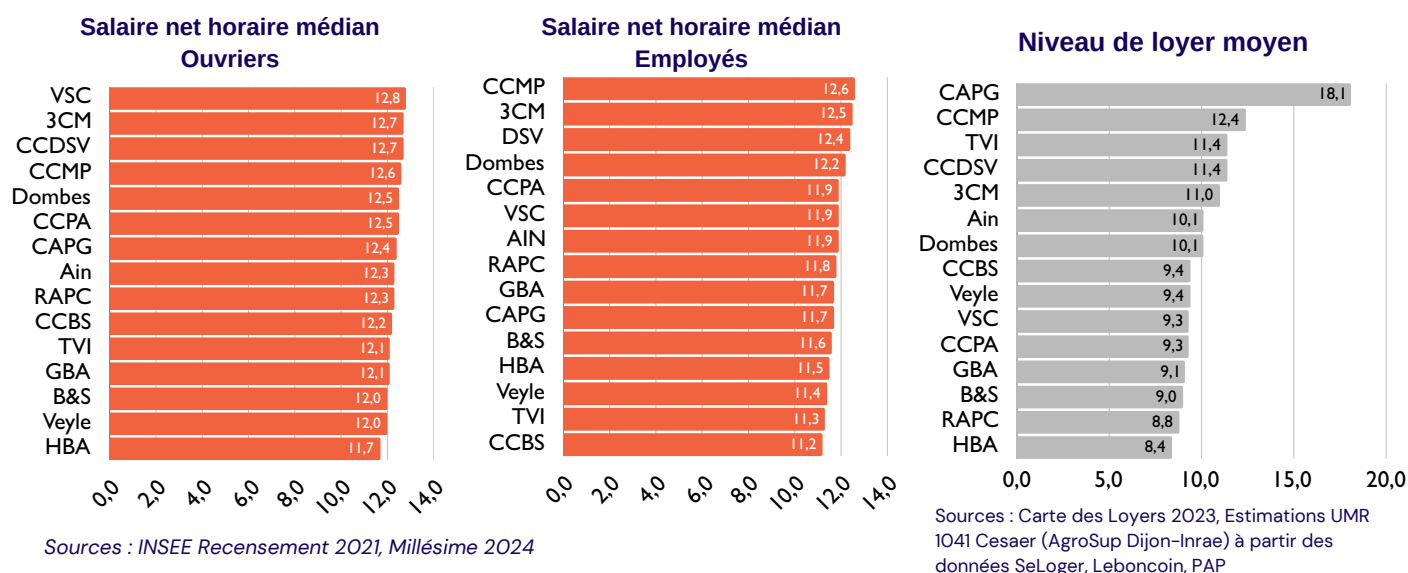
Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024

Salaire net horaire médian Ensemble à l'échelle des EPCI



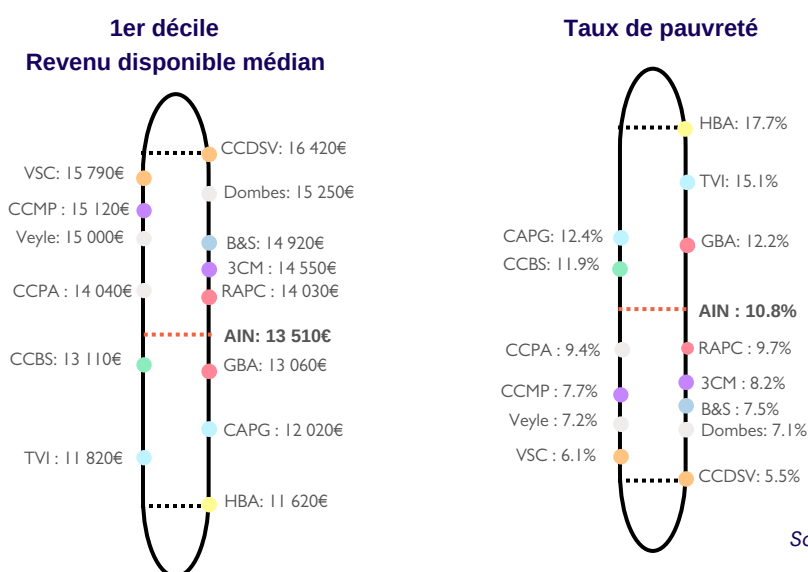
Le niveau de salaire net horaire médian du département est inférieur à celui de la région (15,5€ contre 16,5€ en AURA) ce qui peut s'expliquer par la proportion plus importante de l'emploi ouvrier sur le territoire.

A l'échelle des intercommunalités, celles qui ont les proportions les plus élevées d'emplois ouvriers et employés affichent des salaires net horaires médians plus bas. A l'inverse les EPCI proposant davantage d'emplois qualifiés ont les salaires les plus élevés. D'importantes disparités subsistent entre les zones d'emploi locales et de Mâcon et celles de Lyon, Villefranche et du Genevois français.



Les salaires des ouvriers et employés suivent à peu près la même hiérarchie. Les intercommunalités avec les niveaux de loyers les plus faibles sont aussi celles qui affichent des niveaux de salaires ouvriers et employés les plus faibles (HBA, RAPC, B&S, CCBS, Veyle). TVI et la CAPG font exception le niveau de loyer moyen est élevé alors que les salaires nets ouvriers et employés ne le sont pas. Cela pourrait rendre plus complexe l'installation sur le territoire de ces travailleurs et donc générer des difficultés à recruter s'il n'est pas possible de se loger sur place.

2) Des populations précaires dans des territoires où le marché du logement est tendu



L'analyse des revenus médians disponibles du 1^{er} décile montre que la zone du Genevois français et d'Oyonnax possède les revenus parmi les plus faibles.

Le Genevois français est la zone d'emploi où les inégalités sont les plus fortes. Le rapport entre le 9^e décile (10% des revenus les plus élevés) et le 1^{er} décile (10% des revenus les plus faibles) est de 7,2 dans la CAPG et 4.2 dans TVI contre 3.5 dans le département. Ces inégalités sont liées au différentiel de salaire important entre les travailleurs transfrontaliers et les travailleurs du territoire. Ce rapport est situé en dessous de la moyenne départementale pour toutes les autres intercommunalités.

Le taux de pauvreté constitue un autre indicateur de fragilité. Il est plutôt élevé dans HBA, à l'image de son taux de chômage, il l'est également dans TVI et la CAPG qui sont pourtant des intercommunalités où les niveaux de loyers sont parmi les plus chers. Cela peut être le signe de potentielles difficultés de logement pour ces populations qui pourraient être amenées à assumer des taux d'effort conséquents pour se loger.

3) Des métiers en tension à l'échelle des bassins d'emploi qui questionnent sur les fragilités évoquées

Définition (source France Travail)

Le bassin d'emploi, au sens de France Travail, est une zone géographique dans laquelle sont répartis les demandeurs d'emploi et leurs agences de rattachement. **Il ne faut pas confondre les bassins d'emploi de France Travail et les zones d'emploi établies par l'Insee**, qui se fondent sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement de la population.

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de France Travail visant à mesurer les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier.

La population mère est constituée : des établissements relevant du secteur privé, des établissements sans salarié ayant émis une DUE au cours des 12 derniers mois, de ceux du secteur agricole, de ceux du secteur public relevant des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs. Elle ne comprend pas les administrations de l'État (ministères...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...)

Les résultats sont arrondis à la dizaine. Quand il y a moins de 4 projets de recrutement, les résultats sont arrondis à 0 et les taux de difficulté ne sont pas renseignés.

Source : France Travail

Liste des métiers en tension sur le département qui le sont également à l'échelle nationale

Métier	Part des recrutements difficiles à l'échelle nationale	Salaires nets mensuels moyens en EQTP
Ouvriers du gros œuvre du bâtiment	79,0%	1900-2200 €
Ouvriers du second œuvre du bâtiment	73,6%	1900-2100 €
Aides à domicile et auxiliaires de vie	83,7%	1600 €
Agents d'entretien	50,6%	1600 €
Aides-soignants	69,4%	2200€ (public)
Infirmiers, sages-femmes	72,6%	2600-3200 € (public)
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	59,0%	1800-1900 €
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	52,0%	-
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	54,8%	2600-3200 €

Sources : Dataviz salaires INSEE, Salaires dans le secteur privé en 2023 et dans le public en 2021

Les difficultés de recrutement à l'échelle du département sont plus accentuées qu'au niveau national (60.7% de recrutements difficiles contre 57.4% à l'échelle nationale). A l'intérieur du département, on observe également des difficultés de recrutements plus accentuées sur certains bassins d'emploi (voir graphiques page suivante). Le bassin d'Ambérieu est celui où les difficultés de recrutement sont les plus importantes alors que ces difficultés sont à leur niveau le plus bas sur le bassin de Trévoux. Les pourcentages surlignés en rouge représentent les métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont encore plus élevées qu'au niveau national. Parmi ces métiers on retrouve un grand nombre de métiers du "care" (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers, sage-femme) et des métiers d'employés et d'ouvriers salariés (ouvriers du bâtiment, agents d'entretien, employés de l'hôtellerie et de la restauration).

Bourg-en-Bresse		
Métier	Projets de recrutement	Part des recrutements difficiles
Aides à domicile et auxiliaires de vie	450	93,3%
Cuisiniers	340	35,3%
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	310	77,4%
Agents d'entretien	300	76,7%
Ouvriers de la manutention	230	65,2%
Ensemble	5 460	62.1%

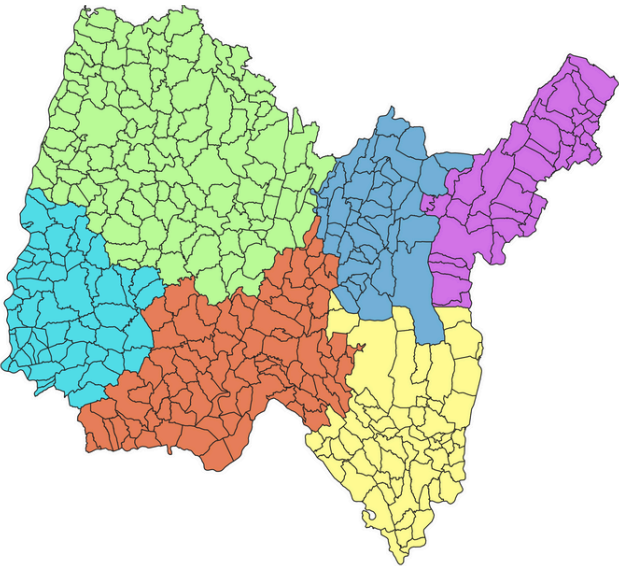
Oyonnax		
Métier	Projets de recrutement	Part des recrutements difficiles
Ouvriers des industries chimiques et plastiques	160	87,5%
Caissiers, employés de libre service	100	10,0%
Ouvriers de la manutention	80	62,5%
Ouvriers du gros œuvre du bâtiment	80	75,0%
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	70	85,7%
Ensemble	1 700	61.2%

Pays de Gex		
Métier	Projets de recrutement	Part des recrutements difficiles
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	260	76,9%
Cuisiniers	260	61,5%
Caissiers, employés de libre service	180	55,6%
Vendeurs	130	15,4%
Aides-soignants	110	100,0%
Ensemble	2 630	59.7%

Belley		
Métier	Projets de recrutement	Part des recrutements difficiles
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	110	63,6%
Cuisiniers	100	40,0%
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	90	55,6%
Infirmiers, sages-femmes	80	87,5%
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	80	12,5%
Ensemble	1 310	61.8%

Trévoux		
Métier	Projets de recrutement	Part des recrutements difficiles
Autres ouvriers des industries de process	220	4,5%
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	200	55,0%
Agents de gardiennage et de sécurité	120	33,3%
Ouvriers du second œuvre du bâtiment	120	66,7%
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	120	25,0%
Ensemble	2 320	50.9%

Ambérieu		
Métier	Projets de recrutement	Part des recrutements difficiles
Ouvriers de la manutention	840	54,8%
Ouvriers du second œuvre du bâtiment	310	90,3%
Cuisiniers	260	46,2%
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	200	50,0%
Agents d'entretien	150	86,7%
Ensemble	4 940	64.2%



Part des recrutements difficiles
Ain : 60.7%
France : 57,4%

Source : Besoins en Main-d'Œuvre 2024, France Travail

Zoom : L'emploi saisonnier

L'enquête Besoin en Main d'Oeuvre permet d'estimer le nombre projet de recrutement d'emplois saisonniers à l'année. En 2024, on dénombre 3890 projets de recrutement saisonnier dans l'Ain :

- 1 030 dans celui de Bourg-en-Bresse
- 1 020 dans le bassin d'Ambérieu
- 810 dans celui de Trévoux
- 440 dans celui du Pays de Gex
- 380 dans celui d'Oyonnax
- 210 dans celui de Belley

Ambérieu		Belley		Pays de Gex	
I 020		210		440	
Métier	Projets de recrutement	Métier	Projets de recrutement	Métier	Projets de recrutement
Ouvriers de la manutention	320	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	50	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	80
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	110	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	20	Ouvriers du gros œuvre du bâtiment	80
Cuisiniers	90	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	20	Cuisiniers	70
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	70	Ouvriers du second œuvre du bâtiment	20	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	50
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	60				

Bourg-en-Bresse		Oyonnax		Trévoux	
I 030		380		810	
Métier	Projets de recrutement	Métier	Projets de recrutement	Métier	Projets de recrutement
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	180	Ouvriers de la manutention	60	Autres ouvriers des industries de process	210
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	160	Caissiers, employés de libre service	60	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	170
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	130	Autres ouvriers des industries de process	40	Agents de gardiennage et de sécurité	120
Agents d'entretien	80	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	40	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	90
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	70	Professionnels des arts et des spectacles	40	Cuisiniers	50
Aides à domicile et auxiliaires de vie	60				

Le logement des travailleurs saisonniers constitue un enjeu spécifique des politiques de l'habitat. Le rapport du CESE de mai 2024 sur le logement des saisonniers avance que "40% des candidats à un emploi saisonnier dans le tourisme habitent loin ; faute de logement, 100 000 ne concluent pas de contrat". Les saisonniers sont donc contraints de se loger dans des locations (notamment des meublés touristiques) dont le coût est difficilement supportable compte tenu de leurs ressources ou bien de renoncer au poste.

