



TERRE D'AVANCE  
*Construisons demain*



RÉGION  
BOURGOGNE  
FRANCHE  
COMTÉ



# REALISATION DE DIAGNOSTICS PARTENARIAUX TERRITORIAUX FLASH « EMPLOIS COMPÉTENCES » **BASSIN D'AUTUN** (lot 10)



EMPLOI



TERRITOIRES



ORGANISATIONS

Diagnostic

[www.terredavance.com](http://www.terredavance.com) | Paris • Lyon • Toulouse | 06 85 11 26 29 [jm.havez@terredavance.com](mailto:jm.havez@terredavance.com)

[www.katalyse.com](http://www.katalyse.com) | Lyon • Nantes • Paris • Strasbourg | 06 88 70 68 37 [glechappe@katalyse.com](mailto:glechappe@katalyse.com)

# RAPPEL DU PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION

## LISTE DES COMMUNES EN ANNEXE



### Périmètre du bassin d'emploi :

CC du Grand Autunois Morvan (CCGam)  
CC du Pays Arnay Liernais

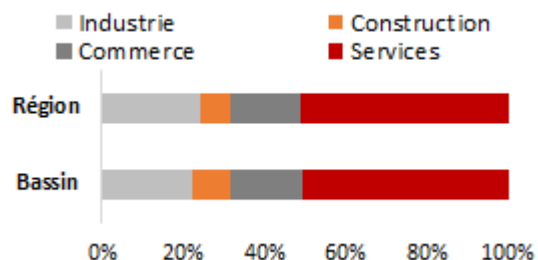
# INDICATEURS CLES : BASSIN D'AUTUN / REGION

16 037 ACTIFS / 1,3 % DES ACTIFS DE LA RÉGION



6 100 SALARIES / 0,9 % DES SALARIES DE LA RÉGION

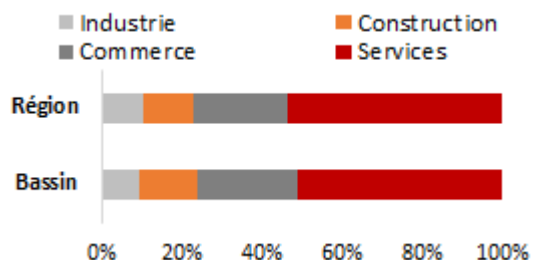
SECTORISATION DE L'EMPLOI SALARIE (2019)



735 ETABLISSEMENTS / 1,1 % DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION



SECTORISATION DU TISSU ECONOMIQUE (2019)



NOMBRE D'HEURES D'ACTIVITÉ PARTIELLE AUTORISÉES

1<sup>ER</sup> AU 3<sup>E</sup> TRIMESTRE 2020

4 857 / 569 081

dont 82,1% au premier trimestre



PART DES SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

1<sup>ER</sup> AU 3<sup>E</sup> TRIMESTRE 2020

89,9% / 87,7%



NB D'INDEMNISATIONS/NB DE DEMANDES D'AUTORISATION

2020, DÉPARTEMENT

92,1% des étbs/ 91,9%

22,3% des heures/ 24,5%



TAUX DE CHOMAGE 2EME TRIMESTRE 2020

7,2% / 6,4%



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (ABC)

SEPTEMBRE 2020

3 157 / 1,4 % DU CHÔMAGE

RÉGIONAL



EVOLUTION DEMANDE D'EMPLOI (ABC)

FÉVRIER/SEPTEMBRE 2020

116 (VA) / + 16 410

3,8 % / + 7,9 %

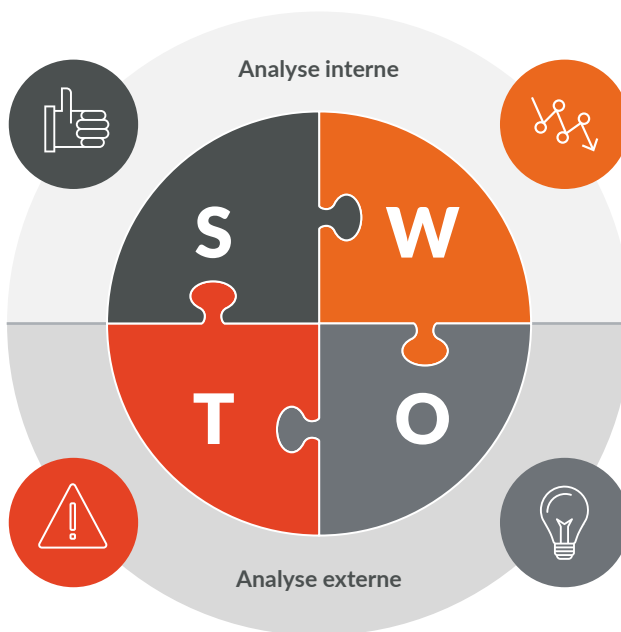
# FORCES/FAIBLESSES/MENACES/OPPORTUNITES REVELES PAR LE DIAGNOSTIC SUR LE BASSIN D'AUTUN

## FORCES

- Territoire agricole et industriel (pôle textile régional)
- Partenaires emploi se connaissent (petit territoire)
- Nombreuses TPE (commerces, artisans)
- Riche patrimoine historique (vestiges antiques), religieux et espaces naturels
- Organismes de formation réactifs et ouverts à déployer de nouvelles méthodes de formation

## MENACES

- Déficit d'attractivité
- 1/3 emploi privé concentré sur 2 sociétés (Nexans / Hanes)
- Nombre d'entreprises en baisse, et trésoreries fragilisées
- Manque de main-d'œuvre qualifiée
- Population vieillissante (35% > 60 ans) et en baisse
- Exode des jeunes
- Problème mobilité physique et psychologique
- Crise COVID : absence de visibilité économique
- Instances de décisions situées en dehors du bassin
- Mise en œuvre plus longue de la GPECT



## FAIBLESSES

- Bassin d'emploi peu dynamique
- Bassin éloigné des voies de communication
- Taux de chômage > moyenne régionale
- Désindustrialisation depuis 10-15 ans
- Tendance au repli (bassin "enclavé") : synergie modérée avec le reste du département
- Formation sur petits volumes peu rentable

## OPPORTUNITÉS

- Dynamique Territoriale forte : dispositif CET (Contrat Transition Ecologique) (seul département du 71) : éco-zone DEZIR, école du numérique (AMDF), ...
- Maillage dynamique autour de l'ESS (portage politique et acteurs de l'insertion)
- Labellisation TERRITOIRE D'INDUSTRIE
- Filière bois en expansion (Parc Régional du Morvan)
- Parc logement disponible



# PORTRAIT STRUCTUREL DU BASSIN D'EMPLOI

# SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLES (SOURCE : ACROSS, URSAFF, 2020)

	Etablissements en 2019			Evolution du nombre d'établissements (2015/2019)	
	Bassin d'emploi		Région	Bassin d'emploi	Région
	Nombre	Part	Part		
C1 Industries agro-alimentaires	22	3,0%	3,1%	-15,4%	-4,1%
C2 Cokéfaction et raffinage	0	0,0%	0,01%	0,0%	0,0%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	1	0,1%	0,7%	0,0%	-6,0%
C4 Fabrication de matériels de transport	0	0,0%	0,2%	0,0%	-1,4%
C5 autres produits industriels	38	5,2%	5,2%	5,6%	-4,4%
DE Industries extractives, énergie, eau	8	1,1%	1,1%	0,0%	-3,1%
FZ Construction	105	14,3%	12,4%	1,0%	-0,5%
GZ Commerce	185	25,2%	23,6%	-8,4%	-2,3%
HZ Transports	18	2,4%	3,4%	-18,2%	-1,6%
IZ Hébergement et restauration	73	9,9%	9,1%	5,8%	1,4%
JZ Information et communication	9	1,2%	1,4%	-10,0%	5,3%
KZ Activités financières et d'assurance	33	4,5%	4,9%	-8,3%	-2,0%
LZ Activités immobilières	8	1,1%	1,9%	-33,3%	-0,7%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	92	12,5%	12,8%	3,4%	2,2%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	72	9,8%	9,4%	-1,4%	-0,3%
RU autres activités de services	71	9,7%	10,7%	-23,7%	-6,0%
<b>TOTAL</b>	<b>735</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>-5,9%</b>	<b>-1,5%</b>

Source : Acooss, URSAFF, 2020

- ✓ Une répartition des établissements par secteurs d'activité proche de la répartition régionale, avec toutefois **une prédominance plus marquée des activités présentesielles** :
  - le secteur de la construction représente 14,3% des établissements sur le bassin contre 12,4% en région ;
  - les commerces concentrent 25,2% des établissements (contre 23,6% en région) ;
  - les autres activités de services se retrouvent dans des proportions équivalentes.
  
- ✓ **Quelques établissements industriels**, dans les secteurs agroalimentaires et la fabrication d'autres produits industriels (textile et bois).
  
- ✓ Le bassin a connu **une forte baisse du nombre d'établissements entre 2015 et 2019** (-5,9% contre -1,5% en région) ; cette baisse se retrouve dans tous les secteurs à l'exception de la fabrication d'autres produits industriels et de l'hébergement restauration.

