

État des lieux Socio-économique

Bourgogne-Franche-Comté

février 2023

Document préparatoire à l'élaboration du CPRDFOP PARTIE TERRITOIRES



Analyse socio-économique de la région

Bourgogne-Franche-Comté et de ses zones d'emploi

Les 21 zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté

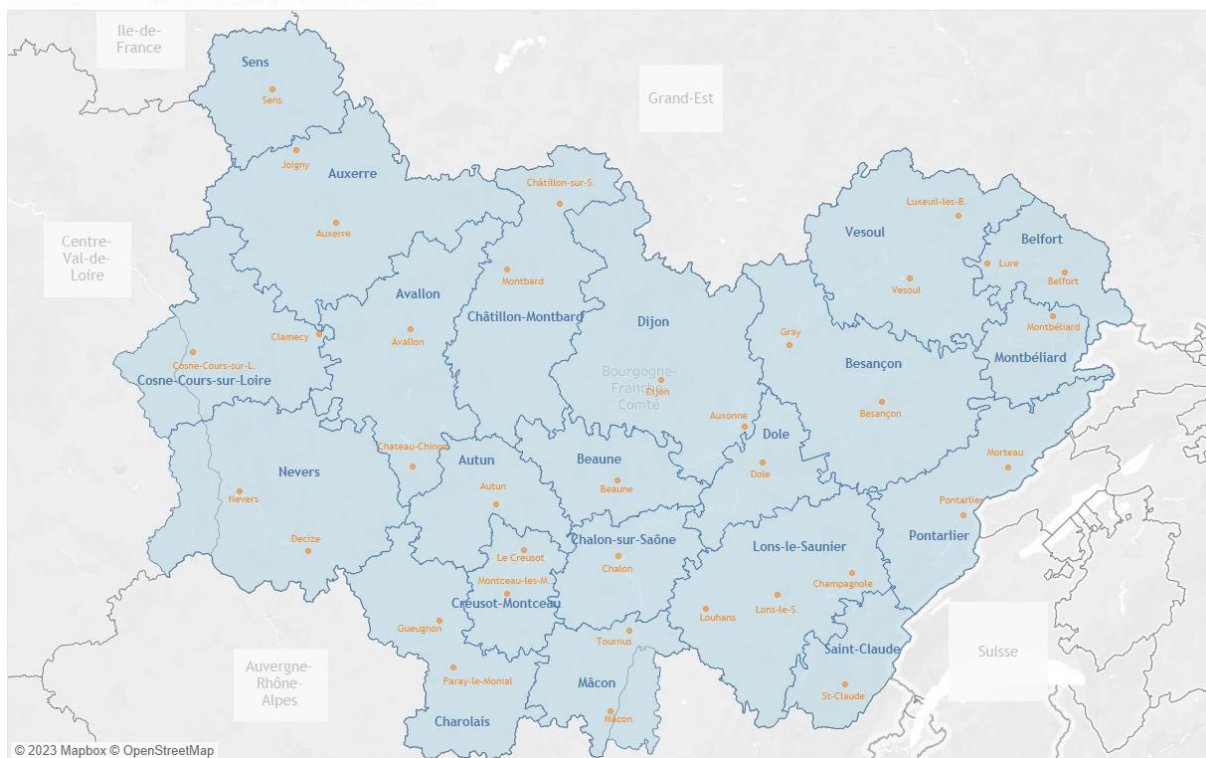


Table des matières

Synthèse.....	4
Analyse régionale	5
Population.....	5
La Bourgogne-Franche-Comté, une région rurale.....	5
Une population globalement plus âgée qu'à l'échelle nationale.....	5
Une baisse de la population régionale contre une hausse au niveau national	6
Une baisse et un vieillissement de la population qui devraient perdurer	7
Diplôme.....	9
Un niveau de formation de la population plus faible dans la région qu'au plan national ...	9
Population active.....	9
Baisse de la population active en région.....	9
Emploi	11
Surreprésentation des secteurs industriels et agricoles.....	11
Des niveaux de qualification plus faibles.....	12
L'emploi salarié privé rattrape son niveau d'avant crise	12
Mobilité géographique.....	15
Une progression des mobilités domicile-travail	15
Des mobilités plus ou moins fortes selon les caractéristiques du territoire, de sa population et de sa localisation	15
Des différences de profils marquées entre actifs en emploi « mobiles » et actifs en emploi « sédentaires »	16
Demande d'emploi et recrutement	17
Une baisse du nombre de demandeurs d'emploi en région.....	17
Une part de femmes parmi les demandeurs d'emploi légèrement plus élevée dans la région qu'en France métropolitaine	17
Une part de jeunes parmi les demandeurs d'emploi légèrement plus élevée dans la région qu'en France métropolitaine	17
Une part de seniors parmi les demandeurs d'emploi légèrement plus faible dans la région qu'au plan national.....	17
Une part de chômeurs de longue durée plus faible que celle mesurée à l'échelle nationale	18
Un niveau de formation des demandeurs d'emploi de la région plus faible qu'en moyenne nationale	18
Un taux de chômage plus faible qu'à l'échelle nationale	18
Des recrutements en hausse entre 2020 et 2021 en région	18
106 640 projets de recrutements en région en 2022	19
126 080 offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en 2021	20
Conditions de vie	21
Globalement moins de situations de précarité qu'au plan national mais de fortes disparités au niveau infrarégional.....	21
Définitions	23
En savoir plus.....	25
Annexes : matrices forces/fragilités régionale et par zone d'emploi : de fortes disparités	26
Région Bourgogne-Franche-Comté.....	27
Zone d'emploi d'Autun	32
Zone d'emploi d'Auxerre	36

Zone d'emploi d'Avallon	40
Zone d'emploi de Beaune.....	43
Zone d'emploi de Belfort	47
Zone d'emploi de Besançon	51
Zone d'emploi de Chalon-sur-Saône	56
Zone d'emploi du Charolais	60
Zone d'emploi de Châtillon-Montbard	64
Zone d'emploi de Cosne-Cours-sur-Loire	67
Zone d'emploi du Creusot-Montceau.....	70
Zone d'emploi de Dijon.....	74
Zone d'emploi de Dole	79
Zone d'emploi de Lons-le-Saunier	82
Zone d'emploi de Mâcon	86
Zone d'emploi de Montbéliard	90
Zone d'emploi de Nevers	94
Zone d'emploi de Pontarlier.....	98
Zone d'emploi de Saint-Claude.....	102
Zone d'emploi de Sens.....	105
Zone d'emploi de Vesoul.....	109

Synthèse

*Une région davantage rurale notamment à l'ouest et au nord (densité deux fois plus faible qu'en moyenne en France métropolitaine, la 2^e plus faible de France métropolitaine derrière la Corse)
4 % de la population et de l'emploi de France métropolitaine (11^e rang / 13)
De fortes disparités en région (exemple : axe Rhin-Rhône / territoires ruraux à l'ouest)*

La Bourgogne-Franche-Comté est un territoire rural peu densément peuplé. Elle est la région la plus industrielle de France métropolitaine et la 3^e région la plus agricole (poids du secteur dans l'emploi total). La région se démarque ainsi par son savoir-faire industriel et agricole dans différentes filières d'excellence (automobile, énergie, luxe, industries de santé, microtechniques, industries agroalimentaires, viticulture, filière laitière et l'ensemble des productions agricoles valorisées sous signe de qualité, ...). En contrepartie, le secteur tertiaire marchand est moins représenté, en particulier les services aux entreprises à forte valeur ajoutée.

La situation de l'emploi salarié est globalement moins favorable en région qu'à l'échelle nationale. L'emploi salarié privé diminue sur le long terme contre une hausse au niveau national. Le **recul structurel de l'emploi industriel**, plus fort recul de France métropolitaine avec les régions Hauts-de-France et Grand Est, est l'une des principales causes de cette évolution. L'emploi agricole, dans la construction et dans le tertiaire marchand est également orienté à la baisse mais de manière moins soutenue. **L'évolution de l'emploi salarié privé à court terme est plus encourageante.** L'emploi salarié privé progresse légèrement entre fin 2019 et fin 2021 ce qui permet à la région de retrouver le niveau d'avant crise sanitaire. Cette hausse est toutefois moins forte que celle mesurée au niveau national. Elle est portée par les secteurs tertiaire et la construction, l'industrie continuant de perdre des emplois. Ces différents constats, notamment celui de **la forte dépendance de la région à des secteurs exposés à la mondialisation, posent la question de la diversification de l'économie régionale et de l'accompagnement des mutations industrielles.**

Même si l'évolution de l'emploi est négative sur le long terme, cela ne signifie pas qu'il n'y a plus de créations d'emplois en région. **En effet, les offres d'emploi, les embauches et les besoins de recrutement sont orientés à la hausse.** Cette tendance se vérifie dans de nombreux secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie, agriculture...). Les employeurs indiquent toutefois **d'importantes difficultés de recrutement** liées à des problématiques d'image des métiers, de mobilité, d'attractivité du territoire ou encore de conditions de travail.

Les difficultés économiques de la région sont l'un des éléments explicatifs des **difficultés démographiques de la Bourgogne-Franche-Comté.** La région souffre, en effet, d'un déficit d'attractivité résidentielle et sa population diminue. **Sa population est également plus âgée qu'en moyenne nationale et son vieillissement est plus soutenu.** L'accompagnement de la dépendance est, dès lors, une préoccupation centrale.

Enfin, la région se démarque par une moindre fréquence des situations de précarité qu'à l'échelle nationale. Le taux de pauvreté et le taux de chômage font ainsi partie des plus faibles de France métropolitaine.

Cette photographie globale de la région masque **d'importantes disparités au niveau infrarégional.** En effet, la région est composée de multiples territoires au profil très varié. **Leur localisation, leur accessibilité ou encore leur orientation économique déterminent fortement leur situation.** Par exemple, les territoires de l'est de la région autour de l'axe Rhin-Rhône et des deux métropoles régionales sont économiquement plus dynamiques que les territoires moins accessibles, moins peuplés et plus vieillissants de l'ouest et du nord de la région. La proximité de territoires voisins dynamiques est également un atout pour certaines zones de la région : la Suisse pour le Doubs, le Jura et le Territoire de Belfort, la région Île-de-France pour le nord de l'Yonne, la région Auvergne-Rhône-Alpes pour le sud de la région... Enfin, les territoires fortement spécialisés et dépendants de secteurs exposés à la mondialisation semblent plus en difficulté que les territoires au tissu économique davantage diversifié.

Analyse régionale

Population

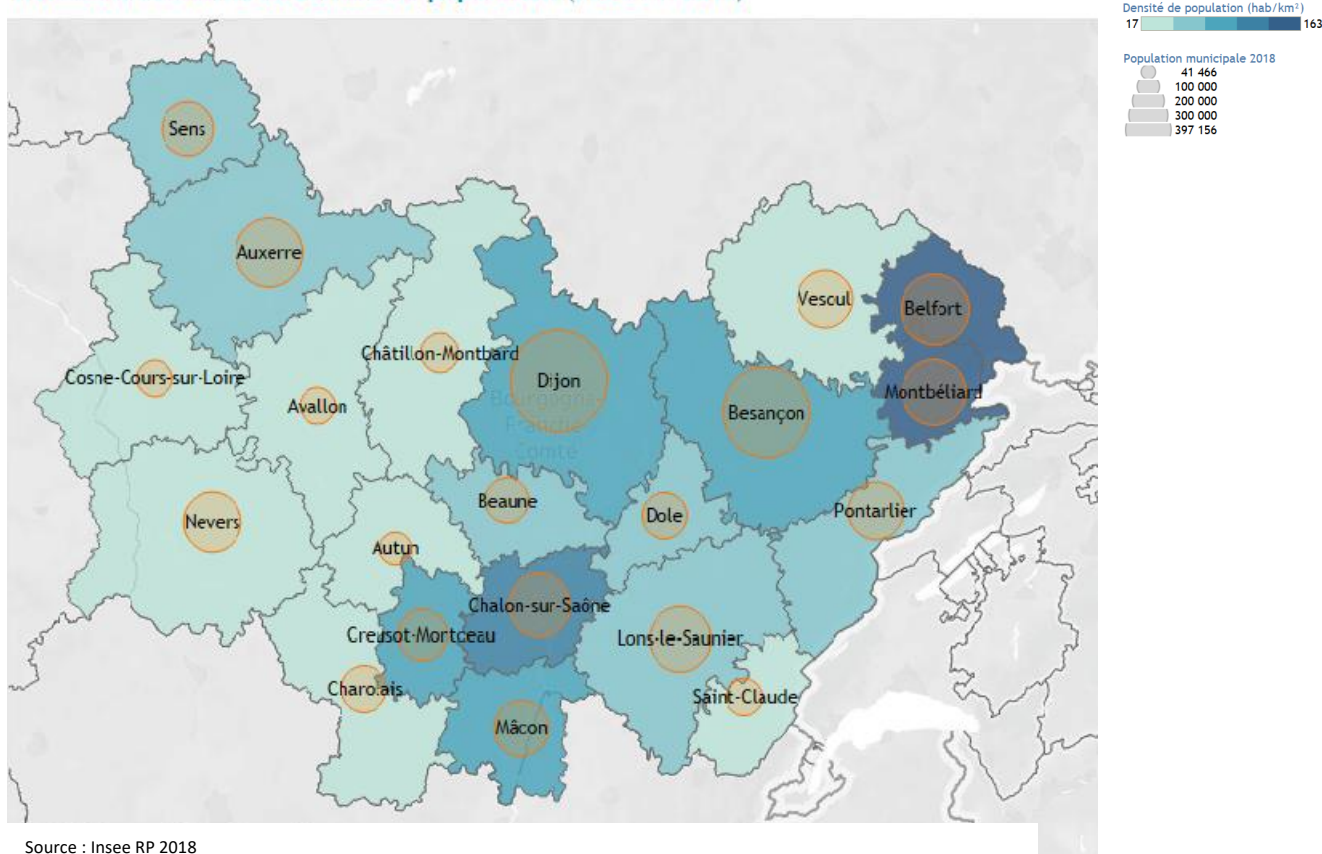
La Bourgogne-Franche-Comté, une région rurale

La région regroupe un peu plus de 4 % de la population métropolitaine. Sa **densité est deux fois plus faible que la densité moyenne nationale** et c'est la **2^e plus faible de France métropolitaine**. Les zones d'emploi les plus densément peuplées sont, par ordre décroissant, Montbéliard, Belfort, Chalon-sur-Saône et Dijon.

Elle est particulièrement faible dans les zones d'emploi de Châtillon-Montbard, d'Autun, d'Avallon, ou encore de Cosne-Cours-sur-Loire (moins de 30 habitants/km²). Ces dernières s'inscrivent dans une configuration qui dépasse les frontières régionales, celle de la diagonale du vide qui traverse la France du Nord-Est au Sud-Ouest.

En volume, les zones d'emploi de Besançon et de Dijon regroupent à elles seules un quart de la population régionale.

Nombre d'habitants et densité de population (Insee RP 2018)



Une population globalement plus âgée qu'à l'échelle nationale

La proportion de personnes âgées de moins de 25 ans est plus faible dans la région qu'au niveau national (28 % contre 29,6 %). A l'inverse, celle de personnes âgées de 65 ans et plus est plus élevée (22,8 % contre 20 %). La situation est très contrastée à l'échelle infrarégionale. La population des zones d'emploi de Besançon, Pontarlier, Dijon est plus jeune qu'en moyenne régionale. À

À l'inverse, la population est particulièrement âgée dans les zones d'Autun, d'Avallon, de Cosne-Cours-sur-Loire, du Charolais, du Creusot-Monceau et de Nevers.

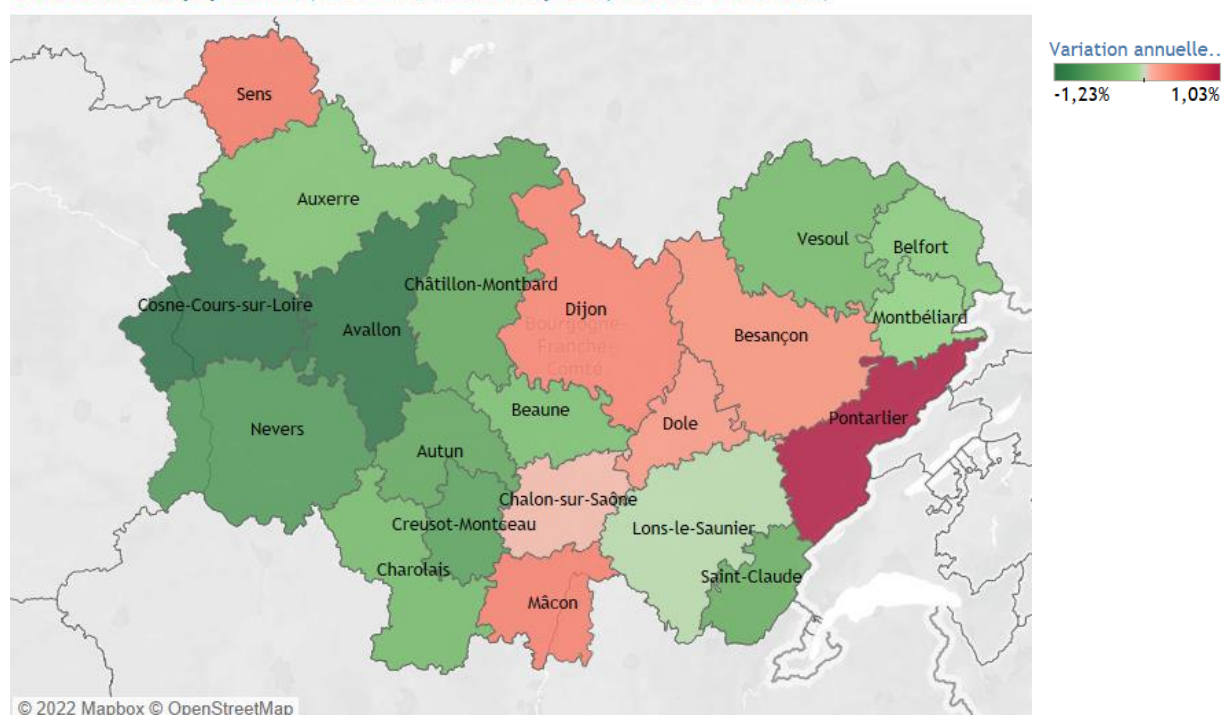
La tendance nationale de vieillissement de la population se vérifie dans la région. Elle est toutefois plus marquée avec une plus forte hausse de la part des personnes âgées de 65 ans et plus (+2,6 points en région contre +2,2 points en France métropolitaine).

Une baisse de la population régionale contre une hausse au niveau national

La population de la région diminue de -0,09 % par an entre 2013 et 2018 contre une hausse de +0,36 % à l'échelle nationale. C'est la seule région à voir sa population diminuer. Cette baisse s'explique par un solde migratoire négatif (-0,09 % par an) et un solde naturel nul.

De fortes disparités apparaissent de nouveau à l'échelle des zones d'emploi. Seules sept zones d'emploi voient leur population augmenter : Pontarlier, Sens, Mâcon, Dijon, Besançon, Dole et Chalon-sur-Saône.

Évolution de la population (variation annuelle moyenne, Insee RP 2013-2018)



Source : Insee RP 2018

C'est logiquement dans les zones d'emploi les plus vieillissantes comme Cosne-Cours-sur-Loire, Avallon, Charolais, Autun, que le solde naturel est le plus faible et, dans les zones les plus jeunes, qu'il est le plus élevé (Besançon, Dijon, Pontarlier, Belfort...).

Les zones de Pontarlier, Mâcon, Sens et Lons-le-Saunier sont les plus attractives d'un point de vue résidentiel (soldes migratoires les plus élevés). Elles tirent profit de leur position privilégiée à proximité de territoires dynamiques : Auvergne-Rhône-Alpes, Île-de-France et la Suisse. À l'inverse, les zones de Saint-Claude, de Belfort, du Creusot-Montceau et de Vesoul affichent les soldes migratoires les plus défavorables.

Une baisse et un vieillissement de la population qui devraient perdurer¹

Selon les projections de population réalisées par l'INSEE sur la période 2018-2070, la population régionale devrait diminuer de 14 % entre 2018 et 2070. **L'ensemble des zones d'emploi serait concerné par cette baisse à l'exception de la zone de Pontarlier.** La diminution serait particulièrement marquée dans les zones de Belfort, du Creusot-Montceau, de Montbéliard, de Vesoul, de Cosne-Cours-sur-Loire en encore de Nevers. En revanche, elle serait moins soutenue dans les zones de Dijon, Mâcon, Besançon, Sens, Chalon-sur-Saône et Lons-le-Saunier.

La baisse constatée concernerait particulièrement les populations jeunes. À l'inverse, elle serait moins forte pour les classes d'âge élevé. En outre, le nombre de personnes âgées de 75 ans et plus serait en hausse, **accentuant ainsi le phénomène de vieillissement de la population.**

Évolution de la population par tranche d'âge en Bourgogne-Franche-Comté entre 2018 et 2070

	Total	moins de 25 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-64 ans	65-74 ans	75 ans et plus
BFC	-14%	-29%	-22%	-27%	-17%	-12%	62%
ZE Belfort	-33%	-49%	-42%	-42%	-31%	-26%	41%
ZE Creusot-Montceau	-32%	-45%	-38%	-41%	-38%	-36%	22%
ZE Montbéliard	-27%	-37%	-34%	-37%	-29%	-31%	35%
ZE Vesoul	-25%	-38%	-33%	-40%	-34%	-25%	56%
ZE Cosne-Cours-sur-Loire	-24%	-43%	-35%	-36%	-31%	-25%	33%
ZE Nevers	-22%	-36%	-22%	-34%	-32%	-25%	37%
ZE Auxerre	-19%	-35%	-26%	-32%	-25%	-19%	57%
ZE Châtillon-Montbard	-18%	-30%	-24%	-33%	-28%	-21%	45%
ZE Autun-Avallon	-18%	-33%	-25%	-33%	-27%	-23%	44%
ZE Charolais	-17%	-29%	-25%	-39%	-28%	-19%	47%
ZE Saint-Claude	-17%	-40%	-30%	-30%	-14%	-1%	82%
ZE Beaune	-14%	-36%	-22%	-29%	-14%	-8%	76%
ZE Dole	-11%	-28%	-22%	-24%	-13%	-3%	67%
ZE Lons-le-Saunier	-9%	-28%	-23%	-28%	-13%	-6%	76%
ZE Chalon-sur-Saône	-8%	-25%	-18%	-22%	-10%	-6%	78%
ZE Sens	-6%	-24%	-17%	-18%	-6%	-5%	81%
ZE Besançon	-4%	-21%	-9%	-18%	-5%	0%	87%
ZE Mâcon	-4%	-20%	-20%	-19%	-4%	3%	77%
ZE Dijon	-4%	-17%	-7%	-16%	-6%	-2%	74%
ZE Pontarlier	1%	-23%	-22%	-7%	21%	27%	121%

Source : Insee Omphale 2070, scénario central - traitement Emfor.

¹ Source INSEE Omphale : « Les projections ne doivent pas être assimilées à des prévisions : il est impossible de prédire comment évolueront exactement les différentes composantes démographiques dans le futur. ».

« Le scénario central décline localement les évolutions nationales basées sur l'observation du passé récent (hors pandémie de Covid-19) : un solde migratoire avec l'étranger de + 70 000 personnes par an à compter de 2021, une fécondité stable à partir de 2023 et des gains d'espérance de vie. »

Les zones d'emploi d'Autun et d'Avallon ont été fusionnées pour atteindre le seuil de population permettant de réaliser des projections de population.

En région, la part de jeunes (moins de 25 ans) diminuerait de 5 points sur la période et s'élèverait à 23 % en 2070. Celle des personnes âgées de 75 ans et plus augmenterait de 10 points pour atteindre 21 % en 2070. Le vieillissement de la population se vérifierait dans l'ensemble des zones d'emploi de la région. Il serait toutefois plus ou moins marqué selon les territoires.

Évolution de la population selon l'âge entre 2018 et 2070

	Moins de 25 ans		25 ans-39 ans		40 ans-54 ans		55 ans-64 ans		65 ans-74 ans		75 ans et plus	
	% 2018	Evol 2018-2070 (en points)	% 2018	Evol 2018-2070 (en points)	% 2018	Evol 2018-2070 (en points)	% 2018	Evol 2018-2070 (en points)	% 2018	Evol 2018-2070 (en points)	% 2018	Evol 2018-2070 (en points)
BFC	28%	-5,0	17%	-1,5	19%	-2,9	13%	-0,5	12%	0,2	11%	9,6
ZE Autun-Avallon	22%	-4,1	13%	-1,2	19%	-3,3	16%	-1,6	15%	-0,9	15%	11,2
ZE Auxerre	27%	-5,1	16%	-1,4	20%	-3,1	14%	-1,0	13%	0,0	11%	10,6
ZE Beaune	26%	-6,7	16%	-1,6	21%	-3,6	14%	-0,1	12%	0,8	11%	11,3
ZE Belfort	29%	-6,8	17%	-2,4	20%	-2,7	13%	0,4	11%	1,2	9%	10,3
ZE Besançon	32%	-5,6	18%	-0,8	19%	-2,7	12%	-0,1	10%	0,5	9%	8,7
ZE Chalons-sur-Saône	28%	-5,1	17%	-1,8	20%	-3,1	13%	-0,3	12%	0,3	11%	9,9
ZE Charolais	23%	-3,2	13%	-1,1	19%	-4,9	15%	-2,0	15%	-0,4	15%	11,7
ZE Châtillon-Montbard	24%	-3,4	15%	-1,1	19%	-3,5	15%	-1,8	14%	-0,4	13%	10,2
ZE Cosne-Cours-sur-Loire	21%	-5,4	13%	-1,9	18%	-2,8	16%	-1,5	17%	-0,2	16%	11,8
ZE Creusot-Montceau	25%	-4,8	15%	-1,4	18%	-2,4	15%	-1,2	14%	-0,9	13%	10,6
ZE Dijon	31%	-4,5	18%	-0,5	19%	-2,3	12%	-0,3	10%	0,2	9%	7,4
ZE Dole	28%	-5,6	16%	-1,9	19%	-2,9	14%	-0,3	12%	1,1	11%	9,7
ZE Lons-le-Saunier	25%	-5,3	15%	-2,2	20%	-4,0	14%	-0,7	13%	0,5	13%	11,8
ZE Mâcon	27%	-4,6	16%	-2,7	20%	-3,1	13%	0,0	12%	0,9	11%	9,5
ZE Montbéliard	29%	-3,9	17%	-1,6	19%	-2,5	13%	-0,3	12%	-0,7	10%	9,0
ZE Nevers	25%	-4,6	15%	0,0	19%	-2,8	15%	-1,9	14%	-0,5	13%	9,9
ZE Pontarlier	31%	-7,2	22%	-5,0	20%	-1,6	11%	2,2	9%	2,3	8%	9,3
ZE Saint-Claude	28%	-7,8	18%	-2,7	22%	-3,4	13%	0,5	10%	2,1	9%	11,3
ZE Sens	28%	-5,4	17%	-1,9	20%	-2,5	13%	0,1	12%	0,1	10%	9,6
ZE Vesoul	27%	-4,4	16%	-1,6	20%	-3,8	15%	-1,7	13%	0,0	10%	11,4

Source : Insee Omphale 2070, scénario central - traitement Emfor.

En savoir plus :

<https://public.tableau.com/app/profile/emforbfc/viz/TABZEpopulation/Population>

Diplôme

Un niveau de formation de la population plus faible dans la région qu'au plan national

La proportion de non diplômés (diplôme inférieur au Cap-Bep) s'élève à 19,7 % contre 18,5 % en France métropolitaine. Les personnes possédant un Cap-Bep sont également surreprésentées (30,7 % en région contre 25,6 % au niveau national) à l'inverse de celles ayant un diplôme du supérieur (30 % en région contre 36,4% au niveau national). La part de non diplômés est particulièrement élevée dans les zones d'emploi de Cosne-Cours-sur-Loire, Sens, Montbéliard, Auxerre ou encore Avallon. Dans les zones de Besançon, Dijon, Belfort, Pontarlier ou encore Beaune et Mâcon, le niveau de formation de la population est plus élevé. Ces écarts peuvent s'expliquer par la répartition de l'offre de formation, notamment post-Bac, et par le niveau de qualification des postes proposés, variable selon les territoires et les besoins de l'économie au niveau local.

Comme au plan national, le niveau de formation de la population progresse : la part de non diplômés diminue de près de 5 points entre 2013 et 2018 tandis que celle de personnes possédant un diplôme du supérieur augmente de plus de 3 points (un point de moins qu'en France métropolitaine). Cette tendance se vérifie dans l'ensemble des zones d'emploi de la région.

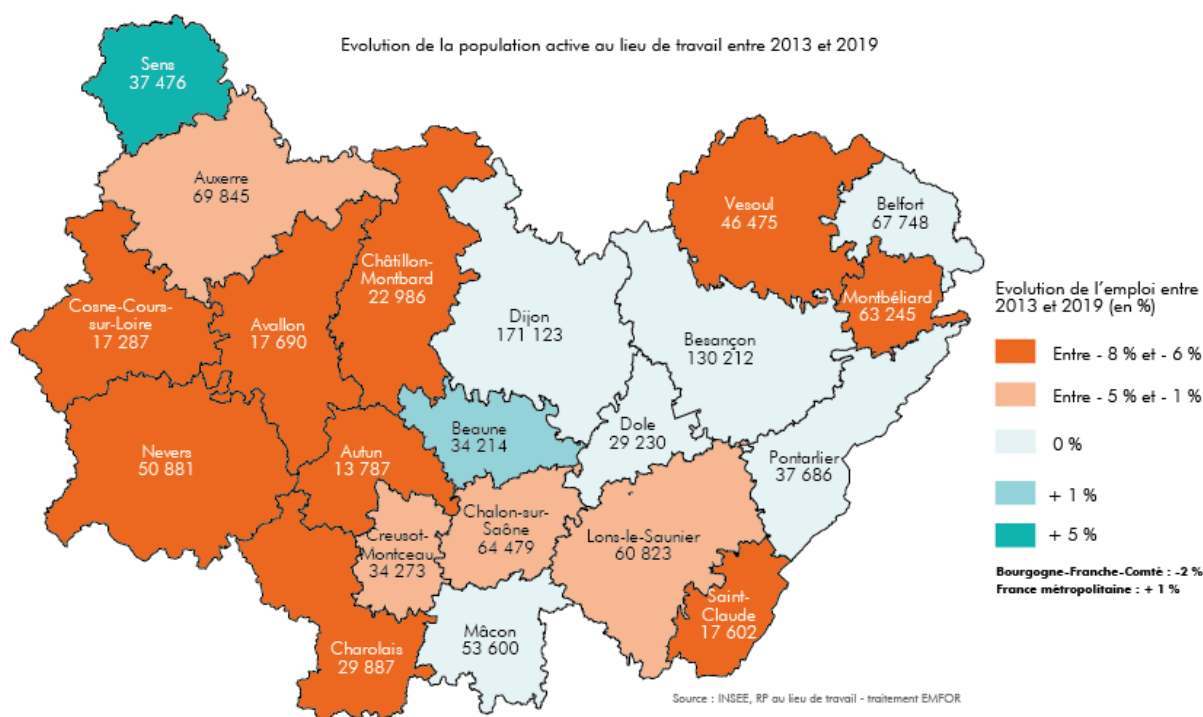
En savoir plus :

<https://public.tableau.com/app/profile/emforbfc/viz/TABZEdiplome/Diplome>

Population active

Baisse de la population active en région

La région compte près de 1 257 000 actifs en 2019, soit 4 % des actifs de France métropolitaine. Seules les régions Centre-Val de Loire et Corse comptent moins d'actifs. C'est également l'une des quatre régions qui a vu sa population active baisser entre 2013 et 2019.



Les taux d'activité et d'emploi (respectivement 74 % et 65 %) sont équivalents aux taux observés au niveau national. Cependant, des écarts sont observés par rapport aux moyennes nationales parmi les jeunes actifs (15-24 ans) et les seniors (55-64 ans). Ainsi, **les jeunes de la région semblent entrer plus tôt dans la vie active puisque leurs taux d'emploi et d'activité sont plus élevés de 4 points qu'en France métropolitaine. A contrario, les seniors sont moins représentés sur le marché du travail et de l'emploi** puisque leurs taux d'activité et d'emploi sont plus faibles de 3 points par rapport aux taux nationaux. Ce constat peut trouver une explication dans l'analyse des activités de la région. En effet, la Bourgogne-Franche-Comté est la région française la plus industrielle en termes d'emploi et le secteur agricole y est également légèrement surreprésenté. Or, les risques professionnels sont plus fréquents dans ces deux secteurs et la pénibilité des emplois est plus marquée. Par ailleurs, les nombreux plans de départs anticipés à la retraite dans l'industrie expliquent également ce faible taux d'emploi des seniors.

C'est dans les zones d'emploi de Pontarlier, Beaune et Saint-Claude qu'on observe les taux d'emploi et d'activité les plus élevés de la région. A contrario, les zones d'emploi de Creusot-Montceau, Nevers et Cosne-Cours-sur-Loire se caractérisent par des taux d'emploi et d'activités faibles. Concernant l'emploi des jeunes, les zones d'emploi de Dijon, Besançon et Creusot-Montceau présentent les taux d'emploi et d'activité les plus faibles tandis que celles de Pontarlier et Lons-le-Saunier présentent les taux les plus élevés.

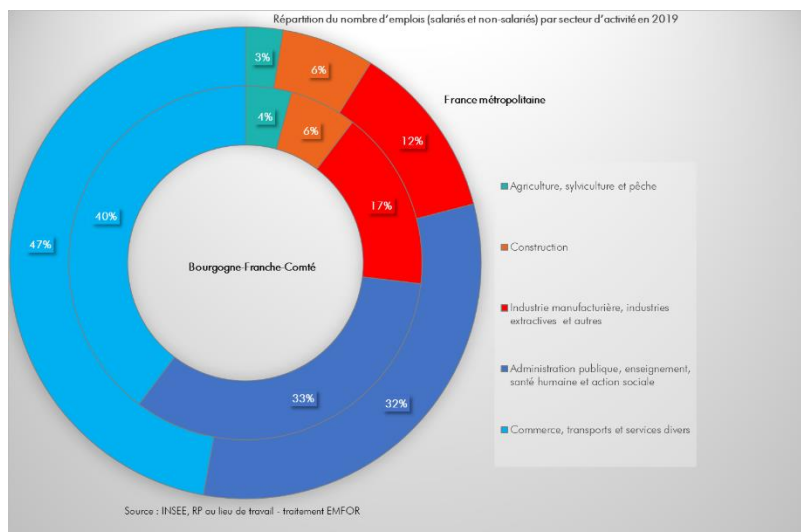
En savoir plus :

<https://public.tableau.com/app/profile/emforbfc/viz/TABZEactivit/Activit>

Emploi

La région Bourgogne-Franche-Comté compte plus d'un million d'emplois (salariés et non-salariés) en 2019, soit 4 % des emplois de France métropolitaine. C'est la 11^e région de France métropolitaine en nombre d'emplois. Ce nombre d'emplois a baissé de 2 % entre 2013 et 2019 soit 23 560 emplois salariés et non-salariés en moins. C'est l'une des plus fortes baisses de France métropolitaine.

Surreprésentation des secteurs industriels et agricoles



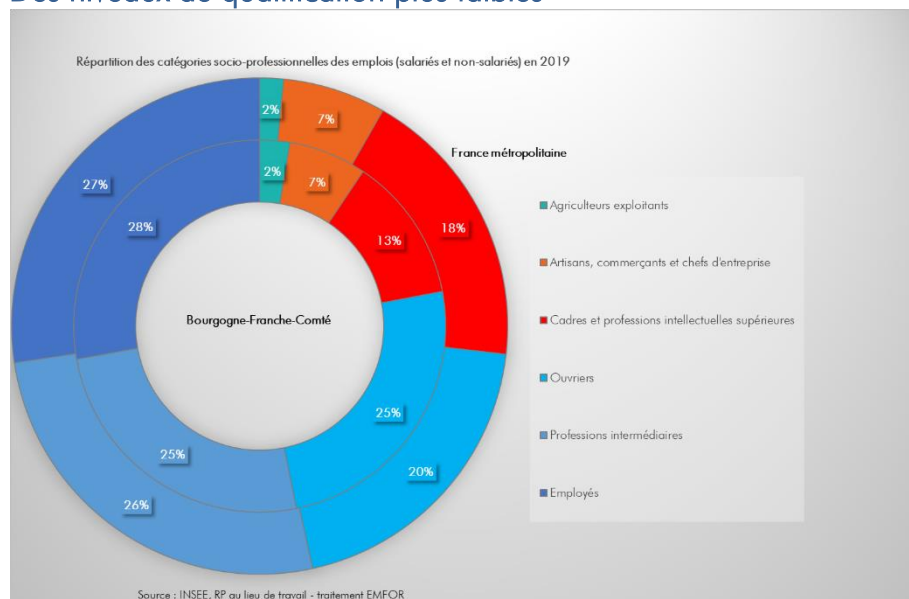
La région Bourgogne-Franche-Comté est la région française la plus industrielle (poids du secteur dans l'emploi régional). L'industrie concentre près de 17 % des emplois soit 5 points de plus qu'à l'échelle nationale.

Saint-Claude, Montbéliard et le Creusot-Montceau sont les zones d'emploi les plus industrialisées de la région (entre 23 % et 30 % de l'emploi).

Le secteur agricole est également surreprésenté dans la région notamment dans les zones d'emploi de Beaune, Avallon, Cosne-Cours-sur-Loire, Autun, Châtillon-Montbard et Charolais (entre 8 % et 12 % des emplois). Le poids du secteur « administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » est également légèrement supérieur en région. Il l'est significativement dans les zones de Besançon, Belfort et Nevers.

En contrepartie, le secteur « commerce, transports et services divers » est sous-représenté dans la région. La zone d'emploi de Dijon fait exception avec une répartition des emplois proche de la moyenne nationale.

Des niveaux de qualification plus faibles



La structure sectorielle de l'emploi de la région est en cohérence avec la qualification des actifs en emploi. Ainsi, le niveau de qualification des actifs qui travaillent en Bourgogne-Franche-Comté est plus faible qu'au plan national. Les cadres, professions intellectuelles supérieures et les professions

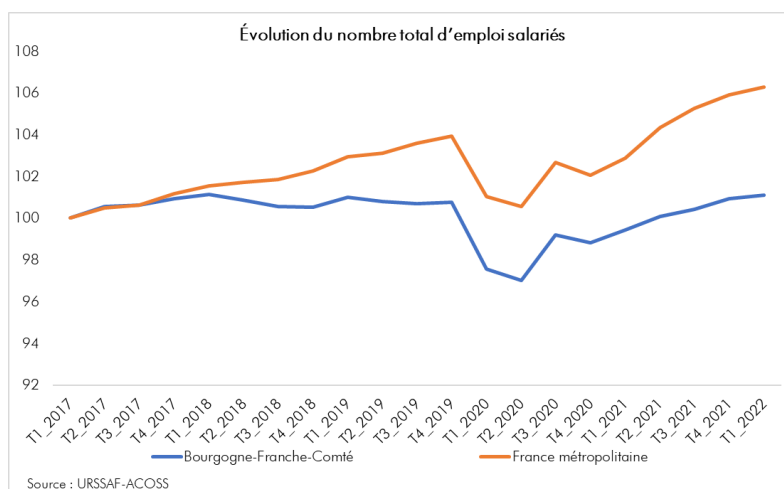
intermédiaires sont moins nombreux en proportion, à l'inverse des ouvriers et des employés.

Les zones d'emploi de Dijon, Besançon et Belfort affichent les niveaux de qualification les plus élevés de la région. Les plus faibles concernent les zones du Charolais, Pontarlier, Avallon, Cosne-Cours-sur-Loire, Châtillon-Montbard, Lons-le-Saunier et Vesoul.

En savoir plus :

<https://public.tableau.com/app/profile/emforbfc/viz/TABZEstructureemploi/Structuredelemploi>

L'emploi salarié privé rattrape son niveau d'avant crise



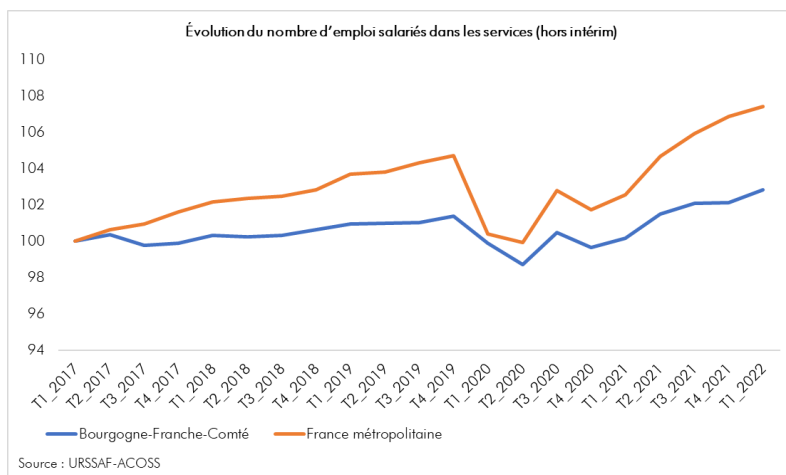
La région Bourgogne-Franche-Comté compte plus de 672 200 emplois salariés au 1er trimestre 2022.

Après une chute temporaire du nombre d'emplois engendrée par le confinement des deux premiers trimestres 2020, le nombre total d'emploi salariés semble rattraper sa dynamique d'avant crise.

Au total, au premier trimestre

2022, la région compte plus de 672 200 emplois salariés et enregistre ainsi un gain de 1 182 salariés par rapport au trimestre précédent, qui s'explique par une forte hausse des effectifs permanents (+ 1 894 postes). Les effectifs salariés connaissent une forte progression de + 11 079 salariés dans le secteur privé sur un an.

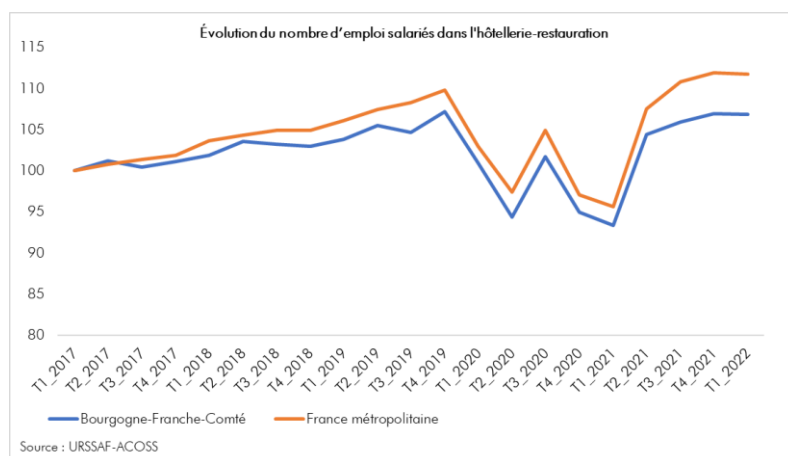
Cette hausse conforte celle constatée tout au long de l'année 2021 mais reste en retrait par rapport au niveau national (croissance de + 1,7 % sur un an contre + 3,3 % en France).



45 % des emplois salariés sont concentrés dans les services divers.

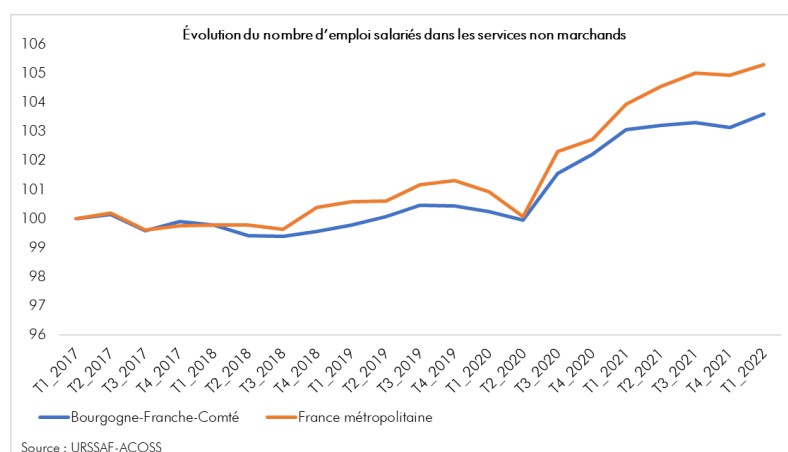
Au niveau des effectifs permanents (hors intérim), la hausse de l'emploi salarié est portée essentiellement par le **secteur des services** qui gagne 2 160 postes en région, soit + 0,7 % par rapport au 4^{ème} trimestre 2021, et atteint 309 113 emplois salariés au 1^{er} trimestre 2022.