A retenir

- Le département de l'Ain assume essentiellement un rôle résidentiel, mais comporte tout de même plusieurs pôles d'activités économiques locaux. Le marché de l'emploi y est en croissance à l'exception des zones d'emploi d'Oyonnax et Belley.
- Le profil des emplois est spécialisé géographiquement avec des emplois de CSP très qualifiés autour de Lyon, Villefranche-sur-Saône et Genève et de l'emploi ouvrier surreprésenté dans le nord du département.
- Le département est marqué par une spécialisation socio-spatiale de la population encore plus accentuée que celle de l'emploi en raison de la présence de résidents travaillant en dehors du territoire à proximité des pôles dynamiques extérieurs.
- Cette spécialisation a un effet direct sur le niveau de revenu médian, en particulier dans le Genevois français, néanmoins, c'est aussi la zone où l'on observe les plus fortes disparités de revenus puisque le taux de pauvreté y est plus élevé que la moyenne départementale. Cela peut induire des difficultés de logement pour les populations modestes étant donné que le niveau de loyers dans ces zones est parmi les plus élevés, mais que les salaires médians ouvriers et employés sont parmi les plus bas du département.

2

Les mobilités domicile-travail

A) Un territoire résidentiel, notamment pour les travailleurs des métropoles

1) Des flux sortants supérieurs aux flux entrants

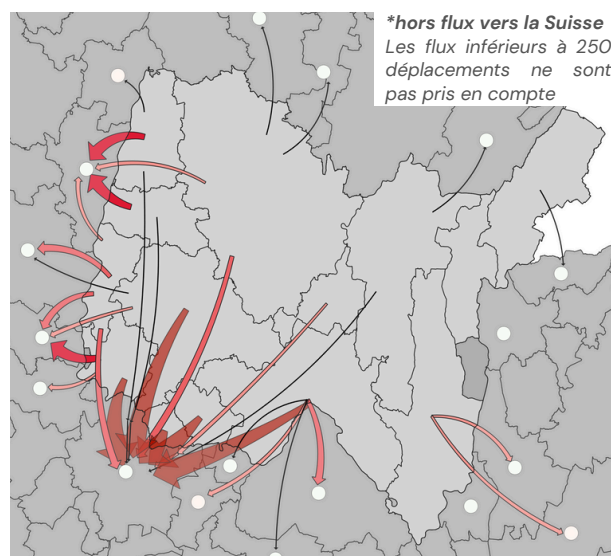
	Résidents travaillant hors de l'Ain	Travailleurs résidant hors de l'Ain	Ratio
RAPC	1 013	176	5,8
CCBS	3 704	2 088	1,8
CCDSV	12 002	4 145	2,9
HBA	2 278	3 220	0,7
Dombes	7 105	1 295	5,5
VSC	5 668	1 433	4,0
Veyle	3 812	957	4,0
B&S	5 170	1 723	3,0

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024
Fichier complémentaire des migrations résidentielles

	Résidents travaillant hors de l'Ain	Travailleurs résidant hors de l'Ain	Ratio
GBA	5 550	4 122	1,3
3CM	5 353	2 933	1,8
CAPG	33 636	2 027	16,6
CCMP	7 117	5 501	1,3
CCPA	11 085	6 744	1,6
TVI	3 452	1 087	3,2
Ain	109 970	38 205	2,9

Le département de l'Ain possède un caractère plutôt résidentiel en raison d'une offre d'emploi plus faible qu'à l'échelle régionale, et cela s'illustre notamment dans les mobilités domicile-travail. Le nombre d'actifs qui quittent le territoire pour travailler est 2.9 fois plus important que le nombre d'actifs qui entrent sur le territoire pour le travail. Ce ratio est particulièrement élevé dans la CAPG dans laquelle 63% des actifs en emploi résidents travaillent en Suisse. Si l'on ne prend pas en compte la CAPG, le ratio des flux entrants et sortants du département baisse à 2.1. Haut Bugey Agglomération est la seule intercommunalité pour laquelle le flux d'actifs sortants du département est inférieur au flux d'actifs entrants depuis l'extérieur du département.

2) Des flux sortants surtout dirigés vers la Métropole lyonnaise ...



Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des mobilités professionnelles



	TCAM travailleurs hors EPCI		TCAM population active en emploi	
	2016-2021	2006-2021	2016-2021	2006-2021
RAPC	1,6	2,3	3,2	1,2
CCBS	2,0	2,7	1,5	0,6
CCDSV	1,3	1,7	3,7	1,4
HBA	2,1	3,0	-1,6	-0,6
Dombes	1,5	1,6	2,4	0,9
VSC	0,9	1,4	3,0	1,1
Veyle	1,6	1,9	2,5	0,9
B&S	0,8	1,6	2,9	1,1
GBA	1,6	1,8	1,1	0,4
3CM	0,3	1,6	2,5	0,9
CAPG	2,8	3,5	7,4	2,7
CCMP	2,2	1,5	2,9	1,1
CCPA	2,1	2,0	3,1	1,1
TVI	1,4	2,6	1,7	0,7
Ain	2,1	2,2	2,6	1,0

TCAM = Taux de croissance annuel moyen

Les flux de résidents du département travaillant hors du département (hors travailleurs à l'étranger) sont majoritairement dirigés vers la Métropole de Lyon (37 228). Ces flux vers la Métropole concernent essentiellement les intercommunalités du Sud du département (DSV, CCMP, Dombes, 3CM, CCPA) où dans chacune plus de 4 000 résidents y travaillent.

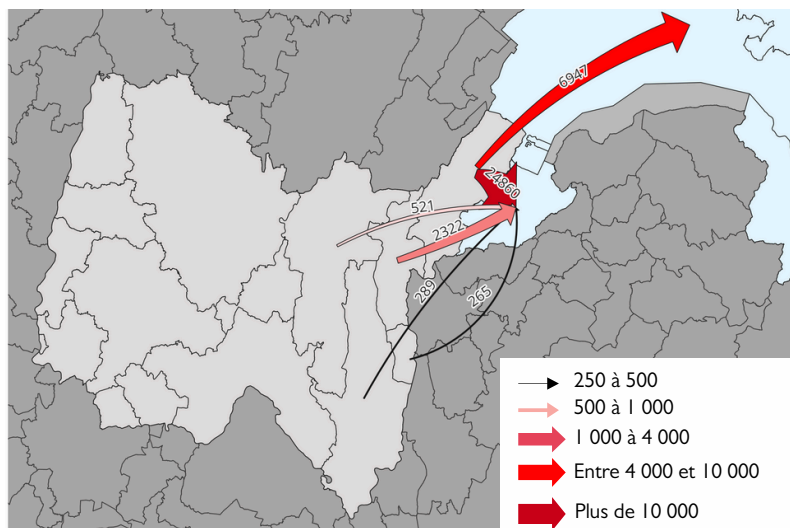
On observe également de nombreux flux en direction de la CA Mâconnais Beaujolais Agglomération (8 751) en provenance des CC de Bresse et Saône et de la Veyle (entre 2 000 et 4 000 résidents).

Les CC de Val de Saône Centre et Dombes Saône Vallée observent également des déplacements en direction de la CA Villefranche Beaujolais Saône (5732) mais ces déplacements restent moins nombreux que ceux dirigés vers la Métropole de Lyon, bien qu'appartenant toutes les deux à la zone d'emploi de Villefranche-sur-Saône.

Sur le département, la croissance du nombre de travailleurs hors EPCI stagne. Le nombre de résidents travaillant hors EPCI croît légèrement moins vite sur les cinq dernières années (+2.1% par an) que sur les quinze dernières années (+2.2% par an), à l'exception de la CCPA et la CCMP où cette croissance est plus rapide entre 2016 et 2021. Ce résultat peut s'expliquer par intensification de l'installation des travailleurs de la Métropole lyonnaise dans ces deux intercommunalités sur la récente période.

Le nombre de travailleurs hors EPCI croît moins vite que la population active en emploi sur les cinq dernières années dans le département, mais croît plus vite sur la longue période (+2.2% par an contre +1% pour la population active en emploi). Cela revient donc à dire que sur la récente période, l'offre d'emploi local permet donc de faire travailler les actifs arrivants sur le territoire ou les jeunes nouvellement actifs. Les intercommunalités de GBA, HBA et la CCBS font exception ce qui s'explique notamment par une croissance relativement faible de la population active en emploi sur ces EPCI.

3) ... et la Suisse



Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024 Fichier complémentaire des mobilités professionnelles

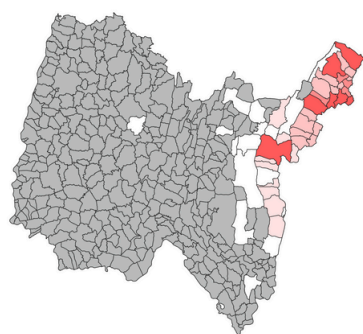
*Les flux inférieurs à 250 déplacements ne sont pas pris en compte

	2006	2016	2021	TCAM 2006-2021 travailleurs suisses	TCAM 2006-2021 population active
CCBS	92	216	314	8,0	0,6
HBA	99	456	600	11,9	-0,6
CC Usse et Rhône	110	-	284	6,1	1,5
GBA	18	66	146	14,0	0,4
CAPG	18 129	26 906	32 298	3,7	2,7
TVI	1 319	2 080	2 510	4,1	0,7
AIN	19 843	29 831	36 342	3,9	1,0

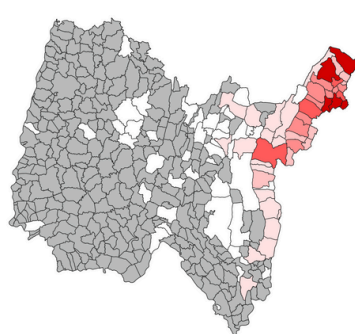
Les flux en direction de la Suisse proviennent essentiellement de la CA du Pays de Gex avec 24 860 résidents qui travaillent dans le canton de Genève et 6947 dans le canton de Vaud. Si les frontaliers résident majoritairement dans la CAPG (89% en 2021), ils sont également de plus en plus nombreux à résider en dehors de celle-ci. En effet, entre 2006 et 2021, le nombre d'actifs en emploi travaillant en Suisse a augmenté de 3.7% par an dans la CAPG contre 4.1% dans TVI, 8% dans la CCBS et 11.9% dans HBA. Dans l'Ain, le nombre de travailleurs suisses augmente plus vite que la population active en emploi : 3.9% par an contre 1% sur la même période pour l'ensemble de la population active. Il n'est cependant pas possible de savoir s'il s'agit de résidents suisses venant s'installer en France ou bien de travailleurs français qui s'installent sur le territoire pour travailler en Suisse.

Dans TVI, le nombre d'actifs travaillant en suisse a presque doublé en 15 ans quand il a été multiplié par 6 dans HBA et par 3 dans la CCBS. Les travailleurs Suisse résident donc de plus en plus loin de leur lieu de travail. La hausse des prix de l'immobilier ainsi que la tension sur le parc de logement de la CAPG peuvent en être à l'origine de cet éloignement. Le développement du télétravail ces dernières années, en particulier chez les cadres qui ont souvent des professions qui le permettent, constitue un autre élément d'explication de cet éloignement. La croissance de la population de transfrontaliers dans GBA est aussi observable, elle a été multipliée par 2,2 en cinq ans. Les cartes ci-contre nous permettent d'observer l'éloignement progressif des transfrontaliers qui, pour certains, résident de plus en plus loin de la Suisse.