# SECTORISATION ET DYNAMIQUE DE L'EMPLOI (SOURCE : ACOSS, URSAFF, 2020)

	Salariés en 2019		Evolution du nombre de salariés (2015/2019)	
	Bassin d'emploi	Région	Bassin d'emploi	Région
	Nombre	Part	Part	
C1 Industries agro-alimentaires	88	1,4%	3,3%	-11,1%
C2 Cokéfaction et raffinage	0		0,01%	0,0%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	198	3,2%	3,4%	6,5%
C4 Fabrication de matériels de transport	0	0,0%	3,4%	0,0%
C5 autres produits industriels	1 000	16,4%	12,4%	-10,4%
DE Industries extractives, énergie, eau	75	1,2%	1,5%	-16,7%
FZ Construction	574	9,4%	7,4%	-2,7%
GZ Commerce	1 073	17,6%	17,4%	-2,6%
HZ Transports	442	7,2%	7,5%	-8,1%
IJ Hébergement et restauration	267	4,4%	4,7%	6,0%
JZ Information et communication	30	0,5%	1,3%	-21,1%
KZ Activités financières et d'assurance	122	2,0%	2,4%	-15,9%
LZ Activités immobilières	60	1,0%	1,1%	5,3%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	917	15,0%	16,1%	3,3%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	1 066	17,5%	14,1%	3,0%
RU autres activités de services	188	3,1%	3,9%	-25,4%
<b>TOTAL</b>	<b>6 100</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>-3,6%</b>

Source : ACOSS, URSAFF, 2020

Selon la MSA, le bassin d'Autun recense 499 emplois dans le secteur agricole dont 62 ETP et 437 exploitants en 2016

- ✓ La répartition par secteur d'activité confirme le **pond important des activités résidentielles** (importance du secteur du commerce avec 17,6% des emplois salariés privés, de la construction, des administrations et services de santé et action sociale)
- ✓ Des emplois de la sphère présentielle qui se sont globalement maintenus entre 2015 et 2019, avec notamment une dynamique du secteur hébergement / restauration
- ✓ Le bassin dispose également d'une **part importante de salariés dans le sphère industrielle et productive** :
  - 16% soit 1000 emplois dans la fabrication d'autres produits industriels, avec une forte baisse (-10,4% entre 2015 et 2019)
  - 3% dans les équipements électriques, électronique et informatiques soit environ 200 emplois, qui correspondent à 1 entreprise ; celle-ci connaît une bonne dynamique et génère des emplois entre 2015 et 2019
  - Les emplois dans le secteurs agroalimentaires ont baissé également
  - Le secteur des transports connaît une forte baisse de ses effectifs (-8%)
- ✓ Au final le territoire perd 3,6% d'emplois salariés privés entre 2015 et 2019 alors que le territoire régional gagnait des emplois sur cette période

---

# SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLES

(SOURCES : DIAGNOSTIC TERRITORIAL 2018 DE L'EMFOR / ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DÉTAIL EN ANNEXES)

- ✓ Un bassin au tissu économique diversifié, avec 4 activités prépondérantes sur le bassin (commerce, services à la personne, service administratif et industrie)
- ✓ Des établissements à la fois dans le public et le tertiaire. Fort développement de l'économie présentielle (services à la population) avec création en 2015 d'un **pôle domotique dédié à l'autonomie** (collaboration entre l'association AMI, AMDF, Promotelec et le Cluster Gestion active du bâtiment en Bourgogne (GA2B). Double objectif : former les aidants familiaux et les professionnels (électriciens, intervenants à domicile) à l'installation ou à l'utilisation de la domotique et sensibiliser le grand public à la nécessité d'anticiper l'adaptation de son logement
- ✓ Une activité industrielle qui a su se relever de la crise économique de 2008 :
  - ✓ une spécialité avec le **pôle textile régional**
  - ✓ des entreprises au **rayonnement international** (HANES France - groupe DIM textile, NEXANS câble électrique, HONEYWELL Safety Products, TOLIX Steel Design fabrication meubles, Réservoirs X PAUCHARD...), avec toutefois une concurrence internationale forte qui oblige une remise en question des sociétés (ex. NEXANS et TOLIX).
  - ✓ développement des **éco-industries** (sociétés spécialisées dans le traitement des matières plastiques)
- Une **filère 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'entreprise dans ce secteur. Bureau de l'ONF (Office National des Forêts) basé à Autun.
- Un **territoire rural** où l'agriculture fait partie de l'activité traditionnelle. Développement d'une **filère agricole courte avec réhabilitation de l'abattoir existant en 2019** (1er programme agro-alimentaire pour la Saône-et-Loire)
- ✓ **Attrait touristique** car la ville d'Autun appartient au réseau national Ville et Pays d'art et d'histoire
- ✓ **Hôtellerie-restauration , commerce : baisse depuis 2008 mais légère reprise constatée jusqu'à la crise Covid**



# L'EMPLOI INTÉrimAIRE (SOURCE : POLE EMPLOI ET URSAFF-ACOSS)

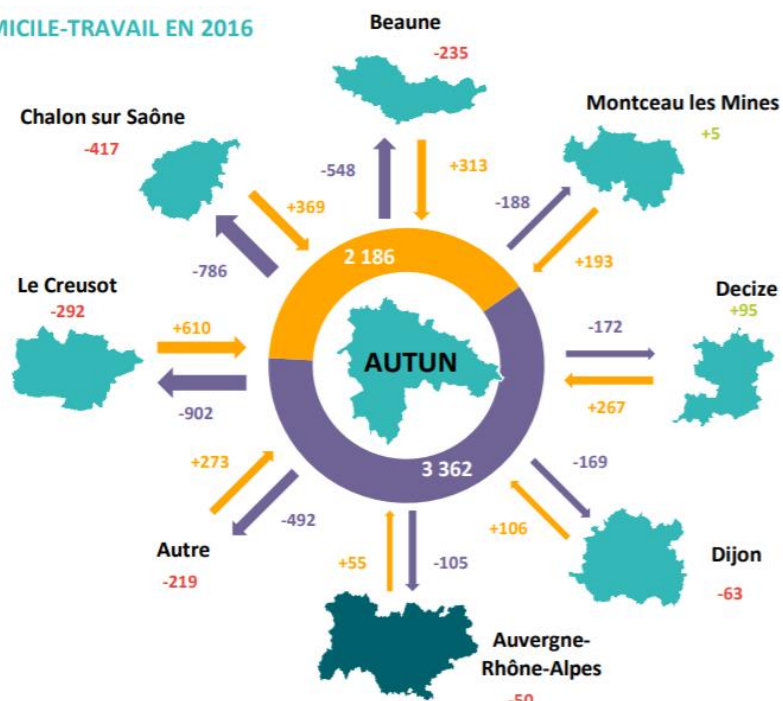
L'emploi intérimaire en Janvier 2020 (source : Pole Emploi) et la part dans l'emploi salarié (source : URSAFF, ACOSS)

	Bassin d'emploi d'Autun			Région		
	Valeur Absolue	% du total des intérimaires	% de l'emploi intérimaire dans l'emploi salarié	Valeur Absolue	% du total des intérimaires	% de l'emploi intérimaire dans l'emploi salarié
Industrie	34	46%	2,5%	10 938	51,9%	6,7%
Construction	26	34%	4,1%	2 900	13,8%	5,8%
Commerce	-	-	-	1 787	8,5%	1,5%
Service	-	-	-	5 460	25,9%	1,8%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>-</b>	<b>0,9%</b>	<b>21 085</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,3%</b>

- ✓ Très faible présence de l'emploi intérimaire sur le bassin d'emploi, concentré dans l'industrie et la construction

# DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL (SOURCE : OBSERVATOIRE PÔLE EMPLOI BFC)

## DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL EN 2016



- ✓ **14 392 actifs résidant au sein du bassin d'Autun :**
  - 77% d'entre eux y travaillent
  - 23% occupent un emploi en dehors du périmètre du bassin ; ils vont travailler essentiellement sur Le Creusot, Chalon-sur-Saône et Beaune
  
- ✓ **13 221 emplois dans le bassin :**
  - 83% des actifs occupant ces emplois y résident
  - 17% proviennent de l'extérieur ; ils viennent alors essentiellement du Creusot, mais également de Chalon-sur-Saône, Beaune et Decize
  
- ✓ **Solde migratoire négatif de :-1 157**

Guide de lecture : Les flux en violet correspondent aux personnes qui résident dans le bassin et travaillent à l'extérieur. Les flux en orange correspondent aux personnes qui résident à l'extérieur et travaillent dans le bassin. Le solde de ces flux est affiché en vert si positif et en rouge si négatif (Les flux entrant depuis l'étranger ne sont pas disponibles).  
 Champ : Les calculs étant réalisés à partir de pondérations issues de l'enquête complémentaire du recensement de la population, il peut exister un écart avec les données de l'exploitation principale. Des arrondis peuvent également faire apparaître des différences au niveau des sommes.  
 Source : Insee, Recensement de la population. Calculs : Pôle emploi

Source : Observatoire Pôle Emploi

# DYNAMIQUE DE L'EMPLOI ( SOURCES : DIAGNOSTIC TERRITORIAL 2018 DE L'EMFOR / ENTRETIENS CONDUITS

DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DÉTAIL EN ANNEXES)