Comme pour l'emploi total, cette hausse conforte celle constatée tout au long de l'année 2021 mais reste en retrait par rapport au niveau national (croissance de + 2,7 % sur un an contre + 4,4 % en France).



Le secteur de l'hôtellerie-restauration ne suit pas la dynamique observée dans les services et accuse une très légère baisse de 0,1 % de ses effectifs par rapport au trimestre précédent.

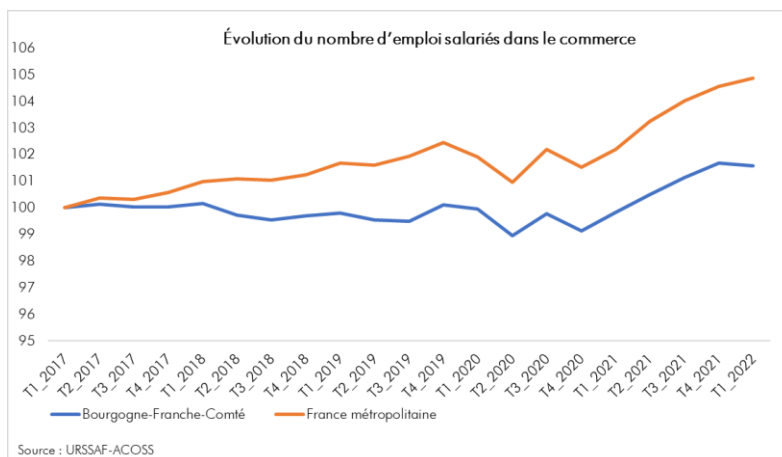
Cependant le secteur gagne globalement 4 193 emplois salariés en un an, soit une hausse de 14 %.



La dynamique d'emploi s'est inversée récemment dans le secteur des services non marchands qui concentre 14 % des salariés.

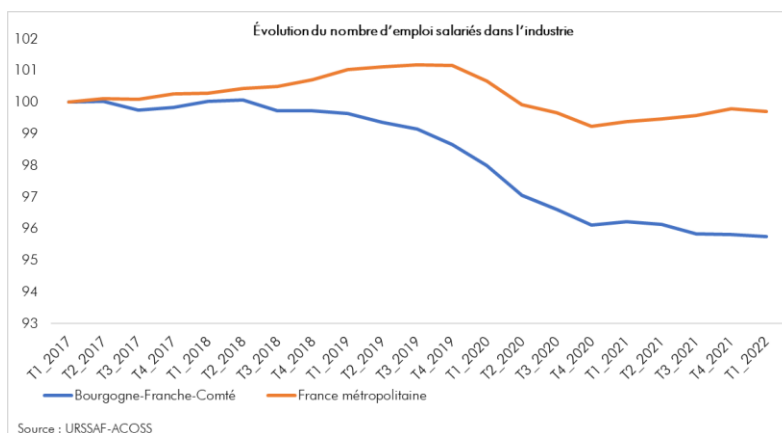
Au 1^{er} trimestre 2022, le secteur tertiaire non marchand représente 95 605 emplois salariés en région.

De 2017 au milieu de l'année 2020, l'emploi salarié avait tendance à diminuer dans ce secteur. Depuis cette période, le nombre d'emplois ne cesse d'augmenter mais le secteur peine à rattraper son retard sur la tendance nationale. Au total, le secteur gagne 3 310 emplois sur les 5 dernières années, soit une hausse de 4 %.



Les effectifs salariés connaissent une progression de + 1 992 salariés dans le secteur du commerce sur un an.

Cependant, après les hausses progressives observées au cours de l'année 2021, le secteur est en léger repli au 1^{er} trimestre 2022 (- 122 emplois) alors que la dynamique se poursuit en France métropolitaine.

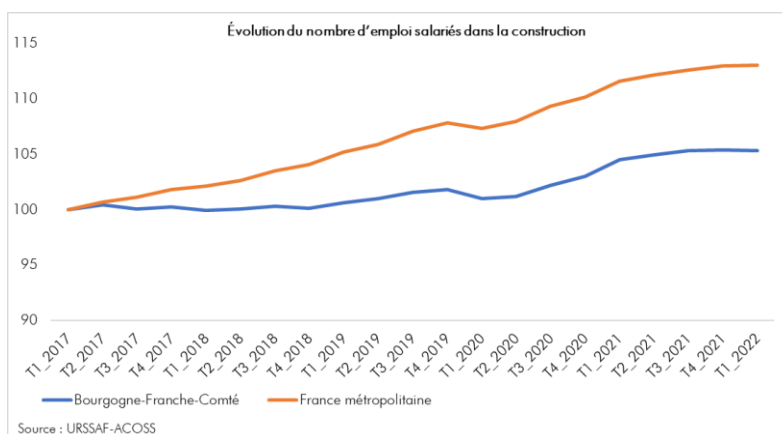


Le secteur de l'industrie pèse 23 % dans l'emploi salarié régional (16 % en France métropolitaine)

Au 1^{er} trimestre 2022, le secteur de l'industrie représente 156 700 emplois salariés en région.

En 5 ans, le secteur industriel a perdu près de 7 000 emplois salariés.

Contrairement à une tendance nationale plutôt stable, voire en légère hausse au cours des derniers trimestres, le secteur industriel en Bourgogne-Franche-Comté ne cesse de perdre des emplois salariés (perte de près de 800 postes en un an).



Une dynamique positive confirmée dans le secteur de la construction, qui représente 8 % des emplois régionaux

Au 1^{er} trimestre 2022, le secteur de la construction compte 52 253 emplois salariés en région.

En 5 ans, l'emploi salarié progresse de 5 % dans le secteur, soit + 2 627 postes. Bien que le secteur ait été peu impacté par la

crise sanitaire, les effectifs salariés peinent à se stabiliser en ce début d'année (- 31 emplois). Le bilan reste cependant positif sur un an avec un gain de 409 emplois.

En savoir plus :

<https://public.tableau.com/app/profile/emforbfc/viz/TABZEvolutionemploi/Evolutiondelemploi>

Mobilité géographique

Une progression des mobilités domicile-travail²

Problématique centrale dans le contexte actuel de transition écologique et énergétique, les mobilités domicile-travail, qu'elles soient sortantes ou entrantes³, progressent dans l'ensemble des zones d'emploi de la région (+2 points en moyenne en région entre 2013 et 2019).

Des mobilités plus ou moins fortes selon les caractéristiques du territoire, de sa population et de sa localisation

En moyenne, 19 % des habitants des zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté travaillent hors de leur zone d'emploi de résidence (sortants). **Cette proportion varie fortement selon les zones d'emploi en fonction de plusieurs facteurs tels que :**

- le volume et le dynamisme de l'emploi local,
- la proximité d'un territoire dynamique et son accessibilité,
- les possibilités de mobilité des habitants (niveau de développement des voies de communication, solutions de transport existantes, niveau de ressources des habitants...),
- la plus ou moins forte correspondance entre le niveau de qualification des emplois attendu par les entreprises et celui des habitants,
- la superficie des territoires (les distances nécessaires à parcourir pour « sortir » du territoire),
- le niveau d'attractivité résidentielle du territoire,
- etc.

En région, le facteur de proximité d'un territoire dynamique prend toute son importance dans les zones d'emploi frontalières de la Suisse. En effet, les plus fortes parts de sortants de Bourgogne-Franche-Comté sont observées dans les zones de Pontarlier et de Saint-Claude qui bénéficient du dynamisme et de l'attractivité de l'emploi côté Suisse (respectivement 45 % et 36 % de sortants). La zone de Belfort affiche une part de sortants élevée également en raison de sa position frontalière mais, surtout, de son appartenance à un plus large espace intégré s'étirant de Montbéliard jusqu'à Mulhouse (31 % de sortants). La zone d'emploi de Dole bénéficie, pour sa part, de sa position centrale entre Besançon et Dijon, celle de Sens de la proximité de la région Île-de-France (27 % et 25 % de sortants). La zone de Beaune tire aussi profit de sa localisation, à proximité de Dijon et Chalon-sur-Saône, et de sa bonne accessibilité (27 % de sortants).

D'autres territoires, comme les zones d'emploi d'Autun, du Charolais ou d'Avallon, sont caractérisés par une proportion de sortants supérieure à la moyenne régionale du fait d'un relatif faible niveau d'activité localement. Les sortants se dirigent vers les pôles d'emplois limitrophes :

- zones d'emploi du Creusot-Montceau et de Chalon-sur-Saône pour Autun,
- zones d'emploi de Roanne, du Creusot-Montceau, de Moulins, de Mâcon pour le Charolais,
- zones d'emploi d'Auxerre, de Cosne-Cours-sur-Loire et de Châtillon-Montbard pour Avallon.

À l'inverse, la part de sortants est plus faible qu'en moyenne dans les zones d'emploi de Dijon, Auxerre, Nevers et Besançon. Dans le cas des zones de Dijon et de Besançon, l'importance des opportunités locales d'emplois rend les mobilités moins nécessaires. Pour les zones d'Auxerre et de

² Source : INSEE RP 2019 (2017-2021) et 2013 (2011-2015), emploi total.

Limite : données relativement datées, pas de prise en compte de la hausse du télétravail (tous les métiers ne permettent toutefois pas de télétravailler).

³ Mobilités sortantes : actifs en emploi qui résident dans la zone d'emploi mais travaillent à l'extérieur, Mobilités entrantes : actifs en emploi qui travaillent dans la zone d'emploi mais résident à l'extérieur.

Nevers, la superficie importante, le niveau d'accessibilité des territoires et l'éloignement de grands pôles d'emplois sont d'autres éléments explicatifs (longues distances, temps de trajet conséquents).

En moyenne, 15 % des emplois des zones d'emploi de la région sont occupés par des actifs résidant hors de la zone d'emploi (entrants). Cet indicateur permet de mesurer l'attractivité économique des territoires, leur niveau d'accessibilité et peut aussi indiquer un déficit d'attractivité résidentielle. Comme pour les sortants, la taille de la zone et sa localisation pèsent sur le résultat. Les plus fortes parts d'entrants sont relevées dans les zones de Beaune, Montbéliard, Cosne-Cours-sur-Loire et Belfort (respectivement 27 %, 26 %, 24 % et 22 % d'entrants), les plus faibles dans les zones d'emploi de Nevers, d'Auxerre, de Besançon et de Dijon (entre 9 % et 11 % d'entrants).

Des différences de profils marquées entre actifs en emploi « mobiles » et actifs en emploi « sédentaires »

Le profil des actifs en emploi « mobiles » (sortants et entrants) diffère de celui des actifs en emploi « sédentaires » (résident et travaillent dans la zone d'emploi) sur plusieurs points.

Les hommes sont surreprésentés parmi les actifs mobiles à l'inverse des femmes (+10 points). Le temps plus conséquent consacré par les femmes à la vie du foyer pourrait expliquer pour partie leur moindre mobilité.

Les actifs mobiles sont, par ailleurs, plus jeunes que les sédentaires (moins d'actifs âgés de 55 ans ou plus, davantage d'actifs âgés de 30 à 54 ans et de moins de 30 ans). Ces tendances se vérifient dans l'ensemble des zones d'emploi de la région.

Le niveau de qualification est également un élément distinctif entre actifs en emploi mobiles et actifs en emploi sédentaires. Ainsi, **le niveau de qualification des actifs mobiles est globalement supérieur** à celui des sédentaires. En effet, les cadres, professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens sont plus nombreux, en proportion, parmi les actifs mobiles. Les ressources nécessaires pour se déplacer (véhicules, coût du carburant...) sont l'un des éléments expliquant cet écart. Il nous renseigne aussi sur le niveau de qualification de l'emploi proposé dans les zones d'emploi, sur l'adéquation entre le niveau de qualification des actifs sédentaires et sur les besoins du territoire, ou encore, sur les choix résidentiels de la population.

Par exemple, dans la zone de Beaune, 20 % des actifs sortants sont des cadres, professions intellectuelles supérieures contre 9 % parmi les actifs sédentaires. L'importance de l'emploi qualifié à proximité, dans la zone de Chalon-sur-Saône et, surtout, dans celle de Dijon, ainsi que leur bonne accessibilité, pèsent sur ces mobilités. Dans la zone du Creusot-Montceau, le manque d'attractivité résidentielle et le manque de main d'œuvre de niveau correspondant aux besoins du territoire semblent influencer sur les mobilités. En effet, 23 % des actifs entrants sont des cadres, professions intellectuelles supérieures contre 9 % parmi les actifs sédentaires.

Les ouvriers sont aussi surreprésentés parmi les actifs mobiles. Pour les sortants, ce constat concerne principalement les zones d'emploi voisines d'importants bassins industriels. C'est, par exemple, le cas des zones d'emploi frontalières de la Suisse, de la zone de Belfort voisine des zones de Montbéliard et de Mulhouse, de la zone d'Autun voisine de la zone du Creusot-Montceau, etc.

Les différences de profil par secteur d'activité sont logiquement en cohérence avec celles relevées par niveau de qualification. **L'industrie engendre ainsi d'importantes mobilités** (ouvriers, techniciens et cadres). À titre d'illustration, la part d'actifs travaillant dans l'industrie est nettement plus forte parmi les actifs sortants que parmi les actifs sédentaires notamment dans les zones d'emploi voisines d'importants bassins industriels : 51 % des sortants contre 19 % des sédentaires pour la zone de

Pontarlier, 33 % contre 16 % pour celle de Belfort, 42 % contre 29 % pour celle de Saint-Claude, etc.

Enfin, **les actifs mobiles sont plus souvent en emploi sans limite de durée (CDI, titulaire de la fonction publique) et travaillent plus fréquemment à temps complet** que les actifs sédentaires.

En savoir plus :

<https://public.tableau.com/app/profile/emforbfc/viz/TABZEmobilit/Mobilitsdomiciletravail>

Demande d'emploi⁴ et recrutement

Une baisse du nombre de demandeurs d'emploi en région

Fin 2021, la région regroupe près de **208 000 demandeurs d'emploi**, soit **une baisse de 1,4 % par rapport à fin 2019**. Les plus fortes baisses concernent les zones d'emploi de Besançon, de Dijon, de Lons-le-Saunier, d'Auxerre et de Mâcon. A l'inverse, les plus fortes hausses concernent les zones d'emploi de Montbéliard, de Pontarlier et de Saint-Claude.

Une part de femmes parmi les demandeurs d'emploi légèrement plus élevée dans la région qu'en France métropolitaine

Fin 2021, la région comptabilise **51,3 % de femmes** parmi les demandeurs d'emploi contre 48,9 % au niveau national.

Seule la zone de Montbéliard affiche une proportion plus faible qu'en moyenne nationale (47,7 % de femmes parmi les demandeurs d'emploi) et les zones d'emploi de Belfort et Avallon une proportion légèrement supérieure à la moyenne nationale.

Les zones de Beaune, de Dole, d'Autun, de Châtillon-Montbard, et de Chalon-sur-Saône affichent quant à elles, les taux les plus élevés.

Une part de jeunes parmi les demandeurs d'emploi légèrement plus élevée dans la région qu'en France métropolitaine

Fin 2021, **13,6 % des demandeurs d'emploi sont des jeunes de moins de 25 ans** contre 13,3 % au niveau national.

La part de jeunes est particulièrement forte dans les zones d'emploi de Nevers, d'Auxerre, de Belfort, du Creusot-Monceau, du Charolais, de Sens et de Mâcon (entre 13,8 % et 15,6 % de jeunes). A l'inverse, elle est plus faible dans les zones de Pontarlier, d'Autun et d'Avallon notamment (entre 10,9 % et 11,7 %).

Une part de seniors parmi les demandeurs d'emploi légèrement plus faible dans la région qu'au plan national

Fin 2021, **27,6 % des demandeurs d'emploi sont âgés de 50 ans et plus** contre 28,7 % au niveau national.

La part de seniors est plus élevée dans les zones d'emploi du Charolais, d'Avallon, de Châtillon-Montbard, d'Autun, de Cosne-Cours-sur-Loire, de Beaune. L'inverse s'observe dans les zones de Dijon, de Sens, de Belfort, de Besançon et de Montbéliard notamment.

⁴ DEFM catégories ABC.

Une part de chômeurs de longue durée plus faible que celle mesurée à l'échelle nationale

Fin 2021, **47,1 % des demandeurs d'emploi sont des chômeurs de longue durée** (inscrits depuis un an et plus à Pôle emploi) contre 49 % au niveau national.

Cette part est très variable selon les zones d'emploi de la région. Le Creusot-Montceau, Autun, Montbéliard et Châtillon-Montbard se positionnent au-delà de 50 % de chômeurs de longue durée tandis que pour Nevers, Lons-le-Saunier, Sens, Dole, Pontarlier, Saint-Claude, Auxerre, Dijon, la part est inférieure à 46 %.

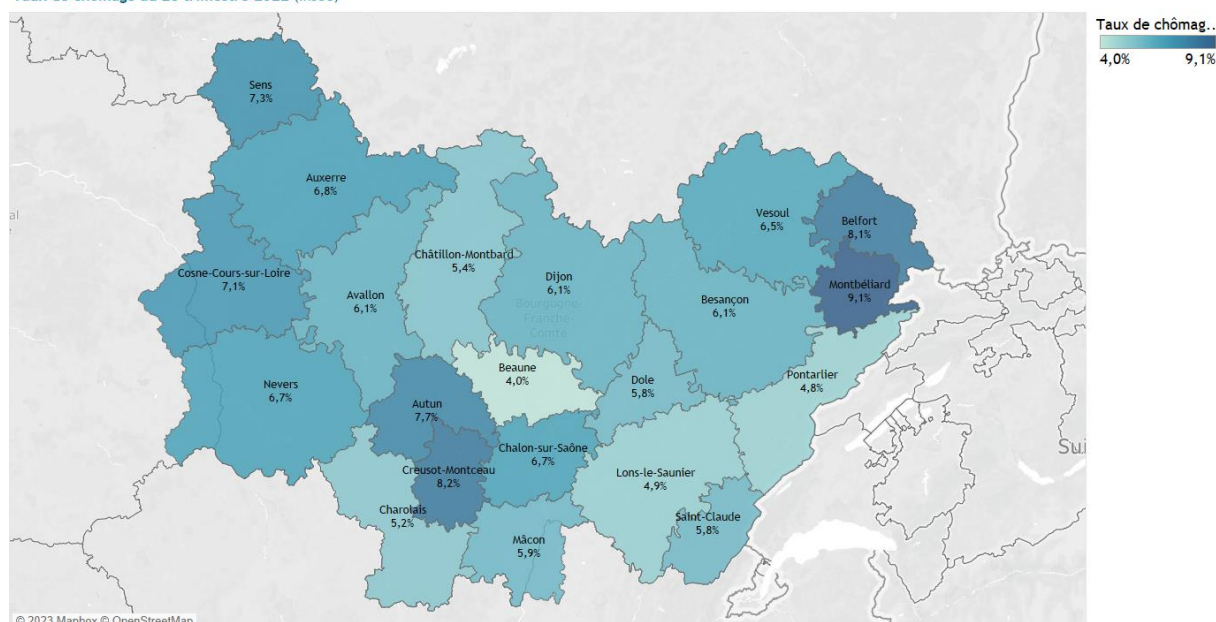
Un niveau de formation des demandeurs d'emploi de la région plus faible qu'en moyenne nationale

La part de demandeurs d'emploi de niveau supérieur au Bac est inférieure de 2,5 points à celle relevée au niveau national, celle de demandeurs d'emploi de niveau Cap-Bep est supérieure de près de 5 points. Le niveau de formation est particulièrement faible dans les zones de Vesoul, de Cosne-Cours-sur-Loire, de Châtillon-Montbard, d'Auxerre, de Sens. À l'inverse, il est élevé dans les zones de Dijon, Besançon, Beaune et Pontarlier.

Un taux de chômage plus faible qu'à l'échelle nationale

Le taux de chômage s'élève à 6,4 % en Bourgogne-Franche-Comté au 2nd trimestre 2022 contre 7,2 % en France métropolitaine. Seules cinq zones d'emploi de la région affichent un taux de chômage supérieur au niveau national : Montbéliard, Belfort, Le Creusot-Montceau, Autun, Sens. Par ailleurs, le taux de chômage baisse au cours de la dernière année en région à l'image de la tendance nationale : -0,4 point entre le 2nd trimestre 2021 et le 2nd trimestre 2022 (-0,6 point en France métropolitaine). La baisse est généralisée à toutes les zones d'emploi de la région à l'exception des zones de Nevers et d'Autun.

Taux de chômage au 2e trimestre 2022 (Insee)

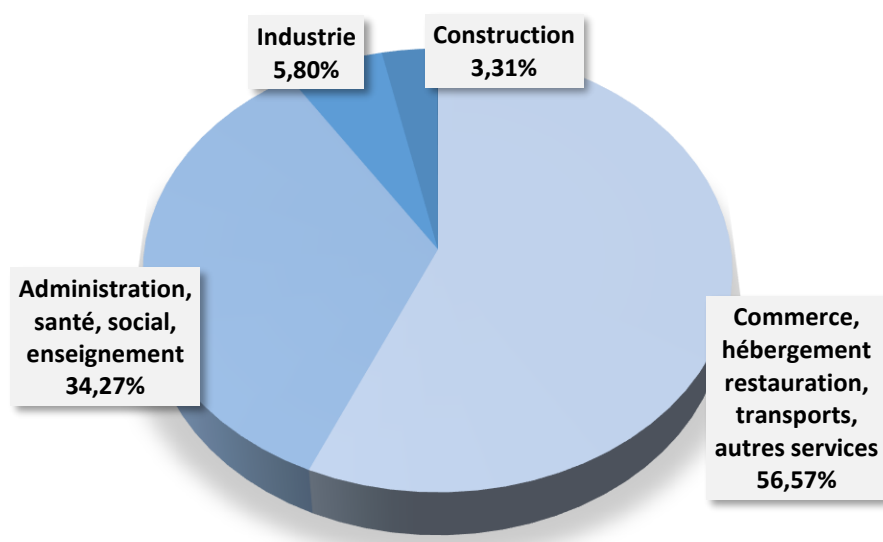


Des recrutements en hausse entre 2020 et 2021 en région

En 2021, **736 972 déclarations préalables à l'embauche ont été comptabilisées en Bourgogne-Franche-Comté**, en hausse de 19% par rapport à 2020. Cette progression, qui concerne la quasi-

totalité des secteurs, peut être expliquée en partie par le contexte de reprise de l'activité post crise sanitaire. Le nombre de déclarations d'embauches en CDI et en contrat de plus d'un mois représentent environ 38% des déclarations. Par ailleurs, 56% de ces déclarations concernent le secteur du commerce, hébergement-restauration, transports et autres services.

Répartition des déclarations préalables à l'embauche hors intérim, par secteur en Bourgogne-Franche-Comté en 2021

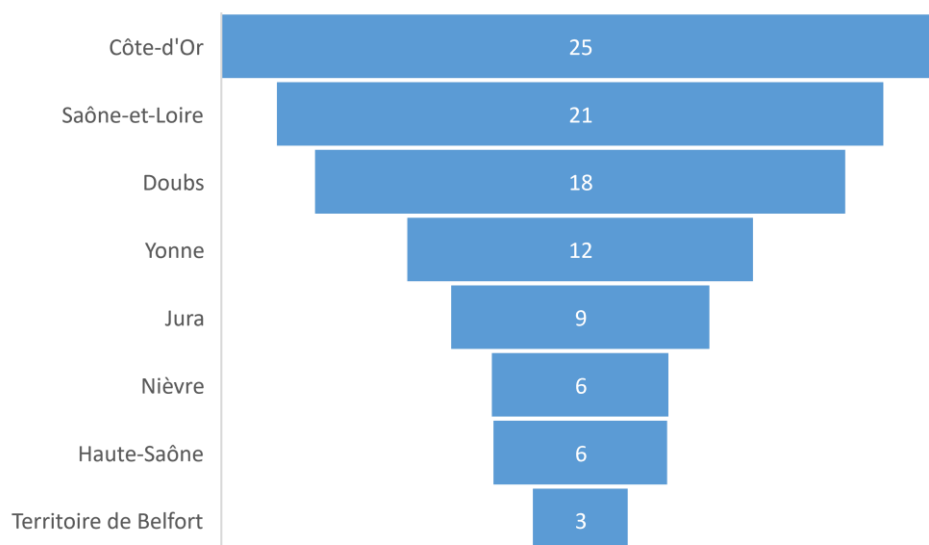


Source : Acofss Urssaf (déclarations préalables à l'embauche hors intérim), 2021

106 640 projets de recrutements en région en 2022

Selon les résultats de l'enquête Pôle emploi sur [les besoins en main d'œuvre 2022](#), les employeurs envisagent **106 640 recrutements en Bfc**, dont 25 % dans le département de la Côte-d'Or, 21 % en Saône-et-Loire et 18 % dans le Doubs.

Répartition des projets de recrutements, par département en 2022 (en %)



Source : Pôle emploi, BMO 2022

Les 10 métiers les plus recherchés :

Métiers	Projets de recrutement	Part des projets de recrutement jugés difficiles	Part des projets de recrutement saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	11 630	43 %	91 %
Agents d'entretien de locaux	5 600	71 %	26 %
Aides-soignants	4 180	71 %	24 %
Aides à domicile et aides ménagères	3 420	95 %	24 %
Professionnels de l'animation socioculturelle	3 000	61 %	49 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	2 760	54 %	34 %
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 620	62 %	24 %
Serveurs de cafés restaurants	2 570	64 %	52 %
Employés de libre-service	2 490	34 %	33 %
Infirmiers	2 000	74 %	16 %
Tous métiers confondus	106 640	60 %	31 %

Source : Pôle emploi, BMO 2022

126 080 offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en 2021

En 2021, 126 080 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi dont 35 % dans les zones d'emploi de Dijon et Besançon. 59 % de ces offres correspondent à des offres d'emploi durables (Cdi ou Cdd de plus de 6 mois) et 60 % sur le niveau de qualification d'employé.

Les 10 métiers comptabilisant le plus d'offres à Pôle emploi :

Métiers	Offres d'emploi enregistrées
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	4 193
Secrétaires bureautiques et assimilés	3 821
Aides à domicile et aides ménagères	3 752
Aides-soignants	3 538
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	3 396
Agents d'entretien de locaux	3 205
Serveurs de cafés restaurants	3 114
Cuisiniers	3 106
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	2 956
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 952
Tous métiers confondus	126 080

Source : Dreetts Bfc - STMT, Pôle emploi-Dares, 2021

En savoir plus :

<https://public.tableau.com/app/profile/emforbfc/viz/TABZEmarchdutravail/Marchdutravail>



Conditions de vie

Globalement moins de situations de précarité qu'au plan national mais de fortes disparités au niveau infrarégional

Les situations de précarité sont globalement moins fréquentes en Bourgogne-Franche-Comté qu'en moyenne en France métropolitaine. En effet, le taux de pauvreté⁵ et la part de population vivant en QPV⁶ sont moins élevés en région. Les inégalités de revenus⁷ sont également moins marquées et la part de jeunes de moins de 25 ans inactifs ou au chômage (JIC) est légèrement plus faible. Ce constat régional cache toutefois de fortes disparités à une échelle géographique plus fine.

La précarité est ainsi plus soutenue dans des territoires ruraux de l'ouest et du nord-est de la région. Les zones d'emploi d'Autun, d'Avallon, de Nevers, de Cosne-Cours-sur-Loire et d'Auxerre affichent, par exemple, des taux de pauvreté supérieurs aux références régionale et nationale. Les situations de précarité sont souvent moins visibles mais plus durables en milieu rural qu'en milieu urbain. La rareté de l'emploi au niveau local, la concentration de l'activité dans les territoires urbains (métropoles, agglomérations...) ou encore l'offre de formation moins développée imposent de longs déplacements. La mobilité est alors une problématique centrale pour ces territoires. Ces difficultés structurelles ne sont pas propres aux territoires de Bourgogne-Franche-Comté mais s'inscrivent dans un espace plus large s'étirant du Limousin aux Ardennes.

Les territoires urbains de la région abritent également des populations en situation de précarité. En outre, la région compte 58 QPV. Les zones d'emploi de Montbéliard et de Belfort sont particulièrement concernées avec les parts de population vivant en QPV les plus fortes de la région, parts plus élevées qu'en moyenne nationale (respectivement 11,6 % et 10,2 % contre 5,3 % en région et 7,5 % au niveau national).

À l'inverse, **les situations de précarité sont moins marquées dans les zones d'emploi de Pontarlier et de Beaune.** La première tire principalement profit de sa position frontalière et de son économie diversifiée, la seconde de l'activité et des revenus générés par la filière viticole (production, commercialisation, tourisme...) et de sa position stratégique (carrefour autoroutier). Ces deux territoires affichent logiquement les revenus médians⁸ les plus élevés de la région **avec la zone d'emploi de Saint-Claude** qui, comme Pontarlier, bénéficie du haut niveau de salaires des travailleurs frontaliers. **Les zones d'emploi de Besançon et, surtout, de Dijon se positionnent juste derrière en lien avec le haut niveau de qualification des emplois présents sur ces territoires.**

Ces territoires, relativement moins touchés par la précarité, sont aussi ceux qui se caractérisent par les plus fortes inégalités de revenus⁹. C'est particulièrement vrai dans les zones d'emploi de Saint-

⁵ Le taux de pauvreté correspond à la proportion de personnes dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté (1063 euros en 2018). Ce seuil est calculé par rapport à la médiane de la distribution nationale des niveaux de vie. Le seuil à 60 % du niveau de vie médian est privilégié en Europe.

⁶ Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont des territoires d'intervention du ministère de la Ville. Ils ont été identifiés selon un critère unique, celui du revenu par habitant.

⁷ Inégalités de revenus observées grâce au rapport interdécile des revenus. Il est utilisé pour mettre en évidence les disparités (ou écarts) entre les plus riches et les plus pauvres.

⁸ Le revenu disponible est le revenu à la disposition du ménage pour consommer et épargner. Il comprend les revenus d'activité nets des cotisations sociales, les indemnités de chômage, les retraites et pensions, les revenus du patrimoine (fonciers et financiers) et les autres prestations sociales perçues, nets des impôts directs.

⁹ Indicateur utilisé : rapport interdéciles des revenus, utilisés pour mettre en évidence les disparités (ou écarts) entre les plus riches et les plus pauvres (source : INSEE).

Claude et de Pontarlier en raison de l'écart de salaires entre travailleurs frontaliers et actifs travaillant côté français. Par exemple, la hausse du prix de l'immobilier, tirée par les revenus des travailleurs frontaliers, rend l'accès au logement difficile pour les non frontaliers. Plus généralement, ces inégalités soulèvent la question de la cohésion sociale des territoires.

En savoir plus :

<https://public.tableau.com/app/profile/emforbfc/viz/TABZEprcarit/Prcarit>

Définitions

- **Variation de la population due aux mouvements migratoires (ou solde migratoire)**

Différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours d'une période (source : INSEE).

- **Variation de la population due aux mouvements naturels (ou solde naturel)**

Différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. Les mots "excédent" ou "accroissement" sont justifiés par le fait qu'en général le nombre de naissances est supérieur à celui des décès. Mais l'inverse peut se produire, et le solde naturel est alors négatif (source : INSEE).

- **Taux d'activité**

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs ayant un emploi et chômeurs) et la population totale correspondante (source : INSEE).

- **Taux d'emploi**

Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe (source : INSEE).

- **Analyse G1-G4 des activités de proximité / mondialisées**

Les emplois de l'économie de grande proximité (G1) sont les emplois que l'on retrouve partout sur le territoire, à proximité immédiate des populations et dans des niveaux de densité très homogènes d'un département à l'autre (environ 23 emplois pour 100 habitants). Il s'agit d'emplois qui satisfont exclusivement aux besoins des populations présentes sur le territoire comme les coiffeurs ou les boulangers. Ces emplois « représentent près de 650 000 emplois en Bourgogne-Franche-Comté, avec en tête au niveau NAF 732, les emplois de fonction publique générale, l'enseignement primaire et secondaire, les hypermarchés et supermarchés, la restauration traditionnelle, l'action sociale, les salons de coiffures, les boulangeries ».

Les emplois de l'économie de proximité régionale (G2) sont moins réguliers sur le territoire. Ils sont rendus dans une zone de chalandise régionale et correspondent soit à des besoins rares de la population, soit des besoins courants de l'activité économique : « On peut citer l'enseignement supérieur, les cabinets d'architecture, les transports ferroviaires, l'hôtellerie. Dans cette classe, apparaissent deux types d'activités de l'industrie manufacturière, celles liées à la fabrication de produits métalliques hors machines et équipements et à l'imprimerie. Cette classe regroupe 200 000 emplois en Bourgogne-Franche-Comté ».

Les emplois d'activités internationales courantes (G3) sont des emplois universels. Ils sont immergés dans l'économie des échanges avec le reste du monde. Ils sont donc concurrencés par l'extérieur et en capacité aussi de conquérir des marchés internationaux. Les emplois dits « G3 » concernent des activités assez courantes, qu'on retrouve donc dans tous les territoires développés, comme l'industrie manufacturière de biens de consommations : « La plupart des activités agricoles entrent dans cette catégorie, notamment l'élevage de bovins, la culture céréalière. La moitié des activités de l'industrie manufacturière sont présentes dans cette classe, notamment les équipementiers de l'automobile et l'industrie pharmaceutique. Le commerce de gros y est présent. Pour l'administration, les services de la défense font également partie de cette classe ».

Les emplois d'activités internationales rares (G4) sont aussi des emplois universels, mais ils correspondent à des secteurs très concentrés, qu'on ne retrouve pas facilement ailleurs. Il peut s'agir d'activités industrielles de pointe ou d'activité agro-alimentaires protégées par des AOP (vins). Ces activités constituent le cœur des spécificités économiques du territoire dans la mondialisation, ce sont des « avantages comparatifs » dans notre région : ce que le territoire possède et que les autres n'ont pas. : « Les deux plus grandes activités en Bourgogne-Franche-Comté de cette catégorie sont

la construction de véhicule automobile et la culture de la vigne. On trouve aussi la sidérurgie, l'horlogerie et plusieurs activités des IAA » (sources : INSEE, Conseil régional, AER BFC).

- **Modèle INSEE Omphale**

Il permet de réaliser des projections démographiques à moyen/long terme sur tout territoire supracommunal de plus de 50 000 habitants. Ces projections peuvent porter sur la population, le nombre d'actifs ou le nombre de ménages (source : INSEE).

- **Demandeurs d'emploi catégories ABC**

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, exerçant une activité réduite courte (inférieure à 78h).

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, exerçant une activité réduite longue (plus de 78h) (source : DREETS).

- **La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)**

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet (URSSAF ou MSA pour les salariés agricoles), et ce, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail envisagé. Lors de l'embauche d'un salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale, la DPAE permet d'effectuer 6 formalités obligatoires auprès de l'URSSAF : déclaration de première embauche dans un établissement, immatriculation au régime général de la Sécurité sociale, affiliation à l'assurance chômage, adhésion à un service de santé au travail, déclaration d'embauche pour la visite médicale obligatoire et pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Ces données peuvent être mobilisées pour la connaissance du marché du travail. Elles concernent les entreprises, associations, administrations et collectivités territoriales. Les DPAE qui concernent l'intérim ne sont statistiquement pas réparties par secteur d'activité ce qui minore inéluctablement le nombre de DPAE au sein de chacun des secteurs (source : URSSAF).

- **Taux de pauvreté**

Le taux de pauvreté correspond à la proportion d'individus (ou de ménages) dont le niveau de vie est inférieur pour une année donnée à un seuil, dénommé seuil de pauvreté (exprimé en euros). Le seuil de pauvreté est déterminé par rapport à la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population. On privilégie en Europe le seuil de 60 % du niveau de vie médian (source : INSEE).

- **Rapport interdécile des revenus**

Les rapports interdéciles des revenus sont utilisés pour mettre en évidence les disparités (ou écarts) entre les plus riches et les plus pauvres (source : INSEE).

- **Médiane du revenu disponible par unité de consommation**

Si on ordonne une distribution de revenus, la médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de revenus, la médiane est le revenu au-dessous duquel se situent 50 % des revenus. C'est de manière équivalente le revenu au-dessus duquel se situent 50 % des revenus (source : INSEE).

En savoir plus...

- [AER BFC](#)
- [ACOSS, URSSAF](#)
- [ANCT](#)
- [DARES](#)
- [Décidata : les données socio-économiques en BFC](#)
- [DRAAF BFC](#)
- [DREETS BFC](#)
- [Emfor](#)
- [France stratégie](#)
- [INSEE – Les publications Bourgogne-Franche-Comté](#)
- [INSEE – statistiques locales](#)
- [INSEE – comparateur de territoires](#)
- [OSTAJ \(Observatoire statistique transfrontalier de l’Arc jurassien\)](#)
- [Pôle emploi BFC](#)

Annexes : matrices forces/fragilités régionale et par zone d'emploi : de fortes disparités

Ces analyses par zone d'emploi ont été réalisées dans la cadre d'un groupe de travail partenarial animé par Emfor. Ce groupe de travail est composé de :

- AER
- Apec BFC
- Conseil régional BFC
- DRAAF BFC
- DREETS BFC
- Emfor
- INSEE BFC
- Pôle emploi BFC
- Région académique, DRAFPIC BFC
- URSSAF Bourgogne
- URSSAF Franche-Comté.

Une première version des matrices, réalisée par Emfor, a été soumise aux partenaires du groupe de travail pour contribution (quantitative et qualitative) et validation.

Forces	Fragilités
• Accompagner les mutations et favoriser la diversification économique : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Territoire plus agricole et industriel qu'en moyenne nationale (région la plus industrielle de France métro. en termes d'emplois : poids de l'emploi industriel dans l'emploi total).	Tertiaire marchand sous-représenté / France métro. (déficit notamment en services à forte valeur ajoutée : <i>information-communication, services aux entreprises ...</i>).
Tertiaire non marchand > France métro. (<i>Santé, Action sociale, Médico-social, Administration</i>) : emplois en partie protégés, moins exposés à la mondialisation, moins délocalisables.	Dépendance à l'emploi public dans un contexte d'économie budgétaire et de renouvellement partiel des départs à la retraite : conséquences sur l'emploi public et sur les emplois induits par la présence d'emplois publics.
Savoir-faire industriel, des filières d'excellence, fort potentiel d'innovation, R&D, effort de recherche. <i>Filière automobile, métallurgie, énergie, nucléaire, luxe, industrie de santé, IAA, filière bois, microtechniques, horlogerie, optique, etc.</i> En pointe sur le déploiement de la filière hydrogène Des groupes de dimension internationale 10 Territoires d'industrie Des pôles de compétitivité : Vitagora, Pôle Véhicule du Futur, Nuclear Valley, Polymeris, PMT Pôle des microtechniques	Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années, emplois exposés à la mondialisation, dépendance parfois à des groupes étrangers. Davantage d'intérim (précarité, région industrielle...)
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
	Fin 2006 - fin 2021 : baisse de l'emploi salarié privé contre une hausse en France métro. (-8% contre +6 %), plus forte baisse de France métro. Contexte de baisse de la population et de la population active en région.
Emploi au lieu de travail donc non prise en compte du travail hors région notamment des travailleurs frontaliers : 42 000 au 2T 2022, en forte hausse. RP 2018 : 97 000 personnes résidant en BFC travaillent hors BFC, soit 9 % de l'ensemble des résidents actifs en emploi (contre 89 500, soit 8 % selon le RP 2013).	
Actifs qui résident et travaillent hors BFC (évolution RP 2013 - RP 2018) : +8,4 % Actifs qui résident et travaillent hors BFC, dans d'autres régions françaises : +4,0 % Actifs qui résident et travaillent hors BFC, à l'étranger : +16,1 %	Évolution de l'emploi au lieu de résidence en BFC (évolution RP 2013 - RP 2018) : -1,7 % Actifs qui résident et travaillent en BFC : -2,6 %
Hausse dans <i>Production, distribution eau, assainissement, gestion des déchets, dépollution</i>	Baisse dans l'industrie > France métro. (-25 % contre -15 % soit 52 000 emplois de moins), plus forte baisse de France métro. avec les régions Hauts de France et Grand Est. Baisse dans : <i>Fabrication équipements électriques, Fabrication de machines et équipements, Travail du bois, Plasturgie, Chimie, Métallurgie, Industrie du meuble...</i> <i>IAA, Industrie pharmaceutique et Habillement-textile-cuir en baisse mais résistent mieux .</i>
	Baisse dans le BTP contre une hausse en France métro. (-12 % contre +5 %)
Hausse dans <i>Activités informatiques, R&D*, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie*, Intérim*, Hôtellerie-restauration, Arts-spectacles-activités récréatives</i> (*des emplois liés à l'industrie pour partie)	Baisse dans le tertiaire marchand contre une hausse en France métro. (-1,6 % contre +10,5 %) : <i>Télécommunications, Immobilier, Édition-audiovisuel-diffusion, Autres activités spécialisées scientifiques et techniques, Banque-assurance, Transport-entreposage, Intérim, Commerce</i>
Hausse dans le tertiaire non marchand, toutefois moins marquée qu'en France métro. (+10 % contre +23 %) : <i>Action sociale-hébergement médico-social, Santé, Enseignement</i>	
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
Période récente (fin 2019 - fin 2021) : hausse mais < France métro. (+0,2 % contre +2 %), plus faible hausse de France métro.	