2006

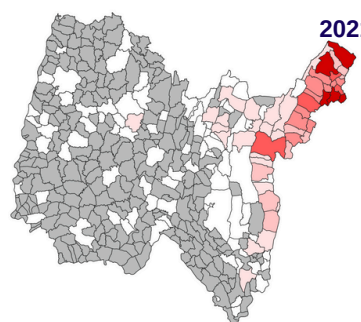


2016



Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024 Fichier complémentaire des mobilités professionnelles

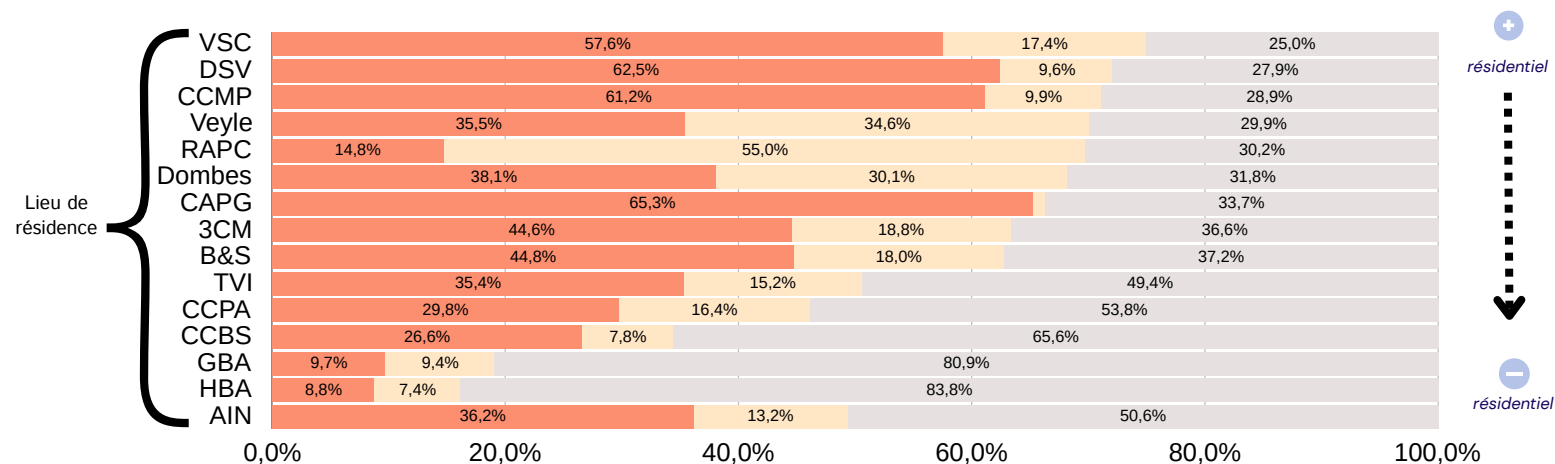
2021



4) Des flux sortants des EPCI majoritairement dirigés vers l'extérieur du département

Lieu de travail des actifs selon de leur lieu de résidence

● Hors Ain ● Ain hors EPCI ● Dans l'EPCI de résidence



La moitié des actifs en emploi du département travaillent en dehors de leur intercommunalité de résidence : 36.2% travaillent hors du département et 13.2% travaillent dans le département mais dans une autre intercommunalité. Cette part est inférieure à la moitié dans la CCPA, la CCBS, GBA et HBA en raison d'une offre d'emploi plus développée que sur le reste du territoire.

Dans la RAPC, contrairement aux autres EPCI, la part de résidents travaillant hors du département est inférieure à celle des résidents travaillant dans une autre intercommunalité de l'Ain. Cela s'explique par sa position géographique centrale, sa faible offre d'emploi, sa proximité de la CCPA et GBA qui ont une offre plus développée et la moindre tension sur son marché du logement.

La part de résidents travaillant dans une autre EPCI du département est également importante dans la Veyle et la Dombes en raison de leur proximité avec GBA.

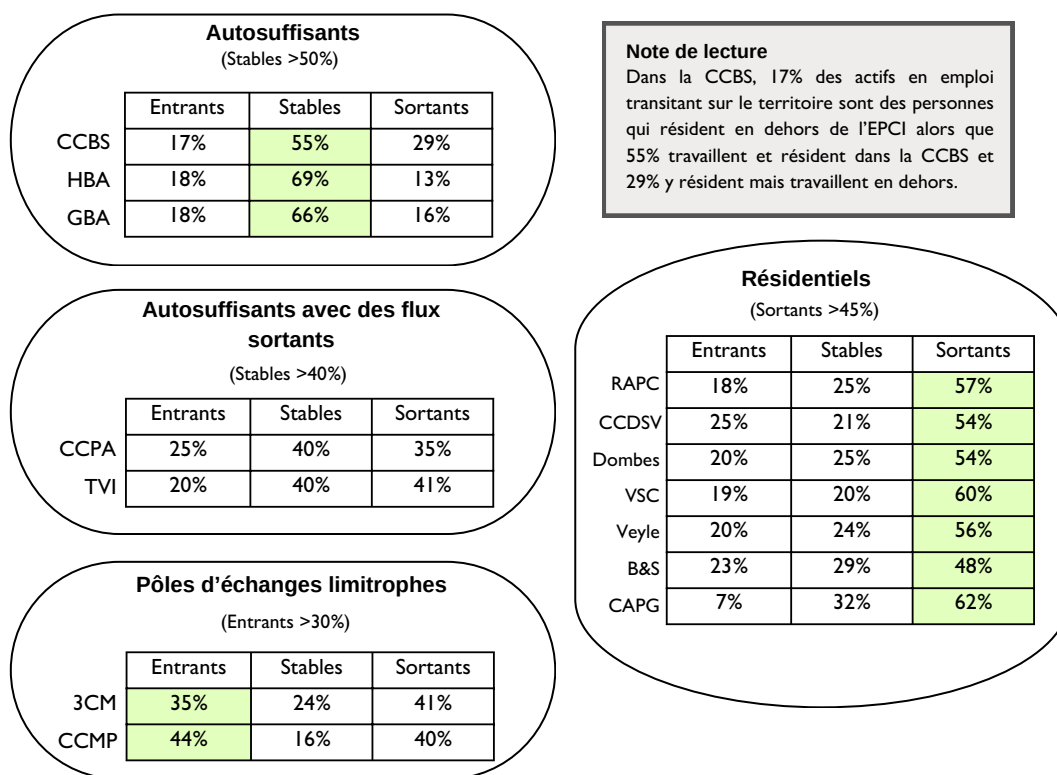
Les flux sortants des EPCI ne sont pas de même importance selon les EPCI et ne se dirigent pas forcément vers l'extérieur du département ce qui implique la présence de pôles d'activité à l'intérieur du département. De plus, dans les EPCI frontaliers, des flux entrants peuvent compenser les flux sortants ce qui invite à nuancer le caractère seulement résidentiel du département et analyser plus finement la place des différentes intercommunalités dans les mobilités professionnelles.

B) Des pôles d'activité qui attirent des travailleurs internes ou externes au département

1) Caractériser les intercommunalités selon leur rôle dans les mobilités pendulaires

Répartition des actifs occupés transitant sur le territoire dans le cadre professionnel

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des mobilités professionnelles

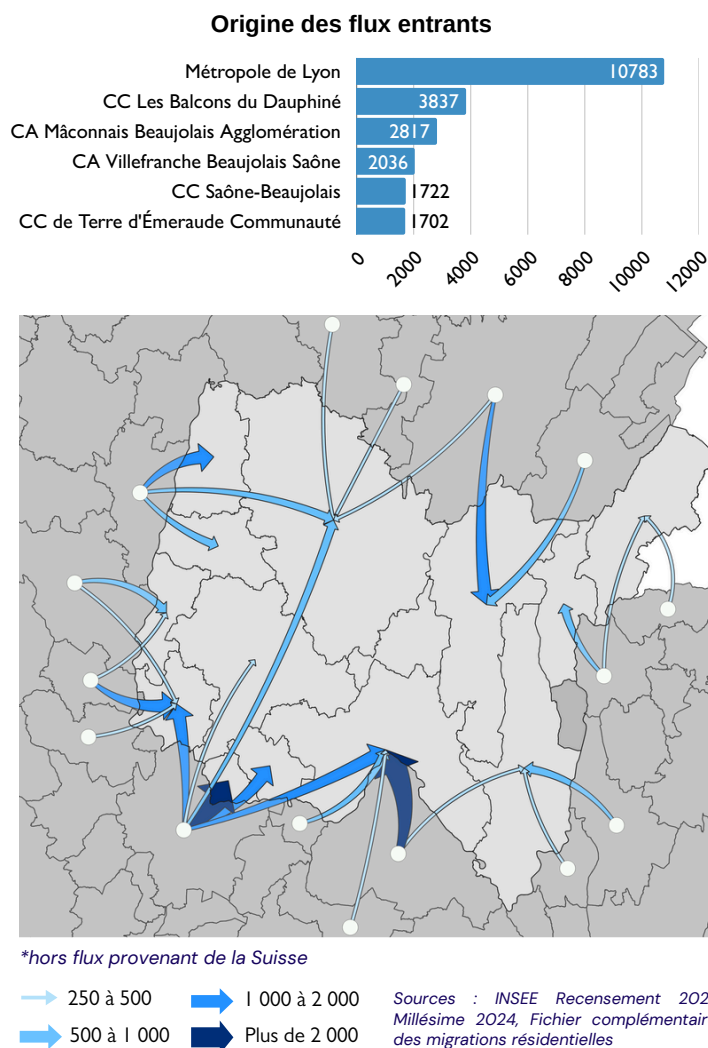


Si l'on prend en compte l'ensemble de la population active qui transite sur chaque intercommunalité, on peut décrire plus finement les mobilités liées à l'emploi sur le département. Quatre types de territoires aux caractéristiques différentes se dégagent :

- **Les intercommunalités "autosuffisantes"** : elles proposent un nombre d'emplois conséquent qui sont, pour plus de la moitié, occupés par les résidents de l'intercommunalité. Le nombre d'actifs entrants et sortants est relativement faible par rapport au nombre d'actifs qui habitent et travaillent sur le territoire.
- **Les intercommunalités "autosuffisantes" avec des flux sortants** : elles proposent un nombre d'emplois conséquent mais il ne permet pas de satisfaire l'entièreté de la demande de la population active dont une partie quitte l'intercommunalité pour travailler. Le nombre d'actifs entrants reste relativement faible par rapport à la population qui habite et travaille dans ou en dehors de l'EPCI.
- **Les pôles d'échanges limitrophes** : Ces intercommunalités sont exposées à d'importants flux entrants et sortants. Les emplois du territoire ne sont que très peu occupés par des résidents par rapport aux intercommunalités autosuffisantes, mais bien plus par des actifs résidant en dehors de l'EPCI.
- **Les intercommunalités résidentielles** : Les actifs transitant sur le territoire sont très majoritairement des résidents qui travaillent en dehors de l'EPCI. Les entrants et les actifs habitant et travaillant sur le territoire sont relativement peu nombreux en comparaison au nombre d'actifs résident qui travaillent hors de l'intercommunalité.

Tous les territoires ne semblent pas assumer une fonction seulement résidentielle dans le département. Certains proposent un grand nombre d'emplois qui sont largement occupés par la population déjà présente sur place. Si l'on constate des flux sortants importants en dehors du département, ce n'est pas pour autant que la population quitte le territoire puisqu'on observe également de nombreux flux entrants et internes en direction des pôles d'emplois locaux.

2) Les flux entrants



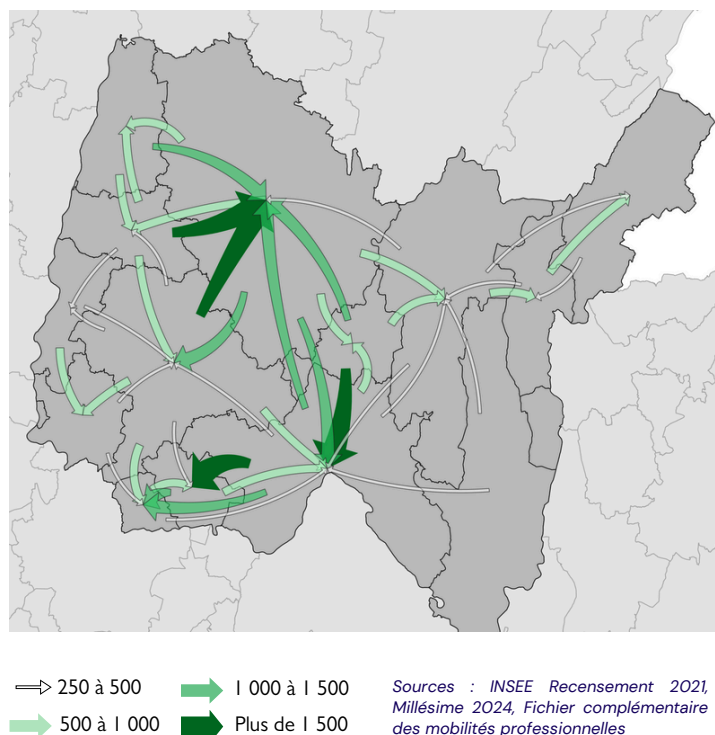
Tout comme les flux sortants, les flux entrants proviennent majoritairement de la Métropole de Lyon (10 783) et se dirigent vers les pôles d'emplois frontaliers. Ces flux sont surtout dirigés vers la CCMP (plus de 2 000 déplacements) et les autres intercommunalités du Sud du département.