- ✓ Bassin d'emploi d'Autun **très faiblement peuplé** (30 habitants/km<sup>2</sup>) et marqué par une **forte grosse concentration des emplois** :
  - 65% des emplois sur 4 pôles d'activité (hôpital, lycée militaire, EPCI et Hanes)
  - Emploi tributaire des grands groupes industriels présents sur le secteur : 1/3 des emplois privés concentrés sur 2 sociétés (HANES avec 650 salariés, et NEXANS 200 salariés). Leur fermeture aurait un impact catastrophique. La société TOLIX (env. 70 salariés) en baisse d'activité.
- ✓ Tendance structurelle à la **diminution de la population** (soldes migratoire et naturel négatifs, moins de jeunes) et à son vieillissement
  - Nombreux départs à la retraite à horizon 5-8 ans (potentiel d'embauche à venir)
  - Exode des jeunes qui ne reviennent pas après leurs études Post-Bac
- ✓ **Baisse de l'emploi salarié depuis la crise de 2008**, notamment en raison des difficultés rencontrées dans l'industrie, le commerce, les transports et l'hébergement-restauration mais **reprise récente (avant impact Covid)** de l'activité économique dans l'industrie et les services à la personne, hôtellerie restauration et commerce
- ✓ **Difficultés de recrutement** notamment dans l'industrie en raison du manque d'attractivité des métiers
- ✓ Niveau de qualification de la population active plus faible qu'en région avec un nombre important d'ouvriers et d'agriculteurs.
- ✓ Enjeux du territoire : attirer des actifs en nombre suffisant, qualifiés et de les fidéliser => conditionnés par la mobilité de la population pour accéder à la formation et à l'emploi

# LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE : LES 10 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

(SOURCE : POLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)

**1 800 PROJETS DE RECRUTEMENT** / 1,8 % des projets régionaux

**49,4 % DES PROJETS DE RECRUTEMENTS JUGÉS COMME DIFFICILES** / 53,3 % en Bourgogne Franche-Comté

**67,2 % DE PROJETS SAISONNIERS** / 38,9 % en Bourgogne Franche-Comté



	Les 10 métiers les plus recherchés	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	820	42,7%	98,8%
Aides à domicile et aides ménagères	80	100,0%	75,0%
Serveurs de cafés restaurants	60	50,0%	83,3%
Artistes (musique, danse, spectacles)	60	0,0%	100,0%
Professionnels de l'animation socioculturelle	60	0,0%	50,0%
Employés de libre service	50	0,0%	60,0%
Agents d'entretien de locaux	50	100,0%	0,0%
Agriculteurs salariés	40	50,0%	75,0%
Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers	40	100,0%	100,0%
Aides-soignants	40	50,0%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>1 300</b>		

- ✓ Près de la moitié des projets de recrutement sont jugés difficiles (taux légèrement inférieur à la moyenne régionale).
- ✓ Les 10 métiers les plus recherches concentrent 72,2% des projets de recrutement
  - Une grande partie des ces emplois, et notamment ceux qui connaissent des difficultés de recrutements sont saisonniers : viticulteurs, arboriculteurs, bucherons, mais également en lien avec les activités de commerces et services : employés de libre service, serveurs...
  - Des tensions fortes sur quelques emplois de services : agents d'entretien de locaux, aides-soignants avec pourtant des emplois non saisonniers.

# LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE : DES DIFFICULTÉS SUR D'AUTRES POSTES

(SOURCE : POLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)



POUR 18 MÉTIERS, NON MARQUÉS PAR UNE FORTE SAISONNALITÉ, 100 % DES ENTREPRISES AYANT UN PROJET DE RECRUTEMENT ÉPROUVENT DE FORTES DIFFICULTÉS EN LA MATIÈRE: 260 PROJETS DE RECRUTEMENT Y SONT DÉNOMBRES :

- ✓ Des difficultés à recruter des agents d'entretien de locaux
- ✓ Des artisans et ouvriers non qualifiés dans le BTP, couvreurs et électriciens
- ✓ Des techniciens en électricité et électronique
- ✓ Des ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
- ✓ Des métiers concernant les réparations automobiles comme des carrossiers ou des mécaniciens et électroniciens de véhicules
- ✓ Des conducteurs de transports en communs, mais aussi des conducteurs d'engins agricoles ou forestiers
- ✓ Une recherche accrue également concernant les métiers de bouche et les commerces : bouchers, boulangers, pâtisseries, chefs cuisiniers, apprentis non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)

# LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE : LES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES ET LES BESOINS EXPRIMÉS (1/1) (SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DÉTAIL EN ANNEXES)

- ✓ **Difficultés rencontrées et besoins exprimés par les entreprises selon les interlocuteurs**
  - **faible attractivité des métiers de l'industrie, du bâtiment, des services à la personne, de la filière bois, de la transformation de la viande** (temps partiel, saisonnier, travail en 2/8 ou 3/8, pénibilité physique)
    - ✓ ex. métier d'aide à domicile : la rémunération définie par la convention collective pour le service à la personne n'est pas suffisamment attractive face à un marché concurrentiel plus attractif en public (hôpitaux) et privé (EHPAD). Les contraintes liées à cette activité du domicile ne sont pas valorisées : déplacement sur un territoire rural montagneux, amplitude horaire.
  - **difficulté de mobilité de la population** (desserte de transport en commun pas adaptée aux besoins ZA-ZI, coût financier d'une mobilité individuelle : permis-voiture ...)
  - **difficulté de remplacement des nombreux départs en retraite**
    - ✓ due essentiellement à un exode des jeunes pour des études post-bac, une main-d'œuvre disponible sur le bassin non qualifiée, un manque d'attractivité du territoire pour attirer du personnel qualifié (cadres, ingénieurs, experts tels que médecins ...)
  - **un système de formation pas adapté aux besoins du bassin** : enveloppe budgétaire publique trop contraignante (faible volume de candidats sur certains métiers / filières versus candidats imposés : ex. abattoir), frein de mobilité pour une formation hors territoire (ex. CFA pas de formation adulte, uniquement pour les jeunes)

## PRINCIPAUX METIERS EN TENSION (sur des petits volumes d'emploi) - issus des entretiens individuels et ateliers

- **Métiers de l'industrie** : agent maintenance industrielle, ingénieurs
- **Métiers de la logistique** : magasinier-cariste
- **Métiers du BTP** : expert rénovation monument historique (société Dufraisne)
- **Métiers de la santé** : services à la personne (nettoyage, aide soignant ...), médico-sociaux
- **Métier de la filière bois** : bûcheron, ...
- **Métier de la transformation viande** : abattoir (formation prévue en 2020, annulée pour raison sanitaire et économique)
- **Nouveau métier en implantation sur le territoire** : accompagnement numérique
- **Autres besoins notamment saisonniers** : métiers du tourisme-CHR (période estivale)

---

# LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE : LES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES ET LES BESOINS EXPRIMÉS (2/2) (SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DÉTAIL EN ANNEXES)

## ✓ Stratégies RH des entreprises en réponse

- dispositif de formation interne chez les employeurs du bassin (entreprises, lycée ferroviaire...)
- recours à l'apprentissage pour transfert de compétence sur plusieurs années avant départ à la retraite (le lycée professionnel d'Autun permet de couvrir les besoins en apprentis)
- appel à des prestations de service international (ex. filière bois)

## ✓ Besoins de formation exprimés et outils utilisés ou en réflexion

- ajouter l'option de formation sur le service d'aide à domicile au lycée Bonaparte (Bac-Pro ASPP)
- mener une veille sur les nouveaux besoins dans la filière bois
- apporter des formations par module court et décentralisé sur le bassin
- ouvrir l'offre CFA bâtiment d'Autun également aux adultes
- des besoins en formation en clinique-hôpital-EHPAD (à confirmer)
- apporter une meilleure visibilité auprès des industries sur les leviers nationaux / régionaux ou départementaux disponibles qui permettent de maintenir ou faire monter leur compétitivité grâce à l'innovation

## ✓ outils / projets en réflexion ou déploiement

- offre soin / service personne
- action de formation d'agent de transformation des viandes, session annulée sur 2020, une nouvelle session sera lancée en 2021 avec l'abattoir d'Autun
- plan de formation 2021 en construction entre Pôle Emploi et les partenaires (besoins immédiats et en sortie de crise). Ce plan déterminera les besoins en formation, les modes de formation et les dispositifs de financement associés
- sur la filière bois et forêt : 6 actions de formation financées par la région et portées par le CFPPA du Velet à ETANG SUR ARROUX avec des difficultés de sourcing malgré des besoins identifiés par la profession dans ce secteur

# CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (1/2) (SOURCE : INSEE, TAUX DE CHÔMAGE LOCALISE / POLE EMPLOI - DARES, STMT)



TAUX DE CHÔMAGE 2EME TRIMESTRE 2020 (BASSIN/RÉGION / FRANCE) : 7,2 % / 6,4 % / 7,1 %



EVOLUTION DU TAUX DE CHOMAGE SUR UN AN : -1 POINT / - 1 POINT / -1,4 POINT



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI CATÉGORIE A FIN SEPTEMBRE 2020 : 1 629 / 130 430 / 3 673,4 M

EVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN UN AN

CATÉGORIE A : +68 DEMANDEURS/+4,4 % / +5,7% / + 9,5 %

CATEGORIES ABC : +51 DEMANDEURS/+1,6 % / +3,8% / + 4,7%

- ✓ Le taux de chômage est équivalent au taux national mais supérieur à ce qui est observé en région.