Forces	Fragilités
Hausse dans <i>Chimie, Industrie pharmaceutique, Habillement-textile-cuir, IAA, Autres industries manufacturières</i> .	Baisse dans l'industrie > France métro. (-2,9 % contre -1,3 %). Baisse dans : <i>Fabrication de matériels de transport, Fabrication de machines et équipements, Métallurgie, Fabrication produits informatiques, électroniques et optiques, Plasturgie, Travail du bois.</i>
Hausse dans le tertiaire marchand < France métro. (+0,5 % contre +2,1 %) : <i>Activités informatiques, Arts-spectacles-activités récréatives, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Commerce, R&D</i>	Baisse dans <i>Télécommunications, Immobilier, Édition-audiovisuel-diffusion, Banque-assurance, Transport-entreposage</i>
Hausse dans le BTP, toutefois moins forte qu'en France métro. (+3,5 % contre +4,8 %)	
Hausse dans le tertiaire non marchand mais < France métro. (+2,7 % contre +3,6 %) : <i>Santé, Enseignement, Action sociale-hebergement médico-social</i>	
Offres d'emploi, embauches, besoins de recrutement dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie...) et en hausse.	
	Effets crise sanitaire et crise énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, touche l'industrie mais aussi l'hôtellerie-restauration, le tourisme...
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutement dans l'industrie, la santé, le BTP, le tourisme, les services à la personne, les transports... et des difficultés parfois pour "remplir" les formations : problématique d'image, de représentation des métiers, de mobilité, d'attractivité du territoire...
• Accompagner les secteurs agricoles en difficulté, conforter les secteurs agricoles dynamiques (transmission notamment)	
Spécificité agricole (3e région la plus agricole de France métro. derrière la Nouvelle Aquitaine et la Bretagne, en termes d'emplois : poids de l'emploi agricole dans l'emploi total). Productions sous signes de qualité : viticulture, filière bovin lait, bovin viande, bois, céréaliculture, volaille... et IAA en aval Forte valeur ajoutée : 4 % de la valeur ajoutée régionale générée contre 1,7 % au plan métropolitain. 2e score de France métro. derrière la région Nouvelle-Aquitaine. Dynamisme des conversions en bio Circuits courts ...	Changement climatique : sécheresse... Vieillessement : renouvellement des générations, reprises d'exploitations plus ou moins difficiles selon les productions Enjeu du revenu des céréaliers et éleveurs bovins Évolution des modes de consommation, attentes sociétales et environnementales
• Renforcer l'attractivité touristique	
Potentiel touristique Atouts variés : richesses naturelles, patrimoniales, historiques, tourisme vert, fluvial, viticole, gastronomique, moyenne montagne... Parcs Naturels Régionaux du Morvan, du Haut-Jura, des Ballons des Vosges, du Doubs-Horloger. Parc National de Forêts.	Déficit de notoriété, tourisme trop confidentiel ? Des séjours courts, durée des séjours ? Saisonnalité de l'activité. Impacts de la crise sanitaire.
• Favoriser le maintien et le retour à l'emploi des seniors	
Taux d'activité et d'emploi des jeunes > France métro. (pas forcément positif : études moins longues, entrée sur le marché du travail plus précoce...)	Taux d'activité et d'emploi des seniors < France métro. (région plus industrielle et agricole : pénibilité, usure professionnelle, licenciements dans l'industrie, difficultés de maintien et de retour en emploi des seniors...)
	Baisse de la population active en emploi contre une hausse en France métro., vrai pour les hommes et les femmes.
Hausse de la population active en emploi des seniors, toutefois moins forte qu'en France métro.	Baisse de la population active en emploi des jeunes comme en France métro.
• Élever le niveau de formation-qualification	

Forces	Fragilités
Élévation du niveau de diplôme proche de la tendance nationale.	Niveau de diplôme < France métro. (plus de non diplômés, de Cap-Bep, moins de Bac+5 et +) : lié aussi à la structure de l'emploi en région et au niveau de qualification attendu ?
Part de jeunes non diplômés = France métro.	Niveau de diplôme des jeunes < France métro. (plus de niveau Cap, moins de Bac+3 et +)
Élévation du niveau de diplôme proche de la tendance nationale.	
Légèrement moins de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en France métro. (15,5 % contre 15,9 %)	
	Niveau de qualification < France métro : plus d'ouvriers (ouvriers non qualifiés et qualifiés de l'industrie, ouvriers agricoles notamment), d'agriculteurs exploitants : lié à la structure de l'emploi. Moins de cadres et de professions intellectuelles supérieures.
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Baisse de la population contre une hausse en France métro. La seule région dans ce cas.
	Solde migratoire négatif : un déficit d'attractivité résidentielle. Solde naturel nul.
• Accompagner la dépendance	
	Population plus âgée et vieillissement de la population plus soutenu qu'en France métro.
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi : une position stratégique mais de forts contrastes au niveau infrarégional	
Position stratégique : axe Rhin-Rhône, proximité des régions Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes, de Lyon, frontière suisse Bonne accessibilité : réseau autoroutier, LGV (Paris-sud de la France, Allemagne-Espagne), aéroport de Dole et aéroports à proximité (Mulhouse-Bâle, Paris, Lyon)	Diagonale du vide (Limousin - Ardennes) : concerne l'ouest de la région et le nord de la Haute-Saône. Territoires en déprise démographique, vieillissement et pertes de population, éloignement de l'emploi, problématique de mobilité pour accéder à la formation et à l'emploi, enclavement... Armature urbaine peu développée par rapport aux autres régions. La région bénéficie moins de la proximité de la région Île-de-France que les autres régions limitrophes.
• Des situations de précarité globalement moindres qu'à l'échelle nationale	
Baisse du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) entre le 4e trimestre 2020 et le 4e trimestre 2021: -6,1 % (-7,0 % en France métro.)	Part de femmes parmi DEFM ABC proche de la part en France métro. (51,5 %)
	Part de jeunes parmi DEFM ABC > France métro. (13,5 % contre 12,2 %)
	Part de seniors parmi DEFM ABC proche de la part en France métro. (27,6 %)
	Part de chômeurs de longue durée parmi DEFM ABC proche de la part en France métro. (49,2 %)
Taux de chômage < France métro. et en baisse, parmi les plus faibles (3e plus faible taux de chômage / 13 régions). Baisse de la population en âge de travailler plus forte en BFC qu'en France métro.	
	Revenus disponibles < France métro. (lié pour partie au niveau de qualification de la population plus faible dans la région, 7e région / 13)
Taux de pauvreté < France métro. (parmi les plus faibles, 3e plus faible taux de pauvreté / 13 régions)	
Inégalités de revenus < France métro.	
Moins de population en Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) qu'en France métro.	58 QPV
	Plus de population en zone de revitalisation rurale qu'en France métro. (région rurale).
• Une offre de formation en lien avec la structure de l'emploi	

Forces	Fragilités
Universités de Bourgogne et de Franche-Comté Sciences Po ==> campus de Dijon - Écoles d'ingénieurs Institut Agro Dijon (Institut National d'Enseignement Supérieur pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement) Arts et Métiers > Cluny et Chalon-sur-Saône ENSMM (École Nationale Supérieure de Mécanique et des Microtechniques) > Besançon ESEO (École Supérieure d'Électronique de l'Ouest) > Dijon ESIREM (École Supérieure d'Ingénieurs en Matériaux et en Informatique/Électronique) > Dijon ESTP (École Spéciale des Travaux Publics) > Dijon ISAT (Institut Supérieur de l'Automobile et des Transports) > Nevers ISIFC (École d'ingénieurs spécialiste du dispositif médical) > Besançon ITII Bourgogne (Institut des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie) > Auxerre UTBM (Université de Technologie de Belfort Montbéliard) ... - Écoles de commerce BSB (Burgundy School of Business) > Dijon ESTA (École Supérieure des Technologies et des Affaires) > Belfort ...	Des départs d'étudiants, peu reviennent à la fin de leurs études (échanges déficitaires avec les régions Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes notamment)
- Autres sites Campus Mecateam (maintenance ferroviaire) > Montceau-les-Mines CESI (Centre des Études Supérieures Industrielles) > Dijon CLA (Centre de Linguistique Appliquée) > Besançon ENAC (École Nationale de Civile) > Saint Yan ENFP (École Nationale des Finances Publiques) > Nevers ENG (École Nationale des Greffes) > Dijon ENIL (École Nationale d'Industrie Laitière) > Besançon Mamirolle, Poligny ENSA (École Nationale Supérieure d'Arts) > Dijon Formation ESPERA Sbarro – UTBM (automobile) > Montbéliard IUVV Institut Jules Guyot (Vigne et Vin) > Dijon Parcours Mécanismes et Industries du Luxe > Vesoul/Besançon Pôle d'excellence en robotique et vision industrielle > Dijon et Chalon-sur-Saône ...	
Organismes nationaux de recherche CEA (Commissariat à l'Énergie Atomique et aux énergies alternatives) CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique) : ICB, CSGA,LE2I, FEMTO-ST, ThéMA, LERMPS,... INRA (Institut National de la Recherche Agronomique) INSERM (Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale) ...	

Forces	Fragilités
8 Campus des métiers et des qualifications (CMQ) CMQ forêt-bois CMQ d'excellence de l'automobile et des mobilités du futur CMQ de la maroquinerie et des métiers d'art CMQ d'excellence microtechniques et systèmes intelligents Smart'Campus CMQ d'excellence de l'industrie technologique innovante et performante CMQ alimentation, goût, tourisme CMQ du territoire intelligent CMQ agroéquipements	

Zone d’emploi d’Autun : état des lieux emploi-formation

Territoire rural, parmi les plus faibles densités de population de BFC
1,5 % de la population et 1,1 % de l'emploi régional

La zone d'emploi d'Autun est un territoire rural relativement enclavé. Elle se caractérise par un secteur agricole encore très présent, une part importante d'emploi dans les services à la personne et des atouts touristiques. En contrepartie, l'industrie est moins présente qu'en région malgré la présence d'un employeur important. L'emploi industriel est globalement très concentré. La baisse de l'emploi salarié privé sur le long terme est nettement plus soutenue qu'à l'échelle régionale et concerne la quasi-totalité des secteurs d'activité. L'emploi salarié diminue légèrement sur le court terme mais la baisse n'est pas généralisée. En effet, l'emploi progresse dans le BTP, le commerce ou encore la santé. En revanche, l'évolution négative dans l'industrie perdure. La hausse récente des offres d'emploi et des besoins de recrutement confirment cette amélioration.

La baisse de l'emploi fait partie des causes expliquant le déclin démographique du territoire. La population de la zone d'emploi baisse plus fortement qu'en région en cumulant solde naturel et solde migratoire négatifs. Le vieillissement de la population, plus marqué dans la zone qu'au niveau régional, fait de l'accompagnement de la dépendance une question centrale.

La baisse de l'emploi local impose également à une partie croissante de la population résidante d’être mobile pour accéder à l'emploi. Or, la mobilité nécessite des ressources financières de plus en plus importantes et n'est donc pas accessible à tous. Cette problématique de mobilité s'applique aussi à l'accès à la formation, l'offre de formation étant limitée dans la zone d'emploi notamment dans l'enseignement supérieur. Les départs de jeunes pour se former participent, par ailleurs, au vieillissement de la population du territoire.

Enfin, le déclin économique du territoire engendre logiquement des situations de précarité soutenues. En effet, la zone affiche les plus faibles revenus de la région, le plus fort taux de pauvreté, une ancienneté au chômage plus importante ou encore un taux de chômage supérieur au taux régional. Les opportunités de retour à l'emploi moins nombreuses et les mobilités parfois difficiles rendent, par ailleurs, les situations de précarité souvent durables en milieu rural.

Forces	Fragilités
• Conforter les filières dynamiques et accompagner celles en difficultés	
Zone d'emploi avec un secteur agricole encore très présent (4ème rang régional) : ce secteur regroupe 9,3 % des emplois de la zone d'emploi, soit 5,1 points de plus que la région <i>Une filière bois en pleine expansion : une partie du territoire couverte par le Parc naturel régional du Morvan. La présence de forêts publiques et privées a facilité le développement de corps de métiers et d’entreprises dans ce secteur. ONF (Office National des Forêts) basé à Autun.</i> Bovins viande, AOP Boeuf de Charolles	Filière viande bovine en souffrance, faibles revenus des agriculteurs, prix de la viande fixé en aval par les moyennes/grandes surfaces Baisse de la consommation de viande Vieillissement des exploitants agricoles et faible taux de remplacement Changements climatiques : sécheresse...
Industrie moins présente qu'en région. Toutefois, une spécificité pour la <i>Fabrication de textiles, industries de l'habillement.</i> <i>Des entreprises au rayonnement international (HANES France - groupe DIM textile, NEXANS câble électrique, HONEYWELL Safety Products, TOLIX Steel Design fabrication meubles, Réservoirs X PAUCHARD...)</i> Territoire d'industrie ouest Saône-et-Loire	Recul structurel de l'industrie, emplois exposés aux crises industrielles (textile notamment), concurrence internationale forte qui oblige une remise en question des sociétés (ex. NEXANS et TOLIX) Mais forte concentration sectorielle (industrie des textiles). Et forte concentration au sein des principaux employeurs (25 % dans 5 entreprises). Ces 2 concentrations sont dues à la présence du Groupe Hanes 800 emplois : attachement des dirigeants locaux, mais risque du fait de l'actionnariat étranger.
Des spécificités tertiaires toutefois : <i>Fort développement de l'économie présentielle (services à la population) avec le pôle domotique dédié à l'autonomie en lien avec le Cluster Gestion active du bâtiment en Bourgogne (GA2B)</i> <i>Secteurs Arts, spectacles et activités récréatives et Commerce</i> plus présents qu'en région	Tertiaire marchand globalement sous-représenté, peu d'emplois de services aux entreprises notamment. Problématique de diversité des emplois disponibles
Tertiaire non marchand plus présent qu'en BFC : Santé, Administration et Enseignement notamment Emplois en partie protégés, moins exposés à la mondialisation, moins délocalisables	Dépendance à l'emploi public dans un contexte d'économie budgétaire et de renouvellement partiel des départs à la retraite : conséquences sur l'emploi public et sur les emplois induits
Potentiel touristique : attrait touristique de la ville d’Autun qui appartient au réseau national Ville et Pays d’art et d’histoire, tourisme patrimonial, proximité PNR du Morvan	Tourisme confidentiel, durée des séjours ?
	Une ZE partagée entre une forte part d'emplois de grande proximité et une très forte part d'emplois mondialisés et rares (Hanes).

Forces	Fragilités
Baisse de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021 > BFC (-23 % contre -8 %)	
	Industrie : -41 % contre -25 % en BFC Baisse dans tous les secteurs industriels, en particulier dans : - Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution (-70 %) - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (-66 %) - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure (-57 %) - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements (-29 %)
	BTP : -20 % contre -12 % en BFC
	Baisse dans les activités de Transports et entreposage (-39 %), Activités de services administratifs et de soutien (-17 %)
	Baisse dans le Commerce- réparation d'automobiles et de motocycles (-10 %) > BFC (-2 %)
	Baisse dans les Activités pour la santé humaine (-31 %) et Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (-5 %) contre des hausses en BFC (respectivement +10 % et +19 %)
Période récente (fin 2019 - fin 2021) : légère baisse de l'emploi salarié privé contre une légère hausse en BFC (-0,6 % et +0,2 %)	
BTP en hausse de 5 % légèrement > BFC (4 %)	
Hausse Commerce et réparation auto > BFC (+4 % contre +2 %)	Des baisses dans le tertiaire marchand : Transports et entreposage (-8 %)
	Baisse dans industrie (-10 %)> BFC (-3 %) Notamment dans la Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure (-14 %), Autres industries manufacturières- réparation et installation de machines et d'équipements (-13 %), Métallurgie et fabrication de produits métalliques (-11 %)
Hausse dans le 3aire non marchand pour la santé humaine (+ 3 %) == BFC	Légère baisse dans le tertiaire non marchand pour l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (-3 %)
	Effet crise sanitaire et énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, impact sur le tourisme-thermalisme ► Effet crise : ZE qui a tout juste retrouvé son niveau d'avant la crise sanitaire. Ce constat s'explique par la croissance des effectifs permanents dans le commerce, les services et la construction. A l'inverse l'industrie poursuit sa baisse importante engagée bien avant la crise sanitaire. Le niveau d'intérim reste également bien en dessous de son niveau d'avant crise.

Forces	Fragilités
Le nombre d’offres d’emploi enregistrées est en hausse entre 2020 et 2021 comme dans l'ensemble des zones d'emploi. Si cette hausse est un peu plus forte que pour la région, on enregistre cependant une part d'offres d’emploi durables moins importante (56 % contre 59 %). La proportion d'offres enregistrées sur les postes d'agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres est équivalente à celle de la région (15 %). 33,4 % des établissements du bassin d'Autun envisagent de recruter en 2022 (BMO 2022 Pôle emploi). La part des projets de recrutement jugés difficiles est inférieure à celle de la Bourgogne-Franche-Comté (44,5 % contre 59,8 %). L'agriculture concentre 31 % des projets dans du bassin d'emploi d'Autun.	On compte plus d’offres d’ouvriers non qualifiés (17 % dans la zone d'emploi contre 13 % en Bourgogne-Franche-Comté).
Offre de formation : Bâtiment CFA Bourgogne-Franche-Comté à Autun Lycée privé Saint-Lazare à Autun Lycée Bonaparte pôle général et pôle technologique et professionnel à Autun LPA de Velet à Etang-Sur-Arroux MFREO d'Étang sur Arroux	
Fort développement de l'apprentissage	
• Accompagner l'activité / l'emploi notamment des seniors	
Taux d'activité des jeunes (47,4 %) supérieure à celle de BFC (44,2 %)	
Taux d'activité élevé des jeunes pas toujours positif : synonyme d'études courtes aussi...	
Taux d'activité proche BFC, vrai pour les femmes, hommes, seniors	
Hausse de la population active en emploi jeunes et seniors (alors que baisse pour les jeunes en BFC et hausse plus importante pour les seniors que BFC)	Baisse de la population active en emploi (- 4,6 %) plus forte que en BFC (- 2,1 %), vrai pour les femmes et les hommes
	Part de seniors parmi DEFM ABC > BFC, parmi les plus fortes de la région
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Baisse de la population plus soutenue que pour la BFC (-0,62 % par an contre -0,09 %). Baisse de la population en partie liée aux pertes d’emplois.
	Solde migratoire négatif
• Accompagner la dépendance	
	Solde naturel négatif (nul en BFC)
	Population plus âgée que pour la BFC, vieillissement de la population plus marqué qu'en BFC
	Vieillissement de la pop accentué par les départs de jeunes : offre de formation post-Bac limitée
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
	Territoire enclavé : difficultés d'accès à la mobilité et aux déplacements intra-territoire (autour d'Autun et communes rurales). Le territoire profite peu de l'axe Beaune-Chalon-Mâcon, pourtant dynamique et encore moins du département de la Nièvre qui, en difficulté, ne peut être moteur et n'échange guère d’actifs avec ce département
26 % des résidents de la ZE occupent un emploi en dehors du périmètre de la zone d'emploi (contre 19 % en moyenne en BFC). 18 % des actifs en emploi dans la ZE habitent de l’extérieur (15 % en moyenne en BFC) Les principales destinations sont : ZE Creusot-Montceau, ZE Chalon, ZE Beaune	Mobilité nécessaire en réponse à la baisse de l'emploi dans la ZE ? La zone d'emploi affiche un solde entrants-sortants négatif.

Forces	Fragilités
• Élever le niveau de formation-qualification	
	Niveau de diplôme de la pop < BFC (moins de diplômés du sup, 35 % de CAP/BEP contre 31 % en BFC)
Élévation du niveau de diplôme des jeunes plus forte que pour la BFC (rattrapage ?), forte hausse de la part de jeunes bacheliers (effet Bac pro 3 ans ?)	Également vrai pour les jeunes : un peu moins de diplômés du supérieur Plus de jeunes non diplômés que pour la BFC (24,5 % contre 21 %)
	Légèrement plus de jeunes ni en étude ni en emploi que la BFC (16,5 % contre 15,5 %)
	Niveau de qualification globalement plus faible qu'à l'échelle régionale : la zone d'emploi est sous-dotée en cadres et professions intellectuelles supérieures (lié en partie à la structure de l'emploi local)
	Niveau de formation des DEFM < à BFC : 57 % de niveau CAP au mieux (contre 51 % pour la région)
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
Part de jeunes dans la DEFM parmi les plus faibles de BFC	
Baisse du nombre de DEFM ABC entre décembre 2019 et décembre 2021, légèrement plus forte qu'en BFC	
	2e plus forte part de CLD de la région
	Parmi les plus fortes parts de femmes parmi les DEFM ABC de la région
	Taux de chômage > BFC
	Les plus faibles revenus disponibles de BFC
Inégalités de revenus proches de la moyenne régionale	Taux de pauvreté > BFC, le plus élevé de BFC, précarité en milieu rural souvent durable (moins d'opportunités d'emploi et enclavement, problématique de mobilité)
3 % population en QPV contre 5 % en BFC	QPV : 1 Autun
	93 % de la population en ZRR (contre 31 % en région)

Zone d’emploi d’Auxerre : état des lieux emploi-formation

Territoire rural (densité < BFC) et étendu avec de fortes disparités

6,4% de la population et 6,4% de l'emploi régional

La zone d'emploi d'Auxerre est un territoire rural qui se caractérise par un poids important du secteur agricole. En contrepartie, les industries sont moins présentes qu'en région et les mutations industrielles nécessitent d'accompagner le secteur. Des savoir-faire agricoles sont présents (céréales, grandes cultures, viticulture etc.) mais des difficultés existent inhérentes aux reprises d'exploitations et aux changements climatiques. L'emploi salarié diminue plus fortement dans la zone d'emploi qu'en région sur le long terme et sur l'ensemble des grands secteurs. Certains secteurs résistent à cette tendance tels que les Autres activités scientifiques et techniques, l'Hebergement et la restauration, l'Industrie pharmaceutique et l'Industrie chimique (entreprise Davey Bichford). L'évolution récente de l'emploi salarié présente un constat de légère baisse (expliqué en partie par une baisse de l'industrie et des transports) contre une hausse de la construction et des secteurs marchand et non marchand. L'accompagnement du vieillissement de la population est une autre problématique majeure de la zone d'emploi. En effet, la population du territoire est plus âgée qu'en moyenne régionale et le vieillissement y est plus soutenu. La zone d'emploi perd des habitants en cumulant déficit naturel, du fait du fort vieillissement de la population, et déficit migratoire faute d'attractivité résidentielle. Le territoire se caractérise également par des situations de précarité davantage présentes qu'en moyenne régionale, notamment chez les jeunes. Un plus faible niveau de formation notamment chez les jeunes est constaté (malgré une progression), constat qui se vérifie également chez les demandeurs d'emploi. Enfin, la zone d'emploi présente des problématiques de mobilité est-ouest de part sa ruralité. En revanche, le réseau autoroutier et fluvial facilitent les mobilités Nord/Sud.

Forces	Fragilités
• Maintenir la diversité éco, mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
- savoir-faire industriels (industrie chimique, IAA (Duc, Yoplait, Tradival), industrie pharmaceutique notamment) ==> conforter les filières /secteurs dynamiques Fait partie du territoire d'industrie Yonne Industrie	==> Mutations industrielles : accompagner les filières /secteurs en difficulté
Principaux employeurs industriels, dans des secteurs diversifiés : Davey Bickford (explosifs, 600 emplois), HMY (ameublement, 500 emplois), Fruehauf (remorques, 500 emplois), DUC (volaille, 400 emplois)...	Les principaux employeurs industriels ont un actionnariat étranger
• Accompagner les secteurs agricoles en difficulté, conforter les secteurs agricoles dynamiques (transmission notamment)	
- savoir-faire agricoles (céréales, grandes cultures, viticulture à développer) ==> conforter les filières /secteurs dynamiques	Secteurs agricoles en difficulté (polyculture, polyélevage...) ==> enjeu de l'accompagnement des ces secteurs également en lien avec les changements climatiques (secheresse par exemple)
• Diversifier l'économie (déjà amorcé et lié au recul structurel de l'industrie) pour limiter la dépendance aux secteurs d'activité fragiles	
Plus forte part de l'emploi agricole par rapport à la moyenne régionale (respectivement 6,4% contre 4,2%)	ZE un peu moins industrielle que la BFC (respectivement 15,4% contre 16,5%), Recul structurel de l'industrie depuis des 10aines d'années (un territoire vulnérable face aux crises économiques (plus forte baisse de l'emploi et plus forte hausse des demandeurs d'emploi qu'en région)
Un « écosystème territorial hydrogène » lancé à Auxerre associant une unité de production de ce carburant non polluant et divers utilisateurs, dont des trains	Légèrement moins de tertiaire marchand que la moyenne régionale (38,8% contre 39,7%)

Forces	Fragilités
Entre 2006 et 2021	
	Forte baisse de l'emploi salarié privé (-14,9% contre -7,8% en BFC) ==> baisse sur l'ensemble des grands secteurs (secteur marchand et non marchand, construction et industrie)
Secteur tertiaire marchand : hausse dans les <i>Autres activités scientifiques et techniques</i> (+30%), <i>l'Hébergement et la restauration</i> (+5,6%)	Des emplois de cadres des fonctions métropolitaines relativement moins présents qu'attendus pour une préfecture.
Secteur tertiaire non marchand : hausse de l'emploi dans les <i>Activités pour la santé humaine</i> (+13,7%), <i>l'Action sociale et hébergement médico-social</i> (+14,3%)	
	Forte baisse de l'emploi privé dans la Construction (-13,2% contre -11,5% en BFC)
Certains secteurs industriels résistent néanmoins tels que l'industrie pharmaceutique et l'industrie chimique (entreprise Davey Bichford)	Forte baisse dans l'industrie (-26,9%) comme en BFC (-25%) notamment dans la <i>Métallurgie et fabrication de produits métalliques</i> , dans <i>l'Industrie du meuble</i> , <i>l'Industrie des plastiques</i> , <i>le Bois et papier</i> , <i>l'IAA</i> , <i>la Fabrication de machines et d'équipements</i> , <i>les autres industries manufacturières</i> ...
Entre 2019 et 2021	
	Baisse de l'emploi salarié contre une légère hausse en BFC (-0,4% contre +0,2%)
Hausse dans le tertiaire marchand (+0,2% contre +0,5% en BFC) : <i>Edition et audiovisuel</i> , <i>les Activités informatiques</i> , <i>les Activités juridiques</i> , <i>de conseil et d'ingénierie</i> , <i>les Autres activités scientifiques et techniques</i> , <i>Activités de services administratifs et de soutien</i>	Baisse dans le <i>Transport et entreposage</i> , <i>les Arts spectacles et activités récréatives</i> , <i>les Activités financières et assurance</i> ...
Hausse dans tertiaire non marchand mais moindre qu'en BFC (+1,3% contre +2,7%) : <i>Action sociale-hebergement médico-social</i>	
Hausse dans <i>l'Industrie chimique et l'Habillement, textile et cuir</i>	Baisse de l'industrie légèrement plus forte qu'en BFC (-3,1% contre -2,9%) : baisse dans <i>l'industrie manufacturière</i> , <i>la Fabrication de matériels de transport</i> ...
Hausse dans la Construction mais moindre qu'en BFC (+2,3% contre +3,5%)	
► Effet crise : une zone d'emploi qui a quasiment retrouvé son niveau d'emploi d'avant crise. Ce constat s'explique par une forte utilisation de l'emploi intérimaire. Au niveau des effectifs permanents, seul le secteur de la construction a retrouvé son niveau d'avant crise.	Effet crise sanitaire : hausse coût matières 1ères, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, impact sur le tourisme, hôtellerie-restauration...
Une très faible concentration au sein d'employeurs principaux : cette dilution est un moindre risque par rapport à l'évolution des activités dans un proche avenir	
Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
Des besoins d'emploi dans l'agriculture et l'industrie notamment et de forts besoins en volume dans le tertiaire	Des difficultés de recrutements dans l'industrie, le BTP, et l'agriculture notamment (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins des recrutements) : des problématiques d'image, de représentation des métiers et de mobilité.
	Forte saisonnalité : agriculture, hôtellerie-restauration-tourisme, accueil, culture, ONQ (emballage, bois, TP)

Forces	Fragilités
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Le territoire perd des habitants : déficit d'attractivité résidentiel
	Baisse de la population plus soutenue qu'en BFC (-0,38 % contre -0,09%), de même pour le solde naturel (-0,13%) et le solde migratoire (-0,24%)
• Accompagner la dépendance	
	Vieillessement de la population
	Population légèrement plus âgée qu'en région (38% des actifs de 55 ans et plus contre 36,2% en BFC) Vieillessement de la population plus marqué qu'en BFC (plus forte baisse de la part des moins de 25 ans et plus forte hausse des 65 ans et plus)
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi (est-ouest)	
Bonne accessibilité Nord/Sud : Réseau autoroutier et fluvial	Territoires ruraux à l'Est et l'Ouest d'Auxerre ==> mobilité
Des actifs en emploi de plus en plus mobiles Plus de sédentaires qu'en BFC (81,4 % contre 70,4 %) Échanges excédentaires Avallon, Troyes, Montargis, Châtillon-Montbard, Dijon--> Attractivité économique	Part de sédentaires en baisse (-0,9pts) et des sortants en hausse (+0,8pts) Principales destinations : Flux de proximité : ZE Sens principalement. Puis ZE Avallon, ZE Cosne-Cours-sur-Loire, ZE Paris, ZE Troyes, ZE Montargis, ZE Châtillon-Montbard, ZE Dijon Échanges déficitaires avec Sens, Cosne-Cours-sur-Loire, Paris
Une offre de formation initiale (prof. et techno) en lien avec le tissu économique local Centre interprofessionnel de formation continue et d'apprentis de l'Yonne (CIFA 89) MFREO Champeaux de Toucy LEGTA/CFAA/CFPPA d'Auxerre-La Brosse LPA Champs sur Yonne Lycée Jean-Joseph Fourier	
Développement de l'apprentissage : Près de 1 800 apprentis soit 32% des effectifs (23 % en BFC)	
Une offre universitaire présente : Université de Bourgogne, IUT campus d'Auxerre	

Forces	Fragilités
• Elever le niveau de formation-qualification notamment pour les jeunes en lien avec les besoins économiques du territoire	
Elevation du niveau de diplôme de la population et des jeunes conforme à la tendance régionale	Un plus faible niveau de formation notamment chez les jeunes (malgré une progression), se vérifie également chez les demandeurs d'emploi
	Plus de non diplômés qu'en BFC (23,2% contre 19,7%) et moins de diplômés de niveau bac+5 ou plus (5,8% contre 7,7% en région)
	Davantage de jeunes non diplômés qu'en BFC (26,4% contre 21,2 %) et de niveau CAP -BEP (26% contre 23,2%)
• Des situations de précarité plus soutenue qu'en région notamment chez les jeunes	
	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC (19,6 % contre 15,5 %, 3ème plus forte part sur 21 zones)
Taux activité des femmes légèrement supérieur à la moyenne régionale (71,9% contre 71,2%, 9e) de même pour celui des jeunes (47,4% contre 44,2%)	Taux emploi < BFC (64,1% contre 65,3%, 7ème plus faible part/21), vrai pour les femmes (61,9% contre 62,6%, 8ème plus faible part/21), vrai pour les hommes (66,2% contre 68%, 5ème plus faible part/21), vrai pour les seniors (46,5% contre 48,4%),
Hausse de le population active en emploi senior mais plus contenue qu'en BFC (+10,1% contre +13%)	Baisse de le population active en emploi plus forte qu'en BFC (-4,1% contre -2,1%), vrai pour les femmes (-3,7% contre -0,8%), vrai pour les hommes (-4,5% contre -3,2%)
Baisse du nombre de DEFM ABC entre déc. 2019 et déc. 2021 plus forte qu'en BFC (-2,7% contre -1,4 %)	Part de jeunes parmi DEFM ABC > BFC (14,6% contre 14,1%). ZE=5e plus forte part de la région
	Part de jeunes parmi DEFM ABC > BFC (14,5% contre 13,6%) ==> problématiques d'accès à l'emploi des jeunes
Part de femmes parmi DEFM ABC quasi-identique à la BFC (51,2%)	Part de seniors parmi DEFM ABC légèrement > BFC (27,9% contre 27,6%)
Part de CLD < BFC (45,8% contre 47,1%)	Niveau de formation des DEFM < à BFC : 21% de niveau > Bac contre 26% DEFM niveau infra Cap > à BFC (17% contre 14%)
Taux de chômage en baisse	Taux de chômage ZE légèrement > BFC (6,4% contre 6,2%) et en baisse
Inégalités de revenus = à la moyenne régionale	Revenus disponibles légèrement < BFC
	Taux de pauvreté > BFC, (5ème plus forte part sur 21 zones)
5,1% de la population en QPV contre 5,3 % en BFC (et 7,5% en FM)	5 QPV à Auxerre, Joigny et Migennes
	49,7 % de la pop en ZRR (contre 31 % en région)

Zone d’emploi d’Avallon : état des lieux emploi-formation

Territoire très rural, la plus faible densité de population de BFC
3 % de la population et 1,6 % de l'emploi régional

La zone d'emploi d'Avallon est un territoire très rural qui se caractérise par un poids important du secteur agricole. L'emploi dans les secteurs tertiaires est également bien représenté, du fait notamment du caractère touristique du territoire. En contrepartie, l'industrie est moins présente qu'en région.

L'emploi salarié diminue plus fortement dans la zone d'emploi qu'en région sur le long terme. L'industrie, le BTP et le tertiaire marchand suivent cette tendance. L'évolution récente de l'emploi salarié est moins défavorable et le nombre de projets de recrutement progresse.

L'accompagnement du vieillissement de la population est une problématique majeure de la zone d'emploi. En effet, la population du territoire est plus âgée qu'en moyenne régionale et le vieillissement y est plus soutenu. La zone d'emploi perd des habitants en cumulant déficit naturel, du fait du fort vieillissement de la population, et déficit migratoire, faute d'attractivité résidentielle. Le territoire se caractérise également par des situations de précarité davantage présentes qu'en moyenne régionale, précarité fréquemment durable en milieu rural en raison du nombre limité de possibilités de retour à l'emploi et de la mobilité nécessaire pour accéder à l'emploi. En outre, la zone d'emploi est un territoire relativement étendu avec des difficultés de mobilité nord-sud.

Les fragilités structurelles du territoire dépassent les limites de la zone d'emploi et s'inscrivent dans une large diagonale s'étirant du Limousin aux Ardennes. Pas toujours aisément accessibles, ces territoires cumulent déclin démographique, économique et leur population est davantage fragile.

Forces	Fragilités
• Conforter les filières dynamiques, maintenir celles en difficulté	
3 grosses entreprises : - Schiever (distribution) : commerce de gros, entreposage - Pneus Laurent (industrie) : pneus rechapés - RKS-SKF (Industrie mais a annoncé arrêt de l'activité en 2023) Sinon : - Transports Picq et Charbonnier	Très peu d'entreprises à capitaux étrangers (et RKS-SKF arrête son activité)
Forte représentation du secteur de la <i>fabrication de produits en plastique et caoutchouc</i> dans la zone	
Répartition de l'emploi dans le BTP, le tertiaire marchand et le tertiaire non marchand dans les mêmes proportions que pour la BFC	Moins d'Industrie qu'en BFC (10,8 % des emplois contre 16,5 %) Emplois de fabrication relativement peu présents (8 % contre 13 % en BFC)
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé (2006/2021) > celle de BFC (-14 % contre - 8 %).
Des hausses dans l'Industrie : <i>Industrie pharmaceutique</i> , légère hausse dans les <i>industries agro-alimentaires</i>	Industrie : -35 % contre -24 % en BFC <i>Forte baisse dans le Textile, habillement, la fabrication de produits en caoutchouc/plastiques, fabrication de machines et équipements, industries extractives, travail du bois</i> <i>Légère baisse dans production et distribution d'eau, métallurgie, autres industries manufacturières</i>
	BTP : plus forte baisse de BFC (-41 % contre -13 %)
Hausse dans le tertiaire marchand : Transports/entreposage (+53 %), activités juridiques et comptables, autres activités scientifiques/techniques	Baisse dans le tertiaire marchand > BFC (-3,7 % contre -1,6 %) <i>Baisse dans Télécommunications (ramenés à 0), activités immobilières, autres activités de service, hébergement/restauration, arts/spectacles, activités financières d'assurance, activités de services administratifs et de soutien, commerce/réparation d'automobiles</i>
Hausse dans le tertiaire non marchand < BFC (+1,5 % contre +10,4 %) : Hausse dans l'administration publique et dans les activités pour la santé humaine	Baisse dans l' <i>Education et dans le social</i>

Forces	Fragilités
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
► Effet crise : La zone d'emploi a quasiment retrouvé son niveau d’emplois d’avant crise. Ce constat s’explique par un équilibre entre les hausses du commerce et de la construction et les baisses dans les services, l’industrie et des effectifs intérimaires en diminution également. A noter qu’au niveau régional, les tendances sont identiques sauf pour les services qui progressent.	Effet crise sanitaire : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux... Effet crise énergétique
	Légère baisse alors que stagnation en BFC (-0,8 % contre +0,2 %)
Hausse dans le BTP (+1,9 %)	
Des hausses dans tertiaire marchand : <i>arts/spectacles, activités juridiques/comptables de gestion</i> , Légère hausse en commerce/réparation d'automobiles Stagnation dans <i>activités de services administratifs et de soutien, autres activités de service</i>	Baisse dans tertiaire marchand alors que légère augmentation en BFC Baisse dans <i>l'hébergement restauration</i> Légère baisse dans <i>transport/entreposage, activités financières d'assurance, autres activités spécialisées/scientifiques/techniques, activités immobilières</i>
Stagnation dans l'Industrie alors que baisse en BFC Des hausses dans l'Industrie : <i>industries agro-alimentaires, industries extractives</i> Stagnation dans <i>Production et distribution d'électricité, industries pharmaceutiques, travail du bois, autres industries manufacturières</i>	Baisse dans <i>fabrication de produits en caoutchouc/plastique, metallurgie, production et distribution d'eau, fabrication de machines et équipements</i>
Très légère hausse dans les activités pour la santé humaine	Baisse dans le tertiaire non marchand alors que hausse en BFC : <i>Action sociale, éducation</i> <i>Stagnation dans administration publique</i>
• Maintenir l'activité agricole	
L'agriculture représente 9,8 % des emplois contre 4,2 % en BFC	
Production de sapins du Morvan Viticulture Vézelay Production de céréales au nord de la zone d'emploi	Fragilité : sécheresse ...
• Valoriser davantage les atouts touristiques	
Plus forte représentation du secteur <i>Hotellerie-restauration</i> dans la zone qu'en région	
27 % de résidences secondaires, plus forte part de BFC Parc naturel régional du Morvan Château-Chinon : lac des Settons, lac de Pannecière Vézelay : basilique de Vézelay Musées divers	
Bassin d'Avallon : plus d'établissements qui envisagent de recruter, plus de projets de recrutements (+35 %), moins de projets liés à une activité saisonnière (mais plus qu'en BFC) 1/5 des projets de recrutements concerne des métiers de la viticulture dont 94 % de projets saisonniers. Le reste : serveurs, ouvriers non qualifiés de l'emballage, cuisiniers, employés de l'hôtellerie, agriculteurs salariés/ouvriers agricoles, aides/apprentis/employés de cuisines, employés de libre-service, bûcherons/élagueurs/sylviculteurs, artistes	Bassin d'Avallon : Légère hausse des projets de recrutements jugés difficiles mais reste inférieur à BFC (44 % contre 60 %) : bûcherons/élagueurs/sylviculteurs, aides à domicile/aides ménagers/travailleurs familiaux, ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, coiffeurs/esthéticiens, vétérinaire, techniciens médicaux, vendeurs prod alimentaire, ouvriers non qualifiés du papier-carton et bois, mécaniciens
• Accompagner le vieillissement de la population	
	Baisse de la population soutenue (-1,17 % par an contre -0,09 % en BFC ; 2ème plus grosse baisse en BFC) : - solde naturel négatif : -0,81 % par an alors que solde nul en BFC (2ème plus faible solde de la région) - solde migratoire négatif : -0,36 % par an contre -0,09 % en BFC
	Moins de jeunes et plus de seniors qu'en région (de même pour l'évolution), la part de jeunes diminue, la part de seniors augmente (vieillissement plus marqué qu'en BFC).
	Part de seniors parmi DEFM ABC > BFC (2ème plus forte de BFC)

Forces	Fragilités
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Réseau autoroutier	Pas de LGV Diagonale du vide Territoire tres étendu, mobilité nord sud compliquée
Plus forte part de sortants que pour la BFC (23 % des résidents travaillent hors de la zone d'emploi contre 19 % en BFC) Et mobilité en hausse, comme en BFC Principales destinations : ZE Auxerre, ZE Cosne-Cours-sur-Loire, ZE Châtillon-Montbard, ZE Nevers	
Une forte part d'entrants également : 19 % contre 15 % en BFC (travaillent dans une ZE mais habitent à l'extérieur) Principales zones d'emploi d'origine : ZE Auxerre, ZE Nevers, ZE Châtillon-Montbard, ZE Cosne-Cours-sur-Loire	
• Élever le niveau de qualification	
Baisse de la part de non diplômés légèrement plus importante qu'en région (-5,8pts Avallon contre -5,1pts en BFC)	Niveau de diplôme de la population < BFC (Plus de non diplômés, plus de CAP-BEP, mais moins de Bac+2, Bac+3 et Bac+5) Même constat pour la population entière que pour les jeunes Chez les jeunes, la part de non diplômés n'a baissé que de 0,6pt en 5ans, contre -2,7pts en BFC.
Part de CAP-BEP en augmentation (1,2pts) contrairement en BFC où elle ne bouge pas	
	Niveau de qualification < BFC : moins de cadres, moins de professions intermédiaires, moins d'ouvriers (moins d'ouvriers industriels, plus d'ouvriers type artisanal et agricoles), plus d'agriculteurs, plus d'artisans, plus d'employés
	Niveau de formation des DEFM légèrement < à BFC : 54 % de niveau CAP au mieux à Avallon
Lycée général et lycée professionnel à Avallon Lycée des métiers, lycée agricole et CFA CFPPA agricole à Château Chinon Uniquement quelques formations d'enseignement supérieur dans la zone d'emploi (BTS)	
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi que la BFC (19,2 % contre 15,5 % en BFC)
	Part de contrats de longue durée > BFC
	Revenus disponibles plus faibles qu'en BFC, (2ème)
	Taux de pauvreté > BFC, 2ème taux le plus élevé
Inégalités de revenus = à la moyenne régionale	
Pas de QPV	
	100 % de la population en zone de revitalisation rurale (contre 31 % en région) : territoire ultra-rural
	Précarité en milieu rural souvent durable
Taux d'activité > BFC chez les jeunes	Taux d'activité < BFC, vrai pour les femmes, les hommes et les seniors Même constat pour le taux d'emploi (4ème plus faible de BFC)
Hausse de population active en emploi des seniors < BFC	2ème plus forte baisse des actifs en emploi : -7,5 % contre -2,1 % en BFC Chez les jeunes -14,8 % Chez les femmes: -5,7 %
Forte présence d'établissements d'aide sociale, dont ESAT	

Zone d'emploi de Beaune : état des lieux emploi-formation

Territoire rural (densité de population inférieure à la moyenne régionale)

3 % de la population et de l'emploi régional

La viticulture est le principal moteur économique de la zone d'emploi de Beaune. L'ensemble de la filière, de la production au commerce en passant par l'industrialisation, est présente. Par ailleurs, le patrimoine viticole contribue grandement à l'attractivité touristique du territoire. Sa localisation est un autre atout de la zone d'emploi. Elle tire avantage de sa très bonne accessibilité, de son rôle de carrefour autoroutier à dimension européenne et de la proximité de Dijon et de Chalon-sur-Saône. L'implantation d'activités logistiques en bordure d'autoroute illustre cet avantage de localisation. Ces points positifs font du territoire l'un des plus dynamiques de la région en termes d'emploi malgré la sous-représentation des secteurs de la santé-action sociale et de l'administration publique. La zone d'emploi affiche ainsi la plus forte progression de l'emploi salarié sur le long terme et le plus faible taux de chômage de la région. Les filières de la viticulture, du tourisme et du transport-logistique portent ce dynamisme. La viticulture explique, par ailleurs, le haut niveau de revenus de la population locale, le plus haut de la région derrière les zones d'emploi frontalières de la Suisse.

La situation du territoire est ainsi globalement plus favorable qu'en moyenne régionale. L'attractivité résidentielle semble toutefois être une problématique au regard de la baisse et du vieillissement de la population plus marqués qu'en région. Les mouvements migratoires sont négatifs en raison notamment du coût élevé de l'immobilier et du manque de terrains disponibles, terrains fortement mobilisés par la viticulture. La qualité des emplois proposés sur le territoire peut aussi être source de difficultés et entraîne des tensions sur le marché du travail. En effet, les CDI sont moins fréquents dans la zone qu'en région et la saisonnalité de l'activité est plus soutenue en raison du poids de la viticulture et du tourisme. Enfin, les inégalités de revenus sont plus prononcées dans la zone d'emploi qu'en région. Elles s'expliquent en partie par l'écart entre les revenus élevés générés par la viticulture et les revenus d'autres secteurs d'activité moins rémunérateurs. Elles soulèvent, par ailleurs, la question de la cohésion sociale du territoire.