Les intercommunalités "autosuffisantes" attirent également de nombreux flux hors département.

On observe plus de 2 000 déplacements de la CC Les Balcons du Dauphiné vers la CCPA en raison de la proximité avec la commune de Saint-Vulbas qui dispose d'une large offre d'emploi. Au Nord Est, le pôle d'activité de HBA attire également de nombreux travailleurs de la CC de Terre d'Émeraude Communauté. GBA du fait de sa position centrale emploie des travailleurs résidant à la fois de la Métropole de Lyon, de la CA du Mâconnais et du Sud du Jura. La CCBS attire des flux entrants moins importants que les autres pôles d'activités locaux. Ces flux proviennent du nord de l'Isère et de la Savoie.

Les pôles urbains de Villefranche et Mâcon sont à l'origine de nombreux déplacements au Nord et à l'Ouest du département.

3) Les flux internes

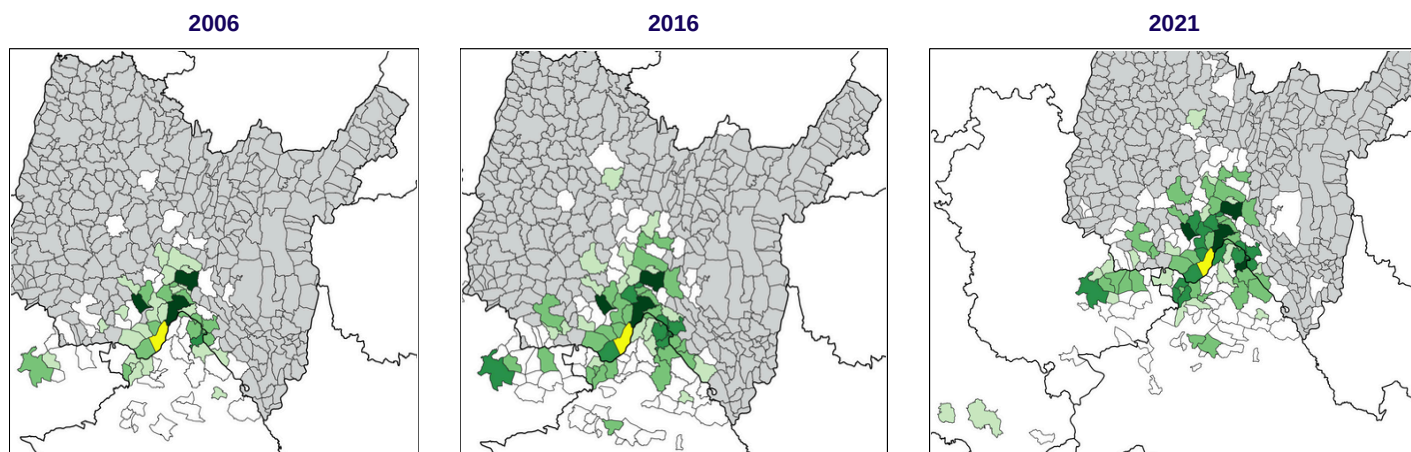


Les flux internes se dirigent surtout vers les intercommunalités "autosuffisantes" du fait de leur large offre d'emploi. Les flux les plus importants se dirigent vers GBA qui attirent de nombreux travailleurs des EPCI limitrophes, l'intercommunalité est également à l'origine de déplacements vers la Dombes et la CCPA. HBA enregistre en revanche peu de flux en direction de GBA car une grande partie des actifs résident et travaillent dans l'intercommunalité.

La CCPA accueille quant à elle de nombreux travailleurs de la RAPC (1 906) et de GBA (1 088). Les résidents de la CCPA sont nombreux à travailler dans la 3CM (2027) et la CCMP (1 273).

En revanche, la CCBS et HBA participent moins aux flux internes en enregistrant peu de flux dirigés vers l'intérieur ou l'extérieur de l'intercommunalité par rapport à GBA et la CCPA. Les flux entrants les plus importants en direction de HBA et de la CCBS proviennent de l'extérieur du département.

4) Des lieux de résidence de plus en plus éloignés des lieux de travail



Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des mobilités professionnelles

Nombre de résidents de la commune travaillant à Saint-Vulbas :

Saint-Vulbas
 Entre 10 et 25
 Entre 25 et 50
 Entre 50 et 100
 Entre 100 et 250
 Plus de 250

Des études montrent l'allongement progressif de la distance logement/emploi des actifs depuis les années 1980* (9 km en moyenne en 1982 contre 14.7 km en 2008). Cet éloignement s'opère dans le département et notamment autour de Saint-Vulbas qui connaît une croissance importante de l'emploi entre 2015 et 2021 (+4.9% en moyenne par an). Entre 2006 et 2021, les lieux de résidence des actifs occupés travaillant sur la commune se sont progressivement étalés autour de la commune. Cet étalement peut s'expliquer en partie par la raréfaction du foncier, la hausse des prix du logement et donc la recherche de marché du logement plus détendu pour accéder à la propriété à moindre coût. On observe ainsi une augmentation du nombre d'actifs résidant dans la RAPC ou le Nord-Est de la Dombes. Cependant, le nombre de travailleurs de la commune augmente aussi dans des pôles urbains plus tendus, notamment la Métropole de Lyon. L'analyse des profils des travailleurs (selon la catégorie socio-professionnelle, le statut d'occupation, ...) apparaît alors nécessaire pour mieux comprendre les choix résidentiels des actifs.

*Thornary, Jean Michel (dir.) et al. Emploi et territoire. Rapport de l'Observatoire des territoires 2016, CGET, 2016

C) Des mobilités socialement différenciées

1) La mobilité entre zones d'emplois

Part des travailleurs qui ne résident pas dans leur zone d'emploi

Zones d'emploi	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Belley	30,2%	21,3%	11,2%	17,6%	17,3%
Bourg-en-bresse	30,6%	19,8%	12,3%	17,5%	17,8%
Le Genevois français	13,6%	13,5%	9,1%	14,1%	11,6%
Lyon	24,6%	30,9%	24,1%	30,0%	26,3%
Mâcon	31,4%	28,3%	20,5%	17,3%	20,3%
Oyonnax	39,2%	27,8%	17,2%	16,7%	21,8%
Villefranche-sur-Saône	41,2%	34,0%	19,4%	29,8%	27,7%
AIN	29,0%	22,7%	14,4%	19,4%	19,4%

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des mobilités professionnelles

!! Les données concernant Le Genevois français sont biaisées car la base de données mobilisée ne prend pas en compte les mobilités des résidents suisses travaillant en France

Les mobilités domicile-travail sont plus ou moins importantes selon la catégorie socio-professionnelle. Les cadres sont ceux qui résident le plus souvent en dehors de la zone d'emploi où ils travaillent (29% contre 19.4% des actifs en emploi sur le territoire). Ce phénomène est lié au fait que les emplois les plus qualifiés, particulièrement ceux des cadres, sont concentrés dans les grands pôles urbains extérieurs au département. On remarque notamment que les cadres sont moins mobiles dans la zone d'emploi de Lyon que dans le département puisque le nombre d'emploi de cadre y est plus important.

A l'inverse, les employés, et dans une moindre mesure les ouvriers, sont ceux qui résident le moins en dehors de leur zone d'emploi. Cependant, leur part est plus élevée dans les zones d'emploi de Lyon et de Villefranche, potentiellement en raison de la tension sur le marché du logement.

Taux de croissance annuel moyen de la population résidant en dehors de sa zone d'emploi entre 2016 et 2021

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Belley	5,1	1,5	-3,4	2,8	1,2
Bourg-en-bresse	4,2	3,0	0,6	1,0	2,4
Le Genevois français	-0,5	0,1	0,2	1,2	0,4
Lyon	2,7	1,1	0,6	2,2	1,3
Mâcon	1,4	4,6	3,2	0,8	2,5
Oyonnax	5,9	0,9	1,3	0,1	1,6
Villefranche-sur-Saône	1,3	1,0	2,9	0,7	1,6
AIN	2,9	1,8	0,6	0,6	1,5

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des mobilités professionnelles

La population résidant en dehors de sa zone d'emploi a augmenté de 1.5% par an entre 2016 et 2021 sur le département. Cette croissance est d'autant plus importante pour la population des cadres et professions intellectuelles supérieures. Elle est d'autant plus importante dans les zones d'emplois qui ne comportent pas de grand pôle urbain (Oyonnax, Belley) où se concentrent ces emplois cadres.

Cette croissance est plus faible pour les ouvriers et employés bien que l'on observe des variations selon la zone d'emploi. En effet, la population d'ouvrier résidant hors de leur zone d'emploi augmente plus vite sur Belley et Lyon mais probablement pour des

raisons différentes. Sur Belley, le recul de l'emploi industriel peut expliquer la mobilité des ouvriers en dehors de leur zone d'emploi, notamment celle d'Oyonnax. Dans la zone de Lyon, on peut en revanche supposer qu'il s'agit d'une conséquence de la tension du marché du logement.

2) Une dissociation entre le profil des emplois présents et celui des actifs résidents

L'indice de concentration de l'emploi par catégorie socio-professionnelle correspond au nombre d'emplois disponibles pour 100 actifs en emploi résidant sur le territoire pour chaque catégorie socioprofessionnelle. Si cet indice est supérieur à 100, cela signifie qu'il y a moins d'actifs en emploi résident que d'emploi et donc qu'un certain nombre d'emplois pourvu sur le territoire serait occupé par des actifs qui n'y résident pas. A l'inverse, si cet indice est inférieur à 100 alors le territoire est plutôt résidentiel pour la catégorie socioprofessionnelle considérée.

	Cadres	PI	Employés	Ouvriers		Cadres	PI	Employés	Ouvriers
RAPC	43	38	51	61	B&S	54	49	63	87
CCBS	40	49	54	44	GBA	104	105	109	101
CCDSV	46	51	61	90	3CM	87	84	97	102
HBA	120	110	104	104	CAPG	23	38	54	47
Dombes	42	47	60	67	CCMP	85	101	108	172
VSC	41	39	44	66	CCPA	77	82	81	107
Veyle	46	48	45	70	TVI	83	75	75	63

Clé de lecture

Dans HBA, pour 100 cadres en emploi résidant sur le territoire, on dénombre 120 postes de cadres. Il y a donc plus d'emploi cadres sur HBA que de cadres en emploi y résidant. Une partie des emplois cadres est donc occupée par des cadres extérieurs à l'intercommunalité. A l'inverse, dans la Dombes on dénombre 42 emplois cadres pour 100 cadres résidents. Cela implique que les cadres résidant dans la Dombes travaillent majoritairement à l'extérieur de l'EPCI.