- ✓ La demande d'emploi est caractérisée par :

- Une part plus importante de femmes que d'hommes, bien que le nombre de demandeurs d'emploi masculin augmente fortement
- Une très grande majorité de demandeurs d'emploi entre 25 et 49 ans
- Une demande d'emploi de longue durée qui représente plus de la moitié des demandeurs d'emplois et en forte progression depuis l'année dernière

## Demandeurs d'emploi par public catégories ABC et évolution annuelle sur le bassin et en région

	Bassin d'emploi d'Autun				Région
	Septembre 2020	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle		Evolution annuelle
			En VA	En %	En %
Hommes	1 458	46%	+68	4,9%	6,4%
Femmes	1 699	54%	-17	-1,0%	1,5%
Moins de 25 ans	430	14%	+20	4,9%	8,6%
25 - 49 ans	1 739	55%	-1	-0,1%	3,7%
Plus de 50 ans	988	31%	+32	3,3%	1,7%
Demandeurs d'emploi de longue durée	1 713	54%	+47	2,8%	3,8%
<b>TOTAL</b>	<b>3 157</b>				



# CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (2/2) (SOURCE : INSEE, TAUX DE CHÔMAGE LOCALISE / POLE EMPLOI - DARES, STMT)

## Demandeurs d'emploi catégories ABC par typologie en Septembre 2020 et évolution annuelle (source : Pole Emploi, données

	Bassin d'emploi d'Autun	
	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle
Bénéficiaires du RSA	15%	12,0%
Obligation d'emploi	10%	2,5%
Non qualifié	30%	5,8%
Qualifié	53%	-0,4%
AMT Cadres	14%	4,9%
< CAP	15%	3,9%
CAP-BEP	41%	-0,5%
BAC	23%	0,0%
BAC + 2	12%	4,2%
BAC + 3 ET +	10%	8,5%

- ✓ Plus de la moitié de la demande d'emploi est qualifiée et la part de la demande d'emploi des cadres est croissante (+4,9% en un an)
- ✓ On retrouve la même proportion de demandeurs qualifiés peu et non diplômés que de demandeurs d'emplois d'un niveau de qualification BAC ou plus

---

# LES IMPACTS DE LA CRISE COVID SUR LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI SUR LE BASSIN D'AUTUN (1/2)

(SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON DETAILS EN ANNEXES)

- ✓ A ce jour le bassin d'Autun n'enregistre **aucun licenciement économique**. L'emploi salarié est maintenu **avec l'appui des aides et les plans de relances gouvernementaux (recours au chômage partiel)**. L'impact sera à mesurer plutôt à partir de Q1-2021.
- ✓ **L'activité du bassin s'est globalement maintenue dans beaucoup de secteurs** (industrie, BTP, service administratif ...). Pour certaines entreprises la perte de productivité de Mars à Mai 2020 ne se rattrapera pas sur l'année, et pour d'autres elle a accéléré les difficultés déjà existantes (ex. TOLIX env. 70 salariés, ECLAT DU MORVAN env. 500 salariés). La mise en place du télétravail a pris du temps par manque d'habitude et d'équipement (service administratif, industrie, formation ...). Malgré une visibilité inconnue, l'industrie continue ses programmes d'investissement et d'innovation (ex. HANES, NEXANS ...)
- **Les services à la personne, les métiers de la santé, la logistique ont vu leur activité augmenter**. En Mars 2020 un vrai besoin de rassurer la population active sur les mesures sanitaires prises pour maintenir le personnel en place (SST et QVT)
- **L'hôtellerie-restauration, l'évènementiel, les commerces : des secteurs très touchés et fragilisés dans leur trésorerie**. Fermetures attendues en 2021. Pôle Emploi prévoit de recruter prochainement plus de conseillers sur le bassin d'Autun.
- A noter une **hausse des créations d'entreprise sur Q3-2020** (+23,4% versus Q3-2019 sur arrondissement Autun-CUCM)
- ✓ Le nombre de demandeurs d'emploi est toutefois resté le même avant ou après crise :
  - ✓ transfert de catégorie (contrat court et intérim) vers catégorie A (sans emploi)
  - ✓ **hausse du chômage des jeunes** : mise en place du dispositif 1 jeune 1 solution sur métiers en tension (service et soin à la personne). Résultat mitigé (manque attractivité du métier)

---

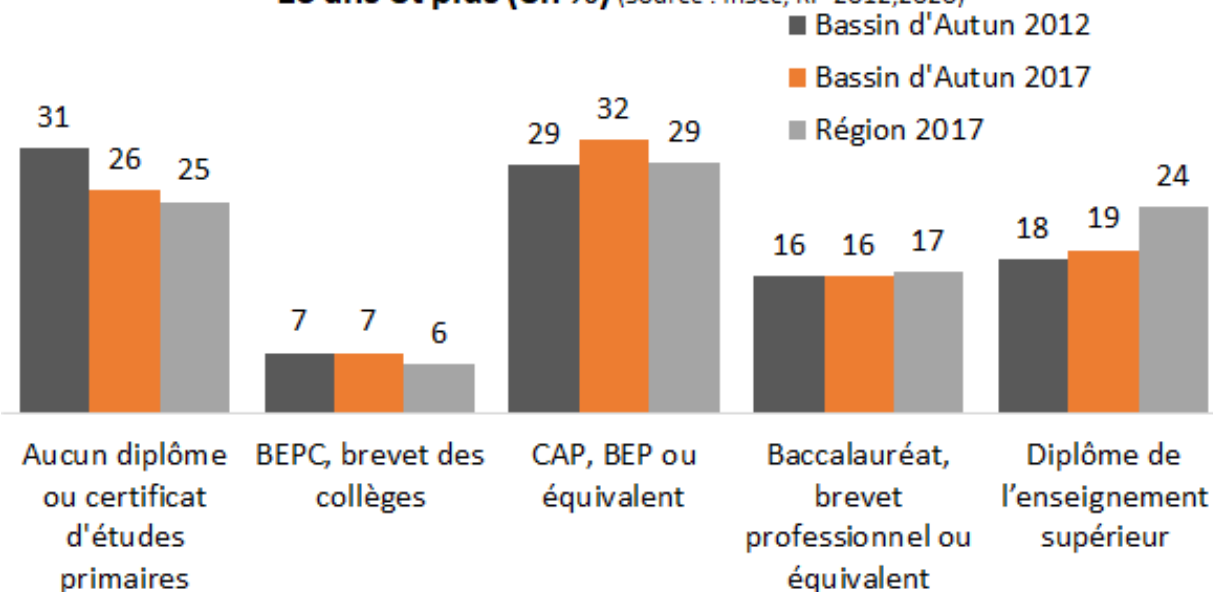
# LES IMPACTS DE LA CRISE COVID SUR LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI SUR LE BASSIN D'AUTUN (2/2)

(SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON DETAILS EN ANNEXES)

- L'offre d'emploi s'est globalement maintenue, avec une baisse constatée depuis le 2ème confinement.
- ✓ La formation a été arrêtée totalement pendant la 1ère période de confinement (formation non adaptée pour du distanciel, demandeurs d'emploi ou population active pas équipés en matériel informatique). Très forte réactivité des organismes pour trouver des solutions. **Aucune formation annulée au 2ème confinement** (le programme Activ'Projet de Pôle Emploi est maintenu pour moitié seulement à distanciel)
- ✓ **Retard pris sur la création d'un réseau employeur-demandeur d'emploi**
  - annulation de forum emploi "Métier de la Bouche – CHR" (printemps) et 1 autre job dating (automne) : plus de lien physique entre entreprises et demandeurs d'emploi depuis 8 mois.
- Globalement la crise COVID :
  - a eu un impact organisationnel (mise en place des mesures barrières)
  - a eu un impact sur la rentabilité financière (charges salariales et coûts achat des mesures de protection)
  - a intensifié des problèmes structurels existants (fracture numérique, fragilisation d'activités sur des secteurs concurrentiels ou saisonniers, métiers en tension ....)
  - mais a aussi permis de révéler de nouvelles habitudes de travail, de bon sens et d'entre-aide

# NIVEAU DE QUALIFICATION DE LA POPULATION

## Diplôme le plus élevé dans la population non scolarisée de 15 ans et plus (en %) (source : Insee, RP 2012,2020)



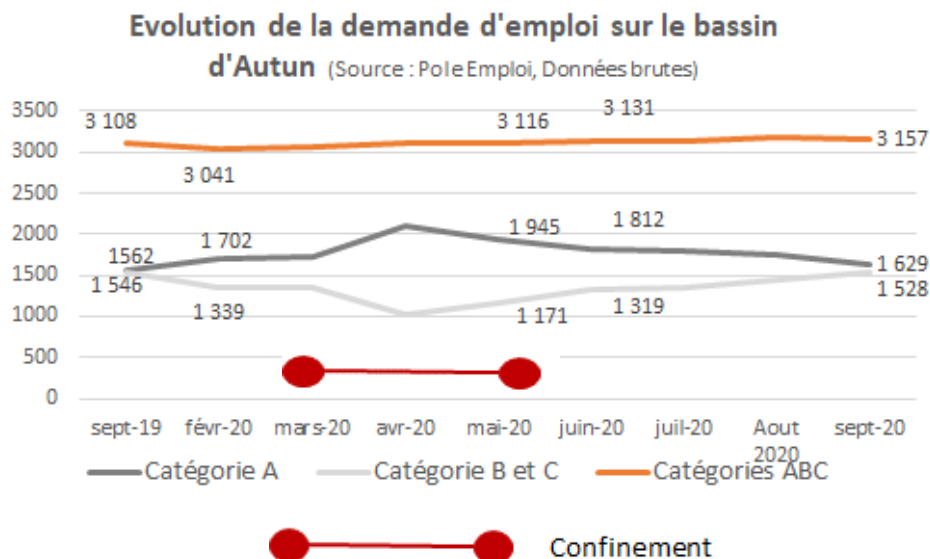
- ✓ La population est en moyenne moins qualifiée dans le bassin de Dijon qu'en région avec une différence de 5 points par rapport à la moyenne de la région concernant le niveau de diplômés de l'enseignement supérieur
- ✓ La population n'ayant aucun diplôme est en revanche plus conséquente dans le bassin d'Autun qu'en région