Forces	Fragilités
• Maintenir la diversité économique, accompagner les mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Emploi diversifié, spécificités viticole et touristique Globalement, zone d'emploi caractérisée par une très forte présence des activités mondialisées rares : des atouts concurrentiels forts : activité viticole et des activités de services liées très présentes. De plus, la situation favorable par rapport aux flux de transports européens a favorisé l'implantation d'activités logistiques en bordure d'autoroute.	En contrepartie, relativement peu d'activités de proximité au service des populations Offre foncière et immobilière faible pour le développement économique
Zone d'emploi un peu moins industrielle que la région, moindre dépendance à des secteurs exposés aux crises éco, des savoir-faire industriels toutefois. Spécificités industrielles : IAA, Travail bois, papier (lié aussi à la filière viticole) Beaune Brioches : panification. Savoye (fabrication de machines pour logistique) : en cours de déménagement à Dijon Pôle de compétitivité Vitagora	Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années
	Des activités de Santé-action sociale et d'Administration publique relativement peu présentes : concurrence des bassins dijonnais et chalonnais.
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
Plus forte hausse de l'emploi salarié privé de BFC (2006/2021) contre une baisse en BFC (+4 % contre -8 %) car économie diversifiée, moindre poids de l'industrie et positionnement sur des industries qui résistent mieux, secteurs viticoles et tertiaires dynamiques	
Hausse dans tertiaire marchand contre une baisse en BFC (+9,5 % contre -1,6 %) 3e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC : hausse dans Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Intérim, Transport-entreposage, Arts-spectacles-activités récréatives, Hôtellerie-restauration, Banque-assurance, Commerce	Baisse dans Immobilier, Autres activités de services
Hausse dans tertiaire non marchand < BFC (+3 % contre +10 %) : Santé, Enseignement	
Industrie résiste mieux qu'ailleurs (-2,3 % contre -25 % en BFC, plus faible baisse de BFC) : portée par des hausses dans IAA, Fabrication équipements électriques, Plasturgie	Baisses toutefois dans Travail du bois, Chimie, Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Fabrication machines et équipements, Métallurgie
	Baisse de l'emploi salarié privé dans le BTP proche BFC (-14 %)

Forces	Fragilités
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
	Période récente (fin 2019 fin 2021) : baisse contre hausse en BFC (-1,6 % contre +0,2 %) 3e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC
Hausse dans <i>Activités informatiques, Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, Arts-spectacles-activités récréatives, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Commerce</i>	Baisse dans tertiaire marchand contre hausse en BFC (-1,2 % contre +0,5 %) 5e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC Baisse dans <i>Immobilier, Hôtellerie-restauration, Banque-assurance, Transport-entreposage, Intérim</i>
Hausse dans <i>Santé et Enseignement</i>	Baisse dans tertiaire non marchand contre une hausse en BFC (-4,9 % contre +2,7 %) 2e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC : <i>Action sociale-hébergement médico-social</i>
Hausse dans <i>Industrie chimique, IAA</i>	Industrie résiste mieux qu'en BFC : -1,8 % contre -2,9 % : baisse dans <i>Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Métallurgie, Travail du bois</i>
	Baisse dans BTP contre une hausse en région (-1 % contre +3,5 %), plus forte baisse de la région
► Effet crise : une zone d'emploi qui a retrouvé son niveau d'emploi d'avant crise. Au niveau des effectifs permanents, seul le commerce progresse, la construction reste stable. Les services et l'industrie n'ont pas encore retrouvé leur niveau d'avant crise même si les baisses restent limitées. L'intérim contribue positivement à l'évolution des effectifs.	Effet crise sanitaire et crise énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, impact sur le <i>tourisme, l'hôtellerie-restauration...</i>
Bassin de Beaune : offres d'emploi, embauches, besoins de recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité (<i>hôtellerie-restauration, commerce, industrie ...</i>), en hausse	
Une offre de formation en lien avec le tissu économique local : CFA/CFPPA Viticole à Beaune LEAP de Chamblanc MFR Ruffey les Beaune MFR Agencourt Nuit Saint George LEAP du Val de Saône LEGTPA Beaune Lycée Clos Maire Beaune (BTS tourisme)...	
• Accompagner les secteurs agricoles en difficulté, conforter les secteurs agricoles dynamiques (transmission notamment)	
Viticulture : la plus forte part d'emplois agricoles de BFC, production et emplois induits dans IAA, tourisme, commerce... Fort impact économique (amont et aval : production, négoce, commerce, tourisme). La quasi-totalité de la production de vin se fait sous AOP, des appellations mondialement renommées, exportations à l'international. Une grande part de ces activités globalement en lien avec l'activité viticole. Par exemple, le commerce de gros de produits viticoles est la principale spécificité de la zone d'emploi. Élevage bovins viande à l'ouest	Vieillessement : renouvellement des générations, reprises d'exploitations Changement climatique : sécheresse... La dynamique viticole attire des investisseurs étrangers sur ce domaine Enjeu du revenu des éleveurs bovins
• Limiter la saisonnalité de l'emploi subie	
	Importance des activités saisonnières (viticulture, IAA et tourisme)
2e plus forte part d'emplois dans tertiaire marchand de BFC Spécificités : <i>Tourisme, Hôtellerie-restauration, Commerce</i> (lié aussi à la filière viticole, tourisme) Secteur <i>transport logistique</i> se développe (localisation stratégique)	Plus faible part d'emplois dans tertiaire non marchand de BFC, des emplois moins exposés...

Forces	Fragilités
Atouts touristiques : tourisme viticole (fort pouvoir d'achat des touristes), patrimonial, architectural, culturel, Hospices de Beaune... 8,3 % de résidences secondaires parmi les logements (7,5 % en BFC)	Offres toursitiques périphériques et possibilité d'hébergements encore faibles Durée des séjours ? Impacts de la crise sanitaire Saisonnalité
Niveau de qualification lié à la forte présence de la viticulture : plus d'agriculteurs exploitants, d'ouvriers agricoles qu'en BFC Plus de commerçants	Moins d'emplois sans limite de durée qu'en BFC (CDI et titulaires de la Fonction publique : 71,8 % contre 73,6 %), plus de non salariés (agriculteurs et commerçants notamment)
	Offres d'emploi : forte saisonnalité : agriculture et tourisme
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutements dans l'industrie, le BTP, l'hôtellerie-restauration, le tourisme, l'agriculture, la santé... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins des recrutements) : problématique image, représentation des métiers, mobilité Difficultés également d'hébergement pour les stagiaires, les salariés...
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Baisse de la population plus importante qu'en BFC
	Solde naturel et solde migratoire négatifs : attractivité résidentielle ? Terrains disponibles pour construire des logements peu nombreux car largement mobilisés par l'activité viticole. Prix de l'immobilier élevés.
• Accompagner la dépendance	
	Population légèrement plus âgée qu'en région. Vieillesse de la population plus marquée qu'en BFC
L'aide aux personnes handicapées est l'une des spécificités beaunoises : en lien avec l'historique des Hospices?	
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi (est-ouest)	
Partie de la région la plus dynamique Carrefour autoroutier : localisation stratégique Ligne ferroviaire vers Dijon Proximité Dijon et Chalon-sur-Saône	Mobilité est-ouest ?
Nettement plus de sortants qu'en BFC (27 % contre 19 %). Mobilité en hausse, hausse proche de la tendance régionale. Principales destinations : flux de proximité : zone d'emploi de Dijon principalement. Puis zone d'emploi Chalon-sur-Saône. Puis zones d'emploi de Châtillon-Montbard et d'Autun. Échanges déficitaires avec la zone d'emploi de Dijon Échanges excédentaires avec les zones d'emploi de Chalon-sur-Saône, Autun, Dole --> Attractivité économique.	
Part d'entrants > BFC : attractivité du territoire (zones d'emploi de Dijon et de Chalon-sur-Saône principalement), petite zone d'emploi et bonne accessibilité	
	Pas d'offre universitaire (proximité Dijon), Bac+2 max.
• Un niveau de diplôme proche de la moyenne régionale	
Niveau de diplôme de la population et des jeunes proche du niveau régional	
Légèrement moins de non diplômés qu'en BFC (18 % contre 20 %)	
Élévation du niveau de diplôme conforme à la tendance régionale	
Légèrement moins de jeunes non diplômés qu'en BFC (19,6 % contre 21,2 %)	
Élévation du niveau de diplôme des jeunes, hausse de la part de diplômés du sup > à la hausse en région	
Moins de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC	
• Des situations de précarité moins soutenues mais des inégalités plus fortes qu'en région	

Forces	Fragilités
Taux activité > BFC, 2e plus fort des 21 zones d'emploi de BFC, vrai pour les femmes (2e), les hommes (3e), les seniors (3e) Taux d'activité des jeunes > BFC	
Taux emploi > BFC, 2e plus fort des 21 zones d'emploi de BFC, vrai pour les femmes (2e), les hommes (2e), les seniors (2e). Taux d'emploi des jeunes > BFC	Baisse de le population active en emploi proche BFC, vrai pour les hommes et les jeunes
Hausse de le population active en emploi senior > BFC (2e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC)	Légère baisse de le population active en emploi pour les femmes, toutefois moins forte qu'en BFC
Baisse du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) entre fin 2019 et fin 2021 plus forte qu'en BFC	Plus forte part de femmes parmi DEFM ABC de BFC
Part de jeunes parmi DEFM ABC légèrement < BFC	Part de seniors parmi DEFM ABC > BFC (6e plus forte part des 21 zones d'emploi de BFC)
	Part de chômeurs de longue durée > BFC (6e plus forte part des 21 zones d'emploi de BFC)
Niveau de formation des DEFM ABC > à BFC : 29 % de niveau > Bac contre 26 % (3e plus forte part des 21 zones d'emploi de BFC).	
Le plus faible taux de chômage de BFC et en baisse	
Revenus disponibles > BFC (3e les plus élevés des 21 zones d'emploi de BFC, revenus de la viticulture notamment)	Inégalités de revenus > à la moyenne régionale
Taux de pauvreté < BFC, (2e plus faible des 21 zones d'emploi de BFC)	
2,1 % population en quartiers prioritaires de la politique de la ville contre 5,3 % en BFC	1 QPV à Beaune
20 % de la population en zone de revitalisation rurale (contre 31 % en région)	

Zone d'emploi de Belfort : état des lieux emploi-formation

Territoire urbain, 2e plus forte densité de population de BFC (> moyenne France métro.)

7 % de la population et 6 % de l'emploi régional

Le tissu économique de la zone d'emploi de Belfort se caractérise par deux grandes particularités : un savoir-faire industriel porté par de grands groupes et un poids important des services publics en lien avec le statut de préfecture de Belfort. Les filières de l'énergie et du ferroviaire, particulièrement présentes et principaux moteurs du territoire, mettent la zone d'emploi dans une position de forte dépendance à quelques grands établissements. Cette situation peut être source de fragilité d'autant plus lorsqu'il s'agit d'établissements étrangers. L'industrie pharmaceutique est également une spécificité du territoire. La zone d'emploi n'échappe pas au recul structurel de l'industrie, l'emploi industriel diminuant à un rythme proche de celui observé en région. Seuls quelques secteurs industriels comme la maroquinerie, les industries pharmaceutiques et les IAA échappent à cette tendance négative. Le développement d'un écosystème dédié à l'hydrogène laisse également présager des perspectives d'emplois positives. L'accompagnement des mutations industrielles (dans l'automobile en particulier) et, plus globalement, la diversification économique pour limiter la dépendance à l'industrie sont donc des problématiques majeures de la zone d'emploi. Le tissu économique est déjà pour partie diversifié. En effet, des secteurs tertiaires non marchands, comme l'administration publique et la santé, sont davantage représentés qu'en région. Ces derniers, moins exposés aux crises économiques et à la concurrence internationale que les secteurs industriels, diversifient positivement le tissu économique local. Au final, l'évolution de l'emploi salarié tous secteurs d'activité confondus est moins favorable qu'en région notamment sur le court terme. Même si l'emploi diminue, des besoins de recrutement sont exprimés dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie...) mais les employeurs du territoire se heurtent à de fortes difficultés de recrutement.

La baisse de l'emploi local est également l'un des facteurs expliquant la forte proportion d'actifs résidents travaillant hors de la zone d'emploi et la progression de ces mobilités "sortantes". La zone d'emploi de Montbéliard est la principale destination de ces actifs, devant la zone de Mulhouse et la Suisse. Cette tendance bénéficie aux actifs ayant la possibilité d'être mobiles. Le territoire bénéficie également de mobilités "entrantes". La zone d'emploi reste relativement attractive du point de vue économique. En effet, elle attire une part importante d'actifs résidant hors du territoire, notamment de haut niveau de qualification. Cette tendance s'explique par l'appartenance du territoire à un espace intégré plus large, l'Aire urbaine du Nord-Franche-Comté, et donc principalement par des flux de proximité. Elle reflète également les choix résidentiels de ces actifs "entrants" et, ainsi, le manque d'attractivité résidentielle de la zone d'emploi. En effet, le solde migratoire mesuré dans le territoire fait partie des plus négatifs de la région. Le manque d'attractivité du territoire explique aussi en partie les difficultés de recrutement de postes très qualifiés dans l'industrie, pour des ingénieurs notamment.

Les difficultés de l'emploi local impactent logiquement le niveau de vie de la population. La zone d'emploi affiche le 2e taux de chômage le plus élevé de la région, l'ancienneté au chômage est plus marquée qu'au niveau régional, le taux de pauvreté également et le territoire affiche la 2e plus forte part de population vivant en quartiers prioritaires de la politique de la ville. Les inégalités de revenus sont, par ailleurs, plus soutenues qu'en moyenne régionale. Ce constat pourrait indiquer une disparité entre, d'un côté, emplois très qualifiés et rémunérateurs dans l'industrie (ingénieurs, fonctions R et D, décisionnelles...), l'administration ou en Suisse et, d'un autre côté, emplois moins qualifiés et moins rémunérateurs, demandeurs d'emploi, population vivant en quartiers prioritaires de la politique de la ville. Cette dichotomie apparaît également à l'étude des niveaux de diplômes des jeunes. Le territoire se distingue du niveau régional par une plus forte part de jeunes diplômés de niveau Bac+5 mais aussi par une plus forte part de jeunes non diplômés.

Forces	Fragilités
• Diversifier l'économie pour limiter la dépendance à l'industrie, mutations industrielles (énergie, ferroviaire notamment) : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Savoir-faire industriel Spécificités industrielles : Industrie pharmaceutique (Héricourt), Fabrication machines et équipements, Métallurgie, Énergie... Pôle de compétitivité Véhicule du Futur, Territoire d'industrie Nord Franche-Comté Ecosystème hydrogène en cours de déploiement Forte présence relative des emplois de cadres des fonctions métropolitaines : préfecture de département et surtout fonctions créatives et décisionnelles dans l'industrie L'activité la plus spécifique est la R&D et les bureaux d'études, en sous-traitance des donneurs d'ordre de l'énergie (la fabrication de machines et équipements est la 2e spécificité : turbines) Cuir : implantation récente et dynamique des manufactures Hermès	Dépendance à l'industrie, à quelques gros employeurs dont des étrangers, secteurs fragiles et exposés à la concurrence internationale, aux crises... Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années Recours à l'intérim : précarité Quelques pépites, dont la pérennité est constamment remise en cause : Alstom transport (construction ferroviaire, R&D : logique d'un groupe multisites, avec rationalisation après rachat de Bombardier), GE (turbines, en cours de rachat partiel par EDF, après-vente de l'activité concurrente d'Alstom), Vetoquinol (pharmacie vétérinaire, en recherche de rentabilité) Des activités industrielles (et leurs sous-traitants) très liées à des actionnaires étrangers Départ et démantèlement des activités industrielles de Belfort, en lien avec l'énergie (Alstom, puis gros risque sur General Electric) Belfort considéré comme une place d'excellence sur certaines activités (turbines), avec des compétences accumulées --> pour combien de temps encore ?

Forces	Fragilités
Des spécificités tertiaires : <i>Activités informatiques et services d'information, Télécommunications</i> <i>Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (bureaux d'études pour industrie...)</i> Administration (préfecture de département). Tertiaire non marchand plus présent qu'en BFC (préfecture dans une petite zone d'emploi) : Santé avec Hôpital Nord Franche-Comté, Conseil départemental... Belfort tient une place à part : préfecture forte et emblématique (place de l'histoire) dans un petit territoire - -> concentration des services publics, malgré la proximité de Montbéliard (la logique de l'Aire urbaine visant à des rapprochements et une moindre concurrence territoriale ne joue pas à plein) Forte présence de structures dédiées : ADAPEI, Fondation Arc en ciel, Handy Up	
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé (2006/2021) légèrement > BFC (-9,1 % contre -7,8 %)
Hausse de l'emploi salarié dans l'industrie : <i>Habillement-textile-cuir, Industrie pharmaceutique</i> IAA se maintiennent	Industrie : -20 % contre -25 % en BFC Baisse dans <i>Fab d'équipement électriques, Bois, Industrie du meuble, Métallurgie, Fabrication matériels de tranport, Fabrication de machines et équipements, Plasturgie</i>
	Baisse BTP > BFC (-14 % contre -11,5 %)
Hausse dans <i>Hôtellerie-restauration, Activités informatiques, Commerce</i>	Baisse dans le tertiaire marchand > BFC (-9 % contre -2 %) 5e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC (des secteurs tertiaires dépendant de l'industrie...) Baisse dans <i>Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, Télécommunications, Edition, audiovisuel et diffusion, Intérim, Transports-entreposage, Banque-assurance, Immobilier, Arts-spectacles-activités récréatives, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie</i>
Plus forte hausse de BFC pour le tertiaire non marchand (+26 % contre +10 %). Hausse dans <i>Santé et Action sociale, médico-social</i>	
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
	Période récente (fin 2019 fin 2021) : baisse contre une hausse en BFC (-1,5 % contre +0,2 %) 4e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC
Des hausses dans industrie : <i>Industrie pharmaceutique, Habillement-textile-cuir, Travail du bois, IAA</i>	Baisse dans l'industrie > BFC (-6 % contre -3 %) 5e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC Baisse dans <i>Fab d'équipement électriques, Fabrication de machines et équipements, Plasturgie, Métallurgie</i>
Hausse dans le tertiaire non marchand proche de la hausse en BFC (+2,6 %) Hausse dans <i>Santé, Action sociale, médico-social et Enseignement</i>	
Hausse dans Activités informatiques, Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, Hôtellerie-restauration, Commerce, Arts-spectacles-activités récréatives	Baisse dans le tertiaire marchand contre une hausse en BFC (-0,7 % contre +0,5 %) Baisse dans Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Immobilier, Intérim, Banque-assurance
Hausse dans le BTP mais < à BFC (+0,5 % contre +3,5 %)	
	Effet crise sanitaire et énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux... ► Effet crise : zone d'emploi assez loin d'avoir retrouvé son niveau d'emplois d'avant crise. Ce sont les secteurs de l'industrie et de l'intérim qui expliquent principalement cette baisse. Le tertiaire gagne des emplois sans compenser les pertes.

Forces	Fragilités
BMO 2022 bassin de Belfort : besoins de recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité (<i>hôtellerie-restauration, commerce, industrie ...</i>) et offres d'emploi en hausse BMO 2022 bassin de Lure Besoins de recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité (<i>hôtellerie-restauration, commerce, industrie ...</i>), offres d'emploi et embauches en hausse	BMO 2022 bassin de Belfort : projets de recrutement en baisse / 2021, des embauches en baisse également BMO 2022 bassin de Lure : projets de recrutement en légère baisse / 2021
Une offre de formation diversifiée en lien avec le tissu économique local : UTBM Campus de Belfort et Sevenans ESTA Belfort : École Supérieure des Technologies et des Affaires : Ingénierie et commerce Lycée des métiers de l'électricité, des technologies numériques et de la productique à Bavilliers Lycée des métiers de l'énergie et du développement durable à Héricourt Lycée des métiers des services aux collectivités, aux entreprises et à la personne à Delle CFA de l'industrie Nord Franche-Comté à Belfort IUT Belfort-Montbéliard à Belfort Université de FC, UFR STGI IMT (Institut des métiers 3aires) à Belfort LEGTA/CFAA/CFPPA de Valdoie	
Developpement de l'apprentissage	
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutement dans l'industrie, le BTP, l'hôtellerie-restauration... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins de recrutement) : problématique image, représentation des métiers. Et ingénieurs de l'industrie : manque d'attractivité du territoire.
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Axe Rhin-Rhône Réseau autoroutier, LGV Aéroport de Mulhouse-Bâle Frontalier de la Suisse à l'est Fortes relations avec Montbéliard et Alsace (Mulhouse)	
Plus forte part de sortants qu'en BFC (31 % des résidents travaillent hors de la zone d'emploi contre 19 % en BFC). Et mobilité en hausse, hausse plus soutenue qu'en BFC Baisse de l'emploi localement, mobilité nécessaire, petite zone d'emploi ? Principales destinations : zone d'emploi de Montbéliard, puis zone d'emploi de Mulhouse, Suisse, puis zone d'emploi de Vesoul, puis zone d'emploi de Besançon	
Une forte part d'entrants également : 22 % contre 15 % en BFC (travaillent dans la zone d'emploi mais habitent à l'extérieur) : attractivité économaque, bonne accessibilité, petite zone d'emploi : flux de proximité (de la zone d'emploi de Montbéliard prinicpalement, puis, loin derrière, des zones d'emploi de Vesoul, Mulhouse, Besançon).	
• Accompagner le développement du travail frontalier	
Proximité de la Suisse : près de 4 000 travailleurs frontaliers, en hausse Essor du travail frontalier : emplois directs et induits (développement de l'économie résidentielle en lien avec les salaires élevés des travailleurs frontaliers et consommation des suisses).	Essor du travail frontalier : trafic automobile, pollution, impact carbone, cohésion sociale, difficultés de recrutement, coût du logement, coût du carburant, dépendance à l'économie suisse, indemnisation élevée des demandeurs d'emploi ex frontaliers, ...
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Baisse de la population plus soutenue qu'en BFC
Solde naturel positif (nul en BFC)	Solde migratoire négatif (2e plus négatif de BFC)
Population légèrement plus jeune qu'en région	Vieillessement de la population légèrement plus marqué qu'en BFC

Forces	Fragilités
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
	Taux d'emploi parmi les plus faibles de BFC (6e plus faible des 21 zones d'emploi de BFC), vrai pour les femmes, les hommes, les jeunes et les seniors
Population active en emploi des femmes stable contre une baisse en BFC Hausse de population active en emploi seniors > BFC (3e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC)	Baisse de la population active en emploi des hommes et des jeunes mais moins forte qu'en région
	Légère hausse du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) entre fin 2019 et fin 2021 (contre une baisse en BFC)
Part de seniors parmi DEFM ABC < BFC	Part de jeunes parmi DEFM ABC > BFC
	Part de chômeurs de longue durée > BFC (5e plus forte part des 21 zones d'emploi de BFC)
Taux de chômage en baisse	2e taux de chômage le plus élevé de BFC (structurel)
Revenus disponibles plus élevés qu'en BFC	
	Taux de pauvreté > BFC
	Inégalités de revenus > à la moyenne régionale (hauts niveaux de qualification dans l'industrie et travailleurs frontaliers / ouvriers non qualifiés, employés non qualifiés, population en QPV, etc.)
5 % de la population en zone de revitalisation rurale (contre 31 % en région) : territoire urbain	2e plus forte part de population en quartiers prioritaires de la politique de la ville de BFC : 10 % contre 5 % en BFC (5 QPV à Belfort, 1 à Héricourt, 1 à Lure)
• Élever le niveau de formation : des disparités parmi les jeunes	
Niveau de diplôme de la population > BFC (plus de Bac+2, +3 et Bac +5 surtout : ingénieurs de l'industrie). Élévation du niveau de diplôme plus soutenue qu'en région	
Moins net pour les jeunes : plus de Bac +5 mais...	...plus de jeunes non diplômés qu'en BFC
Élévation du niveau de diplôme des jeunes plus forte que BFC (rattrapage ?)	
	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC
Niveau de qualification > BFC : plus de cadres-professions intellectuelles supérieures (ingénieurs industrie notamment, conception, recherche, R et D) : 2e plus forte part de cadres-professions intellectuelles supérieures des 21 zones d'emploi de BFC, plus de professions intermédiaires, moins d'ouvriers.	
	Niveau de formation des DEFM ABC < à BFC : 54 % de niveau CAP au mieux

Zone d'emploi de Besançon : état des lieux emploi-formation

Territoire plus dense qu'en moyenne régionale (vrai pour Besançon et sa périphérie, plus rural ailleurs notamment au nord dans le bassin de Gray)

11 % de la population et 12 % de l'emploi régional (2e zone d'emploi de la région qui concentrent le plus de population et d'emplois)

Disparités Bassin de Besançon / Bassin de Gray / Début du Haut-Doubs

La zone d'emploi de Besançon se caractérise par un tissu économique diversifié. L'emploi administratif public et le secteur de la santé sont particulièrement présents. Le territoire s'appuie également sur un savoir-faire industriel reconnu dans les secteurs des microtechniques, de l'horlogerie, de la métallurgie, de la maroquinerie-cuir, ou encore des technologies médicales et bio-médical. Cette diversité permet à la zone de mieux résister aux crises économiques et son maintien est un enjeu important via notamment l'accompagnement des mutations industrielles ou le renforcement des services de niveau supérieur. En effet, si les activités de services de niveau régional notamment pour les entreprises et les activités de proximité pour les services à la population sont particulièrement présentes, les services de niveau supérieur sont plutôt en retrait au regard de la taille de la zone. Ce relatif manque explique, pour partie, l'attractivité résidentielle et économique limitée du territoire. Par exemple, la hausse de la population s'appuie exclusivement sur les mouvements naturels, conséquence d'une population jeune en lien avec l'offre universitaire existante. En revanche, les mouvements migratoires sont légèrement négatifs signe d'un manque d'attractivité résidentielle. L'attractivité économique limitée se matérialise par la faible part de navetteurs entrant sur le territoire, un déficit de notoriété ou un tourisme encore relativement confidentiel. Malgré ces difficultés, l'évolution de l'emploi salarié est plus favorable dans la zone d'emploi qu'en région, l'industrie résiste mieux, la population est plus diplômée et les situations de précarité moins soutenues.

Ces constats caractérisent la zone d'emploi dans son ensemble et sont fortement conditionnés par le poids important de la communauté urbaine du Grand Besançon Métropole en termes de population et d'emplois. Les situations sont davantage contrastées à une échelle plus fine et des particularités existent dans les bassins de Gray, du Haut-Doubs, d'Ornans ou encore de Baume-les-Dames. Par exemple, dans le bassin de Gray, les problématiques de mutations industrielles et agricoles, d'attractivité résidentielle, de vieillissement de la population, de mobilité pour accéder à l'emploi et à la formation ou encore de précarité sont plus prégnantes. La situation est bien différente dans les territoires du début du Haut-Doubs. Le secteur habillement-textile-cuir orienté vers le luxe est porteur et le secteur agricole se porte mieux car les productions sont davantage valorisées sous signe de qualité (AOC Comté notamment). En outre, le territoire gagne de la population et bénéficie de la proximité de Besançon et surtout de la Suisse. Le nombre de travailleurs frontaliers progresse et apparaît comme une opportunité de développement local de services pour répondre aux besoins de cette population à fort pouvoir d'achat. Le développement du travail frontalier soulève également d'autres questions liées aux mobilités (impact carbone, pollution, congestion), à la dépendance à l'économie suisse, aux tensions sur le marché du travail local, à la cohésion sociale...

Forces	Fragilités
Anticiper les évolutions de l'emploi public	
La plus forte part d'emploi tertiaire non marchand de la région (ancienne Préfecture de région, Préfecture de département, CHU, Rectorat, Conseil régional, Conseil départemental, Grand Besançon Métropole, Mairie, Université...) Spécificité : Santé (établissement public : CHU et privés) et Administration Emplois en partie protégés, moins exposés à la mondialisation, moins délocalisables	Dépendance à l'emploi public dans un contexte d'économie budgétaire et de renouvellement partiel des départs à la retraite : conséquences sur l'emploi public et sur les emplois induits Équilibre Dijon - Besançon ?
	Baisse de l'emploi salarié privé (2006/2021) moins forte qu'en BFC (-2 % contre -8 %) car économie diversifiée et positionnement sur des industries qui résistent mieux (IAA, Habillement-textile-cuir)
Hausse dans le tertiaire non marchand > BFC 2006-2021 (+23 % contre +10 %) 4e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC Hausse dans Action sociale et Enseignement	
Plus forte hausse de BFC dans le tertiaire non marchand 2019-2021(+7 % contre +3 %) : hausse dans Action sociale et Enseignement	
Accompagner les mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	

Forces	Fragilités
Savoir faire industriel également Spécificités industrielles : <i>Microtechniques, Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Fabrication d'équipements électriques, Métallurgie, Habillement-Textile-Cuir (Luxe)</i> Pôle de compétitivité microtechniques Pôle horloger, tradition horlogère, inscription des savoir-faire en mécanique d'art et en horlogerie au patrimoine mondial de l'UNESCO, création de « l'Arc horloger » une association franco-suisse dédiée à ces métiers Industries de santé, technologies médicales, bio-médical Innovation, R et D, Recherche, haut niveau technologique Bassin de Gray : <i>Métallurgie, Construction métallique, Fabrication de machines agricoles, Plasturgie...</i> Haut-Doubs : <i>Habillement-Textile-Cuir (Luxe)</i> : 2 sites : Valdahon, Etalans (Avoudrey : zone d'emploi de Pontarlier) Bassin de Besançon : entreprise Erhard Pâtissier Glacier	Secteurs fragiles et exposés à la concurrence internationale, aux crises... Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années Recours à l'intérim : précarité Entreprises liées à des activités cycliques ou subissant des mutations : Alstom transport (ferroviaire), Flowbird (parcmètres), Guillin emballages (plastique), Safran (aéronautique) Principales entreprises aux mains d'actonnaires étrangers : Antolin (éclairage intérieur de voitures), Flowbird, John Deere (matériel agricole), Aalberts (découpage, traitement des métaux)... De plus en plus de fonds d'investissement, diminuant le gage de pérennité des activités
	Très faible présence relative des activités mondialisées rares, sans pour autant que les activités mondialisées soient plus présentes --> pas de risque identifié, mais pas d'atouts concurrentiels non plus
Des hausses dans l'industrie 2006/2021 : <i>Habillement-textile-cuir (luxe), IAA</i>	L'industrie résiste mieux qu'en BFC (2e baisse la plus modérée des 21 zones d'emploi de BFC) : -8 % contre -25 % en BFC 2006/2021 (baisse plus soutenue dans le bassin de Gray : secteurs fragiles exposés, dynamisme industriel dans le Haut-Doubs : <i>Habillement-textile-cuir et IAA</i>) Baisse dans <i>Travail du bois, Fabrication de machines et d'équipements, Plasturgie, Métallurgie, Fabrication produits informatiques, électroniques et optiques, Fabrication matériels de transport</i>
Hausse dans l'industrie contre une baisse en BFC 2019-2021 (+0,4 % contre -3 %) 2e plus forte de BFC Hausse dans IAA, <i>Fabrication produits informatiques, électroniques et optiques, Plasturgie, Habillement-textile-cuir, Prod et distribution d'électricité, de gaz</i>	Baisse dans <i>Fabrication de machines et d'équipements, Fabrication matériels de transport, Fabrication d'équipements électriques, Métallurgie (2019-2021)</i>
Hausse dans le BTP proche de la hausse en BFC 2019-2021 (+3 %)	Baisse dans le BTP proche de la baisse en BFC 2006-2021 (-11 %)
Bassin de Besançon et de Gray : offres d'emploi, embauches, besoins de recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie...), en hausse	
Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutement dans l'industrie, l'aide à la personne, la santé, le BTP, la restauration... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins de recrutement) : problématique image, représentation des métiers, mobilité. Bassin de Gray : ingénieurs de l'industrie : problématique attractivité du territoire
Renforcer l'attractivité économique et résidentielle	
Part de l'emploi dans le tertiaire marchand proche de la part en BFC Des spécificités : <i>Édition, audiovisuel, diffusion, Télécommunications, Activités informatiques et services d'information, Arts, spectacles, activités récréatives et sportives, Banque-assurance, R et D scientifique, Immobilier</i>	
Des activités de proximité particulièrement présentes, pour les services de base aux populations, et aussi les services de niveau régional (notamment pour les entreprises) : le bassin de Besançon est un bassin de population important et il tient son rang de pôle régional	Les activités G2 (services de niveau supérieur) ne sont toutefois pas au niveau (relatif) des zones d'emploi de Beaune et Dijon, voire Dole ou Sens
Potentiel touristique : tourisme patrimonial, historique, Besançon patrimoine mondial de l'Unesco, vallée de la Loue, Val de Gray : tourisme fluvial...	Tourisme trop confidentiel ? Séjours courts, saisonnalité. Impacts de la crise sanitaire
Hausse de la population contre une baisse en BFC	
2e plus fort solde naturel de BFC (nul en BFC) : population jeune, étudiante, jeunes ménages...	

Forces	Fragilités
	Solde migratoire légèrement négatif comme en BFC
Population jeune : plus forte part de moins de 25 ans de BFC (population étudiante, jeunes ménages...). Attractivité résidentielle pour étudiants notamment de la filière santé (essentiellement de territoires proches).	
	Difficultés démographiques plus marquées au nord, dans le bassin de Gray (baisse de population, population âgée)
Des hausses dans le tertiaire marchand 2006-2021 : <i>R et D*, Activités informatiques, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie*, Hôtellerie-restauration</i> (*hausses en partie liées à l'industrie)	Baisse dans le tertiaire marchand plus forte qu'en BFC 2006-2021 (-3,2 % contre -1,6 %) : <i>Télécommunications, Immobilier, Banque-assurance, Transport-entreposage, Commerce</i>
Période récente (fin 2019 fin 2021) : hausse > BFC (+1,4 % contre +0,2 %) 5e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC	
Des hausses dans le tertiaire marchand : <i>R et D*, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie*</i> (*hausses en partie liées à l'industrie), <i>Arts-spectacle-activités récréatives, Hôtellerie-restauration, Activités informatiques, Commerce</i>	Stable dans le tertiaire marchand contre légère hausse en BFC Baisse dans <i>Télécommunications, Immobilier, Banque-assurance, Transport-entreposage</i>
► Effet crise : zone d'emploi qui a largement dépassé son niveau d'avant crise. Les effectifs permanents progressent dans tous les secteurs. Les effectifs intérimaires retrouvent tout juste leur niveau d'avant crise contre une baisse en BFC.	Effet crise sanitaire et énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, impact sur le tourisme (davantage sur Besançon)
	Parmi les plus faibles parts d'entrants de BFC : attractivité économique limitée ? (mobilités domicile-travail)
	Des départs de jeunes pour suivre des formations supérieures, peu reviennent
Accompagner les secteurs agricoles en difficulté, conforter les secteurs agricoles dynamiques (transmission notamment)	
Secteur agricole également présent au nord (bassin de Gray) : <i>polyculture/polyélevage, grandes cultures, élevage bovin</i> . Filière lait à la recherche de reconnaissance en s'appuyant sur des signes de qualité (IGP Emmental, IGP Gruyère, IGP Cancoillotte en cours d'instruction) : mieux valoriser la production Un réseau de PME qui valorise les productions (lait, viande...) Développement rapide de l'agriculture bio Et début du Haut-Doubs : productions agricoles valorisées, sous signe de qualité (élevage bovins lait dominant) : AOP Comté, Morbier... Modèle coopératif structuré, zone AOC Comté... Agriculture durable, bio se développe Des exploitants plus jeunes qu'en BFC, de nombreuses installations de jeunes exploitants : attractivité de l'élevage laitier sous AOP	Exposition aux aléas et changements climatiques (sécheresse...) Difficultés de recrutement : salariés agricoles Convergence attentes des consommateurs / productions agricoles (circuits courts, enjeu environnemental, bio...) Pour la partie Haute-Saône : Vieillissement : renouvellement des générations, reprises d'exploitations difficiles Pas de production de fromage sous AOP, absence d'AOP à forte VA globalement, enjeu de valorisation des productions et recherche de VA Prédominance de la production de Comté plus rémunératrice au détriment d'autres productions ?
Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi (encore plus vrai pour bassin de Gray)	
Axe Rhin-Rhône (partie de la région la plus dynamique) Besançon : rôle de centralité pour les villes moyennes alentours et l'est de la région, 2e pôle de la région, ex-capitale de région. Proximité de la Suisse à l'est Réseau autoroutier, LGV	Situation moins favorable au nord, bassin de Gray, diagonale du vide, mobilité, éloignement de l'emploi, des équipements et des lieux de formation notamment du supérieur. Dispartitis Bassin de Besançon, Début du Haut-Doubs / Bassin de Gray (plus en difficulté)
Part de sortants < BFC (11 % contre 19 %) : volume d'emplois suffisant dans la zone d'emploi. Davantage de mobilités pour les résidents du bassin de Gray et du début du Haut-Doubs.	
	Offre de formation plus limitée sur le bassin de Gray : problématique mobilité pour accéder à la formation
Une population diplômée, une offre de formation riche, diversifiée	

Forces	Fragilités
Niveau de diplôme de la population > BFC : structure de l'emploi local, offre dans l'enseignement supérieur importante : plus forte part de BFC de Bac+3, 2e plus forte pour Bac+5 Également > France métro (moins de non diplômés, plus de diplômés Bac+2 et Bac+3, légèrement moins de Bac+5 toutefois)	
Niveau de diplôme des jeunes > BFC : structure de l'emploi local, offre dans l'enseignement supérieur importante, insertion des étudiants... : 2e plus forte part de BFC de Bac+3, 3e pour Bac+5 Également légèrement > France métro (moins de non diplômés, plus de diplômés Bac+2 et Bac+3, légèrement moins de Bac+5 toutefois) Moins de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC (19e plus faible part des 21 zones d'emploi de BFC)	
Niveau de formation des demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) > à BFC : 31 % de niveau > Bac contre 26 % (2e plus forte part des 21 zones d'emploi de BFC). Population plus diplômée globalement, insertion des étudiants sur le marché du travail	
Niveau de qualification > BFC (structure emploi local) : plus de cadres-professions intellectuelles supérieures (plus de professeurs-professions scientifiques, de cadres de la Fonction publique), de professions intermédiaires, moins d'ouvriers	Niveau de qualification plus faible dans le bassin de Gray et le début du Haut-Doubs
Une offre de formation riche, diversifiée, en lien avec le tissu économique local : Université de Franche-Comté, IUT ENSMM (Ecole nationale sup de mécanique et des microtechniques) Institut de recherche FEMTO ST (optique, acoustique, micro nanosciences et systèmes, le temps-fréquence, l'automatique, l'informatique, la mécatronique, la mécanique et les matériaux, l'énergétique et le génie électrique) ISIFC (Institut supérieur d'ingénieurs de FC) : Génie biomédical" et "Santé" pour l'industrie et les centres de soin Institut Utinam – UMR 6213 – (réactivité des surfaces. mécanismes fondamentaux d'élaboration et de fonctionnalisation de couches minces, en mettant l'accent sur des procédés spécialisés et novateurs). ENIL à Mamirolle Lycée des métiers de la construction durable à Besançon Lycée des métiers des services aux entreprises à Besançon Lycée des métiers de l'automobile et des transports à Gray CFA Bâtiment de FC à Besançon CFA/CFPPA Agricole à Besançon LEGTA à Chateau Farine MFR à Morre MFR à Chargey les gray MFR à Vercel MFR à Rioz Lycée Sainte Marie à Gray CFAI Sud FC à Besançon CFA Transport et logistique à Serre-le-Sapins IMEA, IRTS à Besançon ...	Offre de formation plus limitée sur le bassin de Gray : problématique mobilité pour accéder à la formation
Fort développement de l'apprentissage	
Offre universitaire : 33 % des effectifs (contre 19 % en BFC)	Des départs de jeunes pour suivre des formations supérieures, peu reviennent
Des situations de précarité globalement moins soutenues qu'en région	
Parmi les fortes baisses du nombre de DEFM ABC de la région entre fin 2019 et fin 2021 (4e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC)	

Forces	Fragilités
Parmi les plus faibles parts de seniors parmi DEFM ABC de BFC (3e plus faible des 21 zones d'emploi de BFC)	Part de jeunes parmi DEFM ABC = BFC
	Part de CLD = BFC
Taux de chômage < BFC, en baisse	
Revenus disponibles > BFC (5e plus élevés des 21 zones d'emploi de BFC, population diplômée et qualifiée, postes proposés dans la zone d'emploi)	
	Taux de pauvreté = BFC
	Inégalités de revenus > à la moyenne régionale (hauts niveau de qualification / autres)
	8 % population en quartiers prioritaires de la politique de la ville contre 5 % en BFC (3e plus forte part des 21 zones d'emploi de BFC). 5 QPV à Besançon et 1 à Gray
	Précarité en milieu rural au nord de la zone d'emploi : pauvreté en milieu rural souvent moins visible mais plus durable

Zone d’emploi de Chalon-sur-Saône : état des lieux emploi-formation

Territoire économiquement diversifié et situé sur l'axe dynamique Rhin-Rhône (densité de population > BFC, 3ème plus élevée de la région)

5,7% de la population et 5,9% de l'emploi régional

La zone d'emploi de Chalon-sur-Saône est un territoire économiquement diversifié avec un poids important du secteur tertiaire marchand (le transport et logistique, les activités immobilières, l'intérim, le commerce etc.), de la construction, de l'agriculture (viticulture, polyculture et polyélevage et bovins viande) et des savoir-faire industriels (verre, métallurgie, nucléaire etc.). Un territoire qui peut être néanmoins contraint à des décisions extérieures (politique nationale d'entreprises, actionnaires étrangers etc.).

L'emploi salarié résiste davantage dans la zone d'emploi qu'en région sur le long terme principalement dû à de plus fortes hausses de l'emploi dans les secteur marchand et non marchand qu'au niveau régional. L'évolution récente de l'emploi salarié présente également un constat plus favorable qu'au niveau régional : une forte hausse dans le secteur marchand et une hausse dans l'industrie contre une baisse en région. Une baisse, notamment dans les secteurs de l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, du Travail du bois, industries du papier et imprimerie, et de la Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, est constatée.

L'accompagnement de la dépendance est nécessaire dans le territoire en raison de son vieillissement de la population légèrement plus marqué qu'au niveau régional.

Un plus faible niveau de formation est constaté chez les jeunes avec légèrement plus de non diplômés et de niveau Cap-Bep qu'en région et quelques situations de précarité sont recensées (chômage de longue durée plus élevé, davantage de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en région etc.).

Forces	Fragilités
• Maintenir la diversité économique : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
3ème plus forte part d'emplois dans tertiaire marchand de BFC Spécificités : <i>Transports et entreposage (Amazon), Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, Activités immobilières, Activités de services administratifs et de soutien (centres d'appel Webhelp et CRM71), Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i> Zone attractive pour les personnes travaillant dans le tertiaire marchand Présence relativement forte des activités de services aux populations et aux entreprises de niveau régional, du fait du poids du bassin et de la présence de donneurs d'ordre industriels (Framatome notamment)	taux de chômage = à BFC (6,2% au 1 e trimestre 2022)
ZE un peu plus industrielle que la BFC, avec des savoir-faire industriels Spécificités industrielles : <i>Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (verre : entreprises Verallia et Saint-Gobain), Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, Fabrication d'équipements électriques, Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements, Métallurgie</i> Présence de Framatome en lien avec le Pôle de compétitivité de la filière nucléaire (Nuclear Valley) : un des dix plus gros employeurs industriels de BFC Territoire d'industrie du Grand Chalon (nucléaire et travail du verre) Présence de Daunat Bourgogne (entreprise agroalimentaire de 350 salariés)	Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années
	Dépendance à des décisions extérieures : politique nationale (Framatome), actionnaires étrangers (Amazon, Verallia...)
Part de l'emploi dans la Construction > BFC (6,7% contre 6,2%)	

Forces	Fragilités
Agriculture : <i>viticulture, polyculture et polyélevage et bovins viande</i> principalement Vignoble Chalon nais : AOC de Bourgogne (Mercurey, Rully, Montagny)	Importance des activités saisonnières (viticulture) Enjeu du revenu des éleveurs bovins
	Effet crise sanitaire : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, impact sur le tourisme, hôtellerie-restauration... Impact crise climatique : sécheresse ...
Entre 2006 et 2021	
	Légère baisse de l'emploi salarié privé (-0,4% contre -7,8% en BFC)
Hausse dans le secteur tertiaire marchand contre une baisse en région (+4,2% contre -1,6% en BFC) : hausse dans les <i>Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques, les Transports et entreposage, l'Hébergement et restauration</i>	A l'inverse, dans le tertiaire marchand, une baisse dans : le <i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, les Activités immobilières, les Activités financières et d'assurance, les Autres activités de services</i> ...
Forte hausse dans le secteur tertiaire non marchand et > BFC (+22,9% contre +10,4%) : hausse de l'emploi privé dans <i>l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement et dans les Activités pour la santé humaine</i>	
	Baisse de l'emploi privé dans la Construction <BFC (-10,5% contre -11,5%)
Certains secteurs industriels résistent néanmoins tels que les <i>Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements et la Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques</i>	Baisse dans l'industrie < BFC (-15,2% contre -25%) : baisse dans la <i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, la Fabrication de machines et équipements (non compris ailleurs), le Travail du bois, industries du papier et imprimerie, la Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements et la Fabrication d'équipements électriques</i>
Entre 2019 et 2021	
Hausse de l'emploi salarié privé (+3,7% contre +0,2% en BFC)	
Hausse dans le secteur tertiaire marchand > BFC (+5,6% contre +0,5%) : hausse dans les <i>Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques, les Activités de services administratifs et de soutien, l'Hébergement et restauration, les Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, les Transports et entreposage, les Activités informatiques et services d'information, le Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	Baisse néanmoins dans <i>l'Edition, audiovisuel et diffusion, les Activités immobilières, les Activités financières et d'assurance, les Autres activités de services</i>
Légère hausse dans le secteur tertiaire non marchand < BFC (+0,5% contre +2,7%) : hausse dans les <i>Activités pour la santé humaine</i>	Néanmoins une baisse dans <i>l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement</i>
Hausse de l'emploi privé dans la Construction quasi-identique à la BFC (+3,3%, +3,5% en région)	
Hausse dans l'Industrie contre une baisse en BFC (+1,4% contre -2,9%) : hausse dans <i>l'Industrie chimique, Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, les Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements, la Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution</i> ...	Baisse néanmoins dans le <i>Travail du bois, industries du papier et imprimerie, la Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, la Fabrication d'équipements électriques, la Fabrication de machines et équipements (non compris ailleurs)</i>
► Effet crise : Il s'agit d'une des zones qui a le plus progressé durant la période : principalement porté par les effectifs permanents et atténué légèrement par l'intérim qui souffre davantage.	