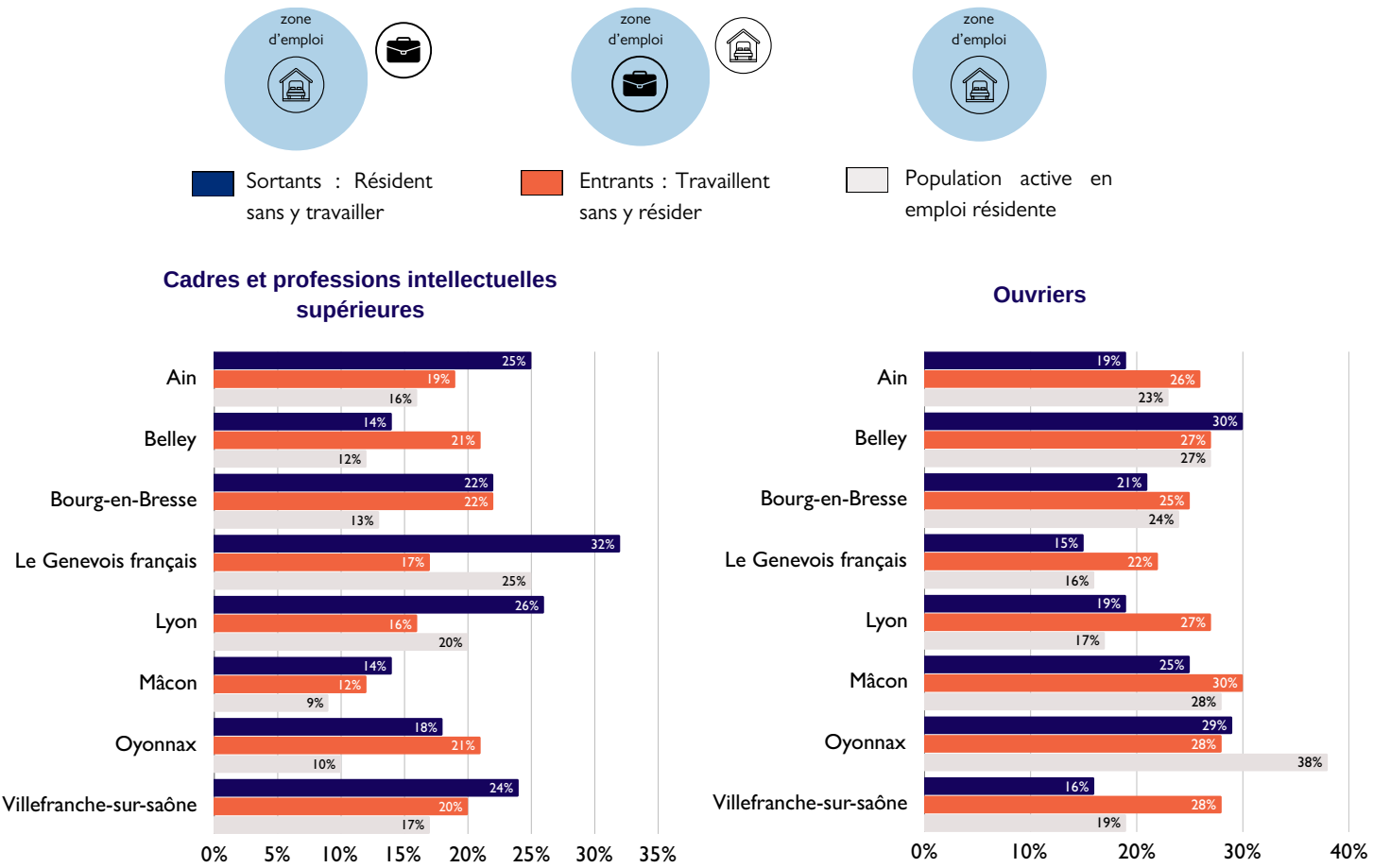
Sur HBA et GBA, on remarque que cet indicateur est supérieur à 100 pour les 4 CSP. Ces deux intercommunalités sont deux pôles d'emploi locaux dont l'ICE global est déjà supérieur à 100, c'est à dire qu'il y a plus d'emplois que d'actifs résidents.

En revanche, dans certaines EPCI, cet indice est supérieur à 100 seulement pour certaines CSP. Dans la 3CM, la CCPA et la CCMP c'est le cas pour la catégorie des ouvriers car ce sont des territoires d'emploi pour ce groupe professionnel. Cependant, cet indice est très élevé dans la CCMP par rapport aux autres CSP ce qui signifie qu'un grand nombre d'ouvriers travaillant dans la CCMP n'y réside pas. Cela pourrait être le signe de difficultés de logements sur le territoire pour la CSP ouvriers.

Si l'on compare les indices des différentes catégories dans HBA et GBA, on peut constater des dynamiques inverses qui éclairent sur les choix résidentiels des différentes CSP. Sur GBA, ce sont surtout les employés qui semblent avoir le plus de difficultés à se loger. A l'inverse, sur HBA, les indices des cadres et des professions intermédiaires sont plus élevés que ceux des ouvriers et employés. Cela semble plutôt paradoxal puisque ce sont les CSP avec les plus hauts niveaux de revenus qui ne parviendraient pas à se loger sur le territoire. En réalité, ne pas résider sur ces territoires relève plutôt d'un choix résidentiel qui serait motivé par des raisons autres que financières (cadres de vie, ...).

3) L'éviction de certains ménages objectivée par la lecture des migrations domicile-travail

La lecture des mobilité domicile-travail permet de rendre compte de dynamiques entremêlées et complexes de façon beaucoup plus fine.



La comparaison de la part de chaque catégorie socio-professionnelle parmi ces 3 populations permet d'identifier les territoires où les catégories modestes auraient plus de difficultés à se loger. Ces territoires sont ceux où les catégories modestes sont surreprésentées parmi les personnes qui travaillent sur le territoire, mais sans y résider (en orange) par rapport à la population résidente (en gris). On observe une forte surreprésentation pour les zones d'emploi de Lyon, Villefranche-sur-Saône et du Genevois français.

De plus, on remarque également que les ouvriers sont peu représentés dans la population qui réside sans y travailler (en bleu) dans ces trois zones d'emploi. A l'inverse, les cadres sont surreprésentés parmi cette population et sont donc nombreux à résider sur le territoire mais travailler ailleurs (notamment dans les métropoles de Lyon et Genève) ce qui semble confirmer l'éviction des catégories modestes, travaillant sur le territoire, au profit des catégories plus aisées n'y travaillant pas.

Dans les zones d'emploi de Belley et Oyonnax, on peut faire le constat inverse puisque ce sont les ouvriers qui sont surreprésentés parmi les actifs qui résident dans ces zones sans y travailler. La moindre tension sur leurs marchés du logement pourrait attirer les catégories modestes travaillant dans des territoires plus tendus à proximité (TVI, CAPG, Savoie). Les cadres en revanche sont sous-représentés parmi ceux qui résident sans y travailler. Ce constat peut s'expliquer par les choix résidentiels des cadres qui ont davantage les moyens de choisir leur lieu de résidence et préfère s'éloigner pour améliorer leur cadre de vie. D'autres facteurs explicatifs de l'éloignement entre lieu de résidence et de travail tels que le lieu d'emploi du conjoint ne peuvent pas être appréhendés à partir des données à disposition.

A retenir

- Le département de l'Ain est un territoire majoritairement résidentiel ce qui se manifeste par d'importants flux sortants en direction des territoires voisins (Métropole de Lyon et canton de Genève). Ces flux sont nettement supérieurs aux flux entrants. Les transfrontaliers résident de plus en plus en dehors de la CAPG et donc de plus en plus loin de la Suisse avec un report sur les intercommunalités de TVI, la CCBS et HBA
- Les flux sortants des intercommunalités augmentent moins vite que la population active en emploi, mais se sont accrus ces dernières années autour de Lyon notamment (CCMP, CCPA). Ces flux ne sont pas seulement dirigés vers l'extérieur du département, mais aussi en interne entre les EPCI du département en particulier dans la RAPC, la Veyle et la Dombes.
- Les différentes intercommunalités occupent des positions et assument des rôles différents dans les déplacements domicile-travail. Les intercommunalités "auto-suffisantes" se caractérisent par une large offre d'emplois qui permet de faire travailler une grande partie des résidents, mais aussi d'attirer des travailleurs des intercommunalités à proximité. La CCMP et la CCPA attirent notamment de nombreux travailleurs de la Métropole de Lyon et du nord de l'Isère
- Les mobilités domicile-travail apparaissent socialement différenciées. Les cadres sont plus mobiles que les autres en raison du plus faible nombre de pôles d'emplois cadres sur le territoire. Les employés et ouvriers résident moins souvent hors de leur zone d'emploi, hormis dans les zones d'emploi de Lyon, de Villefranche-sur-Saône et du Genevois français. La tension sur le marché du logement pourrait amener les actifs travaillant dans ces intercommunalités à s'éloigner de leur lieu de travail pour se loger. A l'inverse la part des cadres qui résident sur le territoire sans y travailler est plus importante que celle des cadres qui travaillent sans y résider. Les communes du département appartenant à ces zones sont donc des communes résidentielles pour les cadres et dont la convoitise entraîne une éviction des populations les plus modestes vers l'extérieur des territoires tendus.

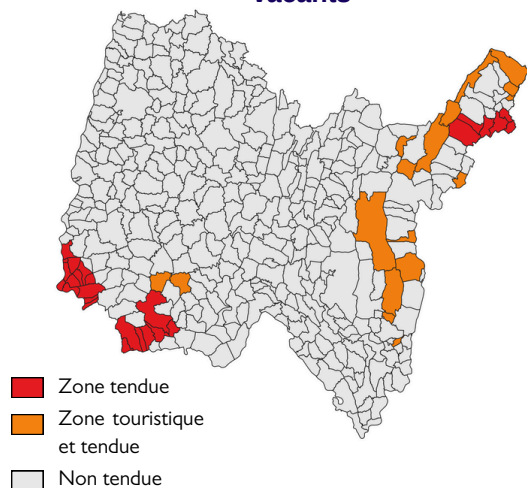
A) Des zones tendues où l'accession et la location sont d'autant plus compliquée pour les ménages modestes

1) Des zones tendues...

EPCI	CAPG	DSV	CCMP	Dombes	CCPA	AIN	3CM	TVI	Veyle	VSC	B&S	GBA	CCBS	RAPC	HBA
Taux de croissance annuel moyen du parc de logement 2015-2021	2,6	2,4	1,8	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,2	0,9	0,9	0,8	0,6
Indice de construction (annuel, moyen) pour 1 000 habitants en 2020 sur 2019/2021	8,8	7,1	7,6	5,7	5,6	5,3	3,3	3,3	4,6	4,3	4,1	4,6	3,3	1,7	3,4

Sources: Sitadel, Logements commencés données arrêtées en juin 2024, INSEE Recensement 2021, Millésime 2024

Carte zonage taxe sur les logements vacants

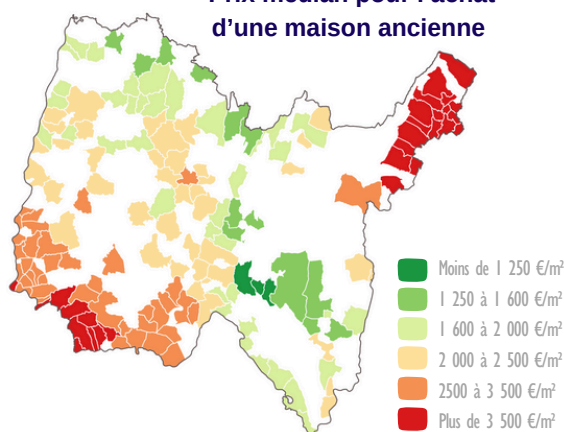


Le zonage TLV, définissant le champ d'application de la taxe sur le logement vacant, permettent d'identifier les zones de tension sur les territoires. Ces zones sont surtout situées proche de Lyon (CCDSV, CCMP, 3CM) et de la Suisse (CAPG). Les intercommunalités tendues sont celles où le parc de logement s'est développé le plus rapidement entre 2015 et 2021. L'indice de construction annuel moyen pour 1 000 habitants y est également le plus élevé et culmine à 8,8 logements pour 1 000 habitants en 2020 dans la CAPG. Ces zones sont donc particulièrement attractives pour les ménages ce qui a pour conséquence d'augmenter les prix du foncier et de l'immobilier. A l'inverse, les parcs de logements des intercommunalités moins dynamiques du point de vue de l'activité économique (HBA, CCBS, GBA) ainsi que les intercommunalités plus rurales (B&S, Veyle, VSC) se développent moins rapidement que dans les zones tendues.

Bien que certaines communes de la 3CM et TVI soient classées comme tendues dans les zonages, la croissance de leur parc et leur indice de construction reste moins important que dans les autres intercommunalités tendues.

2) ...où les prix de l'accession et de la location sont élevés

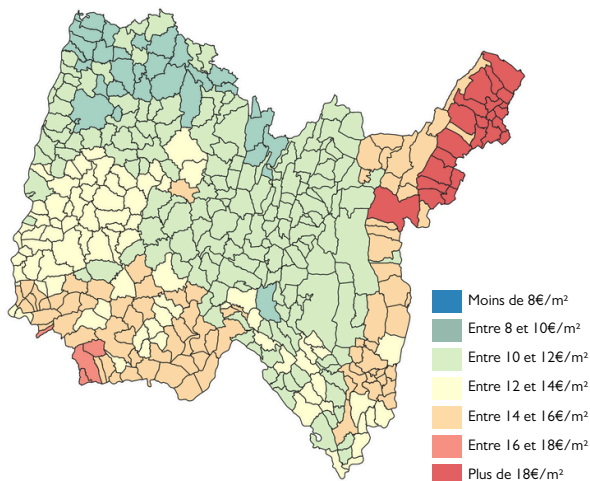
Prix médian pour l'achat d'une maison ancienne



Le prix médian d'achat d'une maison ancienne dans le département entre 2020 et 2022 se situe à 2 358€/m². On observe cependant d'importantes disparités entre territoires. Les prix des maisons anciennes sont particulièrement élevés dans les zones tendues du département. Leur prix dépasse les 3 500€ par m² dans la CCMP, la CAPG et une partie de la Dombes et de la 3CM. Le prix médian culmine à 4 800€/m² dans la CAPG. Les prix sont plus faibles dans Bugéy-Sud et l'est de la CCPA ainsi que dans le Nord du département. C'est dans HBA et la RAPC que ce prix est le plus faible (autour de 1 800€ /m²).