# LES IMPACTS EMPLOI DE LA CRISE

# EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI

(SOURCE : POLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)



**Demandeurs d'emploi par public catégories ABC et évolution annuelle sur le bassin et en région (source : Pole Emploi, Données brutes)**

	Bassin d'emploi d'Autun			Région		
	Février 2020	Septembre 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020	
			En VA			En %
Catégorie A	1 702	1 629	-73	-4,3%	2,8%	
Catégories B et C	1 339	1 528	189	14,1%	14,8%	
Catégories ABC	3 041	3 157	116	3,8%	7,9%	

- ✓ Une demande d'emploi (catégories ABC) en légère hausse continue depuis fin février, venant interrompre la baisse enregistrée depuis septembre 2019
- ✓ Pendant le confinement, un phénomène de basculement des demandeurs d'emploi ayant une activité réduite (catégories B et C) vers la catégorie A (demandeurs d'emploi sans aucune activité) ; depuis mai, un retour à une répartition entre catégories proche de la situation ante Covid mais avec une légère hausse comparée à février 2020, les demandeurs d'emploi ayant une activité réduite étant les plus impactés

# EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CATÉGORIES (SOURCE : POLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)

Demandeurs d'emploi par public catégories ABC et évolution comparée Février - Septembre 2020 (Source : Pole Emploi, données brutes)

	Bassin d'emploi d'Autun		Région	
	Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020		Evolution fev-sept 20 En %
		En VA	En %	
Hommes	1 458	64	4,6%	8,8%
Femmes	1 699	52	3,2%	7,0%
Moins de 25 ans	430	26	6,4%	17,3%
25 - 49 ans	1 739	55	3,3%	7,3%
Plus de 50 ans	988	35	3,7%	4,4%
Demandeurs d'emploi de longue durée	1 713	313	22,4%	9,8%
<b>TOTAL</b>	<b>3 157</b>	<b>116</b>	<b>3,8%</b>	<b>7,9%</b>

- ✓ Les demandeurs d'emploi de longue durée sont les plus touchés par la hausse du chômage sur le bassin et de manière très forte au regard des tendances régionales

Demandeurs d'emploi catégories ABC par typologie et évolution comparée Février-Septembre 2020 (source : Pole Emploi, données brutes)

	Bassin d'emploi d'Autun			Région
	Septembre 2020 (en VA)	Part dans l'ensemble Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020
Bénéficiaires du RSA	474	15%	11,2%	7,9%
Obligation d'emploi	316	10%	-5,6%	-2,9%
Non qualifié	947	30%	3,8%	1,6%
Qualifié	1673	53%	-3,5%	3,8%
AMT Cadres	442	14%	21,1%	16,2%
< CAP	474	15%	3,8%	7,9%
CAP-BEP	1294	41%	1,3%	-22,5%
BAC	726	23%	3,8%	59,5%
BAC + 2	379	12%	13,3%	16,9%
BAC + 3 ET +	316	10%	3,8%	7,9%

- ✓ Les cadres sont particulièrement touchés par la hausse du chômage. Par diplôme, ce sont surtout les niveaux Bac +2 qui sont plus nombreux à être inscrits à Pole Emploi

# LES ENTREES / SORTIES À POLE EMPLOI (SOURCE : POLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)

Les mouvements d'entrées et sorties à Pole Emploi (source : Pole Emploi, Données brutes)

	Bassin d'emploi d'Autun				Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne avril, mai et juin 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	En %
Entrées	241	189	-52	-21,6%	-16,2%
Sorties	253	172	-81	-32,0%	-34,0%

- ✓ La hausse de la demande d'emploi observée depuis le premier confinement est liée à une forte diminution des sorties (elles ont baissé de 32%)
- ✓ A noter une baisse également des nouvelles entrées de demandeurs d'emploi, plus marquée que sur la région

Les entrées à Pole Emploi par motif (source : Pole Emploi, Données brutes)

	Bassin d'emploi d'Autun			Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne avril, mai et juin 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020
Fin de CDD	22%	21%	26%	19,6%
Fin de mission d'intérim	8%	10%	3%	5,9%
Licenciement économique	1%	2%	3%	2,5%
Autre licenciement	6%	5%	6%	6,8%
Démission	5%	4%	6%	4,6%
Première entrée	7%	6%	10%	10,3%
Reprise d'activité	16%	17%	15%	18,2%
Autres cas	36%	35%	32%	32,2%

- ✓ Les motifs d'entrées à Pole Emploi évoluent peu sur la période à l'exception :

- Des fins de CDD, plus nombreux et plus élevés qu'en région
- Les licenciements économiques augmentent très légèrement
- Les entrées pour fins de mission d'intérim sont bien moins représentées



# LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE – LES DEMANDES D'AUTORISATIONS

(SOURCE : DGEFP, SINAPSE, DIRECCTE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, SERVICE ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION)

Activité partielle : Nombre de demandes reçues sur les 4 premiers trimestres 2020

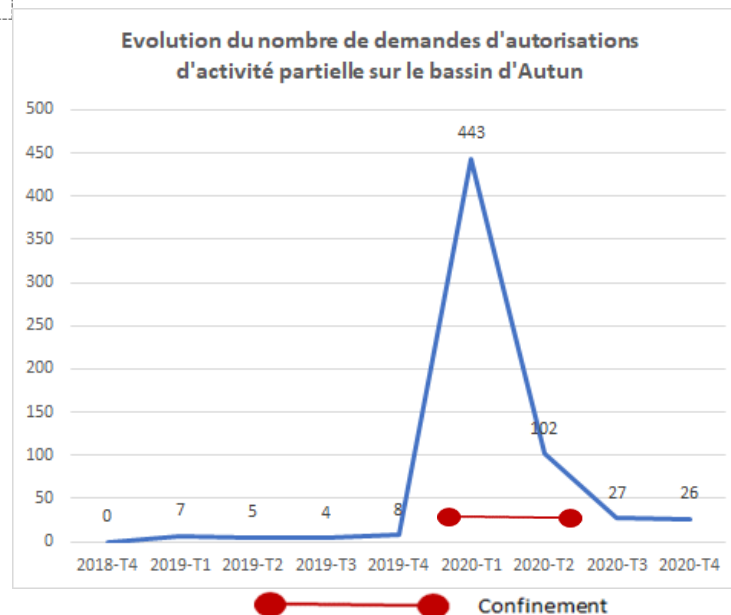
(Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

Bassin d'emploi d'Autun		Région	
Nb total de demandes reçues	Nb de demandes reçues/Nombre total d'établissements*	Nb total de demandes reçues	Nb de demandes reçues/Nb total d'entreprises*
598	81,4%	56 701	83,4%

\*Précaution statistique : un établissement peut effectuer plusieurs demandes

- ✓ Le nombre de demandes d'autorisations d'activité partielle a explosé durant le confinement, avant de retrouver un niveau proche de celui avant crise au début du 4<sup>e</sup> trimestre 2020

- ✓ Un peu plus de 81 % des entreprises du bassin ont déposé une demande d'activité partielle – soit une part inférieure à celle observée en région



# LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE – LES SALARIÉS (SOURCE : DGEFP, SINAPSE, DIRECCTE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, SERVICE ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION)

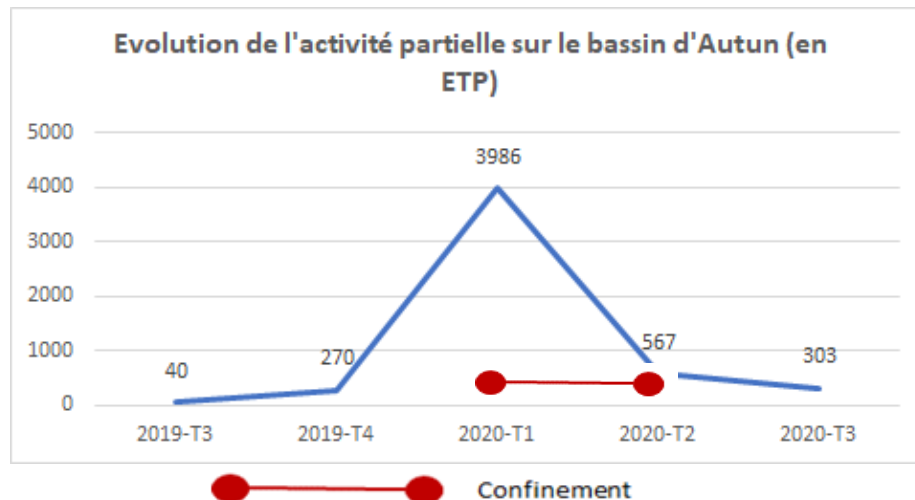
Activité partielle : Nombre de salariés couverts par une demande d'activité partielle sur les 3 premiers trimestres 2020 - nombre de salariés (Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