Forces	Fragilités
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
Des besoins d'emploi dans l'Agriculture, et dans le Hôtellerie-Restauration-Tourisme notamment	Des difficultés de recrutements dans l'Industrie (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins des recrutements) : problématique image, représentation des métiers + mobilité. idem pour BTP, hôtellerie-restauration, tourisme, Agriculture, Transport
	Forte saisonnalité : agriculture, HRT, accueil, culture,, animation, sport, ONQ (emballage, bois, TP)
• Maintenir l'attractivité résidentielle	
Hausse de la population (+0,07% contre -0,09% en BFC)	
Davantage due au solde naturel (+0,07%) qu'au solde migratoire (+0,01%)	
Densité élevée (106 hab/km²)	
• Accompagner la dépendance	
	Une part des 40-45 ans légèrement plus élevée qu'en région (20,1% des actifs contre 19,4%) couplée à une part des moins de 25 ans légèrement plus faible (27,6% des actifs contre 28%) Vieillissement de la population légèrement plus marqué qu'en BFC (plus forte baisse de la part des moins de 25 ans et hausse des 65 ans et plus légèrement plus élevée)
• Poursuivre l'élévation du niveau de formation-qualification notamment pour les jeunes en lien avec les besoins économiques du territoire	
Niveau de formation proche du niveau régional. Légèrement moins de non diplômés qu'en BFC (18,9% contre 19,7%) et un peu plus de niveau Cap et Bac	
Élévation du niveau de diplôme conforme à la tendance régionale	
Élévation du niveau de diplôme des jeunes, hausse de la part de jeunes de niveau Bac légèrement > à la hausse en région (+6,5 points contre +6,2 points)	Niveau de diplôme des jeunes légèrement < à la BFC. Légèrement plus de jeunes non diplômés qu'en BFC (22,4% contre 21,2 %) et de niveau Cap-Bep (23,9% contre 23,2%). Stagnation de la part de jeunes diplômés du supérieur contre une hausse en BFC.
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
Baisse du nombre de DEFM ABC entre décembre 2019 et décembre 2021 > BFC (-2,1 % contre -1,4%)	Part de femmes parmi DEFM ABC > BFC (52,9% contre 51,3%)
Part de jeunes parmi DEFM ABC légèrement < BFC (12,6% contre 13,6%)	Part de seniors parmi DEFM ABC > BFC (28,9% contre 27,6%)
Niveau de formation des DEFM équivalent à celui des DEFM en BFC (14% niveau infra Cap, 38% de niveau Cap, 23% de niveau Bac, 25% de niveau supérieur au Bac)	Part de CLD légèrement > BFC (47,9% contre 47,1%)
Taux de chômage orienté à la baisse	Taux de chômage = à la BFC (6,2% au 1e trimestre 2022)
Revenus quasi identiques à la BFC	
Taux de pauvreté < BFC	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC (17,1% contre 15,5 %)
Inégalités de revenus légèrement < à la moyenne régionale	6,3% de la population en QPV contre 5,3 % en BFC. 3 QPV à Chalon-sur-Saône
8% de la population en ZRR (contre 31 % en région)	
Taux activité supérieur à la région BFC (76,1% contre 74,3%, 5eme taux le plus élevé sur 21 zones), idem pour les hommes (78,1% contre 76,9%), les femmes (74,1% contre 71,2%), les jeunes (46,7% contre 44,2%) et les seniors (54,7% contre 53,9%)	
Taux emploi supérieur à la région BFC (66,9% contre 65,3%, 6eme taux le plus élevé sur 21 zones), vrai pour les femmes (64,6% contre 62,6%), vrai pour les hommes (69,2% contre 68%), vrai pour les seniors (49% contre 48,4%), vrai pour les jeunes (35,8% contre 33,5%)	
Hausse de le population active en emploi des seniors > BFC (+18,4% contre +13%)	Baisse de le population active en emploi moins forte qu'en BFC (-1,1% contre -2,1%), vrai pour les hommes (-2,3% contre -3,2%)
Hausse de le population active en emploi des femmes (+0,2%) contre une baisse en BFC (-0,8%)	Baisse de le population active en emploi des jeunes mais plus importante qu'en BFC (-6,2% contre -3,8%)

Forces	Fragilités
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Position géographique favorable, accessibilité (Chalon-sur-Saône ouvert sur la Côte d'Or) Réseaux autoroutiers et ferroviaires importants (gare TGV) Axe Dijon/Mâcon	
Moins de sédentaires que pour la BFC (68,4% contre 70,4 %), part en baisse (-2,7pts) et des sortants en hausse (+ 1,4pts) Principales destinations : Flux de proximité : ZE Beaune, de Mâcon et du Creusot-Montceau principalement. Puis ZE Dijon, de Lons-le-Saunier, ZE Autun, de Dole et de Lyon Échanges déficitaires avec Beaune, Mâcon, Dijon, Lons-le-Saunier Échanges excédentaires avec Creusot-Montceau, Autun, Dole, Charolais--> Attractivité éco	
Part d'entrants > BFC : attractivité du territoire (ZE Beaune, du Creusot-Montceau, de Mâcon et de Lons-Le-Saunier principalement)	
Une offre de formation en lien avec le tissu économique local : Lycée des métiers Camille du Gast Lycée polyvalent Niépce Balleure Pôle formation UIMM Bourgogne 21-71 Lycée Mathias IUT campus de Chalon-sur-Saône Université de Bourgogne CFA Transport et logistique AFTRAL (71) LEGTA Fontaines CFA agricole de Saône-et-Loire CFPPA à Fontaines LEPP Reine Antier à Saint-Martin-en-Bresse CIFA Jean Lameloise	
Développement de l'apprentissage : près de 1 700 apprentis soit 32% des effectifs (27 % en BFC) Près de 50% sur du niveau Cap (contre 43 % en BFC), 30% Bac (22 % en BFC) et 20% sur du niveau Bac+2 (23% en BFC)	
Offre universitaire : Près de 300 inscrits soit environ 5%	

Zone d’emploi du Charolais : état des lieux emploi-formation

Territoire rural, 5e plus faible densité de population de BFC
3 % de la population et 3 % de l'emploi régional

La zone d'emploi du Charolais est un territoire rural qui se caractérise par un poids important des secteurs industriels et agricoles mais qui perd de la population et de l'emploi sur le long terme. L'emploi dans les secteurs tertiaires marchands et non marchands est, en contrepartie, moins bien représenté qu'au niveau régional.

L'emploi salarié diminue plus fortement dans la zone d'emploi qu'en région sur le long terme. L'industrie, l'agriculture, le BTP et le tertiaire marchand suivent cette tendance ce qui soulève la problématique de l'accompagnement des mutations industrielles et agricoles et, plus globalement, de la diversification économique du territoire. L'évolution récente de l'emploi salarié est plus favorable avec une progression dans l'ensemble des secteurs d'activité à l'exception de l'industrie et du tertiaire marchand, encore orientés à la baisse. Les besoins de recrutement sont, par ailleurs, orientés à la hausse.

Le vieillissement de la population, particulièrement soutenu dans la zone d'emploi, souligne le besoin d'accompagnement de la dépendance. L'emploi et le maintien en emploi des seniors semblent également poser des difficultés.

L'enjeu de mobilité pour accéder à la formation et à l'emploi pèse également dans la zone d'emploi au regard de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur présente et de l'évolution de l'emploi local. La baisse de l'emploi entraîne notamment des mobilités domicile-travail hors du territoire, en particulier vers la région Auvergne-Rhône-Alpes. La proximité de cette région et le coût de l'immobilier relativement faible apparaissent comme des atouts résidentiels du territoire. Ils expliquent, pour partie, le solde migratoire positif enregistré dans la zone d'emploi.

Forces	Fragilités
• Développer la diversité économique, accompagner les mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, maintenir celles en difficulté	
Part d'actifs en emploi > BFC dans l'agriculture, les industries et le BTP	Part d'actifs en emploi < BFC dans le tertiaire marchand et non marchand
Fait partie du territoire d'industrie Ouest Saône et Loire Savoir-faire industriel Secteurs spécifiques à la zone : <i>Fabrication de matériels de transport, Métallurgie, fabrication de produits en caoutchouc/plastique, Industries manufacturières</i> Industries : Powertrain Technologies (moteurs), APERAM (métallurgie), Scierie DUCERF (bois), Emile Henry (céramique), SETFORGE, SEEB, AMEFOC Construction : Thievent (BTP) => Bonne répartition entre des fortes présences relatives d'emplois de proximité et emplois mondialisés rares	Difficultés de recrutement, mauvaise attractivité/image, forte dépendance, Industrie exposée à la concurrence internationales/crises, beaucoup de donneurs d'ordres à l'étranger, recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années
	Forte concentration au sein des principaux employeurs privés (FPT, Aperam, Lyreco)
	Forte dépendance des principaux employeurs à l'actionnariat étranger (FPT, Aperam)
Potentiel touristique : paysages de bocage, proximité du Parc Naturel régional du Morvan, pays Charolais Brionnais Label Ville et pays d'art et d'histoire (qualité du patrimoine, de l'architecture et du cadre de vie), tourisme fluvial, tourisme thermal à Bourbon Lancy Part des résidences secondaires = 10,2 % > BFC = 7,5 %	Tourisme confidentiel, durée des séjours ?
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
	Forte baisse de l'emploi salarié privé (-16 % contre -8 % en BFC)
	Industrie : -37 % contre -25 % en BFC Fortes baisses dans quasiment tous les secteurs industriels sauf <i>fabrication de produits informatiques/électroniques/optiques</i> et <i>Fabrication d'équipements électriques</i>
	Forte baisse dans le BTP, mais baisse moins importante que pour la BFC
Quelques hausses dans le tertiaire marchand : <i>Activités juridiques/conseil/ingénierie (dépend aussi de l'industrie, ex : cabinets de conseil), légère hausse dans l'Hébergement/restauration, Autres activités de services</i>	Baisse dans le tertiaire marchand beaucoup plus importante qu'en BFC Baisse dans <i>Télécommunications, Immobilier, Arts-spectacles-activités récréatives, Autres activités scientifiques/techniques, Activités de service administratif, Transports-entreposage, Edition/audiovisuel</i>
Hausse dans le tertiaire non marchand plus élevée que pour la BFC : <i>Hébergements médico-social et social et action sociale sans hébergement</i> (+46 %)	

Forces	Fragilités
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
► Effet crise : la zone d'emploi a largement dépassé son niveau d'avant crise au niveau des effectifs permanents et également au niveau des effectifs intérimaires alors que l'intérim souffre en région. Seul le secteur de l'industrie perd des postes permanents mais moins fortement qu'en région.	Effet crise sanitaire et énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux...
Période récente (fin 2019 fin 2021) : hausse de l'emploi salarié privé plus élevée qu'en BFC (+1,3 % contre +0,2 %)	
Hausse dans le tertiaire marchand > BFC Des hausses dans le tertiaire marchand : <i>Arts et spectacles, Autres activités spécialisées/scientifiques/techniques, Activités immobilières, Edition/audiovisuel/diffusion, activités financières/assurances, Activités de services administratifs/soutien, Activités juridiques/comptables de gestion</i> Stagnation dans <i>l'hébergement/restauration, commerce/réparation d'automobiles, autres activités de service</i>	Des baisses dans le tertiaire marchand : <i>Transports et entreposage</i>
Des hausses dans l'industrie : <i>Habillement/textile/cuir, Production/distribution d'eau, Fabrication de produits en caoutchouc/plastique, Bois/papier, Fabrication de denrées alimentaires/boissons à base de tabac, Fabrication d'équipements électriques</i> Stagnation dans la <i>Production et distribution d'eau, Fabrication de machines et équipements</i>	Baisse dans l'industrie < BFC Baisses dans industries : <i>Métallurgie, Fabrication de matériels de transport, autres industries manufacturières, industries extractives, production et distribution d'électricité</i>
Hausse dans BTP < BFC	
Tertiaire non marchand > BFC : hausse dans la <i>Santé, Action sociale/hébergement médico-social, Education</i> Stagnation dans <i>Administration publique</i>	
Bassin de Dijon : plus d'établissements qui envisagent de recruter, plus de projets de recrutements (+35 %), moins de projets liés à une activité saisonnière (moitié moins qu'en BFC) Projets de recrutements : <i>Agents d'entretien des locaux (y compris ATSEM), Aides-soignants/ médico-psy/auxiliaires puériculteurs, Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires, Employés libre service, Ouvriers qualifiés par enlèvement de métal, Professionnels de l'animation socioculturelle, Aides/apprentis/employés de cuisine, Ouvriers non qualifiés de l'emballage/manutentionnaires, Serveurs de cafés, Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre</i>	
• Maintenir l'activité agricole	
Part de l'emploi agricole deux fois plus élevé qu'en région 2 AOP : <i>Bœuf de Charolles + fromage de chèvre</i> Traditions d'élevages, fort dynamisme de l'agriculture bio ?, développement des circuits courts Paysages valorisés par l'entretien du bocage Candidature UNESCO	Filière viande bovine en souffrance, faibles revenus des agriculteurs, prix de la viande fixé en aval par les moyennes/grandes surfaces Baisse de la consommation de viande Vieillesse des exploitants agricoles et faible taux de remplacement Fragilité : sécheresse

Forces	Fragilités
• Favoriser le maintien/retour en emploi, notamment des seniors	
Taux d'activité > BFC chez les jeunes	Taux d'activité très légèrement < BFC, vrai pour femmes, hommes et seniors
Taux d'emploi > BFC (65,7 % contre 65,3 %), vrai pour les hommes et les jeunes	Taux d'emploi < BFC pour les femmes et les seniors (peut être en partie expliqué par une population vieillissante)
Hausse de pop active en emploi seniors > BFC	Baisse de la population active en emploi femme, homme et jeunes et plus forte qu'en région
	Population vieillissante, peu importe le secteur, les actifs de 55 ans et + sont davantage représentés qu'en BFC
3e taux de chômage le plus faible de BFC Taux de chômage en baisse	
	Part de jeunes parmi les demandeurs d'emploi en fin de mois légèrement > BFC Part de femmes légèrement > BFC (52% contre 51%) Parts de seniors parmi DEFM ABC la plus forte de BFC (35,3% contre 27,6%), expliquée en partie par la population vieillissante
• Accompagner le vieillissement de la population	
	Baisse de la pop (-0,46 % par an contre -0,09 % en BFC) :
	Solde naturel négatif : -0,57 % par an alors que solde nul en BFC
	Moins de jeunes & plus de seniors qu'en région et de même pour l'évolution, la part de jeunes diminue, la part de seniors augmente, beaucoup plus marqué qu'en BFC.
• Valoriser les métiers en tensions et les formations liées (industries, BTP)	
	Bassin de Digoïn : 62 % de projets de recrutements jugés difficiles, 60 % en BFC : ouvriers qualifiés par enlèvement de métal, ouvriers non qualifiés du gros œuvre, Maçons, soudeurs, Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école), ouvriers non qualifiés du second œuvre, conducteurs engins BTP, Infirmiers/puer, ouvriers non qualifiés du textile/cuir, couvreurs
• Faciliter les mobilités pour accéder à l'emploi et à la formation	
Frontalier de la région Auvergne-Rhône-Alpes au sud (Moulins, Roanne) RCEA 2x2 voies	Pas de LGV, pas d'autoroute Problématique d'enclavement ?
Solde migratoire légèrement positif (+0,1 % par an contre -0,1 % par an en BFC)	
Plus forte part de sortants que pour la BFC (23 % des résidents travaillent hors de la zone d'emploi contre 19 % en BFC) Et mobilité en hausse, hausse plus soutenue qu'en BFC Principales destinations : ZE Roanne, ZE Creusot-Monceau, ZE Moulins, ZE Mâcon	Solde entrant/sortants négatif (sauf Moulins), déficit d'attractivité économique
Une forte part d'entrants également : 18 % contre 15 % en BFC (travaillent dans la zone d'emploi mais habitent à l'extérieur). Principales entrées : ZE Moulins, ZE Creusot-Monceau, ZE Roanne, ZE Mâcon	

Forces	Fragilités
• Poursuivre l'élévation du niveau de formation-qualification	
MFR à Anzy le Duc Lycée pro Agricole à Charolles MFR à La Clayette CFA agricole à Gueugnon CFPPA à Charolles Uniquement quelques formations d'enseignement supérieur dans la zone d'emploi (BTS)	
Baisse de la part de non diplômés un peu plus importante qu'en région (-6,1pts contre -5,1pts en BFC) au profit des CAP-BEP Augmentation de la part des diplômés > Bac de 3,6pts (comme en région)	Niveau de diplôme de la population < BFC (plus de CAP-BEP, mais moins de Bac+2, +3 et Bac+5)
Part de non diplômés chez les jeunes nettement inférieure à celle en région (16 % contre 21 %), plus de CAP-BEP, de Bac, de Bac+2	Chez les jeunes : un peu moins de Bac+3 et Bac+5 qu'en BFC
	15,3 % de jeunes ni en étude ni en emploi (15,5 % en BFC)
	Niveau de qualification < BFC : moins de cadres-professions intellectuelles supérieures, moins de professions intermédiaires, plus d'agriculteurs, plus d'artisans, plus d'ouvriers
	Niveau de formation des DEFM légèrement < à BFC : 56 % de niveau CAP au mieux dans Charolais

Zone d'emploi de Châtillon-Montbard : état des lieux emploi-formation

Territoire très rural (2e plus faible densité de population de BFC)

2 % de la population et de l'emploi régional

Disparités nord-sud (nord encore plus rural, enclavé, davantage de difficultés)

La zone d'emploi de Châtillon-Montbard est un territoire rural qui se caractérise par un poids important des secteurs industriels et agricoles. L'emploi dans les secteurs tertiaires non marchands, comme la santé ou l'action sociale, est également bien représenté. En contrepartie, les activités de services à la population et aux entreprises sont relativement peu présentes à l'exception de l'hôtellerie-restauration, du fait notamment du potentiel touristique du territoire. L'emploi salarié diminue plus fortement dans la zone d'emploi qu'en région sur le long terme. L'industrie, l'agriculture et les services suivent cette tendance ce qui soulève la problématique de l'accompagnement des mutations industrielles et agricoles et, plus globalement, de la diversification économique du territoire. L'évolution récente de l'emploi salarié est plus favorable avec une progression dans l'ensemble des secteurs d'activité à l'exception de l'industrie, encore orientée à la baisse. Les offres d'emploi, les embauches et les besoins de recrutement sont également orientés à la hausse. Les employeurs indiquent toutefois d'importantes difficultés de recrutement.

L'accompagnement de la dépendance est une autre problématique majeure de la zone d'emploi. En effet, la population du territoire est plus âgée qu'en moyenne régionale et le vieillissement y est plus soutenu. La zone d'emploi perd des habitants en cumulant déficit naturel, du fait du fort vieillissement de la population, et déficit migratoire faute d'attractivité résidentielle. Le territoire se caractérise également par des situations de précarité davantage présentes qu'en moyenne régionale, précarité fréquemment durable en milieu rural en raison du nombre limité de possibilités de retour à l'emploi.

Ces constats sont plus ou moins marqués à une échelle plus fine. Les éléments positifs concernent principalement Montbard qui tire avantage de son rôle de centralité et de son accessibilité. En revanche, dans le nord de la zone d'emploi, la situation semble plus difficile en termes d'accès à l'emploi, à la formation, de mobilité ou encore de démographie. Ces espaces rencontrent des difficultés structurelles qui dépassent les limites de la zone d'emploi et s'inscrivent dans une large diagonale s'étirant du Limousin aux Ardennes. Pas toujours aisément accessibles, ils cumulent déclin démographique et économique et leur population est davantage fragile.

Forces	Fragilités
• Accompagner les mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Territoire plus agricole et industriel que la région	
Spécificités : <i>Textile, Métallurgie, Travail bois, papier, imprimerie</i> (filière forêt bois au nord) Savoir-faire industriel (7e plus forte part d'emplois industriels des 21 zones d'emploi de BFC), Metal Valley Montbard - Venarey-Les-Laumes, Territoire d'industrie Auxois-Morvan (métallurgie, maroquinerie, IAA) Sud de la zone d'emploi : présence d'établissements comme les Ateliers d'Armançon (Semur en Auxois), Salzgitter Mannesman ou Valinox.	Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années, dépendance à des groupes étrangers. Interrogations sur le devenir de Vallourec (dynamique du marché, rachat progressif, notamment par un fonds d'investissement) Forte présence d'activités mondialisées notamment à risque de concurrence, donc fragiles
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé > BFC (-10 % contre -8 %)
Tertiaire marchand : hausses dans <i>Autres activités scientifiques et techniques, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Hôtellerie-restauration</i>	Tertiaire marchand : baisse > BFC (-7 % contre -1,6 %) : baisse dans <i>Intérim, Immobilier, Transport-entrepotage, Banque-assurance, Commerce, ...</i>
	Tertiaire non marchand : baisse contre une hausse en BFC (-5 % contre +10 %) : baisse dans <i>Santé et Action sociale, médico-social</i>
Industrie : hausses dans <i>Travail bois, papier, Habillement, textile, cuir, IAA</i>	Industrie résiste mieux (-15 % contre -25 % en BFC) : baisse dans <i>Industries extractives, Plasturgie, Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Fabrication de machines et équipements, Fabrication d'équipements électriques, Métallurgie</i>
	BTP résiste mieux (-7,5 % contre -11,5 % en BFC)
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
Période récente (fin 2019 fin 2021) : Hausse de l'emploi salarié > BFC (+0,7 % contre +0,2 %)	
Hausse dans <i>Chimie, Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, Travail bois, papier, Plasturgie</i>	Baisse dans l'industrie plus forte qu'en BFC (-4,5 % contre -2,9 %) : baisse dans <i>Habillement, textile, cuir, Fabrication d'équipements électriques, Métallurgie, IAA</i>
Baisse dans tertiaire marchand > BFC (+2,5 % contre +0,5 %) Hausse dans <i>Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Intérim, Commerce, Arts, spectacles, activités récréatives</i>	Baisse dans <i>Immobilier, Banque-assurance, Hôtellerie-restauration, Transport-entrepotage</i>

Forces	Fragilités
Hausse dans tertiaire non marchand > BFC (+6 % contre +3 %) 4e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC : Hausse dans <i>Santé, Action sociale, médico-social</i>	
Hausse dans BTP > BFC (+5,6 % contre +3,5 %) 5e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC	
► Effet crise : une ZE qui a dépassé son niveau d'emploi d'avant crise. Au niveau des effectifs permanents, tous les secteurs ont gagné des emplois pendant la crise. L'industrie est toutefois en retrait avec une baisse, baisse plus importante qu'au niveau régional. Les effectifs intérimaires sont orientés à la baisse sur cette période mais de façon moins marquée qu'en région.	Effet crise sanitaire et crise énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, impact sur le tourisme, hôtellerie-restauration...
• Accompagner les secteurs agricoles en difficulté, conforter les secteurs agricoles dynamiques (transmission notamment)	
Spécificité agricole (5e plus forte part d'emploi agricole des 21 zones d'emploi de BFC) Grandes cultures céréalières et oléoprotéagineux notamment au nord Elevage bovins viande surtout puis bovins lait au sud (IGP Charolais de Bourgogne) AOP fromagères Epoisses ... LEGTA la Barotte à Châtillon-sur-Seine CFA/CFPPA la Barotte à Châtillon-sur-Seine MFR à Semur-en-Auxois MFR à Baigneux-les-Juifs LEAP Saint-Dominique à Saulieu MFR Auxois Sud Morvan à Pouilly-en-Auxois MFR à Liernais	Changement climatique : sécheresse... Vieillessement : renouvellement des générations, reprises d'exploitations difficiles Enjeu du revenu des céréaliers et éleveurs bovins
• Renforcer l'attractivité touristique	
Spécificité tertiaire marchand : <i>Hôtellerie-restauration</i> Potentiel touristique ? Parc National des Forêts de Champagne et de Bourgogne au nord, proximité Parc Naturel Régional du Morvan au sud, Muséoparc Alésia, Canal de Bourgogne, Abbaye de Fontenay, l'Auxois 13,3 % de résidences secondaires parmi logements contre 7,5 % en BFC (5e plus forte part des 21 zones d'emploi de BFC)	Tertiaire marchand < BFC Tourisme trop confidentiel ? Séjours courts, durée des séjours ? Saisonnalité Faible offre hôtelière Impacts de la crise sanitaire
Tertiaire non marchand légèrement > BFC (emplois moins exposés) : <i>Santé, Action sociale, médico-social</i> Sud de la zone d'emploi : Emploi public toujours très présent et a même augmenté, notamment dans les établissements sanitaires ou médico-sociaux comme à Semur-en-Auxois.	Dépendance à l'emploi public dans un contexte d'économie budgétaire et de renouvellement partiel des départs à la retraite : conséquences sur l'emploi public et sur les emplois induits par la présence d'emplois publics
Bassin de Montbard : offres d'emploi, embauches, besoins de recrutement dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie...), en hausse	
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutement dans l'industrie, la santé, le BTP, le tourisme... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins de recrutement) : problématique image, représentation des métiers, mobilité, attractivité du territoire (des difficultés de recrutement pour des postes d'encadrement).
• Accompagner la dépendance, maintien en emploi des seniors	
	Population nettement plus âgée qu'en région Vieillessement de la population plus marqué qu'en BFC
	Actifs en emploi plus âgés qu'en BFC (davantage de 55 ans et plus, à l'image de la population globale)

Forces	Fragilités
	Part de seniors parmi les demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) > BFC (3e plus forte part des 21 zones d'emploi de BFC) : problématique maintien en emploi des seniors (usure professionnelle : industrie, agriculture, opportunités d'emploi, mobilité...)
• Élever le niveau de formation-qualification	
	Niveau de diplôme de la population < BFC
Élévation du niveau de diplôme, toutefois moins soutenue qu'en BFC (pas de rattrapage)	Plus de non diplômés qu'en BFC (21% contre 19,7 %) et de Cap-Bep (36 % contre 31 %)
Légèrement moins de jeunes non diplômés qu'en BFC (19,3 % contre 21,2 %)	Niveau de diplôme des jeunes < BFC (plus de niveau Cap et Bac, moins de diplômés du supérieur)
Élévation du niveau de diplôme des jeunes, plus soutenue qu'en BFC (rattrapage ?)	
	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC (17,7 % contre 15,5 %)
	Niveau de qualification < BFC : plus d'ouvriers (ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'industrie notamment), d'artisans-commerçants (rural), d'agriculteurs exploitants (lié à la structure de l'emploi), part très faible des emplois de cadres des fonctions métropolitaines
	Niveau de formation des DEFM ABC < à BFC : plus de Cap et moins de niveau supérieur au Bac (lié à l'emploi local ?)
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi (notamment au nord)	
Réseau autoroutier et gare TGV (Montbard). Axe Paris-Dijon Montbard : rôle de centralité pour l'ouest de la Côte-d'Or et l'est de l'Yonne.	Enclavement au nord. Diagonale du vide Limousin - Ardennes
Mobilité en hausse, hausse proche de celle relevée en BFC	Légèrement moins de sortants qu'en BFC (18 % contre 19 %), problématique de mobilité ? Principales destinations : flux de proximité : zone d'emploi de Dijon principalement. Puis zone d'emploi d'Avallon. Puis zones d'emploi de Beaune, de Troyes et d'Auxerre.
Part d'entrants légèrement > BFC : attractivité du territoire (zone d'emploi de Dijon. Puis zone d'emploi d'Avallon. Puis zones d'emploi de Beaune, Auxerre, Troyes)	
	Moindre développement de l'apprentissage : 11 % des effectifs (contre 23 % en BFC)
	Pas d'offre universitaire (proximité Dijon), Bac+2 max
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
Partie nord de la zone d'emploi : les faibles densités de population ont permis la création du Parc naturel national	Baisse de la population nettement plus soutenue qu'en BFC
	Vrai pour solde naturel et solde migratoire : attractivité résidentielle ?
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
Baisse du nombre de DEFM ABC entre fin 2019 et fin 2021 > BFC	
	Parmi les plus fortes parts de femmes parmi les DEFM ABC de BFC (4e plus forte des 21 zones d'emploi de BFC)
	Parmi les plus fortes parts de chômeurs de longue durée de BFC : difficultés de retour en emploi, notamment des seniors?
Parmi les plus faibles taux de chômage de BFC et en baisse	
	Revenus disponibles < BFC (niveau de qualification de la population)
	Taux de pauvreté > BFC
	La totalité de la population en zone de revitalisation rurale. Une partie de la zone d'emploi classée en zone d'aide à finalité régionale

Zone d’emploi de Cosne-Cours-sur-Loire : état des lieux emploi-formation

Territoire rural, agricole diversifié dans la culture céréalière, l'élevage et la viticulture, parmi les plus faibles densités de population de BFC

1,8 % de la population et 1,6 % de l'emploi régional

La zone d'emploi de Cosne-Cours-sur-Loire est un territoire rural qui se caractérise par un poids important du secteur agricole et une agriculture diversifiée. Des difficultés sont observées néanmoins dans ce secteur inhérentes aux reprises d'exploitations et aux changements climatiques. Des spécificités industrielles existent (IAA, Travail du bois, Autres industries manufacturières etc.) ainsi qu'un potentiel touristique. Le secteur tertiaire marchand est moins présent qu'en région.

L'emploi salarié diminue plus fortement dans la zone d'emploi qu'en région sur le long terme et sur l'ensemble des grands secteurs. Des baisses particulièrement fortes s'observent dans l'industrie, la construction et le commerce et réparation d'automobiles. Certains secteurs résistent à cette tendance tels que les Arts-spectacles-activités récréatives et le Transport et entreposage. L'évolution récente de l'emploi salarié présente un constat de légère baisse (expliqué en partie par une baisse de l'industrie, du commerce et la réparation automobile et de certaines activités du tertiaire marchand) contre une hausse de la construction notamment.

L'accompagnement du vieillissement de la population est une autre problématique majeure de la zone d'emploi. En effet, la population du territoire est plus âgée qu'en moyenne régionale et le vieillissement y est plus soutenu. La zone d'emploi perd des habitants en cumulant déficit naturel, du fait du fort vieillissement de la population, et déficit migratoire faute d'attractivité résidentielle. Le territoire se caractérise également par des situations de précarité davantage présentes qu'en moyenne régionale.

Un plus faible niveau de formation de la population est constaté (malgré une progression).

Enfin, la zone d'emploi présente des problématiques de mobilité est-ouest de part sa ruralité et subit l'éloignement des grandes métropoles. En revanche, le réseau autoroutier facilite les mobilités Nord/Sud.

Forces	Fragilités
Zone d'emploi plus agricole que la région (3ème rang régional) avec une agriculture diversifiée dans la culture céréalière, l'élevage et la culture de la vigne	Revenus des agriculteurs ? Vieillessement des exploitants agricoles et reprises-transmissions difficiles Changements climatiques : sécheresse... Bassin de consommation limité pour la vente de proximité, circuits courts.
Poids de l'industrie dans l'emploi proche du niveau régional. Des spécificités : <i>Travail du bois, industries du papier et imprimerie, IAA, Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements, plasturgie</i> Territoire d’industrie Nevers et Sud Nivernais	Recul structurel de l'emploi industriel, emplois exposés, secteurs concurrentiels
Le secteur de l' <i>Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement</i> est plus représenté qu'au niveau régional	Le secteur tertiaire et en particulier le tertiaire marchand est globalement sous-représenté L'administration publique est également peu présente dans cette zone d'emploi.
Potentiel touristique : La Loire nature, Canal du Nivernais, Tourisme viticole Forte part de résidences secondaires (19 % contre 7,5 % en BFC, 3e plus forte part /21)	Tourisme confidentiel, durée des séjours ?
Baisse de l'emploi salarié privé (2006/2021) > BFC (-21 % contre -8 %)	
	Industrie : -42 % contre -25 % en BFC Baisse dans tous les secteurs et en particulier dans : - Fabrication de machines et équipements (-92 %) - Industrie chimique (-69 %) - Autres industries manufacturières-réparation et installation de machines et d'équipements (-55 %) - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (- 22 %)
	BTP : -29 % contre -12 % en BFC
Des hausses dans le tertiaire marchand : - Arts-spectacles-activités récréatives (+27 % contre +8 % en BFC) - Transport et entreposage (+17 % contre -8 % en BFC)	Baisse dans le commerce et la réparation auto : -10 % contre -2 % en BFC
	Baisse dans Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (-49 % contre -15 % en BFC), Activités de services administratifs et de soutien (-31 % contre -3 % en BFC)

Forces	Fragilités
Période récente (fin 2019 fin 2021) : baisse de l'emploi salarié privé (-1 %) contre stabilité en BFC (+0,2 %)	
	Industrie : -4 % contre -3 % en BFC Baisse dans Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements (-30 %), dans Autres industries manufacturières-réparation et installation de machines et d'équipements (-13 %)
BTP en hausse de 16 % > BFC (4 %)	
Hausse dans le tertiaire marchand : Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture d'ingénierie (+42 %)	Baisses dans Autres activités de services (-16 %), dans Hébergement et restauration (-8 %)
	Baisse dans le Commerce et la réparation auto (-2 %) contre hausse en BFC (+ 2 %)
	Baisse dans les Activités pour la santé humaine (-11 % contre une hausse de 3 % en BFC)
► Une zone d'emploi qui n'a pas retrouvé son niveau d'avant crise. Le secteur intérimaire perd des effectifs sur la période ainsi que l'industrie. Les hausses dans la construction et les services ont permis d'atténuer cette baisse.	
Le nombre d'offres d'emploi enregistrées est en hausse entre 2020 et 2021 comme dans l'ensemble des zones d'emploi mais cette hausse reste très en deçà de celle observée en Bourgogne-Franche-Comté (21 % contre 46 %). On enregistre une part un peu plus importante qu'en région pour les offres d'emploi durables (61 % contre 59 %). La proportion d'offres enregistrées sur les postes d'agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres est équivalente à celle de la région (15 %). 26,5 % des établissements du bassin de Cosne et 30,8 % des établissements du bassin d'Auxerre envisagent de recruter en 2022. La part des projets de recrutement jugés difficiles est inférieure à celle de la Bourgogne-Franche-Comté (44,2 % contre 59,8 %) pour le bassin de Cosne et comparable à celle de la région pour le bassin d'Auxerre. L'agriculture concentre 28 % des projets dans le bassin de Cosne et 18 % dans celui d'Auxerre contre 13 % des projets de recrutement en région.	On compte plus d'offres d'ouvriers non qualifiés (16 % dans la zone d'emploi contre 13 % en Bourgogne-Franche-Comté).
25 % des formés par la voie initiale le sont dans les spécialités <i>Agriculture, pêche, forêt, et espaces verts</i> contre 8 % en Bourgogne-Franche-Comté	Apprentissage peu développé : 10 % des effectifs (23 % en BFC)
Offre de formation : Lycée Pierre-Gilles de Gennes à Cosne-Cours-Sur-Loire Lycée privé Simone Dounon à Cosne-Cours-Sur-Loire CFA agricole de l'Yonne à Champignelles Lycée Romain Rolland à Clamecy LHRP du Haut Nivernais de Varzy à Varzy Collège Le Mont Châtelet à Varzy Lycée Le Mont Châtelet à Varzy Site de Cosne du LEGTA Nevers Cosne à Cosne-Cours-Sur-Loire CFA agricole de la Nièvre à Cosne-Cours-Sur-Loire	
• Accompagner l'activité / l'emploi notamment des seniors	
Taux d'activité des jeunes (49,2 %) supérieur à celle de BFC (44,2 %) Taux d'activité élevé des jeunes pas toujours positif : synonyme d'études courtes aussi...	Taux d'activité légèrement plus faible qu'en BFC, vrai pour les femmes et les hommes
	Parmi les plus faibles taux d'activité pour les seniors : usure professionnelle, pénibilité, difficultés de retours à l'emploi des seniors après licenciements ?
Hausse de la population active en emploi seniors, hausse toutefois plus faible que la BFC (la plus faible évolution, toutes les ZE étant en hausse)	Baisse de la population active en emploi (- 8,4 %) plus forte qu'en BFC (- 2,1 %) ==> c'est la plus forte baisse observée en région,
	Part de seniors parmi DEFM ABC > BFC
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Baisse de la population plus soutenue que pour la BFC (-1,23 % contre -0,09 %)
	Solde migratoire négatif

Forces	Fragilités
• Accompagner la dépendance	
	Solde naturel négatif (nul en BFC)
	Population plus âgée que la BFC, vieillissement de la population plus marqué que pour la BFC
	Vieillissement de la population accentué par les départs de jeunes : offre de formation post-Bac limitée
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Logique économique tournée en partie vers l'extérieur de la région (éloignement de Dijon, proximité de Centre-Val de Loire, Bourges, 2 heures de Paris)	Éloignement des grandes métropoles
Autoroute Paris-Nevers	Mobilités est-ouest
Sur les 16 921 actifs qui résident au sein de la zone d'emploi de Cosne-Cours-sur-Loire, 72 % d'entre eux y travaillent alors que 28 % occupent un emploi en dehors du périmètre de la zone d'emploi (contre 9 % en Bourgogne-Franche-Comté). Par ailleurs on compte 17 458 emplois dans la zone d'emploi. 70 % des actifs occupant ces emplois y résident, alors que 30 % proviennent de l'extérieur (contre 4 % en Bourgogne-Franche-Comté). La zone d'emploi de Cosne-Cours-sur-Loire affiche un solde migratoire positif de 537 (elle attire donc plus de travailleurs non-résidents qu'il n'y a de résidents qui vont travailler en dehors du territoire). Les principaux échanges se font avec des zones d'emploi limitrophes de la région et celles d'Auxerre et Avallon en région	
• Élever le niveau de formation-qualification	
	Niveau de diplôme de la population < BFC (moins de diplômés du supérieur, 24 % de non diplômés contre 20 % en BFC : parmi les plus fortes parts de BFC) : structure de l'emploi local, éloignement lieux de formation ? Mobilité pour se former, départs d'étudiants, peu reviennent en fin d'études
	Également vrai pour les jeunes : moins de diplômés du supérieur
Élévation du niveau de diplôme des jeunes plus forte que pour la BFC (rattrapage ?), forte hausse de la part de jeunes bacheliers (effet Bac pro 3 ans ?)	Plus de jeunes non diplômés que pour la BFC (27 % contre 21 %)
	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi que la BFC (21,4 % contre 15,5 %), la plus forte part de BFC
	Niveau de qualification globalement plus faible qu'à l'échelle régionale : la zone d'emploi est sous-dotée en cadres et professions intellectuelles supérieures
	Niveau de formation des DEFM < à BFC : 55 % de niveau CAP au mieux (51 % pour la région)
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
Part de jeunes dans la DEFM parmi les plus faibles de BFC	
Baisse du nombre de DEFM ABC entre décembre 2019 et décembre 2021 comme en BFC	
Part de CLD < BFC	
	Taux de chômage > BFC
	Parmi les plus faibles revenus disponibles de BFC
Inégalités de revenus = à la moyenne régionale	Taux de pauvreté > BFC, parmi les plus élevés de BFC, précarité en milieu rural souvent durable (moins d'opportunités d'emploi, problématique de mobilité)
3 % de la population en QPV contre 5 % en BFC	QPV : 1 à Cosne-Cours-sur-Loire
	100 % de la population en ZRR (contre 31 % en région)

Zone d'emploi du Creusot-Montceau : état des lieux emploi-formation

Territoire de tradition industrielle plus densément peuplé qu'en moyenne régionale

4 % de la population et 3 % de l'emploi régional

La zone d'emploi du Creusot-Montceau est l'un des bassins industriels historiques de la région. Elle reste l'une des zones d'emploi les plus industrielles de Bourgogne-Franche-Comté en termes d'emploi malgré le recul structurel du secteur. La filière nucléaire et la fabrication de matériels de transport sont les principaux secteurs spécifiques du territoire. La très forte présence relative d'activités mondialisées assez rares demeure un atout concurrentiel. Toutefois, le fort recul des emplois industriels sur le long terme souligne le besoin d'accompagnement des mutations du secteur. Plus globalement, la diversification du tissu économique est une thématique centrale au regard de la sous-représentation des activités de services à la population et aux entreprises de niveau régional. Elle permettrait, par ailleurs, de limiter la dépendance du territoire à l'industrie. Ce relatif manque de services joue également sur l'attractivité résidentielle de la zone d'emploi, son solde migratoire faisant partie des plus négatifs de la région. La proportion importante d'actifs résidant hors de la zone pose également question. Si elle reflète l'attractivité économique du territoire notamment pour des postes très qualifiés de l'industrie, elle peut être interprétée comme un manque d'attractivité résidentielle. Les cadres, professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires, agents de maîtrise et techniciens sont ainsi surreprésentés parmi les entrants. Les fortes difficultés de recrutement remontées par les employeurs pour des postes de cadres-ingénieurs de l'industrie semblent confirmer cette hypothèse. L'écart entre le niveau de qualification de la population locale et les attentes des employeurs est un autre élément de réponse.

L'évolution négative de l'emploi salarié sur le long terme, en particulier dans l'industrie, a fortement touché le territoire. Le taux de chômage fait partie des plus élevés de la région, l'ancienneté au chômage est plus forte et les taux d'activité et d'emploi sont faibles. Les situations de précarité sont plus fréquentes qu'en moyenne régionale au regard des revenus plus faibles de la population et du taux de pauvreté plus élevé qu'en région. Des difficultés de mobilité pour accéder à l'emploi semblent également touchées une partie de la population. En outre, la population de la zone d'emploi diminue fortement et son vieillissement est plus marqué qu'en région, signe d'un besoin d'accompagnement de la dépendance.

Les évolutions récentes semblent toutefois indiquer une amélioration du marché du travail. En effet, l'emploi salarié progresse dans les secteurs des arts-spectacles-activités récréatives, du transport-entreposage, du commerce, du BTP, de la fabrication de matériels de transport ou encore dans l'intérim. Le nombre d'embauches et d'offres d'emploi est également orienté à la hausse, le nombre de demandeurs d'emploi à la baisse. De plus, des besoins de recrutement, bien que moins nombreux que par le passé, existent dans de nombreux secteurs d'activité comme l'hôtellerie-restauration, le commerce ou l'industrie. Les employeurs du territoire indiquent néanmoins des difficultés de recrutement soutenues dans de nombreux secteurs tels l'industrie, le BTP, l'hôtellerie-restauration ou la santé. L'attractivité des métiers et du territoire sont des facteurs expliquant ces tensions sur le marché du travail de même que le niveau de diplôme de la population, plus faible qu'en région en particulier chez les jeunes. Plus globalement, l'élévation du niveau de formation et de qualification de la population semble être une autre question centrale sur ce territoire.