Sources: DV3F 2024-1 sur les transactions 2020-2022

Carte des loyers au m² dans le parc privé pour un appartement T1 ou T2 charges comprises



Sources : Estimations UMR 1041 Cesaer (AgroSup Dijon-Inrae) à partir des données SeLoger, Leboncoin, PAP, Carte des loyers 2024, ANIL

Les prix des loyers sont très disparates sur le territoire. Dans la CAPG, la plupart des communes affichent un loyer médian au m² supérieur à 18€ alors que ce prix est situé en dessous des 10€/ m² dans les communes du Nord-Ouest du département. Dans les zones tendues, ce prix est supérieur à 14€ du m² (en orange et rouge), or, pour une personne dont les ressources correspondraient au niveau du SMIC, cela correspondrait à un taux d'effort de 29.5% pour un appartement de 30 m². L'accès au secteur locatif pour les populations les plus modestes dans ces communes implique donc des taux d'effort important qui peuvent être dissuasifs. Les prix de la location sont également élevés dans des zones qui ne sont pas encore considérées comme très tendues à l'image du Nord de la CC de Bugey-Sud où ce prix est supérieur à 14€ du m². Cette augmentation des prix est à mettre en lien avec le report croissant des travailleurs transfrontaliers habitant la CAPG vers le reste du département en raison de la tension sur le marché du logement.

3) Une accession d'autant plus difficile pour les plus modestes

	Part de propriétaires	Part des maisons	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
VSC	76,7%	80,7%	+15,5	+4,5	-6,7	-12,1
Veyle	75,2%	85,0%	+12,5	+6,8	-4,0	-10,9
RAPC	73,9%	82,7%	+6,8	+6,4	-4,8	-8,2
DSV	73,8%	77,9%	+12,6	+5,4	-10,5	-15,5
Dombes	73,3%	73,7%	+12,9	+3,3	-4,6	-11,2
B&S	71,3%	85,5%	+8,4	+2,3	-2,1	-5,7
CCPA	68,0%	71,8%	+15,4	+4,8	-5,7	-12,7
TVI	67,9%	47,2%	+17,5	+5,7	-6,7	-8,2
CCBS	66,4%	75,9%	+14,1	+7,8	-5,6	-10,5
AIN	65,0%	63,1%	+12,2	+5,3	-6,4	-12,1
3CM	64,5%	67,6%	+19,4	+6,5	-11,5	-13,7
GBA	63,9%	61,8%	+14,7	+5,6	-6,0	-11,6
CCMP	56,9%	60,0%	+18,7	+2,2	-10,9	-27,5
HBA	56,6%	51,8%	+17,7	+10,0	-2,6	-13,0
CAPG	56,1%	40,4%	+8,4	+2,7	-6,7	-12,8

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des mobilités professionnelles

Note de lecture

Les colonnes 3 à 4 renseignent l'écart entre la part des propriétaires pour la catégorie socio-professionnelle et la part de propriétaires dans l'ensemble de la population. Par exemple, dans VSC, la proportion de cadres propriétaires de leur logement est supérieure de 15.5 points de pourcentage à celle de l'ensemble de la population qui est de 76.7%. Dans VSC, 92.2% des cadres sont donc propriétaires.

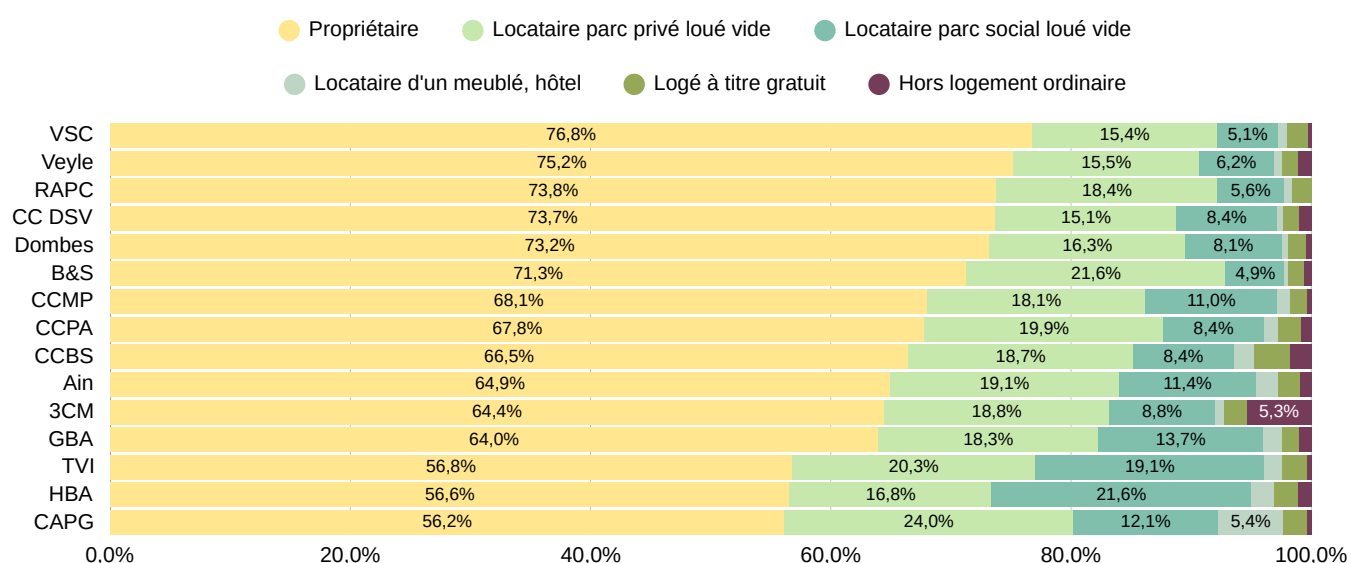
La part de propriétaires dépend de la composition urbaine des intercommunalités. Les intercommunalités les plus urbanisées sont celles où cette part est la plus faible en raison du fort développement de leur parc locatif, en particulier du parc social. A l'inverse, les intercommunalités plus rurales, où le modèle de la maison individuelle est plus répandu, affiche des taux de propriétaires généralement plus importants.

L'accès à la propriété est plus répandue chez les cadres et les professions intermédiaires que chez les ouvriers et employés en raison de ressources financières différenciées selon la catégorie socio-professionnelle. La part de cadres propriétaire est supérieure de 12.2 points à celle de la population dans son ensemble alors qu'elle est inférieure de 12.1 points pour les ouvriers. Ces disparités entre catégories socio-professionnelles sont d'autant plus marquées dans certaines intercommunalités, notamment dans les intercommunalités au marché du logement tendu.

En effet, le taux d'ouvrier propriétaire est inférieur de 27.5% à celui de l'ensemble de la population de la CCMP et de 15.5% de la CCDSV contre seulement 12.1% dans l'Ain. Il est également bien plus faible pour les employés dans ces deux intercommunalités et la 3CM que dans l'ensemble du département. A l'inverse, l'écart entre la part des cadres propriétaires et la population de l'EPCI est d'autant plus élevé dans ces mêmes intercommunalités. Cette part est supérieure de 19.4% à celle de l'ensemble de la population dans la 3CM contre un écart de 12.2% dans l'Ain.

B) Une insuffisance de l'offre et une faible mobilité dans le secteur locatif des zones tendues

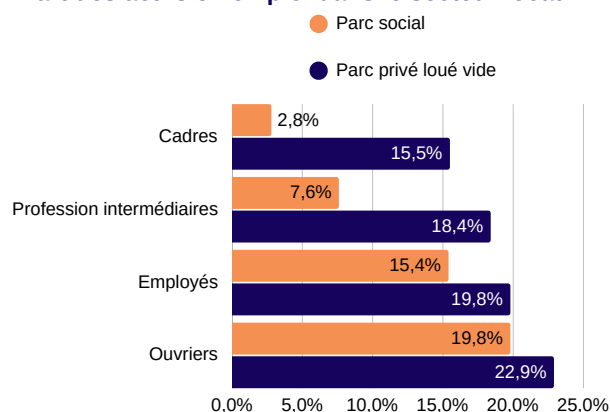
1) Un secteur locatif plus développé dans les epci les plus urbanisés



Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des mobilités professionnelles

Dans l'Ain, 32.4% des actifs occupés sont locataires de leur logement, 19.1% dans le parc privé loué vide et 11.4% dans le parc social. Le secteur locatif est d'autant plus développé dans les intercommunalités comportant de grandes communes urbaines comme la CAPG, HBA, TVI et GBA. La répartition entre secteur locatif privé et social diffère cependant selon l'intercommunalité. En effet, le parc social ne représente qu'une faible part du secteur locatif de la CAPG où les actifs occupés sont deux fois plus nombreux à se loger dans le parc privé. A l'inverse, dans HBA, le parc social représente la majorité du secteur locatif puisque 21.6% des actifs en emploi y sont logés contre 16.8% dans le parc privé.

Part des actifs en emploi dans le secteur locatif

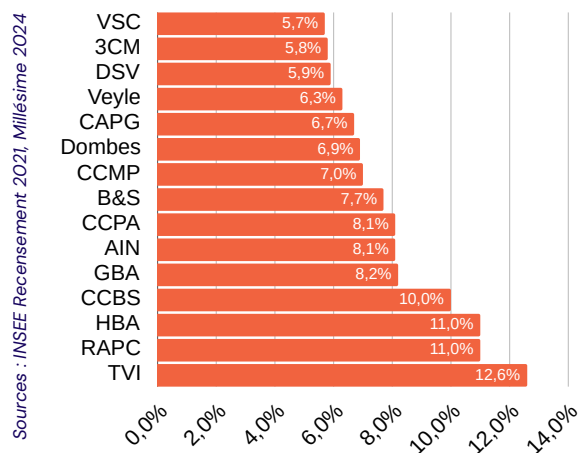


Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des mobilités professionnelles

Le secteur locatif social permet de loger les fractions populaires de la population. Les ouvriers et employés sont donc davantage logés dans ce parc que les cadres et professions intermédiaires. Un constat similaire s'observe dans le parc privé même si les écarts entre catégories socio-professionnelles sont moins significatifs. Le développement du secteur locatif est d'autant plus un enjeu dans les territoires tendus où l'accès à la propriété est plus complexe pour les plus modestes.

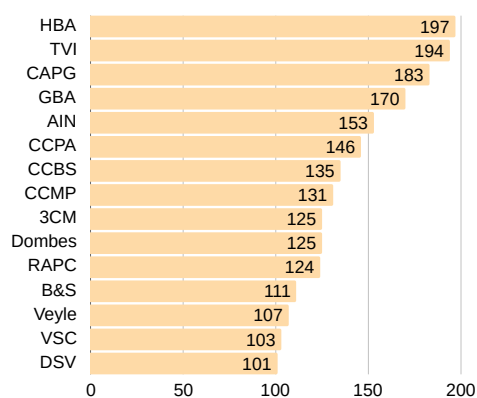
2) Des taux de vacance faible

Taux de vacance sur l'ensemble du parc en 2021



La tension du marché se manifeste également par un taux de vacance particulièrement faible, dans les intercommunalités qui appartiennent à ces zones de tension. Le taux de vacance est inférieur à celui du département situé à 8.1% à l'exception de TVI qui possède le taux de vacance le plus élevé de l'Ain. On considère généralement que le taux de vacance doit être situé entre 6 et 7 % pour assurer la fluidité dans le parc résidentiel. Or ce taux est situé en deçà de ce seuil dans VSC, la 3CM et DSV ce qui peut témoigner d'une insuffisance de logement pour les nouveaux arrivants sur le territoire. La faible disponibilité de logements constitue notamment un frein à la mobilité des travailleurs et participe à l'augmentation des prix à la location comme à l'accession.

Nombre de logement dans le secteur locatif pour 1000 habitants résidant dans l'EPCI

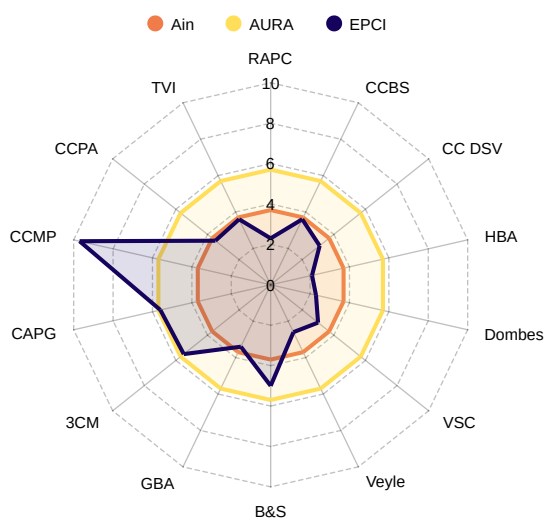


Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des logements ordinaires

Les parcs locatifs ne sont pas développés de manière uniforme sur le territoire et sont concentrés dans les centres urbains. Le parc locatif de certaines intercommunalités (avec des communes classées tendues) affichent un ratio de logements à la location inférieur au département ce qui peut interroger sur leur capacité à loger les catégories modestes sur leur territoire, la rareté de l'offre accentuant le prix des loyers. La CCDSV est notamment l'intercommunalité où ce nombre pour 1 000 habitants est le plus faible alors que plusieurs de ses communes sont sous tension. Cette insuffisance en logement à la location peut alors provoquer une éviction des plus modestes hors de l'EPCI, notamment les jeunes entrant dans la vie active et les salariés arrivant sur le secteur.