Bassin d'emploi d'Autun		Région	
Nb de salariés couverts	Nb de salariés couverts / Nb de salariés total	Nb de salariés couverts	Nb de salariés couverts sur le bassin / Nb de salariés couverts en Région
5 501	89,9%	560 972	87,7%

\* Précaution statistique 1 : un seul salarié peut faire l'objet de plusieurs demandes d'activité partielle auprès de la Direccte

Précaution statistique 2 : les demandes d'activité partielle s'effectuent au niveau du siège

- ✓ Près de 90 % des salariés du bassin ont été couverts par une demande d'autorisation d'activité partielle, soit une part largement inférieure à la moyenne régionale
- ✓ Les demandes d'activité partielle ont été massives sur le premier trimestre 2020, représentant 82,1 % des demandes de l'année
- ✓ Par rapport à la tendance régionale, en revanche, davantage de demandes ont été reçues au 3ème trimestre



- ✓ Les demandes d'activité partielle ont connu un pic pendant le 1er confinement
- ✓ Le dispositif continue d'être sollicité, dans des proportions bien moindre cependant après ce 1er confinement

Heures autorisées d'activité partielle en ETP - du 1er au 3ème trimestre 2020 (Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

	Heures autorisées en ETP -			
	Total 1er au 3ème trimestre 2020	Nb heures autorisées au 1er trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 2ème trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 3ème trimestre / Nb total heures autorisées 2020
<b>Bassin d'Autun</b>	4 857	82,1%	11,7%	6,2%
<b>Région</b>	569 081	81,9%	12,7%	5,4%

# LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE : AUTORISATIONS ET INDEMNISATIONS

(SOURCE : DGEFP, SINAPSE, DIRECCTE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, SERVICE ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION)

	Demandes d'autorisations préalables			Demandes d'indemnisation			Demandes d'indemnisation / Demandes d'autorisations préalables		
	Etablissements	Salariés concernés	Heures demandées	Etablissements	Salariés bénéficiaires	Heures indemnisées	Etablissements	Salariés bénéficiaires	Heures indemnisées
Saône et Loire	9 973	91 544	47 512 685	9 187	60 608	10 615 929	92,1%	66,2%	22,3%
Région	48 664	478 560	254 768 238	44 728	332 183	62 519 234	91,9%	69,4%	24,5%

Source : DGEFP/ASP, SI activité partielle, données provisoires

- ✓ Près de la totalité des établissements qui avaient demandé une autorisation d'activité partielle ont effectivement été indemnisés
- ✓ 66,2% des salariés qui étaient couverts par une demande d'autorisation ont été indemnisés
- ✓ 22,3% des heures demandées ont été indemnisées

# LE RECOURS A L'ACTIVITÉ PARTIELLE PAR SECTEUR - DONNÉES DÉPARTEMENTALES (SOURCE : DGEFP/ASP, SI ACTIVITÉ PARTIELLE, DONNÉES PROVISOIRES)

Secteur d'activité (A21)	Salariés bénéficiaires		Nb établissements ayant obtenu un autorisation AP	% / au total d'établissements du territoire*
	Nb salariés bénéficiaires	Part dans l'emploi		
<b>Ensemble</b>	60 608	47%	9 739	76%
A-AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	319	9%	138	n.d
B-INDUSTRIES EXTRACTIVES	78	48%	23	88%
C-INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	13 821	46%	955	76%
D-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR COND	62	8%	4	13%
E-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS É	569	50%	56	82%
F-CONSTRUCTION	7 444	71%	1 288	79%
G-COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	12 185	50%	2 449	74%
H-TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	3 356	33%	304	70%
I-HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	4 949	90%	1 122	94%
J-INFORMATION ET COMMUNICATION	355	27%	91	51%
K-ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	593	24%	280	47%
L-ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	794	57%	139	71%
M-ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	2 862	52%	663	71%
N-ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	5 486	45%	485	69%
dont intérim	n.d	n.d	101	n.d
O-ADMINISTRATION PUBLIQUE	15	1%	7	17%
P-ENSEIGNEMENT	702	48%	144	83%
Q-SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	3 643	24%	561	69%
R-ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	1 412	131%	341	87%
S-AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	1 963	72%	688	79%

Source : DGEFP/ASP, SI activité partielle, données provisoires

- ✓ Hormis l'enseignement, l'ensemble des secteurs ont bénéficié du dispositif d'activité partielle
- ✓ Les secteurs dont les salariés bénéficiaires sont les plus nombreux sont surtout l'industrie manufacturière, le commerce et la construction
- ✓ L'hébergement restauration et les activités d'art sont les secteurs où l'activité partielle a été la plus mobilisée par rapport au nombre total d'emplois



# LA CARTOGRAPHIE DES DISPOSITIFS

---

# LES OUTILS EMPLOI : FORMATION DU BASSIN D'AUTUN

- ✓ Pôle Emploi – Agence d'Autun
- ✓ CILEF (Centre d'Information Local sur l'Emploi et les Formations) qui regroupe les activités Mission Locale - PLIE - MIFE (VAE – CEP) et une Plateforme départementale de lutte contre l'illettrisme
- ✓ Cap Emploi à Autun
- ✓ 3 agences de recrutement / d'intérim (Manpower, SAT Interim et EUREKA, agence ETTI)
- ✓ DAQ (Dispositif en Amont de la Qualification) porté par l'IFPA (organisme formation sur Autun)
- ✓ Formation continue (salariés et demandeurs d'emploi)
  - AMDF (Autunois Morvan Développement Formation) : déploiement de formation collective pour les métiers en tension. Panel de 50 organismes de formation (100% hors territoire)
  - GRETA
  - Pôle Emploi : Parcours Emploi Compétences déployés
  - CMA et CCI ponctuellement
- ✓ Formation initiale présente sur le bassin d'Autun
  - CFA filière Bâtiment à Autun (siège BFC)
  - CFPPA filière Bois à Velay
  - Campus connecté Autun (17 BTS, 24 licences universitaires, intégration DAEU non bac)
  - EPIDE (école du ministère de la défense pour les jeunes en difficulté d'insertion) mais ne génère aucun emploi sur le bassin
  - Centre de formation ferroviaire (exclusivement dédié aux salariés)
  - Lycée Bonaparte (apprentissage, BTS avec formation en maintenance industrielle, informatique SIO ...)
- ✓ Autres formations Post-Bac sur Chalon-sur-Saône, Dijon, IUT Creusot ...
- ✓ SIAE assurée par l'AMI (Autun Morvan Initiatives) : association d'insertion par l'activité économique avec deux ateliers "Jardins bio des 4 saisons" et "Environnement et petit patrimoine", une entreprise d'insertion ("Régie de Quartier") et une association intermédiaire ("Allo Coups de Main")
- ✓ Pas d'antenne GIEQ sur Autun = GIEQ Industrie basé à Chalon (porté par l'UIMM), GEIQ Th – HandiGe Bourgogne basé à Chalon (porté par le MEDEF), et 2 autres GIEQ en Région
- ✓ L'ADMF porte le projet GPECT (financé par la DIRECCTE, la Région et la CCGam)



---

# LES ENJEUX

---

# LES ENJEUX PRIORITAIRES POUR LE BASSIN DE MÂCON

REpondre aux besoins de main d'œuvre disponible sur le bassin avec 3 axes principaux :

- *LA MOBILITÉ*
- *L'EMPLOI ET L'INSERTION DES JEUNES*
- *LA FORMATION POUR AUGMENTER LE NIVEAU DE QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE*

REndre attractif les métiers disponibles sur le territoire auprès de la population active dès le choix de l'orientation

SOUTENIR LES ACTEURS ÉCONOMIQUES EN PLACE ET LES INITIATIVES LOCALES DÉVELOPPÉES PAR LES PARTENAIRES ASSOCIATIFS (AMDF, CILEF, AMI), INSTITUTIONNELS ET POLITIQUES

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE (POUR FAIRE VENIR À LA FOIS DES RÉSIDENTS ET DES ENTREPRISES)



---

# ZOOM SUR LES ENJEUX PRIORITAIRES DU BASSIN D'AUTUN

- ✓ **Répondre aux besoins de main d'œuvre disponibles sur le bassin**
  - Freins d'accès à la mobilité et aux déplacements intra-territoire (autour d'Autun et communes rurales)
  - Difficulté à insérer rapidement la main-d'œuvre disponible : sous-qualification, mobilité, inclusion numérique et freins connexes à l'emploi parfois longs à résoudre (barrière de la langue)
  - Difficulté de rendre attractif les formations mises en place sur le bassin (intra et inter-territoire)
  
- ✓ **Rendre attractif les métiers disponibles sur le territoire auprès de la population active dès le choix de l'orientation**
  - Difficulté d'attractivité des offres et des emplois
  - Difficulté à maintenir les jeunes sur le territoire
  
- ✓ **Soutenir les acteurs économiques en place et les initiatives locales développées par les partenaires associatifs (AMDF, CILEF, AMI), institutionnels et politiques**
  - Manque de visibilité auprès des industries sur les leviers nationaux / régionaux ou départementaux disponibles qui permettent de maintenir ou faire monter leur compétitivité grâce à l'innovation
  - Difficulté à lever rapidement des freins psychologiques inerrants au changement dans un bassin où la population a une tendance au repli (vigilance à l'épuisement des équipes des acteurs locaux)
  - Difficulté à ouvrir le territoire à l'extérieur
  
- ✓ **Développer l'attractivité du territoire**
  - Difficulté à donner une image attractive du territoire pour de nouveaux résidents
  - Difficulté à réindustrialiser le bassin (problèmes structurels d'accès ferroviaire et autoroute)
  - Difficulté, à ce jour, à développer une nouvelle économie rémunératrice (ex. économie circulaire)



# LES RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES ET LE PLAN D' ACTIONS

# ENJEU 1 : REpondre aux besoins de main-d'œuvre sur le Bassin d'Autun – Axe Mobilité

Les actions ci-dessous illustrent cet enjeu et ont été identifiées par les acteurs du bassin participant à l'atelier N°2 (dans un format temps contraint). Elles sont à considérer comme des propositions qui permettront notamment d'alimenter les réflexions de l'ensemble des acteurs parties prenantes.