Forces	Fragilités
• Accompagner les mutations industrielles et favoriser la diversification économique : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Savoir-faire industriel La 3e zone d'emploi la plus industrielle de BFC (poids de l'industrie dans l'emploi) : 23 % de l'emploi Filière du nucléaire (Framatome...), Pôle de compétitivité Nuclear Valley Territoire d'industrie Ouest Saône-et-Loire, Territoire d'industrie du Grand Chalon à proximité Filière ferroviaire (Alstom...), Mecateamcluster (pôle national conception, réalisation, maintenance des engins de travaux ferroviaires), Mecateamplatform (plateforme dédiée à la maintenance ferroviaire portée par Mecateamcluster) INDUSTEEL Le Creusot, Michelin Blanzay, THERMODYN Le Creusot Spécificités industrielles : <i>Fabrication machines et équipements, Métallurgie, Pasturgie, Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Activités de services administratifs et de soutien (intérim), Fabrication de matériels de transport</i> Spécificités : Fabrication de matériels de transport (Michelin, Alstom...) + de machines et équipements (Framatome...) Très forte présence relative d'activités mondialisées assez rares (atout concurrentiel territorial)	Forte dépendance à l'industrie, secteurs fragiles et exposés à la concurrence internationale, aux crises... Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années Fort recours à l'intérim : précarité Forte part de seniors : enjeu renouvellement de la main-d'œuvre industrielle, transmission Forte concentration au sein des principaux employeurs (3e zone d'emploi / 21 de la région, loin cependant derrière les zones d'emploi de Montbéliard et d'Autun)

Forces	Fragilités
	En contrepartie : secteurs tertiaires marchands sous-représentés, peu d'emplois de services aux habitants, voire de service de niveau régional ; peu de services aux entreprises de niveau régional. Malgré la présence de deux gros employeurs : Webhelp (centre d'appel) et Aldi (plateforme logistique)
Une place des actionnaires étrangers plutôt contenue parmi les principaux employeurs (Webhelp, Industeel, Aldi, Thermodyn...)	
Spécificité tertiaire non marchand : Action sociale, médico-social	
	Agriculture moins présente qu'en BFC : élevage bovins viande (AOP bœuf de Charolles). Filière viande bovine en souffrance : la baisse de la consommation de viande pose question quant à l'avenir de cette production, plus faibles revenus des exploitants. Cours de la viande insuffisant. Pas de réelles latitudes, les prix étant le plus souvent fixés en aval par les grandes et moyennes surfaces. Le développement de filières courtes, notamment dans la restauration collective, peut jouer un rôle. Les regroupements de producteurs peuvent également être une solution alternative de développement afin d'investir de nouveaux marchés. Enjeu renouvellement générations. Pas de structure de l'enseignement agricole dans la zone d'emploi.
Atouts touristiques : tourisme industriel, Canal du Centre, Vallée de la céramique, tourisme vert...	
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé (2006/2021) plus soutenue qu'en BFC (-11 % contre -8 %)
Des hausses dans industrie : <i>Fabrication de matériels de transport, Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution</i>	Baisse dans l'industrie proche de la tendance BFC (-24 %) Baisse dans <i>Habillement-textile-cuir, Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, Bois-papier, Plasturgie, Fabrication de machines et équipements, Métallurgie, IAA</i>
	Baisse dans BTP < BFC (-9 % contre -11,5 %)
Hausse dans <i>Action sociale, médico-social</i>	Baisse dans le tertiaire non marchand contre une hausse en BFC (-13 % contre +10 %), 2e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC. Baisses dans <i>Santé et Administration</i>
Hausse dans tertiaire marchand contre une baisse en BFC (+2 % contre -2 %) Hausse dans <i>Activités de services administratifs et de soutien (intérim dont des emplois industriels), Activités informatiques, Transport-entreposage, Hôtellerie-restauration</i>	Baisses dans <i>Télécommunications, Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, Immobilier, Banque-assurance, Arts-spectacles-activités récréatives, Commerce, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie</i>
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
	Période récente (fin 2019 fin 2021) : légère baisse contre une hausse en BFC (-0,1 % contre +0,2 %)
Hausse dans le tertiaire marchand > BFC (+3,1 % contre +0,5 %), 6e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC. <i>Activités de services administratifs et de soutien (intérim*), Arts-spectacles-activités récréatives, Transports-entreposage* (*des emplois liés à l'industrie pour partie), Commerce</i>	Baisse dans <i>Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, Hôtellerie-restauration, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Banque-assurance</i>
Des hausses dans l'industrie : <i>Fabrication de matériels de transport, IAA, Travail du bois stables</i>	Baisse dans industrie > BFC (-6 % contre -3 %), 4e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC. Baisse dans : <i>Fabrication de produits informatiques, Habillement-textile-cuir, Fabrication de machines et équipements, Prod. et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, Plasturgie, Métallurgie</i>
Hausse dans le tertiaire non marchand < BFC (+1 % contre +3 %): <i>Action sociale, médico-social, Enseignement</i>	
Hausse dans BTP > BFC (+5,2 % contre +3,5 %)	

Forces	Fragilités
► Effet crise : une zone d'emploi qui a retrouvé son niveau d’emploi d’avant crise. Au niveau des effectifs permanents, la construction et les services ont gagné des emplois pendant la crise. L’industrie est en retrait avec une baisse plus forte qu’en région ainsi que le commerce mais dans une moindre mesure. L’intérim est orienté à la hausse contrairement à la tendance régionale.	Effet crise sanitaire et crise énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, touche l'industrie mais aussi l'hôtellerie-restauration...
Bassin du Creusot et de Montceau Des embauches et des offres d'emploi en hausse. Des besoins de recrutement dans l'ensemble des secteurs d'activité (<i>hôtellerie-restauration, commerce, industrie ...</i>) mais en baisse par rapport à 2021	
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutement dans l'industrie, le BTP, l'hôtellerie-restauration, la santé... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins des recrutements) : problématique image, représentation des métiers et attractivité du territoire notamment pour les cadres-ingénieurs de l'industrie.
• Accompagner l'activité / l'emploi des femmes, seniors	
	Parmi les plus faibles taux d'activité et d'emploi de BFC (2e plus faible taux des 21 zones d'emploi de BFC) Vrai pour les femmes, les hommes et les seniors (seniors : industrie : usure professionnelle, pénibilité, difficultés de retour à l'emploi des seniors après licenciements ?, opportunités d'emploi localement)
Hausse de la population active en emploi senior, toutefois parmi les plus faibles de BFC (2e plus faible hausse des 21 zones d'emploi de BFC)	Baisse de la population active en emploi plus forte qu'en région (5e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC) Vrai pour les femmes et les jeunes, encore plus vrai pour les hommes (4e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC, lié à la baisse de l'emploi industriel ?)
	Part de seniors parmi les demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) > BFC (difficultés de retour à l'emploi des seniors ?)
• Elever le niveau de formation-qualification	
	Niveau de diplôme de la population < BFC (plus de non diplômés, de CAP,BEP, moins de > Bac) : en partie lié à la structure de l'emploi local
Élévation du niveau de diplôme > BFC	21 % de non diplômés (contre 20 % en BFC)
Élévation du niveau de diplôme des jeunes proche BFC	Niveau de diplôme de la population jeune < BFC (plus de non diplômés)
	24 % de jeunes non diplômés (21 % en BFC)
	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi que BFC (18 % contre 16 %)
	Niveau de formation des DEFM ABC < à BFC : plus de niveau CAP, moins de >Bac
Professions intermédiaires = BFC (techniciens de l'industrie)	Niveau de qualification légèrement < BFC : plus d'ouvriers (notamment ouvriers qualifiés de l'industrie) et d'employés, moins de cadres et professions intellectuelles supérieures (toutefois une part d'ingénieurs et cadres techniques > BFC, lié à l'industrie)
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Baisse de la population plus importante qu'en BFC, parmi les plus fortes baisses de BFC (4e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC)
	Solde migratoire négatif (parmi les plus négatifs de BFC)
• Accompagner la dépendance	
	Solde naturel négatif (3e plus faible solde des 21 zones d'emploi de BFC, solde nul en BFC)
	Population plus âgée qu'en région, vieillissement plus soutenu

Forces	Fragilités
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Communauté urbaine du Creusot-Montceau : 2e plus grande agglomération de Saône-et-Loire Bonne accessibilité Gare TGV Le Creusot - Montceau-les-Mines - Montchanin, RCEA (Route Centre - Europe - Atlantique) Proximité Chalon-sur-Saône	
Mobilité en hausse notamment entrants, hausse plus soutenue que BFC	Part de sortants < BFC (17 % des résidents travaillent hors de la zone d'emploi contre 19 %) Mobilités des résidents ? Principales destinations : zone d'emploi de Chalon-sur-Saône. Puis zone d'emploi du Charolais et d'Autun. Puis zone d'emploi de Mâcon
Part d'entrants > BFC : 17 % contre 15 % (travaillent dans la zone d'emploi mais habitent à l'extérieur) : attractivité économique, bonne accessibilité, choix résidentiels ? petite zone d'emploi : flux de proximité : zone d'emploi de Chalon-sur-Saône. Puis zones d'emploi du Charolais et d'Autun. Puis zone d'emploi de Mâcon.	Forte part de cadres et professions intellectuelles supérieures parmi les entrants (23 % contre 9 % pour les sédentaires) : des choix résidentiels (attractivité résidentielle de la zone d'emploi) ? Un manque de qualification dans la zone d'emploi ? Pour les cadres et ingénieurs de l'industrie ? Idem pour professions intermédiaires : 32 % contre 24 % (techniciens, agents de maîtrise de l'industrie) Industrie surreprésentée parmi les entrants (29 % contre 22 % pour les sédentaires)
Une offre de formation en lien avec le tissu économique local et diversifiée : Campus sud Bourgogne : Centre universitaire Condorcet Le Creusot, Université de Bourgogne, IUT, Licences STAPS, ESIREM Robotique / Cobotique, Licence Pro Gestion de projets et structures artistiques et culturels, Licence AES, 2 parcours internationaux en master (anglophones) : vision et robotique, IFSI LPO Léon Blum Le Creusot (nucléaire, industrie, bourses d'étude nucléaire : France Relance : 600 euros par mois ...) LP C. Haigneré Blanzay (industrie, hygiène-propreté, médico-social...) H. Patriat Montceau-les-Mines (industrie, numérique, compta, environnement...) Deux laboratoires labellisés CNRS travaillent en partenariat avec de grandes entreprises. Le laboratoire ImVIA : EXPERT EN VISION 3D L'ICB : Laboratoire Interdisciplinaire Carnot de Bourgogne– UMR 6303	Moindre développement de l'apprentissage : 3 % des effectifs contre 23 % en BFC
Offre dans le supérieur : 44 % des effectifs contre 38 % en BFC	
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
Baisse du nombre de DEFM ABC de BFC entre fin 2019 et fin 2021 > BFC (5e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC)	
	Part de jeunes parmi DEFM ABC légèrement > BFC
	Plus forte part de chômeurs de longue durée de BFC (problématique de retour à l'emploi ?)
Taux de chômage en baisse	Taux de chômage > BFC, le 3e plus fort des 21 zones d'emploi de BFC (structurel).
	Parmi les plus faibles revenus disponibles de BFC (3e plus faible des 21 zones d'emploi de BFC)
	Taux de pauvreté > BFC
	6 % de la population en quartiers prioritaires de la politique de la ville contre 5 % en BFC. 5 QPV : 3 au Creusot et 2 à Montceau-les-Mines

Zone d'emploi de Dijon : état des lieux emploi-formation
Territoire plus dense que la moyenne régionale (vrai pour Dijon et sa périphérie, plus rural ailleurs notamment au nord et ouest de la zone d'emploi)
Zone d'emploi la plus peuplée de BFC et qui concentre le plus d'emplois : 14 % de la population et 16 % de l'emploi régional
Disparités Métropole Dijon / nord et ouest de la zone d'emploi

La situation de la zone d'emploi est en grande partie le reflet de celle de Dijon Métropole, véritable pôle régional, avec une forte administration publique, des services de santé, des fonctions métropolitaines très présentes et une offre de formation riche et diversifiée en particulier dans l'enseignement supérieur. L'une des principales particularités est la très forte représentation des services aux entreprises de niveau régional voire national. L'industrie est, à l'inverse, en reraït malgré des savoir-faire dans les industries de santé, les industries agroalimentaires et des établissements particulièrement dynamiques. La problématique d'attractivité économique est centrale pour la zone d'emploi de par la présence de la capitale régionale en son sein. La situation du territoire est globalement plus favorable qu'en moyenne régionale : l'emploi salarié progresse sur le court et le long termes (à l'exception des emplois industriels et agricoles), la population est plus jeune, diplômée et qualifiée, le taux de chômage est plus faible, le niveau de vie de la population est supérieur et les situations de précarité sont moins fréquentes. Le territoire peut également s'appuyer sur d'importants atouts touristiques.

Ces tendances sont plus nuancées à l'échelle infra-territoriale. Les éléments positifs concernent principalement Dijon Métropole, son importante aire d'influence et l'est du territoire. En revanche, dans le nord et à l'ouest de la zone d'emploi, la situation semble plus difficile en termes d'accès à l'emploi, à la formation, de mobilité ou encore de démographie. Ces espaces rencontrent des difficultés structurelles qui dépassent les limites de la zone d'emploi et s'inscrivent dans une large diagonale s'étirant du Limousin aux Ardennes. Pas toujours aisément accessibles, ils cumulent déclin démographique et économique et leur population est plus fragile. Les fortes inégalités de revenus observées dans la zone d'emploi reflètent ces disparités et soulèvent la question de la cohésion sociale du territoire.

Forces	Fragilités
• Anticiper les évolutions de l'emploi public	
Emplois tertiaires et industries de pointe	
Plus forte part d'emplois dans le tertiaire marchand de BFC Spécificités : <i>R et D scientifique*, Télécommunications, Activités informatiques et services d'information, Activités financières et d'assurance, Transport-entrepasage*, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques*, Hôtellerie-restauration, Arts, spectacles, activités récréatives et sportives</i> (*lié pour partie à l'activité industrielle) Des centres régionaux : La Poste, SNCF, sièges de banques régionalisées...	
Poids du tertiaire non marchand plus fort qu'en BFC (Préfecture de région, CHU, Rectorat, Conseil régional, Conseil départemental, Métropole, Mairie, Université...) Spécificité : Administration	Dépendance à l'emploi public dans un contexte d'économie budgétaire et de renouvellement partiel des départs à la retraite : conséquences sur l'emploi public et sur les emplois induits par la présence d'emplois publics
• Accompagner les mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Zone d'emploi la moins industrielle de BFC, moindre dépendance à des secteurs exposés aux crises économiques, des savoir-faire industriels toutefois. Spécificités industrielles : <i>Industrie pharmaceutique, Fabrication d'équipements électriques, Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné</i> IAA, Pôle de compétitivité Vitagora, Agrosup Industries de santé, technologies médicales, biotechnologies Innovation, R et D, haut niveau technologique Potentiel en lien avec le développement de l'hydrogène Des pépites locales : Urgo (pharmacie), Savoye (machines pour logistique ; même si actionnaire chinois, décisions locales), CEA Valduc (Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives), Magyar (camions)	Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années

Forces	Fragilités
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
Industrie : hausse dans <i>Textile-habillement-cuir, Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution</i>	Baisse dans l'industrie > BFC (-28 % contre -25 %) : <i>Fabrication produits informatiques, électroniques et optiques, Fabrication d'équipements électriques, Bois-papier, Chimie, Fabrication matériels de transport, Fabrication de machines et d'équipements, Métallurgie, Industrie pharamaceutique, Plasturgie, IAA</i>
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
Période récente (fin 2019 fin 2021) : hausse > BFC (+1,6 % contre +0,2 %), 4e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC	
Industrie : Hausse dans <i>Chimie, Autres industries manufacturières, Plasturgie, Industrie pharmaceutique</i>	Baisse dans l'industrie mais moins forte qu'en BFC (-1,4 % contre -2,9 %) : <i>Fabrication d'équipements électriques, Fabrication matériels de transport, IAA, Fabrication produits informatiques, électroniques et optiques, Fabrication de machines et d'équipements, Métallurgie</i>
	Effet crise sanitaire et énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux...
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutement dans l'industrie, le BTP, la restauration... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins de recrutement) : problématique image, représentation des métiers, mobilité...
• Accompagner les secteurs agricoles en difficulté	
Secteur agricole également présent notamment au nord mais < BFC : grandes cultures, céréales. Viticulture dynamique notamment au sud de Dijon : appellations de renommée internationale, positionnement haut de gamme	Changement climatique : sécheresse... Vieillessement : renouvellement des générations, reprises d'exploitations difficiles Enjeu du revenu des producteurs céréaliers Agriculture concurrencée par l'urbanisation des meilleures terres autour de Dijon, artificialisation des terres
• Maintenir l'attractivité économique	
Atouts touristiques : tourisme patrimonial, historique, cœur historique de Dijon inscrit à l'Unesco, palais des ducs de Bourgogne, Cité internationale de la gastronomie et du vin, canal de Bourgogne, proximité de Beaune, proximité du parc national de forêts de Champagne et de Bourgogne... Offre hôtelière diversifiée Axe centrale le long de l'A6 pour une halte touristique, en provenance du Nord, de Lille, de la Belgique, d'Allemagne...	Durée des séjours ? Effet crise sanitaire : impact sur le tourisme, hôtellerie-restauration...
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
Emploi salarié privé en hausse (2006/2021) contre une baisse en BFC (+0,6 % contre -8 %) car économie diversifiée, moindre poids de l'industrie et positionnement sur des industries qui résistent mieux, secteurs tertiaires dynamiques	
Hausse dans le tertiaire non marchand > BFC (+18 % contre +10 %) : <i>hausse dans Action sociale-hébergement médico-social, Enseignement et Santé</i>	
Hausse dans le tertiaire marchand contre une baisse en BFC (+7 % contre -2 %) : <i>hausse dans Activités informatiques, R et D*, Hôtellerie-restauration, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie*, Arts-spectacles-activités récréatives, Intérim *</i> (*hausse en partie liées à l'industrie)	Baisses dans le tertiaire marchand : <i>Télécommunications, Immobilier, Transport-entreposage, Commerce</i>
	Baisse dans le BTP, toutefois moins soutenue que BFC (-3 % contre -12 %)

Forces	Fragilités
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
Hausse dans le tertiaire non marchand > BFC fin 2019-fin 2021 (+4,7 % contre +2,7 %) 6e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC : hausse dans <i>Action sociale-hébergement médico-social, Enseignement et Santé</i>	
Hausse dans le BTP proche de la hausse en BFC (+3 %)	
Hausses dans le tertiaire marchand > BFC (+1,2 % contre +0,5 %) : <i>Activités informatiques, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Hôtellerie-restauration, Arts-spectacles-activités récréatives, Intérim, Commerce</i>	Baisse dans <i>Edition-audiovisuel, Immobilier, Télécommunications, Transports-entreposage, Banque-assurance</i>
► Effet crise : une zone d'emploi qui a dépassé son niveau d'emploi d'avant crise. Au niveau des effectifs permanents, tous les secteurs (services, commerce et construction) ont gagné des emplois pendant la crise. L'industrie est néanmoins en retrait avec une baisse, baisse toutefois moindre qu'au niveau régional. Comme en région, les effectifs intérimaires sont orientés à la baisse sur cette période.	
Bassin de Dijon : offres d'emploi, embauches, besoins de recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie...), en hausse	
Des entreprises locales rachetées par des groupes étrangers (marque de notoriété et d'attractivité du territoire) : Tetra, EssilorLuxottica, Bericap, Amora...	...attention à la concentration de certaines activités entre les mains d'acteurs étrangers (Ramsay, Australie, pour la santé privée)
En synthèse des fonctions des emplois : vrai pôle régional, avec une forte administration publique, des services de santé, des fonctions métropolitaines très présentes...	...mais une agriculture très faible et des emplois de fabrication en retrait
Principale particularité : très forte présence des services aux entreprises de niveau régional voire plus (gestion notamment), concentration de ces activités sur cette zone d'emploi au détriment des autres de BFC	...mais trop peu d'activités industrielles rares
Tissu d'entreprises très diversifié : faible concentration au sein des principaux employeurs	
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi (encore plus vrai au nord et l'ouest de la zone d'emploi)	
Fait partie des territoires les plus dynamiques de la région Nombreux axes de communication, Réseau autoroutier, LGV Dijon : statut de Métropole : capitale régionale, rôle de centralité régionale	Situation moins favorable au nord de la zone d'emploi, diagonale du vide, mobilité, éloignement de l'emploi, des équipements et des lieux de formation notamment de l'enseignement supérieur. Encore des problèmes d'accessibilité sur la nouvelle ZAE Beauregard (sud est Dijon).
La plus faible part de sortants de BFC (8 % contre 19 %) : volume d'emplois suffisant dans la zone d'emploi (Dijon métropole). Mobilité en légère hausse, hausse moins soutenue qu'en BFC Principales destinations : flux de proximité : zones d'emploi de Beaune, puis Châtillon-Montbard, Dole, Besançon, Chalon-sur-Saône. Puis zones d'emploi de Paris, Chaumont. Puis zones d'emploi de Lyon Auxerre et Lons. Échanges déficitaires avec Paris Échanges excédentaires avec zones d'emploi de Beaune, Dole, Châtillon-Montbard, Besançon, Chalon-sur-Saône, Chaumont, Lons, Lyon, Mâcon --> Attractivité économique	Parmi les plus faibles parts d'entrants de BFC

Forces	Fragilités
Une offre de formation riche, diversifiée, en lien avec le tissu éco local : Université de Bourgogne, IUT Ecoles d'ingénieurs : ESIREM (école supérieure d'ingénieurs numérique et matériaux) CESI à Quetigny (Centre d'études supérieures industrielles) ESEO Dijon (Ingénieurs Généralistes des technologies) Agrosup Dijon Lycée des métiers Arts Design céramique à Longchamp Lycée des métiers des services à la personne et aux organisations à Dijon Lycée des métier H. Fontaine Dijon Lycée des métiers du BTP Dijon Burgundy School of Business Dijon École des Métiers - Dijon Métropole LEGTA à Quétigny Lycée de l'Agro-Alimentaire et CFA à Plombière les Dijon MFR à Quétigny CFA Bâtiment à Dijon, CFA/CFPPA agricole Quetigny-Plombières, CFA des Compagnons du Devoir et du Tour de France Dijon, CFA du sport à Dijon, CFA Polyvia... Institut universitaire de la vigne et du vin à Dijon IRTESS...	Offre de formation plus limitée au nord : problématique mobilité pour accéder à la formation
Attractivité de la zone en lien avec l'offre de formation, à l'échelle régionale	Des départs de jeunes pour suivre des formations supérieures, peu reviennent, attractivité Paris et Lyon
Développement de l'apprentissage	
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
Hausse de la population contre une baisse en BFC	
3e plus fort solde naturel de BFC (nul en BFC) : population jeune, étudiants, jeunes ménages...	
Solde migratoire légèrement positif contre une légère baisse en BFC	
Population jeune : 2e plus forte part de moins de 25 ans de BFC (population étudiante, jeunes ménages...). Attractivité résidentielle pour étudiants.	
• Accompagner la dépendance	Vieillessement de la population conforme à la tendance régionale
	Difficultés démographiques plus marquées au nord et à l'ouest de la zone d'emploi (baisse de population, population âgée)
• Globalement moins de situations de précarité qu'en BFC	
Baisse du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) entre fin 2019 et fin 2021 proche de la baisse en BFC	Part de femmes parmi DEFM ABC légèrement > BFC
Plus faible part de seniors parmi les DEFM ABC de BFC	Part de jeunes parmi DEFM ABC proche BFC
Part de chômeurs de longue durée < BFC	
Taux de chômage < BFC, en baisse	
Revenus disponibles > BFC (4e plus forts revenus des 21 zones d'emploi de BFC, population diplômée et qualifiée, postes proposés dans la zone d'emploi)	
Taux de pauvreté < BFC	Inégalités de revenus > à la moyenne régionale (hauts niveau de qualification / autres)
5,2 % de la population en quartiers prioritaires de la politique de la ville, 5,5 % en BFC.	5 QPV à Dijon
8 % de la population en zone de revitalisation rurale (contre 31 % en région)	Précarité en milieu rural au nord de la zone d'emploi : pauvreté en milieu rural souvent moins visible mais plus durable
• Une population diplômée et qualifiée (offre de formation riche notamment dans le supérieur, structure de l'emploi local : hauts niveaux de qualification)	
Niveau de diplôme de la population > BFC : structure de l'emploi local, offre dans l'enseignement supérieur importante : plus forte part de BFC de Bac+5, 2e pour Bac+3 Également > à France métro (moins de non diplômés, plus de diplômés Bac+2 et Bac+3, autant de Bac+5). Élévation du niveau de diplôme proche de la tendance régionale	

Forces	Fragilités
Niveau de diplôme des jeunes > BFC : structure de l'emploi local, offre dans l'enseignement supérieur importante, insertion des étudiants... : plus forte part de BFC de Bac+5 et Bac +3 Également > à France métro (moins de non diplômés, plus de diplômés Bac+2 et Bac+3, autant de Bac+5). Élévation du niveau de diplôme des jeunes comme en BFC	
Niveau de qualification > BFC (structure emploi local), = France métro : plus de cadres-professions intellectuelles supérieures (plus de professeurs-professions scientifiques, de cadres administratifs et commerciaux d'entreprises, d'ingénieurs et cadres techniques des entreprises, de cadres de la Fonction publique), de professions intermédiaires, moins d'ouvriers	
Moins de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC (3e plus faible des 21 zones d'emploi de BFC)	
Niveau de formation des DEFM ABC > BFC : 34 % de niveau > Bac contre 26 % (part la plus élevée de BFC). Population plus diplômée globalement, insertion des étudiants sur le marché du travail	

Zone d'emploi de Dole : état des lieux emploi-formation

Densité > BFC
3 % de la population et de l'emploi régional
Petite zone d'emploi en superficie

La zone d'emploi de Dole se caractérise par un tissu économique relativement diversifié ce qui lui permet de limiter son exposition aux aléas économiques. L'évolution de l'emploi salarié y est nettement plus favorable qu'en région tant sur le long terme que sur le court terme. Le territoire s'appuie sur un savoir-faire industriel reconnu et la présence d'emplois tertiaires dans la moyenne régionale. La forte concentration de l'emploi, notamment industriel, au sein de quelques grands établissements place le territoire dans une situation de forte dépendance. Cette situation peut être source de fragilité d'autant plus lorsqu'il s'agit d'établissements étrangers. Le maintien de cette diversité économique est une problématique importante du territoire. L'accompagnement des mutations industrielles concourt à cette problématique. L'autre grande caractéristique de la zone d'emploi tient à sa localisation centrale entre Besançon et Dijon et à sa bonne accessibilité. Le territoire tire avantage de cette situation préférentielle avec d'importantes mobilités domicile - travail vers les deux métropoles. Bien que moins élevé, la zone d'emploi attire également un nombre non négligeable d'actifs résidant dans ces deux zones voisines. La proximité des deux métropoles mais aussi le dynamisme de l'emploi local rendent le territoire attractif et soulignent un enjeu de résidentialisation du territoire. Le développement de services à la population contribue à cette attractivité résidentielle.

Forces	Fragilités
• Maintenir la diversité économique, accompagner les mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Économie diversifiée : moindre dépendance aux secteurs fragiles, moins exposée à la concurrence internationale : permet une meilleure résistance aux crises économiques	
Savoir-faire industriel Zone d'emploi plus industrielle qu'en moyenne régionale (poids de l'industrie dans l'emploi) Spécificités : <i>Chimie, Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, Plasturgie, IAA (dont fromagerie Bel), Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution</i> IAA qui résistent mieux aux crises que les autres industries Pôle de compétitivité Polymeris, PVF, Grand Dole : Territoire d'industrie porté par la chimie Projet écosystème hydrogène (Solvay, Colruyt...) Société YNSECT : production de protéines et d'engrais naturels d'insectes Malgré la nature des activités, la dynamique de certains marchés et l'historique récent des décisions de groupes laissent penser à des implantations durables...	Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années Forte dépendance à Solvay + Inovyn. Forte concentration au sein des principaux employeurs privés (Inovyn, Colruyt, Solvay, Bel, C&K...) ...très forte dépendance aux actionnaires étrangers contre-exemple de décision défavorable : C&K
Part dans tertiaire proche de la moyenne régionale Spécificité : santé Secteurs publics et présents ont un effet "amortisseur". Emplois tertiaires : grande part d'activités logistique et de commerce de gros (plateformes très employeuses), au service des industries et des entreprises.	Limitation du foncier encore disponible pour la logistique
Répartition des services de proximité au bénéfice des activités de type G2 (correspondent soit à des besoins rares de la population, soit des besoins courants de l'activité économique dont les services aux entreprises)	
2 groupes bien implantés (durablement ?) Siège France de Colruyt avec notamment une plateforme logistique et Intermarché avec une forte activité logistique	

Forces	Fragilités
Faible part de l'emploi agricole dans l'emploi total Zone d'emploi à dominante polyculture élevage avec AOP Comté Morbier MFR Amange	Enjeu d'adaptation aux changements climatiques et énergétiques
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
Hausse de l'emploi salarié privé (fin 2006-fin 2021) contre une baisse en BFC (+3 % contre -8 %) : 2e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC	
Hausse tertiaire non marchand > BFC (+24 % contre +10 %) 2e hausse des 21 zones d'emploi de BFC Hausse dans <i>Action sociale-hébergement médico-social et Santé</i>	
Plus forte hausse de BFC pour le tertiaire marchand (+13 % contre -2 %) Hausse dans <i>Arts-spectacles-activités récréatives, Commerce, Intérim, Banque-assurance, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Hôtellerie-restauration</i>	Baisse dans <i>Transports-entreposage, Immobilier</i>
Plus forte hausse de BFC pour le BTP (+7,5 % contre -12 %)	
Hausse dans <i>Prod. et distribution d'eau-assainissement-gestion des déchets- dépollution, Métallurgie</i>	Baisse dans l'industrie mais moins forte que BFC (-16 % contre -25 %) Baisse dans <i>Travail du bois, Fab. de produits informatiques, électroniques et optiques, Plasturgie, IAA, Chimie</i>
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
Période récente (fin 2019 fin 2021) : 2e plus forte hausse de BFC (+3,5 % contre +0,2 %)	
Hausse dans le tertiaire non marchand > BFC (+6 % contre +3 %) 3e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC Hausse dans <i>Action sociale-hébergement médico-social et Santé</i>	
Hausse dans le tertiaire marchand > BFC (+5 % contre +0,5 %) 2e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC Hausse dans <i>Arts-spectacles-activités récréatives, Intérim, Immobilier, Banque- assurance, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Commerce</i>	Baisse dans <i>Transports-entreposage, Hôtellerie-restauration</i>
Hausse dans le BTP > BFC (+11 % contre +3,5 %) 2e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC	
Hausse dans les <i>Autres industries manufacturières, IAA</i>	Baisse dans l'industrie comme en BFC (-3 %) Baisse dans <i>Fab. de produits informatique, électroniques et optiques, Plasturgie, Métallurgie, Chimie</i>
► Effet crise : la zone d'emploi est celle de la région qui affiche la plus forte progression de l'emploi salarié privé. Au niveau des emplois permanents, seul le secteur de l'industrie perd des postes alors que l'augmentation est nette dans les autres secteurs. Cette zone d'emploi fait aussi partie de celles où l'intérim progresse.	Effet crise sanitaire : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux... Effet crise énergétique
Des embauches, des offres d'emploi et des besoins de recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie...) et en hausse	
Une offre de formation en lien avec le tissu éco local : Lycée des métiers du bois à Mouchard Lycée des métiers de la mode et de l'esthétique à Dole	
Valoriser les métiers en tension et les formations liées	

Forces	Fragilités
	Des difficultés de recrutements dans l'industrie, le BTP... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins de recrutement) : problématique image, représentation des métiers
• Renforcer l'attractivité résidentielle, tirer profit de la situation géographique avantageuse	
Situation préférentielle Axe Rhin-Rhône, proximité Besançon et Dijon Réseau autoroutier, LGV, TER pour navettes vers Besançon et Dijon Aéroport de Dôle	
Population en hausse (6e plus forte des 21 zones d'emploi de BFC) contre une légère baisse en BFC	
Solde naturel légèrement positif (nul en BFC)	
Solde migratoire positif (5e plus élevé des 21 zones d'emploi de BFC) : attractivité résidentielle.	Dû à l'attractivité économique de la zone ou au desserrement de celles de Dijon ou Besançon ?
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Une forte part de sortants (27 % des résidents travaillent hors de la ZE contre 19 % en BFC) : nombreuses mobilités vers Dijon et Besançon (position centrale axe Besançon - Dijon). De nombreux flux également vers Lons-le-Saunier. Et mobilité en hausse, proche de la tendance régionale	<-- Enjeu résidentiel également
Effectifs en Bac +2 > BFC	Développement moins soutenu de l'apprentissage qu'en BFC
	Offre dans l'enseignement supérieur limitée au-delà du Bac+2 (proximité Besançon et Dijon)
• Élever le niveau de formation-qualification	
Élévation du niveau de diplôme comme en région	Niveau de diplôme de la population légèrement < BFC (plus de CAP, moins de Bac+5) en lien avec l'offre de formation présente dans la zone d'emploi (dans le supérieur notamment) et les besoins de l'économie locale
Niveau de diplôme des jeunes proche de BFC	22 % de jeunes non diplômés
Élévation du niveau de diplôme des jeunes > BFC	
	16 % de jeunes ni en étude ni en emploi (= BFC)
	Niveau de qualification proche de BFC : un peu plus d'ouvriers que BFC, légèrement moins de cadres-professions intellectuelles supérieures (lié au tissu éco local ?) Plus d'ouvriers qualifiés de l'industrie Un peu plus d'ouvriers non qualifiés de l'industrie : liée à la forte présence des IAA ?
	Des demandeurs d'emploi de faible niveau de formation (conforme à BFC) : 51 % de niveau CAP au mieux. Moins de non diplômés toutefois.
Baisse du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) entre fin 2019 et fin 2021 plus forte qu'en région.	
	2e plus forte part de femmes parmi DEFM ABC de la région (difficultés de retour à l'emploi pour les femmes ?)
Ancienneté moins forte que BFC (4e plus faible part de chômeurs de longue durée des 21 zones d'emploi de BFC)	
Taux de chômage < BFC, en baisse	
	Revenus disponibles plus faibles qu'en BFC
	Taux de pauvreté = BFC
3,2 % de la population en quartiers prioritaires de la politique de la ville contre 5,3 % en région	33 % de la population en zone de revitalisation rurale (contre 31 % en région)

Zone d'emploi de Lons-le-Saunier : état des lieux emploi-formation

Territoire rural
6 % de la population et de l'emploi régional
Grande zone d'emploi : Lons-le-Saunier, Louhans, Arbois, Salins-les-Bains, Champagnole, Poligny, Saint-Amour... donc des particularités locales.

La zone d'emploi de Lons-le-Saunier se caractérise par un tissu économique diversifié, gage de meilleure résistance aux aléas économiques. L'emploi salarié résiste mieux sur le long terme et progresse plus sur le court terme qu'en région. Le territoire s'appuie sur des savoir-faire industriels et agricoles mais tire aussi profit du statut de préfecture de Lons-le-Saunier et la présence d'emplois publics ou encore de ses atouts touristiques. Son relatif éloignement des métropoles de la région a également permis un développement endogène avec une offre de services à la population conséquente. Le maintien de cette diversité est important pour le territoire et dépend de problématiques sectorielles telles que l'accompagnement des mutations industrielles et agricoles ou le développement raisonné de l'activité touristique. La zone d'emploi est, par ailleurs, attractive du point de vue résidentiel en particulier en périphérie du territoire à proximité de territoires dynamiques comme Dole, Chalon-sur-Saône, l'Ain, la Suisse ou encore Mâcon. Elle tire notamment avantage d'un coût de l'immobilier moins élevé.

Ce constat global cache d'importantes disparités au sein de la zone d'emploi. Le vieillissement de la population qui touche le territoire est, par exemple, plus soutenu dans les bassins d'Arbois, Poligny, Salins-les-Bains et Saint-Amour. L'accompagnement de la dépendance et de l'emploi des seniors est ainsi une problématique de la zone d'emploi plus ou moins soutenue selon les territoires qui la composent. De même, si les situations de précarité sont globalement légèrement moins fréquentes qu'en région, des territoires comme Arbois-Poligny Salins-les-Bains, la Bresse à l'ouest et le sud de la zone se caractérisent néanmoins par une part importante de population à faibles revenus. Enfin, certains territoires comme le bassin de Champagnole ou celui de Louhans sont davantage dépendants de territoires extérieurs, en l'occurrence la Suisse et Chalon-sur-Saône, que celui de Lons-le-Saunier en raison de leur localisation.

Forces	Fragilités
• Maintenir la diversité économique, accompagner les mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Économie diversifiée (emploi dans industrie, administratif : statut de Préfecture, commerce, tourisme, agriculture...) : moindre dépendance aux secteurs fragiles, moins exposée à la concurrence internationale : permet une meilleure résistance aux crises éco, IAA qui résistent mieux aux crises que les autres industries, l'emploi public a un effet amortisseur. Très faible concentration au sein des principaux employeurs	
Savoir faire industriel Zone d'emploi plus industrielle qu'en moyenne régionale (poids de l'industrie dans l'emploi) IAA, chimie, bois (AOC bois du Jura), plasturgie Pôle de compétitivité Polymeris, PVF et Microtechniques, Vitagora Principaux employeurs des IAA : LDC, Bigard, fromagerie Bel, Société fromagère de Lons, Monts & Terroirs (+ emballages Lacroix)... Pépites locales : Bel, V33, Lacroix emballages, Sanijura (en déprise), Monts & Terroirs, Thirode Grandes cuisines, JuraToys, Smoby... Sanijura vient de racheter une TPE pour se renforcer dans le haut de gamme.La volonté de la Direction est de renforcer l'unité de Champagnole. JuraToys est à surveiller concernant la propriété de ses locaux. Smoby se relocalisee (des références auparavant fabriquées en Asie). Des groupes étrangers présents, mais plutôt "bienveillants"	Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années Relativement plus d'activité mondialisées concurrencées Des groupes des IAA nationaux "agressifs" (Lactalis / Comté...)
Des services aux habitants plutôt développés	

Forces	Fragilités
Artisanat et entrepreneuriat (non salariés) plus développés qu'en BFC (comme dans beaucoup de territoires ruraux)	
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé (fin 2006-fin 2021), baisse toutefois moins forte qu'en région (-6 % contre -8 %)
Hausse dans industrie : <i>Prod. et distribution d'eau, assainissement, gestion déchets et dépollution, Textile, Chimie, IAA</i>	Baisse dans industrie mais résiste mieux que la BFC (-12 % contre -25 %). Baisse dans <i>Fab. machines et équipements, Fab. matériels de transports, Travail du bois, Plasturgie, Métallurgie</i>
Hausse dans <i>Santé et Enseignement</i>	Baisse dans le tertiaire non marchand contre une hausse en BFC (-1,5 % contre +10 %). Baisse dans <i>Action sociale-hébergement médico-social</i>
Hausse dans <i>Activités informatiques et services d'information, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Arts-spectacles-activités récréatives, Hôtellerie-restauration, Commerce</i>	Baisse dans le tertiaire marchand proche de la BFC (-2,5 % et -3,2 %) Baisse dans <i>Télécommunications, Transports-entrepasage, Banque-assurance, Intérim, Immobilier</i>
	Baisse dans le BTP proche BFC (-10,4 % et -11,5 %)
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
Période récente (fin 2019-fin 2021) : Hausse > BFC (+2,5 % contre 0,2 %) 3e plus élevée des 21 zones d'emploi de BFC	
Légère hausse dans l'industrie contre une baisse en BFC (+0,2 % contre -3 %) 3e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC Hausse dans <i>Textile, IAA, Fab. machines et équipements, Travail du bois, Plasturgie, Chimie</i>	Baisse dans <i>Fab. matériels de transports, Fab. équipements électriques, Métallurgie</i>
Hausse dans le tertiaire non marchand proche de la BFC (+3 %). Hausse dans <i>Enseignement et Santé</i>	Baisse dans <i>Action sociale-hébergement médico-social</i>
Hausse dans le tertiaire marchand > BFC (+4 % contre +0,5 %), 4e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC Hausse dans <i>Intérim, Arts-spectacles-activités récréatives, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Commerce</i>	Baisse dans <i>Immobilier, Banque-assurance, Hôtellerie-restauration, Transports-entrepasage</i>
Hausse dans BTP < BFC (+2 % contre +3,5 %)	
► Effet crise : zone qui a largement dépassé son niveau d'avant crise au niveau des effectifs permanents et également au niveau des effectifs intérimaires alors que l'intérim souffre en région. Au niveau des effectifs permanents, tous les secteurs sont en hausse.	Effet crise sanitaire : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux...
Des embauches, des offres d'emploi et des besoins de recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie...) et en hausse	
Une offre de formation en lien avec le tissu éco local : Lycée des métiers de la production et de la maintenance industrielles à Champagnole Lycée des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et du sanitaire et du social à Poligny ENIL Poligny CFA CFPPA Agroalimentaire Lycée des métiers des arts du métal à St-Amour Campus Montmorot (Lycée CFA CFPPA): enseignement agricole, Legta et CFA Mancy à Lons-le-Saunier MFR de Salin-les-Bains CFA Jura Gevingey	
Association Alons'Zi et Cluster Jura sur l'agglomération de Lons-le-Saunier	
Développement soutenu de l'apprentissage (> à BFC)	

Forces	Fragilités
Effectifs en Bac +2 proche BFC	
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutements dans l'industrie, BTP, hôtellerie-restauration... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins de recrutement) : problématique image, représentation des métiers
• Trouver équilibre performance économique, sociale et environnementale	
Agriculture plus présente qu'en BFC Productions agricoles valorisées, sous signe de qualité (élevage bovins lait dominant : AOP Comté, Morbier, viticulture, volaille de Bresse...) Système coopératif en fruitières. Agriculture durable, bio se développe Taux de remplacement des exploitants > BFC	Exposition aux aléas et changements climatiques (sécheresse, gel tardif, pluies abondantes...) Convergence attentes des consommateurs / productions agricoles (circuits courts, enjeu environnemental, bio...). Equilibre performance économique, sociale et environnementale. Difficultés de recrutement : salariés agricoles Prédominance de la production de Comté plus rémunératrice au détriment d'autres productions ?
• Trouver un équilibre valorisation touristique du territoire - richesses naturelles	
Atouts touristiques (offre de camping, région des lacs, tourisme vert...) 9,7 % de résidences secondaires parmi logements contre 7,5 % en BFC	Tourisme trop confidentiel ? Séjours courts, saisonnalité Impacts de la crise sanitaire
• Maintenir l'attractivité résidentielle	
Solde migratoire positif (4e plus élevé des 21 zones d'emploi de BFC): attractivité résidentielle (Lons-le-Saunier, la Bresse, sud de la zone d'emploi : coût du foncier)	Population en légère baisse (toutefois moins soutenue que BFC)
• Accompagner la dépendance	
	Solde naturel négatif (nul en région)
	Population plus âgée qu'en BFC, vieillissement plus marqué
	Difficultés démographiques encore plus soutenues dans la partie Arbois-Salins-Poligny et Saint-Amour.
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Réseau autoroutier Éloignement des 2 pôles régionaux (Besançon et Dijon) qui permet un développement local (rôle structurant de Lons-le-Saunier) Proximité de la Suisse pour le bassin de Champagnole, de Bourg-en-Bresse au sud, de Chalon-sur-Saône à l'ouest...	
Une part de sortants < à BFC (17 % des résidents travaillent hors de la zone d'emploi contre 19 % en BFC) : une grande zone d'emploi, éloignement des 2 pôles régionaux (Besançon et Dijon). Plus de mobilités sur les franges : attraction de Besançon et Dole au nord, de la Suisse au nord-est, de Bourg-en-Bresse au sud, de Chalon à l'ouest, de St-Claude à l'est... Et mobilité en hausse, proche de la tendance régionale	
	Offre dans l'enseignement supérieur limitée au-delà du Bac+2
• Élever le niveau de formation-qualification	
Élévation du niveau de diplôme comme en région	Niveau de diplôme de la population légèrement < BFC (plus de CAP, moins de Bac+5)
	en lien avec l'offre de formation existante dans la zone d'emploi (dans le supérieur notamment) et les besoins de l'économie locale
Niveau de diplôme des jeunes proche de BFC	20 % de jeunes sans diplôme
Élévation du niveau de diplôme des jeunes comme en région	
Légèrement moins de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC	

Forces	Fragilités
	Des demandeurs d'emploi de faible niveau de formation (conforme à BFC) : 52 % de niveau CAP au mieux
	Niveau de qualification < BFC : plus d'ouvriers qu'en BFC, moins de cadres-professions intellectuelles supérieurs, moins de professions intermédiaires (lié au tissu économique local ?). Plus d'ouvriers non qualifiés de l'industrie : liée à la forte présence des IAA.
• Légèrement moins de situations de précarité globalement	
2e plus forte baisse de la région du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) entre fin 2019 et fin 2021 (baisse plus soutenue qu'en BFC)	
	Part de femmes parmi DEFM ABC > BFC (difficultés de retour à l'emploi pour femmes ?) Part de jeunes = BFC
Ancienneté moins forte (part de chômeurs de longue durée < BFC, la 2e plus faible de BFC)	Part de seniors parmi DEFM ABC > BFC (structure de la population, vieillissement de la population, difficultés de retour à l'emploi, de maintien dans l'emploi : industrie : usure et licenciements ?)
Taux de chômage < BFC (2e + faible de la région, structurel) et en baisse	
	Revenus disponibles plus faibles qu'en BFC
Taux de pauvreté < BFC (6e plus faible des 21 zones d'emploi de BFC) (des disparités : forte part de ménages pauvres à Salins-les-Bains et Poligny)	50 % de la population en zone de revitalisation rurale (contre 31 % en région)

Zone d’emploi de Mâcon : état des lieux emploi-formation

Territoire économiquement diversifié qui bénéficie de sa localisation favorable

4,3% de la population et de l'emploi régional

Parmi les territoires les plus densément peuplés de la région

La zone d'emploi de Mâcon est un territoire économiquement diversifié avec une représentation plus important du secteur tertiaire marchand (hébergement et restauration, commerce, tourisme etc.), de l'agriculture (viticulture, bovins viande, autres productions animales, céréaliculture) et des savoir-faire industriels. Un territoire qui peut être néanmoins contraint à des décisions extérieures (groupes étrangers). L'emploi public est légèrement sur-représenté qu'en région en raison de la présence de la prefecture du département situé à Mâcon. Sa position géographique (axe Dijon-Lyon) et ses infrastructures routières ferroviaires et fluviales, place la zone dans une situation favorable. La zone se caractérise par ailleurs, par son attractivité résidentielle.