3) Une tension accentuée dans le parc social des zones en tension

Tension dans le parc social en 2023



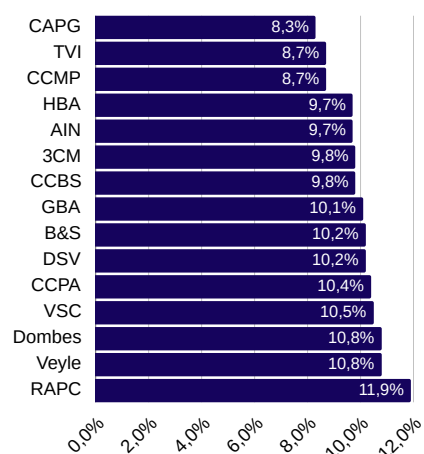
Sources : SNE 2023

Dans le secteur locatif social, le département de l'Ain se situe à un niveau de tension inférieur à celui de la région AURA avec 3.7 demandes pour une attribution contre 5.7 en AURA. Les intercommunalités du département ont un niveau de tension globalement inférieur à celui de la région, à l'exception de la CCMP qui culmine à 9.7 demandes pour une attribution. Cette tension s'explique à la fois par une hausse de la demande et une baisse des attributions. Le stock de logement social ne permet donc pas de satisfaire une demande toujours croissante.

En 2023, 2 219 demandes de logement social avaient pour motif un motif professionnel (logement éloigné du travail ou mobilité professionnelle), seulement 664 attributions ont été faites pour ces motifs la même année soit une tension de 3.3 demandes pour une attribution.

Sources : SNE 2023

Taux de mobilité dans le parc social en 2023



Sources : RPLS 2024

Cette baisse des attributions s'explique également par un taux de mobilité particulièrement faible (8.7%) tout comme dans la CAPG (8.3%) dont le niveau de tension est proche de celui de la région (5.6 demandes pour une attribution). Un faible taux de mobilité implique d'une part une faible disponibilité des logements à la location contribuant à l'augmentation de la tension, et d'autre part une absence de solutions locales en cas de demande de mutation dans le parc. Cette faible mobilité dans le parc social témoigne de parcours résidentiels grippés pour les résidents du parc social en raison d'une difficulté d'accès à la propriété et de prix élevés à la location dans le secteur privé.

C) Un territoire qui reste attractif pour toutes les catégories de population

Le fichier des migrations résidentielles, issu du recensement complémentaire de l'Insee, permet de localiser les individus à leur lieu de résidence à l'année N du recensement et à leur lieu de résidence antérieur à l'année N-1. L'analyse des migrations résidentielles nécessite une observation des déplacements à différentes échelles. D'abord, il est intéressant de regarder les flux entrants sur le département, c'est-à-dire les personnes qui résident dans l'Ain à l'année N, mais n'y résidaient pas à l'année N-1. Il convient de préciser que les données ne permettent pas de prendre en compte les flux sortants vers l'étranger, mais seulement les flux entrants depuis l'étranger. Cela introduit donc un biais dans l'analyse des départs hors du département, en particulier ceux dirigés vers la Suisse.

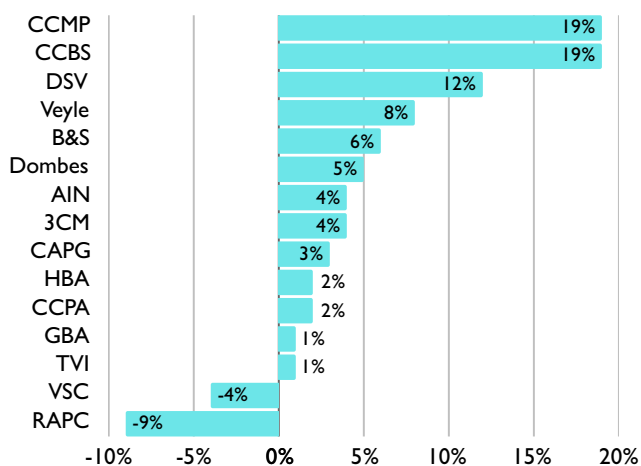
1) Un département attractif

Nombre d'entrants et sortants du département par année



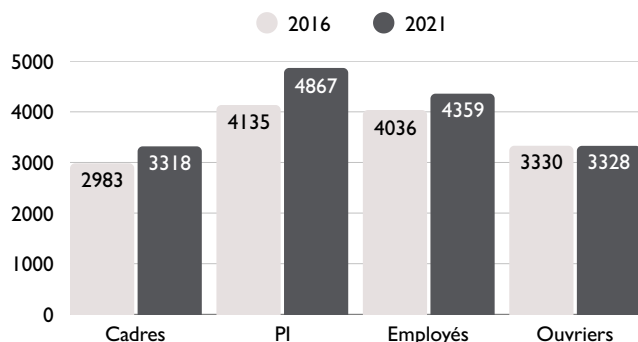
Depuis 2013, le nombre de nouveaux arrivants sur le département est en augmentation constante alors que le nombre de sorties diminue. Le solde migratoire (représentée par les points jaunes) augmente. Ces constats peuvent s'expliquer notamment par un vieillissement de la population qui devient donc moins mobile, mais aussi par la croissance de l'emploi qui peut attirer de nouveaux travailleurs sur le territoire.

Taux d'évolution de la population de nouveaux arrivants entre 2016-2018 et 2019-2021



L'observation de l'évolution de la population de nouveaux arrivants entre les périodes 2016-2018 et 2019-2021 permet d'identifier des territoires attractifs. La CCMP, la CCBS et DSV connaissent une croissance importante de la population de nouveaux arrivants extérieurs au département. A l'inverse, la RAPC et VSC ont des taux d'évolution négatifs ce qui signifie donc une diminution des flux d'arrivants sur leur territoire.

Nombre de nouveaux arrivants selon la catégorie socio-professionnelle



Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des migrations résidentielles

Entre 2016 et 2021, la population de nouveaux arrivants a fortement augmenté pour chaque catégorie socio-professionnelle hormis pour les ouvriers dont le nombre d'entrants a stagné. Ce résultat peut s'expliquer par la baisse du nombre d'ouvriers à l'échelle nationale et régionale.

Cependant, cela pourrait également témoigner d'une plus grande difficulté pour cette population à se loger sur le territoire.

2) Une socio spécialisation géographique qui tend à s'atténuer

L'analyse portera ici sur les flux entrants à l'échelle des EPCI (individus résidant actuellement dans une EPCI du département mais qui n'y résidaient pas un an auparavant). Cela permet également d'appréhender les flux internes au département.

• Les nouveaux arrivants actifs cadres dans l'EPCI

	Part dans les nouveaux arrivants		Ecart avec la part dans la population active déjà résidente		Taux d'évolution entre les périodes 2016-2018 et 2019-2021	
	2021	2016	2021	2016	Cadres	Ensemble
RAPC	14,8%	15,1%	2,3%	2,8%	-9,3%	-14,0%
CCBS	15,7%	6,2%	4,7%	-2,8%	87,8%	13,3%
DSV	18,1%	19,3%	-0,3%	1,3%	3,5%	10,8%
HBA	12,9%	9,8%	3,6%	1,1%	21,0%	1,3%
Dombes	16,0%	11,6%	1,0%	-1,4%	14,2%	2,5%
VSC	12,3%	11,9%	-1,6%	-1,4%	2,7%	-1,3%
Veyle	12,2%	6,2%	2,7%	-2,9%	45,1%	-1,1%
B&S	11,5%	12,0%	2,8%	3,9%	0,8%	4,4%
GBA	14,2%	13,2%	2,6%	2,0%	5,9%	2,4%
3CM	9,6%	13,9%	-6,3%	-0,9%	-13,6%	0,9%
CAPG	27,3%	29,0%	0,5%	3,9%	2,3%	3,5%
CCMP	21,5%	24,5%	-3,1%	4,4%	11,6%	21,7%
CCPA	14,7%	14,8%	0,0%	1,5%	0,6%	3,7%
TVI	11,8%	11,1%	2,1%	2,6%	4,4%	0,7%
AIN	17,2%	16,5%	1,7%	2,5%	5,6%	3,4%

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des migrations résidentielles

Les cadres occupent une place de plus en plus importante dans les flux de nouveaux arrivants dans les territoires du département (17,2% des nouveaux arrivants en 2021 contre 16,5% en 2016). Ils sont très représentés parmi les nouveaux arrivants de la CAPG et la CCMP en raison de la proximité de ces intercommunalités de Lyon et de Genève qui sont des pôles d'emploi pour ces populations. En revanche, ils sont sous-représentés dans HBA, VSC, la Veyle, B&S, TVI et la 3CM.

On observe certaines évolutions dans ces flux entre 2016 et 2021. La part des cadres entrants dans les EPCI a augmenté plus fortement que la part de l'ensemble des nouveaux arrivants. Certains territoires deviennent de plus en plus attractifs pour les cadres : sur la CCBS le nombre de cadres augmente de 87,8% entre 2016-2018 et 2019-2021, tandis que la population totale des nouveaux arrivants n'augmente que de 13,3% entre ces mêmes périodes.

Ce nombre croît également fortement dans HBA, la Veyle et la Dombes. Dans la CCBS, la Veyle et HBA, la part de cadres parmi les nouveaux arrivants a fortement augmenté entre 2016 et 2021. Ces résultats semblent témoigner d'un report de l'installation des cadres des intercommunalités dans lesquels ils sont surreprésentés (CCMP, CAPG) vers celles où ils étaient peu à résider. Cela se confirme lorsque l'on s'intéresse à l'évolution de l'écart entre la part de cadres nouveaux arrivants et la part de cadres déjà présents.

Dans la CCMP, la 3CM et la CAPG, cet écart a fortement baissé entre 2016 et 2021. Si les cadres étaient surreprésentés parmi les nouveaux arrivants de la CCMP en 2016 (+4.4% de plus que dans la population déjà présente), ils sont sous-représentés en 2021 (-3.1% par rapport à la population déjà présente). Bien que la CCMP et la CAPG restent les territoires où la part de cadres parmi les nouveaux arrivants est la plus importante, cette part tend à baisser tandis qu'elle augmente dans d'autres EPCI à proximité (CCBS, HBA, Dombes).

• Les nouveaux arrivants actifs ouvriers dans l'EPCI

Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des migrations résidentielles

	Part dans les nouveaux arrivants		Ecart avec la part dans la population active déjà résidente		Taux d'évolution entre les périodes 2016-2018 et 2019-2021	
	2021	2016	2021	2016	Ouvriers	Ensemble
RAPC	26,8%	31,6%	-0,4%	1,4%	-20,4%	-14,0%
CCBS	17,6%	29,5%	-11,8%	0,1%	-15,0%	13,3%
DSV	17,3%	18,9%	-0,3%	0,2%	6,2%	10,8%
HBA	28,5%	34,9%	-9,8%	-2,9%	-9,6%	1,3%
Dombes	20,3%	26,6%	-1,0%	2,0%	-7,3%	2,5%
VSC	20,3%	28,9%	-1,3%	4,0%	-24,1%	-1,3%
Veyle	27,3%	32,2%	-1,1%	3,8%	-8,9%	-1,1%
B&S	24,3%	31,4%	-3,7%	0,5%	-3,9%	4,4%
GBA	24,9%	23,9%	0,2%	-1,2%	4,8%	2,4%
3CM	23,9%	27,2%	3,3%	5,9%	-2,9%	0,9%
CAPG	15,3%	14,9%	1,7%	0,4%	4,8%	3,5%
CCMP	17,0%	15,6%	0,9%	-3,5%	27,0%	21,7%
CCPA	23,3%	24,6%	-1,7%	-2,2%	-0,8%	3,7%
TVI	23,7%	25,4%	-6,6%	-9,4%	0,6%	0,7%
AIN	21,1%	23,8%	-2,6%	-1,3%	-2,6%	3,4%

Le nombre de nouveaux arrivants ouvriers a baissé entre 2016 et 2021 alors que la population globale de nouveaux arrivants augmente. Pourtant, le nombre d'emploi ouvriers a augmenté entre 2016 et 2021, même si faiblement (+0.2% par an). Cette baisse s'observe tout particulièrement dans des intercommunalités où les ouvriers étaient surreprésentés parmi les entrants en 2016 (RAPC, CCBS, HBA, VSC, la Veyle et la Dombes). La CCBS qui était un territoire attractif pour les ouvriers en 2016 (29.5% des nouveaux arrivants contre 23.8% dans l'Ain) ne l'est plus en 2021 puisque la part d'ouvriers entrants est inférieure à celle du département. Cela s'explique en partie par la baisse de l'emploi industriel dans l'EPCI sur cette même période. A l'inverse, le nombre d'ouvriers a fortement augmenté dans la CCMP (27.8% d'augmentation entre 2016-2018 et 2019-2021) et plus rapidement que l'ensemble des nouveaux arrivant (21.7% d'augmentation).