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs clés de succès	Indicateurs de résultat
<b>Prioritaire</b> Mener le plan de revitalisation IMERYs	CILEF auto-école	Oct 2020 > Oct 2021	Financement env. 50K€	30 personnes formées
Informer les différents publics sur les dispositifs de mobilité existants (DE, Salariés, Employeurs)	. CCGAM . à définir dans fiche action . Région	Plan de contractualisation Mars 2021	. Benchmark intra-territoire sur outils de communication existants (support de la Région)	Plan de communication 2021
<b>Prioritaire</b> Suite à la loi LOM, la CCGAM doit mettre en place un programme opérationnel de mobilité à l'échelle de la CCGAM avec le CRBFC, avec entre autres : - bloc mobilité solidaire à formaliser (inclus financement permis de conduite par tranche) - bloc mobilité intra-bassin d'emploi-formation	. CCGAM . Région . CILEF . AMDF . Organisme de formation . À définir dans fiche action	Plan Mars 2021	. Créer un comité de mobilité avec les différentes parties prenantes . Mobilité à réfléchir dans le cadre du label Territoire d'Industrie	Plan mobilité

## ✓ Autres pistes évoquées lors de l'atelier ou en entretien

- ✓ À débattre lors du plan mobilité la possibilité de développer un garage solidaire porté par une SIAE (aider les familles en difficulté à réparer leur véhicule à moindre frais : tarif solidaire en fonction du quotient familial), une plateforme mobilité pour les jeunes (louer à bas coût, auto-école solidaire itinérante ...)

# ENJEU 1 : REpondre aux besoins de main-d'œuvre sur le Bassin d'Autun – Axe Emploi et Insertion des Jeunes

Les actions ci-dessous illustrent cet enjeu et ont été identifiées par les acteurs du bassin participant à l'atelier N°2 (dans un format temps contraint). Elles sont à considérer comme des propositions qui permettront notamment d'alimenter les réflexions de l'ensemble des acteurs parties prenantes.

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs clés de succès	Indicateurs de résultat
Communiquer sur les métiers dès le plus jeune âge (collège, orientation scolaire) (ne pas parler de diplômes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. CCGAM</li> <li>. CFA</li> <li>. Entreprises locales</li> <li>. MIFE</li> <li>. CIO (Conseil Orientation éducation nationale) ?</li> <li>. Pôle Emploi</li> </ul>	Plan Mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Développer le lien entre les jeunes et les entreprises</li> <li>. Mettre en avant les dispositifs existants (ex. stage immersion, dispositif Pôle Emploi "#Tous Mobilisés" avec 4 actions par mois pour les métiers en tension)</li> </ul>	Proposition d'actions à mener en 2021 dans fiche action de la CCGAM
Mettre en place une plateforme centralisée sur les dispositifs existants (emploi, insertion professionnelle et formation) à destination de la population en recherche d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>. CCGAM</li> <li>. à définir dans la fiche actions</li> </ul>	Plan Mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Benchmark sites existants (Charolles, Louhans ..)</li> <li>- Personne dédiée à l'animation</li> <li>- Financement à définir</li> </ul>	Proposition dans fiche action de la CCGAM
<div style="background-color: #f4a460; padding: 2px; display: inline-block; font-weight: bold;">Prioritaire</div> Présenter le plan de relance "1 jeune, 1 solution"	<ul style="list-style-type: none"> <li>. DIRECCTE</li> <li>. Pôle Emploi</li> <li>. Cap Emploi</li> <li>. Mission Locale</li> <li>- PLIE</li> <li>- Entreprises</li> </ul>	sur S1-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Action quotidienne des acteurs d'emploi locaux</li> <li>- Mobiliser les entreprises locales à déposer les offres</li> </ul>	. Tableau de bord du SPEP porté par la Direccte

# ENJEU 1 : REpondre aux besoins de main-d'œuvre sur le Bassin d'Autun – Axe Formation

Les actions ci-dessous illustrent cet enjeu et ont été identifiées par les acteurs du bassin participant à l'atelier N°2 (dans un format temps contraint). Elles sont à considérer comme des propositions qui permettront notamment d'alimenter les réflexions de l'ensemble des acteurs parties prenantes.

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs clés de succès	Indicateurs de résultat
<span style="background-color: orange; color: white; padding: 2px 5px; font-weight: bold;">Prioritaire</span> Proposer des solutions de formation innovantes et décroisées à partir d'un maillage renforcé entre l'offre et la demande basé sur les besoins en compétence	. CCGAM . à définir	Plan Mars 2021	. Faire un diagnostic plus précis sur les besoins en compétence par typologie d'emploi et les freins en formation par typologie d'actifs  . Benchmark inter-territoire sur cette problématique régionale voire nationale (support Région)	Proposition dans fiche action de la CCGAM
Valoriser les plateaux pédagogiques et les formations disponibles sur le bassin (CFA, campus connecté) auprès des jeunes, DE, personnes en insertion et en reconversion	. CCGAM . à définir	Plan Mars 2021	. Communication intra-territoire (DE, salariés, employeurs, acteurs emploi et insertion) . Communication inter-territoire ? . Valoriser les avantages connexes à la formation sur le bassin (ex. logement disponible ...) . Valoriser ces plateaux au sein du label Territoire d'Industrie	Proposition dans fiche action de la CCGAM

## ✓ Autres pistes évoquées lors de l'atelier ou en entretien

- ✓ Informer les acteurs locaux des possibilités de formation adultes au CFA bâtiment
- ✓ Ouvrir une option de formation sur le métier du service à la personne au lycée Bonaparte ?

## ENJEU 2 : RENDRE ATTRACTIF LES METIERS DISPONIBLES SUR LE TERRITOIRE AUPRES DE LA POPULATION ACTIVE

Les actions ci-dessous illustrent cet enjeu et ont été identifiées par les acteurs du bassin participant à l'atelier N°2 (dans un format temps contraint). Elles sont à considérer comme des propositions qui permettront notamment d'alimenter les réflexions de l'ensemble des acteurs parties prenantes.

Prioritaires

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs clés de succès	Indicateurs de résultat
Déployer plus largement le dispositif de Conseiller en Evolution Professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>. CILEF (CEP pour les salariés)</li> <li>. Pôle Emploi (pour les DE)</li> <li>. Entreprises locales</li> </ul>	2021	Action quotidienne	Nombre de personnes accueillies
Développer l'échange partenarial sur les métiers en tension non attractifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>. AMDF ?</li> <li>. CCGAM</li> <li>. CARSAT</li> <li>. ARACT</li> <li>. Organisation syndicale et patronale</li> <li>. Médecine du Travail</li> <li>. INRS (TPE-PME)</li> <li>. OPP BTP</li> </ul>	Mars 2021	. Prendre en compte le diagnostic réalisé dans l'action en formation n°1 (slide précédent)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Accord de branche Départemental ? (service à la personne, métier soignant privé)</li> <li>. Accord d'entreprise?</li> </ul>

## ENJEU 3 : SOUTENIR LES ACTEURS ECONOMIQUES EN PLACE ET LES INITIATIVES LOCALES

Les actions ci-dessous illustrent cet enjeu et ont été identifiées par les acteurs du bassin participant à l'atelier N°2 (dans un format temps contraint). Elles sont à considérer comme des propositions qui permettront notamment d'alimenter les réflexions de l'ensemble des acteurs parties prenantes.