Malgré une baisse de l'emploi privé salarié sur le long terme, principalement due à de plus fortes baisses de l'emploi dans le secteur marchand notamment, celle-ci est plus contenue qu'au niveau régional. L'évolution récente de l'emploi salarié présente cependant un constat plus défavorable dans la zone qu'au niveau régional (une baisse dans la zone contre une hausse en région). Cette baisse concerne le secteur tertiaire marchand et certains secteurs industriels. D'autres secteurs résistent néanmoins comme le secteur tertiaire non marchand, la construction et l'industrie (dans sa globalité).

L'accompagnement de la dépendance est un élément à prendre en compte en raison de sa population légèrement plus âgée qu'en région couplée à une part des moins de 25 ans légèrement plus faible. Les situations de précarité sont globalement moins présentes qu'en région.

Forces	Fragilités
• Maintenir la diversité économique : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Economie diversifiée ==> Représentation plus importante de l'emploi agricole et du tertiaire marchand sur le territoire qu'en région, des savoir-faire industriels également ==> Et Mâcon = ville administrative (effet Préfecture de département)	
4ème plus forte part d'emplois dans tertiaire marchand de BFC Spécificités : <i>Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre</i> <i>Edition, audiovisuel et diffusion</i> <i>Activités immobilières</i> <i>Hébergement et restauration</i> <i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i> -- <i>Transports et entreposage</i> : groupe Alain et plateforme logistique Carrefour	
Agriculture : viticulture, bovins viande, autres productions animales, céréaliculture principalement Vignoble du mâconnais (internationalement connu) : 12 appellations viticoles AOC	Importance des activités saisonnières (viticulture) Changement climatique : sécheresse... Vieillesse : renouvellement des générations, reprises d'exploitations Enjeu du revenu des éleveurs bovins
ZE moins industrielle que la BFC, moindre dépendance à des secteurs exposés aux crises économiques, des savoir-faire industriels toutefois. Spécificités industrielles : <i>Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques</i> <i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (Eckes Granini, Florette, Palmi d'or, Régilait...)</i> <i>Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques</i>	Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années
Pas de forte concentration au sein des principaux employeurs	
	Dépendance aux groupes étrangers : Itron (compteurs d'eau), Metso (granulats), Oxco Evolution (menuiserie PVC), Superfos (seaux plastique)...

Forces	Fragilités
Emploi public légèrement plus représenté qu'en région (Préfecture de Saône-et-Loire). Emplois en partie protégés, moins exposés à la mondialisation, moins délocalisables.	Dépendance à l'emploi public dans un contexte d'économie budgétaire et de renouvellement partiel des départs à la retraite : conséquences sur l'emploi public et sur les emplois induits
Potentiel touristique : œnotourisme (cité des vins à Mâcon) et un patrimoine historique (Abbaye de Cluny)...	
Entre 2006 et 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé moins forte qu'en BFC (-4,5% contre -7,8%)
Des hausses de l'emploi salarié : <i>les Activités informatiques et services d'information, les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques, les Arts, spectacles et activités récréatives</i>	Baisse dans le secteur tertiaire marchand >BFC (-5,5% contre -1,6%) : baisse dans les <i>Activités immobilières, le Transports et entreposage, les Activités de services administratifs et de soutien, les Autres activités de services, les Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, les Télécommunications</i>
Forte hausse dans le secteur tertiaire non marchand <BFC (+21,8% contre +10,4%) : hausse de l'emploi dans les <i>Activités pour la santé humaine et hausse dans l'Action sociale et hébergement médico-social</i>	
Hausse dans la Construction (+7,2%) contre une baisse en BFC (-11,5%)	
Certains secteurs industriels affichent néanmoins une hausse de l'emploi salarié : <i>Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Industries agro-alimentaires (IAA)</i>	Baisse de l'emploi dans l'industrie <BFC (-20,1% contre -25%) notamment dans la <i>Métallurgie, les Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements, la Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques, le Travail du bois, industries du papier et imprimerie, la Fabrication d'équipements électriques</i>
Entre 2019 et 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé contre une légère hausse en région (-0,5% contre +0,2%)
Des hausses néanmoins dans des secteurs tertiaires marchands : <i>les Activités informatiques et services d'information, les Arts, spectacles et activités récréatives, les Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, les Autres activités de services, les Transports et entreposage ...</i>	Baisse dans le secteur tertiaire marchand (-2,5%) contre une légère hausse en région (+0,5%) : baisse dans les <i>Activités immobilières, l'Edition, audiovisuel et diffusion, les Activités de services administratifs et de soutien, l'Hébergement et restauration, le Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>
Hausse dans le secteur tertiaire non marchand plus forte qu'en BFC (+4,6% contre +2,7%) : hausse dans les <i>Activités pour la santé humaine et hausse dans l'Action sociale et hébergement médico-social</i>	
Hausse de l'emploi privé dans la Construction proche de celle enregistrée en BFC (+3,7%, +3,5% en région)	
Légère hausse dans l'industrie (+0,2 %) contre une baisse en BFC (-2,9%) : hausse dans la <i>Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure, l'Industrie chimique, la Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, les Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements ...</i>	Baisse dans certains secteurs industriels : le <i>Travail du bois, industries du papier et imprimerie, la Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution, la Fabrication de machines et équipements, la Fabrication d'équipements électriques, la Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ...</i>
	Effet crise sanitaire : hausse du coût matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, impact sur le tourisme, hôtellerie-restauration... ► Il s'agit d'une des zones de la région qui n'a toujours pas retrouvé son niveau d'avant crise mais s'en rapproche. L'intérim et le commerce pèse négativement sur l'évolution de l'emploi. A noter, qu'à l'inverse de la région, le secteur industriel progresse.
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
Des besoins d'emploi dans l'industrie, dans l'IAA, dans l'Agriculture, et dans le l'Hôtellerie-restauration notamment	Des difficultés de recrutements dans l'industrie (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins des recrutements) : problématique image, représentation des métiers, mobilité, idem pour le BTP et l'Agriculture notamment
	Forte saisonnalité : agriculture, HRT, accueil, culture,, animation, sport, ONQ (emballage, bois, TP)

Forces	Fragilités
Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Position géographique et infrastructures routières, ferroviaires, et fluviales favorables (Mâcon ouvert vers Lyon, Chalon-sur-Saône, Montceau-les-Mines, Le Charolais) Axe Dijon - Lyon Forte attractivité de Lyon	
Mobilité en hausse : part de sortants en hausse (+1,8 points) et baisse de la part de sédentaires (-2,9 points) Principales destinations : flux de proximité : ZE de Bourg-en-Bresse, de Villefranche-sur-Saône, de Chalon-sur-Saône, et de Lyon principalement, puis ZE de Lons-le-Saunier, du Charolais, de Dijon et du Creusot-Montceau Échanges excédentaires avec ZE de Villefranche-sur-Saône, de Chalon-sur-Saône, de Lons-le-Saunier, du Charolais, du Creusot-Montceau --> Attractivité économique	Échanges déficitaires avec ZE de Bourg-en-Bresse, de Dijon, de Lyon
Part d'entrants > BFC : attractivité du territoire (ZE Villefranche-sur-Saône, Bourg-en-Bresse et Chalon-sur-Saône principalement)	
Une offre de formation en lien avec le tissu éco local : Établissement régional d'enseignement adapté Claude Brosse Lycée polyvalent La Prat's LEGTA et CFPPA Mâcon Davayé Lycée de l'horticulture et du paysage à Tournus CFA Agricole de Saône-et-Loire : site de Tournus MFR Salins les bains Lycée professionnel économique et hôtelier Alexandre Dumaine Lycée René Cassin CFA des métiers de l'automobile Centre de formation continue Frédéric Ozanam Université de Bourgogne CFA Transport et logistique AFTRAL (71) Maison familiale rurale LPA Tournus CFA agricole de Saône-et-Loire Lycée Gabriel Voisin	
Développement de l'apprentissage : Près de 650 apprentis soit 22% des effectifs (27 % en BFC)	
Plus d'un tiers de niveau Cap (37% contre 43 % en BFC), 43 % Bac (22 % en BFC) et 20% sur du niveau bac+2 (21% en BFC)	
Offre universitaire : Près de 100 inscrits soit environ 3%	
Maintenir l'attractivité résidentielle	
Hausse de la population (+0,39% contre -0,09% en BFC), 3e plus forte hausse sur 21 zones	
Davantage due au solde migratoire (+0,35%, le 2e plus élevé de BFC) qu'au solde naturel (+0,04%) Coût du foncier attractif...	
Vieillessement de la population légèrement moins marqué qu'en BFC (baisse légèrement moins forte de la part des moins de 25 ans et hausse légèrement moins forte de la part de 65 ans et plus)	

Forces	Fragilités
• Accompagner la dépendance	
	Population légèrement plus âgée qu'en région (23,5% des actifs de 65 ans et plus contre 22,8% en BFC) couplée à une part des moins de 25 ans légèrement plus faible (27,4% des actifs contre 28% en BFC). Vieillissement proche de la tendance régionale.
• Un niveau de formation-qualification proche du niveau régional	
Niveau de diplôme légèrement plus élevé qu'au niveau régional	
Moins de niveau infra IV qu'en BFC (48,6% contre 50,4% en BFC) et plus de diplômés du supérieur Bac+2 ou plus (31,4% contre 30% en région)	
Élévation du niveau de diplôme conforme à la tendance régionale	
Niveau de diplôme des jeunes proche du niveau régional. Davantage de jeunes de niveau CAP-BEP (24,8% contre 23,2% en BFC) et de niveau Bac+2 (12,7% contre 11,7% en BFC)	
Élévation du niveau de diplôme des jeunes proche de la tendance régionale	
• Globalement moins de situations de précarité qu'en région	
Taux d'activité supérieur à la région BFC (76,2% contre 74,3%, 4eme taux le plus élevé sur 21 zones), idem pour les hommes (78,5% contre 76,9%), les femmes (73,9% contre 71,2%), et les seniors (56,7% contre 53,9%)	
Taux d'activité des jeunes supérieur à la moyenne régionale (46,7% contre 44,2%)	
Taux emploi > BFC (67,5% contre 65,3%, 5ème taux le plus élevé/21), vrai pour les femmes (65,3% contre 62,6%), vrai pour les hommes (69,8% contre 68%), vrai pour les seniors (51,7% contre 48,4%), vrai pour les jeunes (35,7% contre 33,5%)	
Hausse de la population active en emploi (+0,3%) contre une baisse en BFC (-2,1%)	Baisse de le population active en emploi des hommes moins forte qu'en BFC (-0,9% contre -3,2%)
Baisse du nombre de DEFM ABC entre déc. 2019 et déc. 2021 > BFC (-3,6 % contre -1 ,4%)	
	Part de jeunes parmi DEFM ABC proche BFC (13,8%, 13,6% en région)
Part de seniors parmi DEFM ABC < BFC (26,9% contre 27,6%)	
	Plus de non diplômés parmi les DEFM (16% contre 14%)
Part de CLD < BFC (46,6% contre 47,1%)	Part de femmes parmi DEFM ABC proche BFC (51,6%, 51,3% en région)
Taux de chômage < à BFC (5,7% contre 6,2% - 1er trimestre 2022) en baisse	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC (16,6 % contre 15,5 %)
Revenus disponibles >BFC (6ème plus fort revenu sur 21 zones)	
Taux de pauvreté < BFC	
Inégalités de revenus légèrement < à la moyenne régionale	6,4% de la population en QPV contre 5,3 % en BFC, 4 QPV à Mâcon
16% de la population en ZRR (contre 31 % en région)	

Zone d'emploi de Montbéliard : état des lieux emploi-formation

Territoire industriel urbain, plus forte densité de population de BFC (> moyenne France métro)

6 % de la population et de l'emploi régional

La zone d'emploi de Montbéliard est un territoire historiquement industriel porté par la filière automobile : constructeur, équipementiers, sous-traitants, R et D, conception-recherche-innovation... L'emploi est très concentré au sein des principaux employeurs mettant le territoire dans une situation de forte dépendance. À l'inverse, la zone d'emploi est sous-dotée en services de proximité, de santé et d'action sociale au regard de la taille du bassin de population. Comme les autres territoires très spécialisés dans l'industrie, la zone d'emploi a été fortement touchée par le recul structurel de l'emploi industriel. Cette tendance impacte l'évolution de l'emploi salarié dans son ensemble avec une baisse nettement plus soutenue qu'en région sur le long et le court terme. Des activités industrielles comme la maroquinerie, orientée vers le luxe, et la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques échappent toutefois à cette tendance négative avec une hausse de l'emploi salarié. De même, bien que moins nombreuses que par le passé, des opportunités d'emplois existent dans l'industrie. Le nombre d'offres d'emploi et de besoins de recrutements augmente dans ce secteur d'activité mais également dans l'hôtellerie-restauration ou encore le commerce. Comme dans de nombreux territoires, les employeurs font face à de fortes difficultés de recrutement. Ces différents constats soulignent, plus qu'ailleurs, le besoin d'accompagnement des mutations industrielles et de diversification économique du territoire. La baisse de l'emploi local est, par ailleurs, un des facteurs expliquant la forte proportion d'actifs résidents travaillant hors de la zone d'emploi et la forte progression de ces mobilités "sortantes". La zone d'emploi de Belfort et la Suisse, à un degré moindre, sont les principales destinations de ces actifs. Cette tendance bénéficie aux actifs ayant la possibilité d'être mobiles. Le territoire bénéficie également de mobilités "entrantes". La zone d'emploi reste relativement attractive du point de vue économique. En effet, elle attire une part importante d'actifs résidant hors du territoire, notamment de haut niveau de qualification. Cette tendance s'explique par l'appartenance du territoire à un espace intégré plus large, l'Aire urbaine du Nord-Franche-Comté, et donc principalement par des flux de proximité. Elle reflète également les choix résidentiels de ces actifs "entrants" et, ainsi, le manque d'attractivité résidentielle de la zone d'emploi. En effet, le solde migratoire mesuré dans le territoire fait partie des plus négatifs de la région. L'évolution négative de l'emploi local n'est pas sans conséquences sur la situation de la population et son niveau de vie. La zone d'emploi affiche notamment le taux de chômage le plus élevé de Bourgogne-Franche Comté, un taux de pauvreté supérieur à la référence régionale, une forte ancienneté au chômage et la plus forte part de la région de population vivant en quartiers prioritaires de la politique de la ville. En outre, le taux d'emploi de la population en âge de travailler fait partie des plus faibles de la région en particulier pour les seniors et les femmes soulignant des difficultés d'accès ou de maintien en emploi de ces populations.

Forces	Fragilités
• Accompagner les mutations (filière automobile notamment) et favoriser la diversification économique : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Savoir-faire industriel La 2e zone d'emploi la plus industrielle de BFC (poids de l'industrie dans l'emploi) Spécificités industrielles : Filière auto (constructeur, équipementiers et sous-traitants, bureaux d'études : R et D - conception-recherche-innovation) : : le secteur de la Fabrication de matériels de transports occupe 24 % des emplois privés --> 3e zone d'emploi "spécifique" (après les zones d'Autun et de Saint-Claude). Textile-cuir (luxe), Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (bureaux d'études), Activités de services administratifs et de soutien (intérim), Métallurgie, Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné Pôle de compétitivité Véhicule du futur, Territoire d'industrie Nord Franche-Comté Des opportunités en lien avec le déploiement de l'hydrogène Employeurs à dimension mondiale. Poids de Stellantis important + sous-straitance : accueillir un assembleur automobile est une opportunité : le moteur de l'activité locale. Principaux employeurs, liés à l'automobile, progressivement intégrés à des groupes,nationaux ou internationaux (existants ou créés par fusion) : gage de pérennité ? De belles aventures locales : Peugeot et ses filiales Faurecia (Forvia après fusion récente) et Gefco (transport auto), Lisi (équipementier métallurgiste), Hermès (nouvelles manufactures de maroquinerie), Streit mécanique, Delfingen...	Forte dépendance à l'industrie, secteurs fragiles et exposés à la concurrence internationale, aux crises... Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années Mutations techniques : du thermique vers l'électrique (conséquences sur les compétences des salariés et le nombre de salariés dans la filière : vers une baisse). Mutations sociétales : transition énergétique Fort recours à l'intérim : précarité ... et un risque : forte dépendance à un décideur unique (PSA), surtout depuis son rapprochement international (groupe Stellantis) --> Quel avenir si l'usine de Sochaux n'est plus qu'un site historique parmi d'autres, sans spécificité assurant son avenir ? (Risque de banalisation de l'activité de Montbéliard). ... ou de dilution et de moindre importance dans le groupe ? Un attachement local amoindri ?

Forces	Fragilités
Très forte présence d'emplois de fabrication (21 % des emplois, 13 % en moyenne des zones d'emploi de BFC), avec les services annexes liés (essentiellement R&D), ce qui porte la part des emplois de cadres des fonctions métropolitaines Très forte présence des activités mondialisées (30 % des emplois, contre 21 % en moyenne), et notamment des plus rares (assemblage auto)	
	Très forte concentration de l'emploi : 25 % des emplois au sein des 5 principaux employeurs de la zone d'emploi : la plus forte part de BFC avec la zone d'emploi d'Autun
	Secteurs tertiaires non marchand sous-représentés Services de proximité très faiblement représentés (en part relative) malgré la taille du bassin de population. Idem pour les secteurs Santé et action sociale (dans une moindre mesure). Emplois G1, services de proximité courants très faibles (3e faible, après les zones de Beaune et Saint-Claude).
Productions agricole diversifiées avec une dominante polyculture élevage, zone en AOP Morbier et pour une partie AOP Comté	Faible part des emplois agricoles dans l'emploi total Urbanisation, vieillissement de la population agricole, changement climatique
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé (2006/2021) plus soutenue qu'en BFC (-22 % contre -8 %), 3e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC
Des hausses dans industrie : <i>Habillement-textile-cuir (luxe), Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Prod et distribution d'eau-assainissement-gestion des déchets-dépollution</i> IAA stables Fort recours à l'intérim à prendre en compte dans l'évolution de l'emploi salarié industriel. Ne compense toutefois pas la baisse globale de l'emploi industriel.	Industrie : -38 % contre -25 % en BFC (4e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC) : plus forte baisse en volume de BFC = près de 10 000 emplois de moins. Baisse dans <i>Fabrication de machines et équipements, Industrie auto, Plasturgie, Métallurgie, Travail du bois...</i>
	Baisse BTP > BFC (-19 % contre -12 %)
Hausse dans le tertiaire non marchand > BFC (+15 % contre +10 %) : <i>Action sociale, médico-social</i>	
Hausse dans <i>Activités informatiques, Arts-spectacles-activités récréatives, Télécommunications, Transport-entreposage, Hotellerie-restauration, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie</i>	Baisse dans le tertiaire marchand > BFC (attention, l'intérim pèse beaucoup dans cette zone d'emploi) (-9% contre -2 %) Baisse dans <i>Intérim, Immobilier, Commerce, Banque-assurance</i>
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
	Période récente (fin 2019 fin 2021) : plus forte baisse de BFC (-7 % contre +0,2 %)
Des hausses dans l'industrie : <i>Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Habillement-textile-cuir (luxe), Prod. et distribution d'eau-assainissement-gestion des déchets-dépollution, Travail du bois, IAA</i>	Baisse dans l'industrie > BFC (-8 % contre -3 %) 3e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC Baisse dans <i>Industrie auto, Métallurgie, Plasturgie</i>
Hausse dans le tertiaire non marchand légèrement > BFC (+3,1% contre +2,7 %) Hausse dans <i>Action sociale, médico-social, Santé, Enseignement</i>	
Hausse dans <i>Commerce, Activités informatiques, Arts-spectacles-activités récréatives, Immobilier</i>	Plus forte baisse de BFC pour le tertiaire marchand (-11 % contre +0,5 %) (impact aussi des secteurs tertiaires dépendant de l'industrie...) <i>Intérim, Transport-entreposage, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Banque-assurance</i>
Hausse dans le BTP > BFC (+8,9 % contre +3,5 %) 3e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC	
	Effet crise sanitaire et crise énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux... ► Effet crise : la zone d'emploi qui a perdu le plus de postes en %. Les baisses sont portées par l'intérim et l'industrie. Les services atténuent les pertes. La construction se porte bien également.
Des embauches stables, des offres d'emploi et des besoins de recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie...) et en hausse	

Forces	Fragilités
Une offre de formation en lien avec le tissu éco local : UTBM Campus de Montbéliard CFA de l'industrie Nord Franche-Comté à Exincourt Lycée polyvalent Germaine Tillion - filière auto Lycée professionnel les Huisselets - métiers de la mode CFA du Pays de Montbéliard - École Boudard (formations aux métiers du cuir) à Bethoncourt Lycée des métiers de la plasturgie, de l'hygiène propreté et des services à Audincourt MFR de Mandeure Mais pas que (adapatation au recul structurel de l'industrie, une volonté de diversification ?): Lycée des métiers de la sécurité et de la prévention à Montbéliard, IUT Belfort-Montbéliard, Université de Franche-Comté Développement de l'apprentissage notamment dans le supérieu Offre universitaire	
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutement dans l'industrie, BTP, restauration... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins des recrutements) : problématique image, représentation des métiers.
• Poursuivre l'élévation le niveau de formation-qualification	
Élévation du niveau de diplôme comme en région	Niveau de diplôme de la population < BFC (plus de non diplômés, moins de Bac+3et Bac +5) : en partie lié à la structure de l'emploi local
Niveau de diplôme des jeunes proche du niveau en BFC	22 % de jeunes non diplômés (21 % en BFC)
Élévation du niveau de diplôme des jeunes plus forte qu'en BFC (rattrapage ?) : part de non diplômés : -7 points / - 3 points en région	
	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi qu'en BFC (18 % contre 16 %)
Plus de cadres et professions intellectuelles supérieures qu'en BFC (cadres de l'industrie) Professions intermédiaires = BFC	La plus forte part d'ouvriers de la région : plus forte part d'ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'industrie. Employés sous-représentés
	Niveau de formartion des demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) < à BFC : 56 % de niveau CAP au mieux (2e plus forte part de DEFM non diplômés des 21 zones d'emploi de BFC)
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Baisse de la population plus soutenue qu'en BFC
	Solde migratoire négatif, parmi les plus négatifs de BFC
	Forte part de cadres-professions intellectuelles supérieures parmi les entrants (22 % contre 11 % pour les sédentaires, navettes domicile/travail) : des choix résidentiels (attractivité résidentielle de la zone d'emploi) ? Un manque de qualification dans la zone d'emploi ?
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
	2e plus forte hausse du nombre de DEFM ABC de BFC entre fin 2019 et fin 2021 (contre une baisse en BFC)
	Plus forte part d'hommes parmi DEFM ABC de BFC
	Part de jeunes parmi DEFM ABC = BFC
	Part de chômeurs de longue durée parmi les plus fortes de BFC (3e plus forte des 21 zones d'emploi de BFC)
Taux de chômage en baisse	Taux de chômage le plus élevé de BFC (structurel).
	Revenus disponibles moins élevés qu'en BFC
	Taux de pauvreté > BFC (6e plus élevé des 21 zones d'emploi de BFC)
	Plus forte part de population en quartiers prioritaires de la politique de la ville de BFC : 12 % contre 5 % en BFC (7 QPV). Poids important de la population QPV dans la demande d'emploi.

Forces	Fragilités
• Accompagner l'activité / l'emploi des femmes et des seniors	
Plus faible part de femmes parmi DEFM ABC (retirées du marché du travail ?)	
Parmi les plus faibles parts de seniors parmi DEFM ABC de BFC (retirés du marché du travail ?)	
Taux d'emploi des jeunes = BFC	Taux d'emploi parmi les plus faibles de BFC Femmes et seniors : parmi les plus faibles de BFC (seniors : industrie : usure professionnelle, pénibilité, difficultés de retours à l'emploi des seniors après licenciements, de maintien en emploi ?) Taux d'emploi des hommes < BFC (moins marqué)
Hausse de la population active en emploi seniors mais < BFC, parmi les plus faibles hausses de BFC.	Baisse de la population active en emploi plus forte qu'en région, vrai pour les femmes et les hommes Baisse de la population active en emploi jeunes moins forte qu'en région
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Axe Rhin-Rhône Réseau autoroutier, LGV Frontalier de la Suisse à l'est Fortes relations avec Belfort et Alsace (Mulhouse)	
Plus forte part de sortants qu'en BFC (25 % contre 19 %), et mobilité en hausse, hausse la plus soutenue de BFC : baisse de l'emploi localement, mobilité nécessaire, petite zone d'emploi ? Principales destinations : zone d'emploi de Belfort loin devant, puis Suisse, puis zone d'emploi de Besançon, puis zones d'emploi de Pontarlier et de Mulhouse.	
Une forte part d'entrants également : 26 % contre 15 % en BFC (travaillent dans la zone d'emploi mais habitent à l'extérieur) : attractivité économique, bonne accessibilité, choix résidentiels ? Petite zone d'emploi : flux de proximité : de la zone d'emploi Belfort principalement (loin derrière : zones d'emploi de Besançon, Vesoul, Pontarlier et Mulhouse).	
• Accompagner le développement du travail frontalier	
Proximité de la Suisse : près de 4 000 travailleurs frontaliers, en hausse Essor du travail frontalier : emplois directs et induits (développement de l'économie résidentielle en lien avec les salaires élevés des travailleurs frontaliers et consommation des suisses).	Essor du travail frontalier : trafic automobile, pollution, impact carbone, cohésion sociale, difficultés de recrutement, coût du logement, dépendance à l'économie suisse, indemnisation élevée des demandeurs d'emploi ex frontaliers, pression foncière sur les parcelles agricoles, artificialisation des sols (territoire attractif)...

Zone d’emploi de Nevers : état des lieux emploi-formation

Zone d'emploi à l'économie diversifiée
5 % de la population et 4,5 % de l'emploi régional

La zone d'emploi de Nevers est un territoire rural, notamment à l'est, avec une concentration de la population et de l'emploi à l'ouest autour de Nevers. Son économie est diversifiée, à l'image de celle de la région. L'emploi salarié diminue plus fortement dans la zone d'emploi qu'en région sur le long terme et sur l'ensemble des grands secteurs. Certains secteurs résistent à cette grande et forte tendance, comme l'industrie pharmaceutique, l'action sociale et les activités pour la santé humaine. La baisse de l'emploi salarié sur le court terme est visible, et la zone d'emploi n'a pas retrouvé son niveau précédant la crise sanitaire. A l'instar de la région et de manière un peu plus accentuée, l'industrie est le seul secteur qui a diminué pendant cette période, mais cette baisse est contrebalancée par une hausse dans le BTP et dans le tertiaire non marchand. De plus, les offres d'emploi sont en hausse.

L'accompagnement du vieillissement de la population est une autre problématique majeure de la zone d'emploi. En effet, la population du territoire est plus âgée qu'en moyenne régionale et le vieillissement y est davantage soutenu. La zone d'emploi perd des habitants en cumulant déficit naturel, du fait du fort vieillissement de la population, et déficit migratoire faute d'attractivité résidentielle. Le territoire se caractérise également par des situations de précarité davantage présentes qu'en moyenne régionale.

Un plus faible niveau de formation notamment chez les jeunes est constaté (malgré une progression), constat qui se vérifie également chez les demandeurs d'emploi. Enfin, la zone d'emploi présente des problématiques de mobilité est-ouest de part sa ruralité. En revanche, le réseau autoroutier facilite les mobilités Nord/Sud.

Forces	Fragilités
• Conforter les filières dynamiques et accompagner celles en difficultés	
Zone d'emploi à l'économie diversifiée car aucun secteur d'activité ne se démarque des autres. Cette diversité économique pourrait permettre d'amortir les chocs conjoncturels qui se concentrent souvent sur quelques secteurs très concurrentiels. Bien que l'emploi public soit plus représenté qu'au niveau de la région, la zone d'emploi reste malgré tout davantage orientée vers le tertiaire non marchand et le transport entreposage.	
Économie diversifiée : moindre dépendance aux secteurs fragiles, moins exposée à la concurrence internationale : permet une meilleure résistance aux crises éco	
Un secteur tertiaire assez développé : - Tertiaire non marchand plus présent qu'en BFC : Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, Activités pour la santé humaine (centres hospitaliers de l'agglomération de Nevers, Decize et Charité-sur-Loire) - Administration publique (préfecture de département, Agglomération de Nevers)	
Mais des spécificités tertiaires : Transports et entreposage, Arts, spectacles et activités récréatives Transport entreposage avec la présence du Technicentre industriel SNCF de Nevers (maintenance)	Tertiaire marchand globalement sous-représenté
Industrie globalement moins présente qu'en BFC mais des spécificités industrielles : Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, Métallurgie Technopôle de Nevers Magny-Cours Seule école publique d'ingénieurs spécialisée dans les métiers de l'automobile, de l'aéronautique et des transports en France : ISAT - Institut supérieur de l'automobile et des transports de Nevers Membre du Pôle ingénierie et management (Polytechnicum) de l'Université de Bourgogne-Franche-Comté Territoire d'industrie Nevers et sud nivernais Aperam, U-Shin...	

Forces	Fragilités
Potentiel touristique : . La Loire Nature, autour des cités et des vignobles Charité-sur-Loire (site UNESCO), ville ducal de Nevers... . Le Canal du Nivernais et ses itinérances douces en bateau, à vélo ou à pied, port de Decize. . PNR du Morvan à proximité : lacs, moyenne montagne pour des pratiques sportives 4 saisons, nature préservée. Part de résidences secondaires > BFC en particulier à l'est de la ZE.	Tourisme confidentiel, durée des séjours ?
Poids de l'agriculture dans l'emploi comme en région : bovins viande (race charolaise), polyculture- polyélevage, IGP Sapins de Noël du Morvan à l'est. Potentiel en agrotourisme. Développement des productions bio et des circuits courts.	Filière viande bovine en souffrance, faibles revenus des agriculteurs, prix de la viande fixé en aval par les moyennes/grandes surfaces. Baisse de la consommation de viande. Vieillesse des exploitants agricoles et reprises-transmissions difficiles Changements climatiques : sécheresse... Bassin de consommation limité pour la vente de proximité, circuits courts.
Baisse de l'emploi salarié privé (2006/2021) > BFC (-16 % contre -8 %)	
	Industrie : -37 % contre -25 % en BFC D'importantes pertes d'emplois dans tous les secteurs industriels à l'exception de l'Industrie pharmaceutique (+79 % contre -6 % en BFC) et du Travail du bois, industries du papier et imprimerie (stabilité contre baisse de 28 % en BFC) : - Fabrication d'équipements électriques (-89 %) - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure (-62 %) - Fabrication de matériels de transport (-58 %) - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (-50 %) - Autres industries manufacturières- réparation et installation de machines et d'équipements (-44 %)
	BTP : -26 % contre -12 % en BFC
	Baisse dans les Télécommunications (- 65 %), Activités financières et d'assurance (- 30 %), Transport et entreposage (- 25 %), Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (- 24 %), Autres activités de services (- 21 %)
Hausses dans l'Action sociale et l'hébergement médico-sociale (+21 %) et les Activités pour la santé humaine (+15 %) > BFC (respectivement +19 % et +10 %)	Baisse dans Commerce- réparation d'automobiles et de motocycles (-10 % contre -2 % en BFC).
Période récente (fin 2019 fin 2021) : stabilité de l'emploi salarié privé == BFC (-0,4 % et + 0,2 %)	
► Effet crise : Il s'agit d'une des ZE qui n'a pas retrouvé son niveau d'emplois d'avant crise en affichant une baisse de -0,5 % sur la période. Cette baisse s'explique par la chute cumulée des effectifs de l'intérim et ceux de l'industrie. Cette baisse est atténuée principalement par les bons résultats dans les services.	
Hausse Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	
	Baisse dans industrie (-5 %) contre -3 % en BFC Notamment dans Fabrication d'équipements électriques (-45 %), Métallurgie et fabrication de produits métalliques (-13 %)

Forces	Fragilités
Le nombre d’offres d’emploi enregistrées est en hausse entre 2020 et 2021 comme dans l'ensemble des zones d'emploi. Si cette hausse est un peu plus forte que pour la région, on enregistre cependant une part d'offres d’emploi durables moins importante (54 % contre 59 %). La proportion d'offres enregistrées sur les postes d'ouvriers est inférieure à celle de la région (20 % contre 25 % en Bourgogne-Franche-Comté). 28,9 % des établissements du bassin de Nevers, 26,5 % des établissements du bassin de Cosne et 23,7 % des établissements du bassin de Decize envisagent de recruter en 2022. La part des projets de recrutement jugés difficiles est inférieure à celle de la Bourgogne-Franche-Comté (respectivement 44,2 % et 50,7 % contre 59,8%) pour les bassins de Cosne et Decize et supérieure à celle de la région pour le bassin de Nevers (64,3 %). Le secteur de la <i>Santé humaine et action sociale</i> concentre respectivement 17 %, 20 % et 17 % des projets dans les bassins de Nevers, Decize et Cosne contre 15 % des projets de recrutement en région. 26 % des formés par la voie initiale le sont dans la spécialité Mécanique, électricité, électronique contre 15 % en Bourgogne-Franche-Comté	
Offre de formation : Centre Scolaire Notre-Dame, Lycée polyvalent (sup) à Nevers Campus Métiers à Marzy Lycée professionnel Jean Rostand à Nevers Bâtiment CFA Nièvre à Marzy Lycée professionnel Pierre Bérégovoy, sites Fourchambault et Nevers à Fourchambault Lycée Raoul Follereau à Nevers Lycée Maurice Genevoix à Decize CFA de l'industrie Yonne-Nièvre - site de Nevers à Nevers Lycée Jules Renard à Nevers CFA agricole de la Nièvre à Challuy Université de Bourgogne à Nevers Lycée privé Thérèse Desreumaux à Saint-Leger-Des-Vignes LPA Plagny Sermoise à Sermoise-Sur-Loire Site de Nevers du LEGTA Nevers Cosne à Nevers CS2I Bourgogne - école supérieure d'informatique à Nevers DIGISUP Ecole Supérieure de Marketing Digital à Nevers Lycée de la communication Alain Colas à Nevers CFA UFA INFA à Nevers LEAP Coeur de Nièvre à Saint-Saulge CFA agricole de la Nièvre à Saint-Saulge IFSI - Nevers à Nevers	
Fort développement de l'apprentissage : 28 % des effectifs (23 % en BFC)	
• Accompagner l'activité / l'emploi des seniors	
Taux d'activité des jeunes (44,7 %) équivalent à la BFC (44,2 %) (taux d'activité élevé des jeunes pas toujours positif : synonyme d'études courtes aussi...)	Plus faible taux d'activité de la région BFC, vrai pour les femmes et les hommes
	Parmi les plus faibles taux d'activité pour les seniors : usure professionnelle, pénibilité, difficultés de retours à l'emploi des seniors après licenciements ?
Hausse de la population active en emploi seniors, hausse toutefois plus faible qu'en BFC	Baisse de la population active en emploi (- 6,6 %) plus forte que en BFC (- 2,1 %) ==> une des plus fortes baisses après Cosne et Avallon, vrai pour les femmes et les hommes
Part de seniors parmi DEFM ABC == BFC	
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Baisse de la population plus soutenue que pour la BFC (-0,79 % contre -0,09 %)
	Solde migratoire négatif

Forces	Fragilités
• Accompagner la dépendance	
	Solde naturel négatif (nul en BFC)
	Population nettement plus âgée qu'en BFC, vieillissement de la population plus marqué que pour la BFC
	Vieillissement de la population accentué par les départs de jeunes même si l'offre de formation post-Bac se développe de plus en plus notamment dans les secteurs de la <i>santé et de l'action sociale et médico-sociale</i>
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Logique économique tournée en partie vers l'extérieur de la région (éloignement de Dijon, proximité de Bourges et Moulins)	Éloignement des grandes métropoles
Axe nord-sud important à l'ouest (autoroute). Rôle structurant de Nevers, à 2 heures de Paris	Mobilités est-ouest
Sur les 49 745 actifs qui résident au sein de la zone d'emploi de Nevers, 89 % d'entre eux y travaillent alors que 11 % occupent un emploi en dehors du périmètre de la zone d'emploi (contre 9 % en Bourgogne-Franche-Comté). Par ailleurs on compte 51 140 emplois dans la zone d'emploi. 87 % des actifs occupant ces emplois y résident, alors que 13 % proviennent de l'extérieur (contre 4 % en Bourgogne-Franche-Comté). La zone d'emploi de Nevers affiche un solde migratoire positif de 1 395 (elle attire donc plus de travailleurs non- résidents qu'il n'y a de résidents qui vont travailler en dehors du territoire). Les principaux échanges se font avec des zones d'emploi limitrophes de la région et celles de Cosne-Cours-sur-Loire et dans une moindre mesure Avallon en région	Plus forte part de sortants que pour la BFC
• Éléver le niveau de formation-qualification	
	Niveau de diplôme de la population < BFC (moins de diplômés du supérieur, 34 % de CAP/BEP contre 31 % en BFC)
	Également vrai pour les jeunes : moins de diplômés du supérieur
Élévation du niveau de diplôme des jeunes plus forte que pour la BFC (rattrapage ?), forte hausse de la part de jeunes bacheliers (effet Bac pro 3 ans ???)	Plus de jeunes non diplômés que la BFC (24 % contre 21 %)
Niveau de qualification globalement conforme à la structure de l'emploi local : plus de d'employés et de professions intermédiaires, moins d'ouvriers	Niveau de qualification globalement conforme à la structure de l'emploi local : la zone d'emploi est sous-dotée en cadres et professions intellectuelles supérieures
	Niveau de formation des DEFM < à BFC : 55 % de niveau CAP au mieux (51 % pour la région)
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité notamment des jeunes	
	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi que pour la BFC (19,1 % contre 15,5 %)
	Part de jeunes dans la DEFM la plus élevée de BFC
Baisse du nombre de DEFM ABC entre décembre 2019 et décembre 2021 comme en BFC	
Part de CLD < BFC	
Taux de chômage proche de la moyenne BFC et inférieur à la moyenne nationale	
	Parmi les plus faibles revenus disponibles de BFC
Inégalités de revenus proches de la moyenne régionale	Taux de pauvreté > BFC, parmi les plus élevés de BFC, précarité en milieu rural souvent durable (moins d'opportunités d'emploi, problématique de mobilité)
	6 % de la population en QPV contre 5 % en BFC
	QPV : 4 à Nevers
	46 % de la population en ZRR (contre 31 % en région)

Zone d'emploi de Pontarlier : état des lieux emploi-formation

Territoire rural frontalier

4 % de la population et de l'emploi régional

2 logiques dans la zone d'emploi : Pontarlier (économie diversifiée) / Morteau plus industrielle

La zone d'emploi de Pontarlier est un territoire de savoir-faire industriel et agricole fortement tourné vers la Suisse. D'importantes disparités existent au sein de la zone. Le tissu économique du bassin de Pontarlier est plus diversifié que celui de Morteau, davantage industriel. Cette diversification se matérialise par l'offre commerciale surdimensionnée dans l'agglomération de Pontarlier au regard du volume de sa population, particularité qui s'explique par le fort pouvoir d'achat des travailleurs frontaliers et des Suisses qui traversent la frontière pour profiter de prix plus abordables. L'importance des services à la population et du BTP est également une conséquence du fort pouvoir d'achat de la population. L'évolution de l'emploi salarié est globalement plus favorable dans la zone d'emploi qu'en région. Ce constat est plus net dans le bassin de Pontarlier que dans celui de Morteau en raison de leurs différences de structure de l'emploi. L'agriculture est également un atout du territoire en particulier les productions laitières valorisées sous signe de qualité.

Au-delà des effets sur l'emploi local, le travail frontalier reste l'élément le plus impactant pour la zone d'emploi dans son ensemble. En effet, près de 4 actifs sur 10 travaillent en Suisse avec des valeurs encore plus élevées dans certains territoires de la zone d'emploi. Les besoins d'emplois en Suisse et les salaires pratiqués expliquent en grande partie le dynamisme démographique du territoire. La zone d'emploi affiche la plus forte hausse de la population de Bourgogne-Franche-Comté. Cette hausse s'appuie sur les mouvements naturels mais aussi sur les mouvements migratoires. Le territoire est ainsi le plus attractif de la région du point de vue résidentiel avec notamment l'arrivée de jeunes ménages désirant travailler en Suisse. Ces jeunes ménages contribuent, par ailleurs, à placer la population de la zone d'emploi parmi les plus jeunes de la région. La progression du travail frontalier ainsi que la santé de l'emploi local participent à limiter les situations de précarité, situations nettement moins fréquentes qu'en région.

Si le développement du travail frontalier est une chance pour le territoire, il nécessite toutefois un accompagnement. En effet, il engendre :

- des problématiques de mobilité (trafic automobile, impact carbone, pollution, congestion),
- de fortes difficultés de recrutement pour les employeurs de la zone d'emploi,
- une situation de forte dépendance à l'économie suisse,
- une pression foncière sur les parcelles agricoles ou encore
- une forte artificialisation des sols.

La cohésion sociale est également une préoccupation majeure pour le territoire au regard des fortes inégalités de revenus. Ces inégalités, parmi les plus fortes de la région, sont essentiellement liées aux différences de salaire entre travailleurs frontaliers et actifs en emploi côté français.