Si la part d'ouvriers parmi les entrants dans la CCMP était plus faible que dans la population résidente en 2016 (-3.5%), ce n'est plus le cas en 2021 où cette part est légèrement supérieure (+0.9%). Les ouvriers sont également surreprésentés parmi les nouveaux arrivants dans la CAPG et la CCMP. Ces résultats semblent confirmer le constat d'atténuation de la socio spécialisation des territoires observée chez les cadres. Certains territoires restent néanmoins des territoires d'accueil spécifique pour les ouvriers : RAPC, HBA et la Veyle.

A retenir

- Les zones tendues connaissent une croissance importante de leur parc de logement ces dernières années. Les prix à l'achat y sont particulièrement élevés ce qui a pour conséquence une difficulté plus grande d'accès à la propriété pour les travailleurs modestes (employés comme ouvriers). Le secteur locatif représente un enjeu crucial pour le logement des populations modestes dans les zones tendues. Les prix à la location élevés, le faible taux de vacance et le moindre développement du parc locatif rendent plus difficile l'accès au logement et donc éloignent les populations modestes de ces zones. L'accès au parc social y est également plus complexe qu'ailleurs. Ne pas pouvoir se loger dans ces zones en tension peut amener à refuser des offres d'emploi qui y seraient situées.
- L'analyse des migrations résidentielles montrent que le département de l'Ain est plutôt attractif, et ce, pour toutes les catégories socio-professionnelles. Les cadres se dirigent davantage vers des EPCI où la part de cadres était jusqu'alors faible et moins vers les EPCI où cette part est forte. On peut faire le même constat pour les ouvriers ce qui semble illustrer une atténuation de la sociospécialisation géographique des territoires.

CONCLUSION

Le département comporte plusieurs pôles d'emplois locaux, bien qu'il assure surtout un rôle résidentiel pour les pôles d'emploi à proximité (Lyon, Villefranche-sur-Saône, Mâcon et Genève). L'emploi croît globalement sur le département, en particulier dans la CCPA avec la commune de Saint-Vulbas, ce qui implique des besoins en logement pour les travailleurs occupant ces emplois. Les intercommunalités où se concentrent l'emploi logent une grande partie de leurs travailleurs mais elles attirent aussi des travailleurs d'autres intercommunalités du département qui assure surtout un rôle résidentiel.



La surreprésentation des professions très qualifiées (cadres et professions intermédiaires) dans les intercommunalités proches des métropoles de Lyon et Genève s'expliquent à la fois par la composition de l'emploi local, et par le nombre important d'actifs très qualifiés travaillant dans les métropoles mais résidant dans l'Ain.

La captation des logements par les actifs très qualifiés travaillant dans les métropoles peut contribuer à l'augmentation des prix et la diminution de l'offre disponible, donc augmenter le niveau de tension sur le marché du logement.

En parallèle, on observe un désajustement entre le profil de l'emploi local et les catégories socio-professionnelles des résidents qui interroge sur une éviction des catégories les plus modestes des territoires tendus. En effet, les ouvriers sont surreprésentés parmi les travailleurs de ces intercommunalités qui résident en dehors, alors que les cadres eux sont surreprésentés parmi ceux qui résident dans ces territoires sans y travailler.

Annexe : Les établissements les plus importants en termes d'effectif

Nom entreprise	Commune	Tranche d'effectif	Secteur d'activité
Hôpital de Fleyriat	Viriat	2000-4999 salariés	Activités hospitalières
Département de l'Ain	Bourg-en-Bresse	1000-1999 salariés	Administration publique générale
Renault Trucks	Bourg-en-Bresse	1000-1999 salariés	Construction de véhicules automobiles
EDF Centre production nucléaire Bugey	Saint-Vulbas	1000-1999 salariés	Production d'électricité
Mairie	Bourg-en-Bresse	1000-1999 salariés	Administration publique générale
CA3B	Bourg-en-Bresse	500-999 salariés	Administration publique générale
Carrier	Montluel	500-999 salariés	Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels
Carrier Culoz	Culoz-Béon	500-999 salariés	Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels
A.D.A.P.A Ain	Bourg-en-Bresse	500-999 salariés	Action sociale sans hébergement
Centre Hospitalier Bugey Sud	Belley	500-999 salariés	Activités hospitalières
Centre Hospitalier Montpensier Trévoux	Trévoux	500-999 salariés	Activités hospitalières
SEMCODA	Bourg-en-Bresse	500-999 salariés	Location de logements
Centre Hospitalier Haut Bugey - Geovreisset	Oyonnax	500-999 salariés	Activités hospitalières
Electrifil Automotive	Beynost	500-999 salariés	Fabrication d'instrumentation scientifique et technique
Atalian Propreté	Bourg-en-Bresse	500-999 salariés	Nettoyage courant des bâtiments
Vente privée - logistique	Saint-Vulbas	500-999 salariés	Entreposage et stockage non frigorifique
Centre Psychothérapeutique Saint George	Bourg-en-Bresse	500-999 salariés	Activités hospitalières
Service Départemental de l'Education nationale	Bourg-en-Bresse	500-999 salariés	Administration publique (tutelle) de la santé, de la formation, de la culture et des services sociaux, autre que sécurité sociale
Lycée général Edgar Quinet	Bourg-en-Bresse	500-999 salariés	Enseignement secondaire général

Annexe : Les 15 secteurs d'activité qui emploient le plus sur le département

Secteur d'activité	Effectif minimum	Effectif maximum
Administration publique générale	8959	17446
Activités hospitalières	6106	13198
Enseignement secondaire général	3930	7876
Enseignement primaire	2921	5325
Hébergement médicalisé pour personnes âgées	2561	5054
Supermarchés	2536	5285
Action sociale sans hébergement n.c.a.	2042	4091
Restauration traditionnelle	1927	3488
Nettoyage courant des bâtiments	1927	3751
Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques	1885	3703
Transports routiers de fret interurbains	1601	3271
Entreposage et stockage non frigorifique	1536	2932
Hypermarchés	1520	2737
Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels	1429	2760
Fabrication d'emballages en matières plastiques	1287	2485
Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	1277	2439

Annexe : La nomenclature des PCS

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)

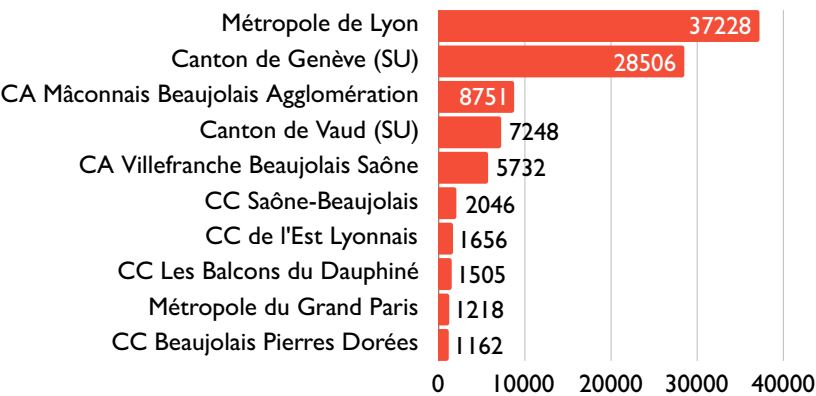
La nomenclature PCS est un ensemble de catégories statistiques élaborées par l'INSEE qui, chacune, regroupe des professions correspondant à un même milieu social. Elle est aujourd'hui l'outil de référence pour l'analyse du monde du travail, des milieux sociaux et de la stratification sociale en France. La codification des emplois s'appuie principalement sur le libellé de profession déclaré dans les enquêtes statistiques, mais aussi sur le statut d'emploi, le niveau de qualification, la nature de l'employeur ou la taille de l'entreprise. Cette nomenclature repose sur 6 groupes principaux :

1. **Agriculteurs / Agricultrices exploitant·e·s** : regroupe les professionnels qui exercent une activité agricole, forestière, liée à la pêche ou à l'aquaculture, soit pour leur propre compte, soit en qualité de chef ou d'associé d'exploitation ou d'entreprise, soit en tant qu'aide familial, au sein d'une structure de 10 personnes ou moins.
2. **Artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprise** : regroupe des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise indépendants ou salariés.
3. **Cadres et professions intellectuelles supérieures** : regroupe des professions qui nécessitent des connaissances approfondies et qui, souvent, doivent satisfaire à une exigence de diplômes ou de concours. Les agents de la fonction publique relevant de ce groupe socioprofessionnel appartiennent à des corps de catégorie A et assimilés. Les salariés du secteur privé classés dans ce groupe socioprofessionnel ont un statut de cadre ou d'ingénieur selon les conventions collectives de branche. Ce groupe comprend également les professions libérales, les professeur·e·s et professions scientifiques supérieures ainsi que les professions de l'information, de l'art et des spectacles.
4. **Professions intermédiaires** : la plupart des personnels de ce groupe occupent une position intermédiaire entre les cadres du groupe 3 et les agents d'exécution (employés ou ouvriers) des groupes socioprofessionnels 5 et 6. Les agents de la fonction publique classés dans ce groupe socioprofessionnel appartiennent à des corps de catégorie B et assimilés, à l'exception des enseignant·e·s du premier degré, des infirmier·e·s, des sages-femmes, des officiers de police, des assistant·e·s sociaux/socials qui ont été reclassés en catégorie A en 1982. Les salariés du secteur privé classés dans ce groupe socioprofessionnel ont un statut de technicien ou d'agent de maîtrise selon les conventions collectives de branche.
5. **Employé·e·s** : rassemble des professions aux fonctions très variées (administratives, commerciales, de services aux particuliers, de surveillance et sécurité, etc.) dont il est difficile de trouver une définition commune si ce n'est qu'elles n'ont pas ou peu de responsabilité d'encadrement. Ce groupe socioprofessionnel est composé uniquement de salariés, à de rares exceptions près.
6. **Ouvriers / Ouvrières** : regroupe des personnes qui exercent des fonctions d'exécution dans le cadre d'une division poussée du travail dans les secteurs industriels, de services à l'industrie (nettoyage, maintenance, tri, expédition, etc.) ou des tâches manuelles dans les secteurs artisanaux ou agricoles. Il ne comprend que des salariés, qui peuvent être employés par des établissements de nature publique ou privée.

Source : INSEE

Annexe : Les principaux flux sortants du département

Principales destination des flux sortant du département



Sources : INSEE Recensement 2021, Millésime 2024, Fichier complémentaire des migrations résidentielles

Origine	Destination	Nombre de travailleurs
CC Dombes Saône Vallée	Métropole de Lyon	7773
CC de la Plaine de l'Ain	Métropole de Lyon	7249
CC de Miribel et du Plateau	Métropole de Lyon	6130
CC de la Dombes	Métropole de Lyon	5119
CC de la Côtière à Montluel	Métropole de Lyon	4410
CC Bresse et Saône	CA Mâconnais Beaujolais Agglomération	3876
CC de la Veyle	CA Mâconnais Beaujolais Agglomération	2549
CC Dombes Saône Vallée	CA Villefranche Beaujolais Saône	2497
Grand Bourg Agglomération	Métropole de Lyon	1812
CC Val de Saône Centre	Métropole de Lyon	1752
CC Val de Saône Centre	CA Villefranche Beaujolais Saône	1694
CC Val de Saône Centre	CC Saône-Beaujolais	1161
CC de la Plaine de l'Ain	CC Les Balcons du Dauphiné	1049

Annexe : Les principaux flux entrants et internes

Les principaux flux entrants

Origine	Destination	Nombre de travailleurs
Métropole de Lyon	CC de Miribel et du Plateau	3993
CC Les Balcons du Dauphiné	CC de la Plaine de l'Ain	2899
Métropole de Lyon	CC de la Côtière à Montluel	1769
Métropole de Lyon	CC de la Plaine de l'Ain	1591
Métropole de Lyon	CC Dombes Saône Vallée	1492
CA Villefranche Beaujolais Saône	CC Dombes Saône Vallée	1450
CC de Terre d'Émeraude Communauté	CA Haut - Bugey Agglomération	1340
CA Mâconnais Beaujolais Agglomération	CC Bresse et Saône	1196

Les principaux flux internes

Origine	Destination	Nombre de travailleurs
CC de la Dombes	Grand Bourg Agglomération	2064
CC de la Plaine de l'Ain	CC de la Côtière à Montluel	2027
CC Rives de l'Ain - Pays du Cerdon	CC de la Plaine de l'Ain	1906
CC de la Veyle	Grand Bourg Agglomération	1740
CC de la Plaine de l'Ain	Grand Bourg Agglomération	1326
CC de la Côtière à Montluel	CC de Miribel et du Plateau	1273
CC Bresse et Saône	Grand Bourg Agglomération	1168
Grand Bourg Agglomération	CC de la Plaine de l'Ain	1088
CC de la Plaine de l'Ain	CC de Miribel et du Plateau	1022
Grand Bourg Agglomération	CC de la Dombes	1018
CC Rives de l'Ain - Pays du Cerdon	Grand Bourg Agglomération	1010
Terre Valserhône l'Interco	CA du Pays de Gex	1000