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs clés de succès	Indicateurs de résultat
<b>Prioritaire</b> S'appuyer sur les richesses locales pour conforter les actions existantes et préserver les initiatives locales	. CCGAM . Acteurs économiques . Acteurs emploi	Plan mars 2021	Priorisation et mutualisation à prévoir dans le plan de contractualisation de Mars 2021	. Baromètre de motivation et de fatigue des équipes ? (à définir dans fiche action CCGAM)
<b>Prioritaire</b> Accompagner le déploiement du plan de relance et de la CTE auprès des acteurs du territoire	. CCGAM . Acteurs économiques . Acteurs emploi	Plan mars 2021	Adhésion acteurs économiques	. Objectifs à définir dans le plan de contractualisation
Développer la connaissance et les compétences des jeunes sur les nouveaux enjeux du territoire (économie circulaire, transition écologique)	. CCGAM . Organisme formation du bassin . Acteurs emploi/insertion	Plan mars 2021	. Jeune = vivier d'emploi sur le bassin . Financement actions communication ?	. Nombre actions communication . Nombre jeunes formés (à définir dans fiche action CCGAM)

### ✓ Autres pistes évoquées lors de l'atelier ou en entretien

- ✓ Mettre en place une communication régulière auprès des acteurs économiques sur les dispositifs régionaux et nationaux existants qui leur permettent de développer l'innovation

## ENJEU 4 : DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE

Les actions ci-dessous illustrent cet enjeu et ont été identifiées par les acteurs du bassin participant à l'atelier N°2 (dans un format temps contraint). Elles sont à considérer comme des propositions qui permettront notamment d'alimenter les réflexions de l'ensemble des acteurs parties prenantes.

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs clés de succès	Indicateurs de résultat
<p><b>Prioritaire</b></p> <p>Continuer à enrichir le CET (Contrat Transition Ecologique) en intégrant des nouveaux volets. - exemple : création de valeur ajoutée sur la filière bois éco-responsable grâce au Pin Douglas (énergie renouvelable à valoriser dans le secteur du bâtiment)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. CCGAM</li> <li>. Acteurs emploi</li> <li>. Entreprise locale</li> <li>. DIRECCTE</li> </ul>	<p>Mars 2021 &gt; Juin 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. adhésion acteurs locaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Emplois créés et occupés</li> </ul>
<p>Valoriser les potentialités touristiques du bassin : réflexion en cours avec le Parc National Régional du Morvan (Autun, Briarç) et la Route de l'Energie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. CCGAM</li> <li>. à définir dans le plan de formalisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Contrat 2021 – 2026</li> <li>. Formalisation Mars 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Implication et mobilisation acteurs locaux</li> <li>. Maillage inter-territoire</li> </ul>	<p>à définir dans fiche action CCGAM</p>
<p><b>Prioritaire</b></p> <p>Définir une stratégie territoriale de communication</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. CCGAM</li> <li>. à définir dans le plan de formalisation</li> </ul>	<p>Plan Mars 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Communication à définir en fonction des enjeux d'aménagement du territoire à 5 ans</li> <li>. Financement</li> </ul>	<p>Plan de communication 2021-2022 défini et budgété</p>



---

## AUTRES PISTES D' ACTIONS ENVISAGEABLES

### (SOURCES : ENTRETIENS OU ATELIER)

*Les actions suivantes ont été identifiées par les acteurs du bassin impliqués dans la démarche. Elles sont à considérer comme des propositions qui permettront notamment d'alimenter les réflexions de l'ensemble des acteurs parties prenantes.*

- Dynamiser le projet GPECT (échange de bonnes pratiques avec PETR Charolles / Louhans ...)
- Développer la polyvalence de la main-d'œuvre pour couvrir les activités saisonnières
- Opportunité de développer une activité d'éco-tourisme : passerelle entre la filière bois et touristique à travers la gestion du Parc Régional du Morvan
- Développer 1 filière de service aux entreprises (colloque, séminaire) avec une partie culturelle et touristique : bâtiment industriel à rénover



# ANNEXES

---

# LISTE DES COMMUNES PRISES EN COMPTE PAR LE DIAGNOSTIC POUR LA ZONE D'EMPLOI D'AUTUN

- Anost (71009)
- Antully (71010)
- Autun (71014)
- Auxe (71015)
- Barnay (71020)
- Brion (71062)
- Charbonnat (71098)
- Chissey-en-Morvan (71129)
- Collonge-la-Madeleine (71140)
- Cordesse (71144)
- Curgu (71162)
- Cussy-en-Morvan (71165)
- Detteu (71172)
- Dracy-Saint-Loup (71184)
- Épinac (71190)
- Étang-sur-Arroux (71192)
- Igornay (71237)
- La Celle-en-Morvan (71509)
- La Chapelle-sous-Uchon (71096)
- La Comelle (71142)
- La Grande-Verrière (71223)
- La Petite-Verrière (71349)
- La Tagnière (71531)
- Laizu (71251)
- Lucenay-l'Évêque (71266)
- Ménessaire (21403)
- Mesvres (71297)
- Monthelon (71313)
- Morlet (71322)
- Reclesne (71368)
- Roussillon-en-Morvan (71376)
- Saint-Didier-sur-Arroux (71407)
- Saint-Émiland (71409)
- Saint-Forgeot (71414)
- Saint-Léger-du-Bois (71438)
- Saint-Léger-sous-Beuvray (71440)
- Saint-Martin-de-Commune (71450)
- Saint-Nizier-sur-Arroux (71466)
- Saint-Prix (71472)
- Saisy (71493)
- Sommant (71527)
- Sully (71530)
- Tavernay (71535)
- Thil-sur-Arroux (71537)
- Tintry (71539)

## ENTRETIENS RÉALISÉS SUR LE BASSIN D'AUTUN (1/2)

STRUCTURE	TITRE	PRENOM	NOM	FONCTION
CILEF (ensemble MILO, PLIE, MIFE)	Madame	Malika	BOUCHELAGHEM	Directrice
POLE EMPLOI Autun	Monsieur	Joël	BRUCHON	Directeur (par intérim)
CC du Grand Autunois Morvan	Monsieur	Luc	QUILLON	Chargé Développement
AMDF (Association Développement Formation) - porteur GPECT	Madame	Mathilde	COTINI	Directrice
DIRECCTE UD 71 / Autun	Madame Monsieur	Sylvie Antoine	BLANC NIVALT	Chargée Mission Territoriale Directeur
NEXANS (câbles électriques)	Madame	Delphine	LAGOGUEY	DRH
HANES BRAND (secteur textile)	Monsieur	Boris	MIETTE	DRH
ASSAD AUTUN (SAP)	Madame	Carole	BOURGEOIS	Directrice

## ENTRETIENS RÉALISÉS SUR LE BASSIN D'AUTUN (2/2)

STRUCTURE	TITRE	PRENOM	NOM	FONCTION
CMA Bourgogne-Franche-Comté	Madame	Virginie	BUATOIS	Directrice formation
CCI Bourgogne-Franche-Comté	Monsieur	Alain	FERNANDES	
Chambre régionale d'agriculture Bourgogne-Franche-Comté	Madame	Delphine	FOUCHARD	Chef de Pôle Innovation-Recherche-Développement-Formation
OCAPIAT	Madame	Christine	BOULZAT	Directrice gestion opérationnelle
OpcO Construction	Monsieur	Emmanuel	GINEL	Secrétaire général
OPCOmmerce	Madame	Ludivine	LIKIBY-CHOMETTE	Déléguée régionale
AKTO - réseau INTERGROS	Monsieur	Alexandre	NAIZOT	Directeur
OPCO2I	Madame	Léa	ZAJCHOWSKI	Relais Emploi Formation
OPCO Entreprises de proximité	Monsieur	Marc	LEPETRE	
OPCO Mobilités	Madame	Laurence	BOUILLON	Déléguée régionale
OpcO Santé	Madame	Catherine	PAGEAUX	
OPCO ATLAS	Madame	Sylviane	PIERROT	Déléguée régionale
Pôle Energie Bourgogne Franche-Comté	Monsieur	Ludovic	PHILIPPE	Chargé de mission formation
Prism' Emploi	Madame	Gaëtane	DUCRU	

---

# PARTICIPANTS AUX ATELIERS

## ✓ ATELIER 1 – Mardi 1/12 de 16h30 à 18h30

- ✓ Me Mathilde COTINI, Directrice, AMDF
  - ✓ Me Mofida HAOUAMED, Chargé d'Animation Territoriale, Conseil Régional BFC
  - ✓ Me Delphine LAGOGUEY, DRH, Société NEXANS
  - ✓ Me Sylvie BLANC, Chargée de Mission, DIRECCTE 71
  - ✓ M. Vincent CHAUVET, Maire d'AUTUN (15 minutes)
- ✓ *Excusés / absents : Me Malika BOUCHELAGHEM, Directrice, CILEF (ensemble Milo, Plie, Mife) - M. Antoine NIVAULT, Directeur, DIRECCTE 71 - M. Joël BRUCHON, Directeur (interim), POLE EMPLOI Autun - AMI (Autun Morvan Initiatives) - M. Luc QUILLON, Responsable CCGam*

## ✓ ATELIER 2 – Mardi 15/12 de 14h à 16h

- ✓ Me Malika BOUCHELAGHEM, Directrice, CILEF (ensemble Milo, Plie, Mife)
  - ✓ M. Luc QUILLON, Responsable CC Grand Autunois Morvan
  - ✓ Me Delphine LAGOGUEY, DRH, Société NEXANS
  - ✓ Me Sylvie BLANC, Chargée de Mission, DIRECCTE 71
  - ✓ M. Antoine NIVAULT, Directeur, DIRECCTE 71
  - ✓ M. Stéphane GRIMARD, Directeur, CFA Bâtiment Autun
  - ✓ Me Nathalie TWARDOWSKI, représentant Pôle Emploi Autun
- ✓ *Excusés / absents : Me Mathilde COTINI, Directrice, AMDF – Me Mofida HAOUAMED, Chargée d'Animation Territoriale 71, Conseil Régional BFC - AMI (Autun Morvan Initiatives)*