Forces	Fragilités
• Accompagner les mutations et favoriser la diversification économique (vaut surtout pour le bassin de Morteau) : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Zone d'emploi plutôt atypique selon les fonctions d'emplois : une situation géographique particulière (frontière suisse) qui encourage le développement d'activités commerciales (pour les résidents et les Suisses), de services à la population, de la construction. Une activité agricole encore forte (lait et dérivés). Des emplois de fabrication en grand nombre. Mais une faible administration publique et des services de santé, d'action sociale peu présents. Des fonctions métropolitaines en faiblesse.	

Forces	Fragilités
► Effet crise : zone d'emploi qui a retrouvé son niveau d’emploi d’avant crise mais qui reste timide. La hausse concerne les effectifs intérimaires et les effectifs permanents dans le tertiaire (commerce et services). À l’inverse, la construction et l’industrie restent en-dessous de leur niveau d’avant crise.	Effet crise sanitaire : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux... Effet crise énergétique
Des embauches, des offres d'emploi et des besoins de recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, commerce, industrie ...) et en hausse	
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	De fortes difficultés de recrutement dans industrie, BTP, santé, hôtellerie-restauration... : problématique image, représentation des métiers et concurrence de la Suisse (salaires).
• Trouver un équilibre valorisation touristique du territoire - richesses naturelles	
Potentiel touristique (atouts territoire de moyenne montagne : tourisme vert et sports d'hiver, résidences secondaires, PNR du Doubs horloger...) Part de résidences secondaires > BFC (6e plus forte des 21 zones d'emploi de BFC) Emploi dans l'hôtellerie-restauration plus représenté qu'en BFC	Tourisme trop confidentiel ? Séjours courts, saisonnalité Enneigement à long terme Impacts de la crise sanitaire
• Trouver équilibre performance économique, sociale et environnementale	
Productions agricoles valorisées, sous signe de qualité (élevage bovins lait dominant : AOP Comté, Morbier, Mont d'or, charcuterie) Chaîne de valeur du comté présente dans la zone d'emploi à toutes ses étapes : de l'élevage à la commercialisation. Modèle coopératif structuré, zone AOC Comté... Agriculture durable, bio se développe Des exploitants plus jeunes qu'en BFC, de nombreuses installations de jeunes agriculteurs : attractivité de l'élevage laitier sous AOP Lycée Jeanne d'Arc à Pontarlier MFR Les Fins Ensemble scolaire St-Joseph aux Fontenelles Lycée Lasalle à Levier	Exposition aux aléas et changements climatiques (sécheresse...) Convergence attentes des consommateurs / productions agricoles (circuits courts, enjeu environnemental, bio...). Equilibre performance économique, sociale et environnementale. Difficultés de recrutement : salariés agricoles
• Accompagner le développement du travail frontalier	
Zone d'emploi de moyenne montagne frontalière de la Suisse, proximité Besançon et Aire urbaine Nord-Franche-Comté au nord	
Essor du travail frontalier : emplois directs et induits (développement de l’économie résidentielle en lien avec les salaires élevés des travailleurs frontaliers et consommation des suisses), installation de jeunes ménages (enjeu de résidentialisation)	Essor du travail frontalier : trafic automobile, impact carbone, pollution, cohésion sociale, difficultés de recrutement, coût du logement, dépendance à l’économie suisse, indemnisation élevée des demandeurs d'emploi ex frontaliers, pression foncière sur les parcelles agricoles, artificialisation des sols (territoire attractif)...
Revenus disponibles les plus élevés de la région, nettement.	De fortes inégalités de revenus (2e rapport interdéciles le plus élevé des 21 zones d'emploi de BFC) : les travailleurs frontaliers / les autres (accès à la propriété, au logement...) ...
Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Plus forte part de sortants de la région et mobilité en hausse, 2e hausse la plus soutenue de BFC	Impact carbone, coût du carburant
Une offre de formation en lien avec le tissu économique local : Lycée des métiers de l'horlogerie, de la bijouterie et de la joaillerie à Morteau par exemple	Offre en apprentissage limitée

Forces	Fragilités
	Offre dans l'enseignement supérieur limitée (proximité Besançon et Nord-Franche-Comté, correspond à la structure de l'emploi local ?)
• Accompagner l'attractivité résidentielle	
La hausse de la population la plus soutenue de BFC	
Soldes naturel et migratoire les plus forts de BFC	
Parmi les zones d'emploi les plus jeunes de BFC (plus de jeunes : 3e plus forte part des 21 zones d'emploi de BFC, moins de seniors : plus faible part de la région)	
Plus forts taux d'activité et d'emploi de BFC : vrai pour les femmes, les hommes, les jeunes, les seniors	
Plus forte hausse de la population active en emploi de BFC (baisse en BFC), vrai pour les femmes, les hommes et les seniors	
• Une population plus diplômée qu'en région	
Niveau de diplôme de la population > BFC (moins de non diplômés, plus de Bac et Bac +2, Bac+3 =, moins de Bac +5). Élévation du niveau de diplôme plus marquée qu'en région	
Encore plus vrai pour jeunes : niveau de diplôme des jeunes > BFC. Plus faible part de non diplômés de BFC parmi les jeunes, plus de Bac +2 et +3 que BFC, Bac +5 =	
Plus faible part de jeunes ni en étude ni en emploi de BFC (11 % contre 16 %)	
	Niveau de qualification < BFC (lié au tissu éco local : agriculture, industrie, BTP) Moins de cadres et professions intellectuelles supérieures Plus d'ouvriers (ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'industrie, de l'artisanat)
Des demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) de niveau de formation > à BFC	
• Des situations de précarité moins fréquentes qu'en région mais des inégalités marquées	
	Plus forte hausse du nombre de DEFM ABC de BFC entre fin 2019 et fin 2021 (contre une baisse en BFC)
La plus faible part de jeunes parmi DEFM ABC de BFC	Part de seniors parmi DEFM ABC légèrement > BFC
	Part de femmes parmi DEFM ABC légèrement > BFC
Part de chômeurs de longue durée parmi DEFM ABC < BFC (5e plus faible part des 21 zones d'emploi de BFC)	
Taux de chômage < BFC (structurel), parmi les plus faibles de la région. Et en baisse	
Revenus disponibles les plus élevés de la région, nettement.	De fortes inégalités de revenus (2e rapport interdéciles le plus élevé des 21 zones d'emploi de BFC) : les travailleurs frontaliers / les autres (accès à la propriété, au logement...) ... Dichotomie entre population jeunes qualifiés travaillant en Suisse et la population travaillant en France comme ouvrier dans l'industrie.
Taux de pauvreté le plus faible de BFC	
Moins de population en quartiers prioritaires de la politique de la ville qu'en région (1 QPV à Pontarlier)	Davantage de population en zone de revitalisation rurale

Zone d'emploi de Saint-Claude : état des lieux emploi-formation

Territoire rural de moyenne montagne frontalier

2 % de la population et de l'emploi régional

2 logiques dans la zone d'emploi : au sud autour de Saint-Claude très industrielle en repli plus orientée vers Oyonnax / au nord (Hauts de Bienne, Les Rousses...) plus dynamique, profite de la proximité de la Suisse

La zone d'emploi de Saint-Claude est le territoire le plus industriel de Bourgogne-Franche-Comté. Dépendante de secteurs industriels très exposés à la concurrence internationale, elle est particulièrement impactée par le recul structurel de l'industrie. Ainsi, la zone d'emploi fait partie des territoires de la région qui affichent les plus fortes baisses d'emplois salariés sur le court et le long termes. Cette tendance négative est l'un des facteurs à l'origine du manque d'attractivité résidentielle du territoire et de départs de population en particulier de jeunes. La forte spécialisation industrielle pose la question de la diversification du tissu économique du territoire. Des opportunités existent notamment en lien avec le potentiel touristique du territoire ou encore le manque de services de proximité. Bien que moins nombreux que par le passé, des besoins existent également dans l'industrie mais les employeurs doivent faire face à d'importantes difficultés de recrutement. Les offres d'emploi, embauches et besoins de recrutements sont, par ailleurs, orientés à la hausse dans de nombreux secteurs d'activité comme l'hôtellerie-restauration, le commerce ou encore l'industrie.

La santé du marché du travail local et la proximité de voisins dynamiques ont engendré une forte mobilité des actifs bien que la zone d'emploi soit relativement enclavée. L'emploi frontalier est le principal moteur de ces mobilités, largement devant les déplacements vers la Plastic Vallée dans l'Ain. Les mobilités vers la Suisse sont particulièrement nombreuses parmi la population du nord du territoire, autour des Hauts de Bienne et des Rousses, et dynamisent ces territoires. Si le travail frontalier est un atout pour le territoire, il nécessite toutefois un accompagnement au regard des problématiques qu'il génère : trafic routier, impact carbone, dépendance à l'économie suisse, tensions sur le marché du travail, ... Il explique le fort niveau de revenus de la population, le 2e plus élevé de la région, mais place également la zone d'emploi au 1er rang régional en termes d'inégalités de revenus posant la problématique de cohésion sociale du territoire.

Plus globalement, deux logiques semblent se dessiner au sein de la zone d'emploi. Le sud, autour de Saint-Claude, apparaît plus en repli et encore très orienté vers l'industrie localement ou polarisé par la plasturgie dans l'Ain. Le nord paraît plus dynamique tirant davantage profit de la proximité de la Suisse, plus accessible qu'au sud, et des salaires très élevés des travailleurs frontaliers.

Forces	Fragilités
• Accompagner les mutations et favoriser la diversification économique : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Savoir-faire industriel Zone d'emploi la plus industrielle de BFC (poids de l'industrie dans l'emploi) Lunetterie, jouet, plasturgie, métallurgie, bois (AOC bois du Jura) Plastic vallée à proximité, industrie en local et côté suisse, Pôle de compétitivité Polymeris, PVF et Microtechniques, Territoire d'industrie... Territoire d'industrie du Haut-Jura : mise en place d'une Task Force pilotée par le Préfet	Forte dépendance à l'industrie, secteurs fragiles et exposés à la concurrence internationale, aux crises... : très forte présence d'activité G3 (29 % des emplois, contre 12 % en moyenne des zones d'emploi de BFC) : - très forte spécificité sur les Autres industries manufacturières (plus fort taux après Autun) : horlogerie (Dalloz), signalétique (Signaux Girod), jouets (Smoby), lunetterie (Thierry)... - Proximité de la Plastic vallée : Plastivaloire, Smoby, Thomas France Plastic, Bourbon Automotive, Lacroix Emballages... Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années Secteurs tertiaires et activités présentes sous-représentés
Bonne répartition des activités à actionnariat étranger : Smoby Toys et Thomas France Plastics en sont les principaux représentants. Les autres groupes sont plutôt locaux...	... être local signifie-t-il être pérenne ?
	Très faible présence des services de proximité à la population (emplois G1)
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
Hausse de l'emploi salarié privé (fin 2006-fin 2021) dans le tertiaire non marchand : hausse dans Action sociale-hébergement médico- social, Santé. Des hausses dans le tertiaire marchand : Arts-spectacles-activités récréatives, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie*, Hôtellerie-restauration, Transport- entreposage* (*des emplois liés à l'industrie pour partie)	Plus forte baisse de l'emploi salarié privé de la région (fin 2006-fin 2021) Plus fortes baisses : industrie (la plus forte de BFC). Seules les IAA se maintiennent. puis le BTP puis le tertiaire marchand (la 2e plus forte baisse de la région) : baisse dans Commerce, Banque- assurance, Immobilier

Forces	Fragilités
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
Seules hausses dans IAA et Plasturgie.	Période récente (fin 2019 fin 2021) : 2e plus forte baisse de BFC (-1,7 % contre +2,2 % en BFC) Baisse essentiellement due à la la baisse dans l'industrie : 2e plus forte baisse de la région (-9 % contre -3 % en BFC).
Période récente (fin 2019 fin 2021) : 2e plus forte hausse dans tertiaire non marchand de BFC (+7 % contre +3 % en BFC). Hausse dans <i>Action sociale-hébergement médico-social, Santé</i> .	
3e plus forte hausse de BFC dans le tertiaire marchand (+5 % contre +0,5 % en BFC). Hausse dans <i>Arts-spectacles-activités récréatives, Intérim, Transport-entreposage, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie</i>	Tertiaire marchand : baisse légère dans <i>Commerce</i> , baisse dans <i>Hôtellerie-restauration, Banque-assurance, Immobilier</i> .
Hausse dans BTP moins soutenue qu'en BFC (+1 % contre +4 %)	
	Effet crise sanitaire et crise énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux... ► Effet crise : la zone d'emploi stabilise tout juste ses effectifs. Ce constat s'explique par un équilibre entre la baisse des effectifs permanent notamment dans l'industrie et la hausse des effectifs intérimaires.
Des embauches, offres d'emploi en hausse et des besoins de recrutement dans l'ensemble des secteurs d'activité (hôtellerie- restauration, commerce, industrie...)	
Productions agricoles valorisées, sous signe de qualité (élevage bovins lait dominant : AOP Comté, Morbier, Bleu de Gex). Système coopératif en fruitières. Agriculture durable, bio se développe Taux de remplacement des exploitants > BFC	Exposition aux aléas et changements climatiques (sécheresse...) Convergence attentes des consommateurs / productions agricoles (circuits courts, enjeu environnemental, bio...). Equilibre performance économique, sociale et environnementale. Difficultés de recrutement : salariés agricoles
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées (métiers industriels notamment)	
	Des difficultés de recrutement dans l'industrie, l'hôtellerie-restauration....Problématique image, représentation des métiers, concurrence suisse, attractivité du territoire.
• Trouver un équilibre valorisation touristique du territoire - richesses naturelles	
Potentiel touristique (moyenne montagne, été-hiver, offre de campings, résidences secondaires, PNR du Haut-Jura...) 2e plus forte part de résidences secondaires de BFC Emploi dans l'hôtellerie-restauration plus représenté qu'en BFC	Tourisme trop confidentiel ? Séjours courts, saisonnalité Enneigement à long terme Impacts de la crise sanitaire et inflation
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Proximité de la Suisse et de la Plastic vallée (Oyonnax)	Enclavement, mobilité est-ouest limitée (relief)
Forte mobilité des actifs en emploi et hausse plus soutenue qu'en région : 2e plus forte part de sortants de la région (vers Suisse principalement puis Oyonnax, zones d'emploi de Lons-le-Saunier)	Mobilité nécessaire au regard de l'évolution de l'emploi au niveau local ? Impact carbone, coût du carburant
Proximité d'Oyonnax (Plastic vallée) : environ 1 500 emplois (concerne plus le sud de la zone d'emploi que le nord)	

Forces	Fragilités
Une offre de formation en lien avec le tissu éco local : LPO Bérard à Morez : lycée des métiers de l'optique et des microtechniques + sections ski (conséquences des évolutions climatiques ?) LPO Vernotte à Moirans en montagne : bois, design	Offre en apprentissage limitée Pas de structure de l'enseignement agricole dans la ZE
	Offre dans l'enseignement supérieur limitée, pas d'offre Bac+5
• Accompagner le développement du travail frontalier	
Essor du travail frontalier : emplois directs et induits (développement de l'économie résidentielle en lien avec les salaires élevés des travailleurs frontaliers), installation de jeunes ménages (enjeu de résidentialisation) Concerne plus le nord de la zone d'emploi que le sud.	Essor du travail frontalier : trafic automobile, pollution, cohésion sociale, difficultés de recrutement, coût du logement, coût du carburant, dépendance à l'économie suisse, indemnisation élevée des demandeurs d'emploi ex frontaliers, pression foncière sur les parcelles agricoles, artificialisation des sols (territoire attractif)...
Revenus disponibles parmi les plus élevés de la région (2e les plus élevés des 21 zones d'emploi de BFC)	De fortes inégalités de revenus (rapport interdéciles le plus élevé de BFC) : les travailleurs frontaliers / les autres (accès à la propriété, au logement...).
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Population en baisse (plus soutenue qu'en BFC)
	Solde migratoire le plus négatif de BFC : fort déficit d'attractivité résidentielle
• Poursuivre l'élévation du niveau de formation-qualification	
Élévation du niveau de diplôme plus marquée qu'en région (rattrapage ?)	Niveau de diplôme de la population < BFC (plus de non diplômés) en lien avec l'offre de formation existante dans la zone d'emploi (dans le supérieur notamment) et les besoins de l'économie locale
Niveau de diplôme des jeunes > BFC (moins de non diplômés et + de diplômés du supérieur) Élévation du niveau de diplôme des jeunes plus marquée qu'en région (notamment pour les niveaux post-Bac)	
Moins de jeunes ni en étude ni en emploi que BFC	
	Niveau de qualification < BFC (lié au tissu éco local ?) 2e plus forte part d'ouvriers, d'ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'industrie de BFC derrière la zone d'emploi de Montbéliard
	Des demandeurs d'emploi de faible niveau de formation (conforme à BFC) : 50 % de niveau CAP au mieux
• Des situations de précarité moins soutenues qu'en région mais des inégalités marquées	
	Hausse du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) entre fin 2019 et fin 2021 contre une baisse en BFC (3e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC)
Part de jeunes DEFM ABC légèrement < BFC Ancienneté des DEFM ABC moins forte / BFC (6e plus faible part de chômeurs de longue durée des 21 zones d'emploi de BFC)	Part de seniors parmi DEFM ABC > BFC (difficultés de retour à l'emploi, de maintien dans l'emploi : industrie : usure professionnelle et licenciements ?)
Taux de chômage < BFC (structurel) et en baisse Taux de pauvreté < BFC (3e plus faible de la région) Moins de population en quartiers prioritaires de la politique de la ville (2 à St-Claude) et en zone de revitalisation rurale	

Zone d’emploi de Sens : état des lieux emploi-formation

Territoire industriel dépendant pour partie de l'Ile-de-France

4% de la population et 4% de l'emploi régional

Double ancrage territorial : liens administratifs et économiques avec la BFC et composante du Bassin parisien, territoire fonctionnel composé de l’Île-de-France et des zones limitrophes.

Le tissu économique de la zone d'emploi de Sens se caractérise par deux grandes particularités : un territoire industriel dépendant pour partie de l'Ile-de-France et l'importance du secteur tertiaire marchand. En contrepartie, les secteurs de l'industriel et de la construction sont moins représentés. Sa spécificité industrielle rend par ailleurs, le territoire dépendant aux crises économiques, la présence de grands groupes étrangers accentue également cette dépendance.

L'emploi salarié diminue sur le long terme (construction, industrie) mais globalement moins fortement dans la zone d'emploi qu'en région. Certains secteurs résistent à cette tendance tels que les secteurs marchands et non marchands ainsi que le secteur des Autres industries manufacturières pour ce qui concerne l'industrie. L'évolution récente de l'emploi salarié présente un constat de plus forte baisse qu'au niveau régional (expliqué en partie par une baisse dans le secteur non marchand et l'industrie) contre une hausse de la construction et des certains secteurs marchands (les Activités informatiques et services d'information, le Commerce, l'Hébergement et restauration, etc.).

Malgré un dynamisme démographique et une attractivité résidentielle moins forts que par le passé, la population augmente (contrairement à la région). Cette croissance est fortement expliquée par les migrations résidentielles.

Le territoire se caractérise également par des situations de précarité, avec un chômage importé d'Ile-de-France notamment.

Un plus faible niveau de formation notamment chez les jeunes est constaté (malgré une progression), constat qui se vérifie également chez les demandeurs d'emploi.

Forces	Fragilités
• Maintenir la diversité économique, mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Savoir-faire industriels (<i>Industrie chimique, Fabrication d'équipements électriques notamment</i>) ==> conforter les filières /secteurs dynamiques Fait partie du territoire d'industrie Yonne Industrie	==> Mutations industrielles : accompagner les filières /secteurs en difficulté
Une part relativement importante d'emplois industriels (part d'emplois industriels > BFC) Spécificités industrielles : <i>Fabrication d'équipements électriques, Fabrication de machines et équipements (nca), Industrie chimique, Plasturgie, Industries agro-alimentaires (IAA) (Eurial ultra frais)</i> Services aux industries : grossistes (Berner : quincaillerie pour l'automobile ; Renault : pièces pour les succursales), logistique (Eurial) Berner est de loin le principal employeur (1400 emplois)	Dépendance à des secteurs exposés aux crises économiques Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années
	Des groupes étrangers très implantés : Berner, Prysmian, Marelli Automotive...
5e plus forte part d'emplois dans tertiaire marchand de BFC Spécificités : <i>Hébergements médico-social et action sociale sans hébergement, Activités des ménages en tant qu'employeurs (activités indifférenciés des ménages en tant que producteurs de biens et de services pour usage propre), Commerce: réparation d'automobiles et de motos, Activités de services administratifs et de soutien</i>	
	3eme plus faible part d'emploi dans la Construction
Emploi agricole moins présent qu'en BFC. Orientation grandes cultures (céréales et oléoprotéagineux) Zone en partie sous appellation Brie de Meaux et Brie de Meulan	Changement climatique : sécheresse et impact de la crise énergétique Revenus des agriculteurs Transmission-reprise d'exploitations
	Impact de la crise énergétique

Forces	Fragilités
Entre 2006 et 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé (-3,9% contre -7,8% en BFC) Baisse de l'emploi salarié, toutefois moins forte qu'en région
Hausse dans le secteur tertiaire marchand contre une baisse en région (+9,3% contre -1,6%) : hausse dans le <i>Transport et entreposage, les Activités informatiques et services d'information, les Arts, spectacles et autres activités récréatives, les Activités de services administratifs et de soutien, l'Hébergement et restauration, le Commerce...</i>	
Hausse dans le secteur tertiaire non marchand <BFC (+2,8% contre +10,4%) : hausse de l'emploi dans les <i>Activités pour la santé humaine</i>	Baisse dans l' <i>Action sociale et hébergement médico-social</i>
	Forte baisse de l'emploi privé dans la Construction (-15,5% contre -11,5% en BFC)
Certains secteurs industriels résistent néanmoins tels que les <i>Autres industries manufacturières</i>	Forte baisse dans l'industrie (-23,5%) proche de BFC (-25%) notamment dans la <i>Fabrication de matériel de transport, la Fabrication de machines et d'équipements (nca), la Métallurgie et fabrication de produits métalliques, la Fabrication d'équipements électriques</i>
Entre 2019 et 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé (-1,1% contre +0,2% en BFC)
Secteur tertiaire marchand : certaines activités résistent néanmoins comme les <i>Arts, spectacles et autres activités récréatives, les Activités informatiques et services d'information, le Commerce, l'Hébergement et restauration, les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et analyses techniques</i>	Légère baisse dans le secteur tertiaire marchand (-0,2%) contre une légère hausse en région (+0,5%) : baisse dans les <i>Activités immobilières, les Autres activités de services, les Transports et entreposage, les Activités financières et d'assurance</i>
Secteur tertiaire non marchand : Hausse de l'emploi dans l'Enseignement	Baisse dans le secteur tertiaire non marchand contre une hausse en BFC (-6,1% contre +2,7%) : baisse de l'emploi privé dans les <i>Activités pour la santé humaine</i> et hausse dans l' <i>Action sociale et hébergement médico-social</i>
Hausse de l'emploi privé dans la Construction >BFC (+6,2% contre +3,5%)	
Certains secteurs industriels résistent néanmoins tels que les <i>Autres industries manufacturières, l'Industrie chimique, le Travail du bois, industries du papier et imprimerie, l'IAA</i>	Baisse dans l'industrie < BFC (-2,4% contre -2,9%) : baisse dans la <i>Fabrication d'équipements électriques, la Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques, la Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements, la Fabrication de machines et équipements (nca)</i>
	Effet crise sanitaire et énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, impact sur le tourisme, hôtellerie-restauration... ► Une zone d'emploi qui n'a pas retrouvé son niveau d'avant crise (industrie et services). Le secteur intérimaire perd des effectifs sur la période. Le commerce et la construction ont largement dépassé leur niveau d'avant crise.

Forces	Fragilités
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
Des besoins d'emploi dans l'industrie, dans le Transport, dans l'Agriculture, et dans le BTP notamment	Des difficultés de recrutements dans le Transport, le BTP, le Commerce et l'Industrie notamment (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins des recrutements) : des problématiques d' image, de représentation des métiers et de mobilité.
• Maintenir l'attractivité résidentielle	
Hausse de la population (+0,41% contre -0,09% en BFC)	Dynamisme démographique et attractivité résidentielle moins forts que par le passé
Davantage due au solde migratoire (+0,35%) qu'au solde naturel (+0,06%) Mouvement de desserrement de la population parisienne "Les migrations résidentielles, notamment avec l'Île-de-France, restent le principal moteur de cette dynamique démographique. Stimulées par un prix du foncier plus abordable qu'en région parisienne, elles apportent à la zone d'emploi 90 % de ses nouveaux habitants." Source INSEE - Dualité de l'Yonne : Influence francilienne au nord, perte d'attractivité partout ailleurs - 2018	
• Accompagner la dépendance	
	Population légèrement plus âgée qu'en région (38% de la population âgée de 55 ans et plus contre 36,2% en BFC) Vieillesse de la population proche de la tendance régionale
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Position géographique. Infrastructures routières, ferroviaires, et fluviales favorables. Proximité géographique de l'Ile-de-France ==> flux démographiques en provenance de Paris (contrairement au reste du département qui perd des habitants : l'Yonne étant le seul département limitrophe de Paris à en perdre)	"Contrairement aux départements de l'ouest et du nord du Bassin parisien, l'Yonne, comme l'Aisne, la Marne et l'Aube, ne bénéficie pas d'une géographie des transports aussi favorable. Elle partage une frontière avec un seul département d'Île-de-France, la Seine-et-Marne, département qui est aussi le moins dense et le plus vaste de la région parisienne. Elle est ainsi plus éloignée de Paris que les départements du nord et de l'ouest. Le réseau ferroviaire qui la relie à l'Île-de-France est également moins dense, et le RER s'arrête loin des limites du département, quand il se prolonge jusqu'aux portes de l'Oise et du Loiret." Source INSEE - Dualité de l'Yonne : Influence francilienne au nord, perte d'attractivité partout ailleurs - 2018
Davantage de sortants qu'en moyenne régionale (22 % contre 17 %). Principales destinations : Flux de proximité : ZE de Fontainebleau-Nemours, ZE d'Auxerre et de Paris principalement, puis ZE de Melun, d'Evry, de Montargis, de Provins et de Troyes	Moins de sédentaires que pour la BFC (65,6 % contre 70,4 %) Sédentarisation en baisse (-1,2 points) et des sortants en légère hausse (+0,3 point) Échanges déficitaires avec Fontainebleau-Nemours, Paris, Melun, Evry, Provins Échanges excédentaires avec Auxerre, Montargis, Troyes
	Part d'entrants < BFC : faible attractivité du territoire (ZE de provenance des entrants : principalement Auxerre, Montargis et Fontainebleau-Nemours)
	Impact de la crise sanitaire sur les mobilités et le télétravail ?
Une offre de formation en lien avec le tissu éco local : CFA de l'industrie Yonne-Nièvre - site de Sens LEAP UNREP Bourgogne à St Denis les Sens Lycée professionnel Pierre et Marie Curie Lycée Catherine et Raymond Janot Lycée privé Saint-Étienne École de gestion et de commerce de Bourgogne - campus de Sens MFREO de Villevallier MFREO du Senonais de Gron	
	Développement faible de l'apprentissage : Près de 60 apprentis soit 3% des effectifs (27 % en BFC)
	Plus de la moitié sur du niveau Cap (60 % contre 43 % en BFC)
	Pas d'offre universitaire

Forces	Fragilités
• Elever le niveau de formation-qualification notamment pour les jeunes en lien avec les besoins économiques du territoire	
Élévation du niveau de diplôme à l'image du niveau régional au profit notamment des niveaux > Bac	Niveau de diplôme plus faible qu'en région
	Plus de non diplômés qu'en BFC (23,9% contre 19,7%) et moins de diplômés de niveau bac+5 ou plus (5,8% contre 7,7% en région)
	Niveau de diplôme des jeunes moins élevé qu'au niveau régional
Élévation du niveau de diplôme des jeunes Hausse toutefois moins soutenue qu'en région (pas de rattrapage)	La plus forte part de jeunes non diplômés de BFC (29,3% contre 21,2 %), et moins de diplômés du supérieur. Stabilité de la part de jeunes non diplômés contre une baisse en région.
	La zone d'emploi de Sens est moins concernée que d'autres zones limitrophes d'Ile-de-France par l'installation d'une main d'œuvre qualifiée en provenance de Paris.
	Niveau de formation des DEFM ABC < à BFC : 56% de niveau Cap et infra contre 51%
	Niveau de qualification des actifs en emploi < à BFC : moins de cadres, professions intellectuelles supérieures, plus d'ouvriers (notamment ONQ de l'industrie)
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
Taux activité supérieur à la région BFC (75,6% contre 74,3%, 6eme taux le plus élevé sur 21 zones), idem pour les hommes (78,4% contre 76,9%), les femmes (72,9% contre 71,2%) et les jeunes (47,7% contre 44,2%)	Taux activité des seniors légèrement inférieur à la région BFC (53,4% contre 53,9%)
Taux emploi quasi equivalent à BFC (65,2%, 65,3% en région), vrai pour les femmes (62,5%, 62,6% en région) et les hommes (68,1%, 68% en région)	Taux d'emploi des jeunes légèrement < BFC (33,2% contre 33,5%), vrai pour seniors (47,2% contre 48,4%),
Hausse de le population active en emploi contre une baisse en BFC (+2% contre -2,1%), vrai pour les femmes (+3,7% contre -0,8%), pour les hommes (+0,5% contre -3,2%) Hausse de la population active en emploi des seniors > BFC (+16,6% contre +13%)	Baisse de le population active en emploi des jeunes quasi identique à la BFC (-3,7%, -3,8% en région)
	2ème plus forte part de jeunes ni en étude ni en emploi de BFC (21,3 % contre 15,5 %)
Très légère baisse du nombre de DEFM ABC entre déc. 2019 et déc. 2021, moins marquée qu'en BFC (-0,1% contre -1,4 %)	Chômage importé d'Ile-de-France
Part de seniors parmi DEFM ABC < BFC (25,2% contre 27,6%)	Part de jeunes parmi DEFM ABC légèrement > BFC (13,9% contre 13,6%)
Part de CLD > BFC (45,2% contre 47,1%)	
	Part de femmes parmi DEFM ABC légèrement > BFC, (51,6% contre 51,3%)
Taux de chômage orienté à la baisse	Taux de chômage > à BFC (7,0% contre 6,2% -1e trimestre 2022)
	Taux de pauvreté > BFC
Inégalités de revenus légèrement < à la moyenne régionale	Revenus disponibles < BFC
11,5 % de la population en ZRR (contre 31 % en région)	6,1% de la population en QPV contre 5,3 % en BFC, 2 QPV à Sens

Zone d'emploi de Vesoul : état des lieux emploi-formation

Territoire rural notamment au Nord
5 % de la population et 4 % de l'emploi régional
Disparités bassin de Vesoul / bassin de Luxeuil-les-Bains

La zone d'emploi de Vesoul est un territoire rural qui perd de la population et de l'emploi sur le long terme. Le vieillissement de la population y est particulièrement soutenu soulevant la problématique d'accompagnement de la dépendance. La prise en compte du vieillissement de la population est d'autant plus importante sur ce territoire que l'emploi et le maintien en emploi des seniors semblent poser des difficultés. L'accompagnement des mutations industrielles et agricoles est une autre problématique centrale. En effet, la structure de l'emploi local se caractérise par des spécificités et des savoir-faire industriels et agricoles. Les emplois tertiaires non marchands (administration, santé, social, services de proximité) sont aussi surreprésentés diversifiant ainsi le tissu économique local. Les progressions récentes des offres d'emploi, embauches et besoins de recrutement laissent entrevoir une amélioration du marché du travail malgré de fortes difficultés de recrutement.

D'importantes disparités existent au sein de la zone d'emploi. Globalement, les difficultés constatées sont davantage marquées dans le nord du territoire et dans le bassin de Luxeuil-les-Bains : déficit d'attractivité résidentielle, vieillissement de la population, baisse de l'emploi, forte dépendance à l'industrie, précarité... L'enjeu de mobilité pour accéder à la formation et à l'emploi pèse fortement dans la zone d'emploi dans son ensemble et, encore plus, dans ces territoires. La situation est plus favorable dans les communes plus au sud qui tirent profit du rôle structurant de Vesoul et de la relative proximité de Besançon et de l'Aire urbaine du Nord Franche-Comté (attractivité résidentielle et économique par un coût moindre du logement et du foncier notamment).

Forces	Fragilités
• Diversifier l'économie pour limiter la dépendance à l'industrie, accompagner les mutations industrielles : conforter les filières dynamiques, accompagner celles en difficultés	
Zone d'emploi plus industrielle, agricole et tertiaire non marchand que la BFC	
Savoir-faire industriel Spécificités industrielles : <i>Fabrication de matériels de transport (industrie auto, Logistique : PSA), Autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et équipements, Fabrication machines et équipements, Travail bois, papier, Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, IAA</i> Territoire d'industrie Vosges saônoises Bassin de Luxeuil plus industriel que celui de Vesoul : <i>Bois, IAA, Métallurgie</i> Principaux employeurs industriels et associés (logistique industrielle) : PSA (centre mondial de pièces détachées), Parisot (panneaux pour meubles), André Bazin (viande), Fiday Gestion (fonderie), Euroserum (dérivés laitiers)...	Dépendance à l'industrie, à quelques gros employeurs, secteurs fragiles et exposés à la concurrence internationale, aux crises... Luxeuil plus exposé que Vesoul (moins d'emplois tertiaires et publics pour "amortir") Recul structurel de l'industrie depuis des dizaines d'années Recours à l'intérim : précarité Des entreprises en milieu rural dépendant de groupes étrangers : Fiday Gestion, Lufkin (matériel de forage), Tréfileries de conflandey (métallurgie), OGF (cercueils)... Quelle place pour le centre de pièces détachées PSA de Vesoul, dans une logique de groupe mondialisé ?
Des spécificités tertiaires également : Administration publique (préfecture de département). Tertiaire non marchand plus présent qu'en BFC : Santé avec Hôpital 70, Conseil départemental, Action sociale Hospitalière de BFC (1100 emplois), Handy Up (800), Association d'hygiène sociale de FC (400), AHSSEA (350) Autres activités de services (organisations associatives, réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques...) Forte présence des services de proximité à la population (66 % eu lieu de 61 % en moyenne des zones d'emploi de BFC)	Tertiaire marchand globalement sous-représenté
Potentiel touristique : thermalisme à Luxeuil, PNR Ballon des Vosges, agro-tourisme dans les Vosges saônoises... 7 % de résidences secondaires parmi les logements.	Tourisme trop confidentiel ? Séjours courts, saisonnalité. Impacts de la crise sanitaire
Base aérienne de Luxeuil confortée (emplois directs et induits par la présence des familles).	
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2006 et fin 2021	
	Baisse de l'emploi salarié privé (2006/2021) > BFC (-17 % contre -8 %)
Des hausses dans industrie : <i>Fabrication de machines et d'équipements, Métallurgie, IAA, Textile-habillement-cuir</i>	Industrie : -32 % contre -25 % en BFC Baisse dans <i>Fabrication matériels de transport, Plasturgie, Autres industries manuf (dont Industrie du meuble...), Travail du Bois</i>
	Baisse dans BTP > BFC (-22,5 % contre -11,5 %) 4e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC

Forces	Fragilités
Hausse dans <i>Hôtellerie-restauration, Autres activités de services</i>	Baisse dans tertiaire marchand > BFC (-6% contre -2 %) Baisse dans <i>Télécommunications, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Arts-spectacles-activités récréatives, Transport-entrepasage, Immobilier, Intérim, Banque-assurance, Commerce</i>
	Baisse dans le tertiaire non marchand contre une hausse en BFC (-13 % contre +10 %) Baisse dans <i>Action sociale, médico-social, Santé, Enseignement</i>
Évolution de l'emploi salarié privé entre fin 2019 et fin 2021	
Période récente (fin 2019 fin 2021) : hausse > BFC (+0,7 % contre +0,2 %)	
Hausse dans <i>Textile-habillement-cuir, IAA, Métallurgie, Autres industries manufacturières, Fabrication de machines et d'équipements</i>	Baisse dans industrie < BFC (-2 % contre -3 %) Baisse dans <i>Fabrication matériels de transport, Travail du bois, Plasturgie</i>
Hausse dans l'Enseignement	Baisse dans tertiaire non marchand contre une hausse en BFC (-2 % contre +3 %) Baisse dans <i>Action sociale, médico-social</i>
Hausse dans tertiaire marchand > BFC (+3,2 % contre +0,5 %) 5e plus forte hausse des 21 zones d'emploi de BFC Hausse dans <i>Autres activités de services, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, Commerce, Intérim, Transport-entrepasage</i>	Baisse dans <i>Hôtellerie-restauration, Arts-spectacles-activités récréatives, Immobilier, Banque-assurance</i>
Hausse dans BTP proche BFC (+3 %)	
► Effet crise : zone d'emploi qui a dépassé son niveau d'avant crise au niveau des effectifs permanents et également au niveau des effectifs intérimaires alors que l'intérim souffre en région. Au niveau des effectifs permanents, tous les secteurs sont en hausse à l'exception de l'industrie.	Effet crise sanitaire et énergétique : hausse du coût des matières premières, ruptures d'approvisionnement, pénurie de matériaux, impact sur le tourisme-thermalisme
Bassin de Vesoul et bassin de Luxeuil : offres d'emploi, embauches, besoins de recrutement dans l'ensemble des secteurs d'activité (<i>hôtellerie-restauration, commerce, industrie ...</i>), en hausse	
Une offre de formation en lien avec le tissu éco local : Lycée des métiers de l'ingénierie numérique à Vesoul CFA et CFPPA agricole de 70 à Vesoul CFAI NFC centre de Vesoul CFA de 70 IFSI Vesoul IMEA Vesoul IUT Besançon-Vesoul LEGTPA Vesoul Université de Franche-Comté à Vesoul	
Fort développement de l'apprentissage : 34 % des effectifs (23 % en BFC)	
• Valoriser les métiers en tension et les formations liées	
	Des difficultés de recrutements dans l'industrie, médico-social, BTP, restauration... (pour "remplir" les formations et répondre aux besoins de recrutement) : problématique image, représentation des métiers, mobilité. Difficultés particulièrement fortes dans le bassin de Luxeuil (industrie, thermalisme, bois...)
• Valoriser davantage les productions agricoles, favoriser la reprise-transmission d'exploitations, répondre aux attentes des consommateurs	

Forces	Fragilités
Savoir-faire agricole également : emploi agricole plus présent qu'en BFC Élevage au nord et à l'est. Grandes cultures / élevage bovins pour le reste. AOC Fougerolles Filière lait à la recherche de reconnaissance en s'appuyant sur signes de qualité (IGP Emmental, IGP Gruyère, IGP Cancoillotte en cours d'instruction) : mieux valoriser la production Un réseau de PME qui valorise les productions (lait, viande...) Développement rapide de l'agriculture bio	Exposition aux aléas et changements climatiques (sécheresse...) Vieillessement : renouvellement des générations, reprises d'exploitations difficiles Difficultés de recrutement : salariés agricoles Pas de production de fromage sous AOP, absence d'AOP à forte VA globalement, enjeu de valorisation des productions et recherche de VA Convergence attentes des consommateurs / productions agricoles (circuits courts, enjeu environnemental, bio...)
• Accompagner l'activité / l'emploi des seniors	
Taux d'activité et d'emploi des jeunes > BFC (taux d'activité élevé des jeunes pas toujours positif : synonyme d'études courtes aussi...)	Taux d'activité et d'emploi légèrement < BFC, vrai pour les femmes, les hommes
	Parmi les plus faibles taux d'activité et d'emploi pour les seniors : industrie : usure professionnelle, pénibilité, difficultés de retour à l'emploi des seniors après licenciements ? Maintien en emploi ?
Hausse de population active en emploi seniors, hausse toutefois < BFC	Baisse de la population active en emploi > BFC (6e plus forte baisse des 21 zones d'emploi de BFC), vrai pour les femmes, les hommes et les jeunes
	Part de seniors parmi les demandeurs d'emploi de catégories ABC (DEFM ABC) > BFC
• Renforcer l'attractivité résidentielle	
	Baisse de la population plus soutenue que BFC
	Solde migratoire négatif (3e plus négatif de BFC)
• Accompagner la dépendance	
	Solde naturel légèrement négatif (nul en BFC)
	Population plus âgée que BFC, vieillissement de la population plus marqué que BFC
	Vieillessement de la population accentué par les départs de jeunes : offre de formation post-Bac limitée, santé de l'emploi local
	Difficultés démographiques plus marquées au Nord et dans le bassin de Luxeuil
• Faciliter les mobilités pour accéder à la formation et à l'emploi	
Rôle structurant de Vesoul : principal pôle du territoire, emplois diversifiés : industriels et publics Proximité pôles d'emplois régionaux importants au sud et à l'est : Besançon, Aire urbaine du Nord Franche-Comté	Plus de difficultés au nord (éloignement des pôles d'emplois importants, contraintes de mobilité pour se former ou accéder à l'emploi...), des difficultés structurelles qui dépassent les frontières de la zone d'emploi au nord : diagonale du vide. Pas de réseau autoroutier et pas de LGV Concurrence de Besançon qui attire des actifs de la zone ?
Part de sortants = BFC (19 %). Et mobilité en hausse comme en BFC. Baisse de l'emploi localement, mobilité nécessaire ? Principales destinations : zones d'emploi de Besançon, Belfort puis zone d'emploi de Montbéliard puis zone d'emploi de Remiremont puis zone d'emplois d'Épinal, de Chaumont	Plus faible part d'entrants que BFC : déficit d'attractivité économique
Attractivité surtout au sud et à l'ouest, prix du foncier moindre : attractivité résidentielle : potentiel de développement de services à la population ?	
• Elever le niveau de formation-qualification	
Élévation du niveau de diplôme légèrement plus soutenue qu'en région : -7 points de non diplômés (-5 points en BFC)	Niveau de diplôme de la population < BFC (moins de diplômés du supérieur, 23 % de non diplômés contre 20 % en BFC : parmi les plus fortes parts de BFC) : structure de l'emploi local, éloignement lieux de formation ? Mobilité pour se former, départs d'étudiants, peu reviennent en fin d'études.
Légèrement moins de jeunes non diplômés que BFC (20 % contre 21 %)	Également vrai pour les jeunes : moins de diplômés du supérieur
Élévation du niveau de diplôme des jeunes plus forte que BFC (rattrapage ?), forte baisse notamment de la part de jeunes non diplômés	

Forces	Fragilités
	Niveau de qualification < BFC (structure emploi local) : moins de cadres-professions intellectuelles supérieures, de professions intermédiaires, plus d'ouvriers notamment d'ouvriers non qualifiés de l'industrie et d'ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage (PSA Vesoul : centre mondial de pièces détachées)
	Niveau de formation des DEFM < à BFC : 58 % de niveau CAP au mieux
• Renforcer l'accompagnement des situations de précarité	
	Plus de jeunes ni en étude ni en emploi que BFC (17,2 % contre 15,5 %)
Baisse du nombre de DEFM ABC entre fin 2019 et fin 2021, toutefois légèrement < à BFC	Part de jeunes parmi DEFM ABC proche BFC
	Part de seniors parmi DEFM ABC légèrement > à BFC
Part de chômeurs de longue durée légèrement < BFC	
Taux de chômage = BFC, en baisse	
	Parmi les plus faibles revenus disponibles de BFC
Inégalités de revenus < à la moyenne régionale	Taux de pauvreté > BFC
3 % population en quartiers prioritaires de la politique de la ville contre 5 % en BFC	QPV : 1 à Vesoul et 1 à Luxeuil
	60 % de la population en zone de revitalisation rurale (contre 31 % en région) : forte ruralité notamment au nord
	Plus de précarité dans le nord de la zone d'emploi : pauvreté en milieu rural souvent moins visible mais plus durable

Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation, d'aide à la décision et d'information au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle, Emfor Bourgogne-Franche-Comté est financé dans le cadre du contrat de plan État-Région 2015-2020.

Emfor Bourgogne-Franche-Comté est membre du réseau national des CARIF-OREF.

Siège
Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 **Besançon**
tél 03 81 25 52 25

Site de Dijon
Immeuble le Citadin
13 rue Auguste Frémiet
21000 **Dijon**
tél. 03 80 54 14 14

www.emfor-bfc.org
contact@emfor-bfc.org