



TERRE D'AVANCE  
*Construisons demain*



RÉGION  
BOURGOGNE  
FRANCHE  
COMTÉ



# REALISATION DE DIAGNOSTICS PARTENARIAUX TERRITORIAUX FLASH « EMPLOIS COMPÉTENCES » BASSIN D'AVALLON

(Lot 05)



EMPLOI



TERRITOIRES



ORGANISATIONS

Rapport final - 23 décembre 2020

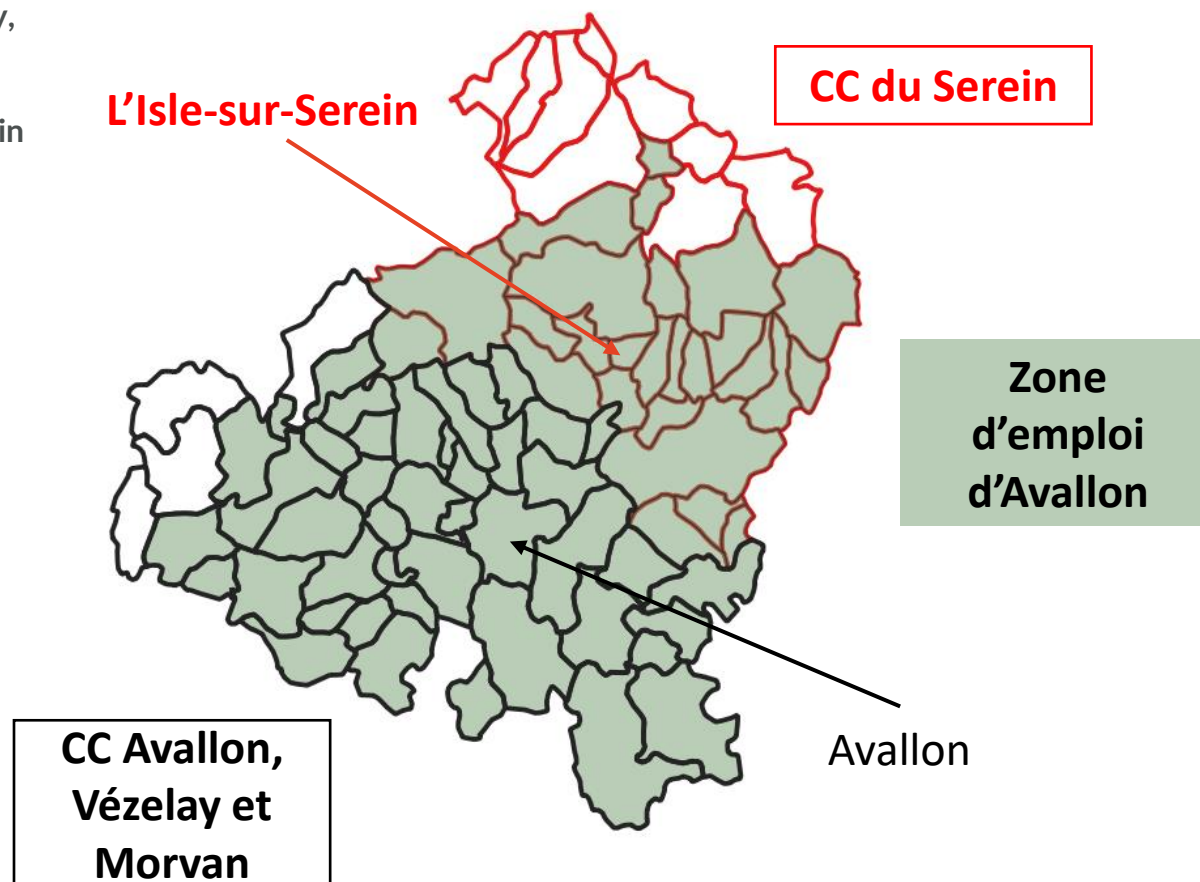
## LOCALISATION DU BASSIN



La liste des communes du bassin d'emploi figure en annexe 4

# RAPPEL DU PÉRIMÈTRE

Les 2 EPCI du bassin d'emploi d'Avallon : CC Avallon, Vézelay, Morvan et CC du Serein (à l'exception de 13 communes) : La liste des communes du bassin d'emploi figurent en annexe 4





# LE BASSIN D'AVALLON EN RÉSUMÉ

---

## UN BASSIN RURAL, AVEC UNE **POPULATION EN DÉCLIN ET ÂGÉE**

- UNE POPULATION EN BAISSSE DE 6% DEPUIS 1968 (YONNE +20%, BFC +14%) DANS UN TERRITOIRE FAIBLEMENT PEUPLÉ (21H/KM<sup>2</sup>)
- **17 295 ACTIFS** (1,3 % DES ACTIFS DE LA RÉGION) AVEC UN TAUX D'ACTIVITÉ DE 72%
- UNE POPULATION ÂGÉE :
  - 24% DE JEUNES (MOINS DE 25 ANS) (28% DANS LA RÉGION)
  - 35% DE LA POPULATION A PLUS DE 50 ANS (25% DANS LA RÉGION)
- UNE POPULATION ACTIVE ÂGÉE
  - 28% DE 50-59 ANS (25% EN BFC)
  - 5% DE 60 ANS ET PLUS (4% EN BFC)
- UNE POPULATION MOINS QUALIFIÉE QUE LA MOYENNE RÉGIONALE

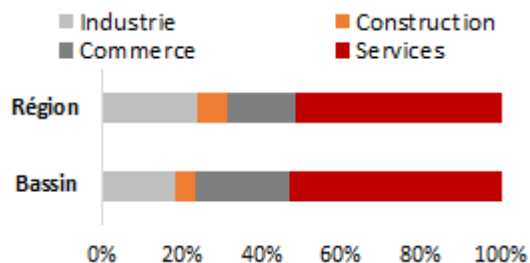
# INDICATEURS CLEFS : BASSIN D'AVALLON/ REGION

**17 295 ACTIFS** / 1,3 % DES ACTIFS DE LA RÉGION



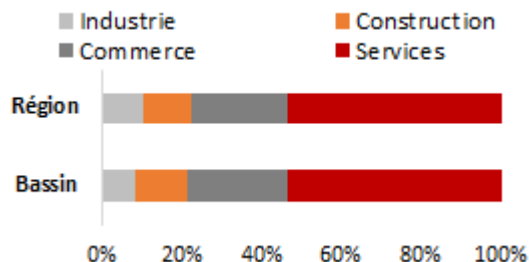
**5 543 SALARIES** / 0,8% DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION

**SECTORISATION DE L'EMPLOI SALARIE (2019)**



**648 ETABLISSEMENTS** / 1,0 % 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

**3 129 / 569 081**

*dont 81,9% au premier trimestre*



**PART DES SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'ACTIVITÉ PARTIELLE**

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

**42,6% / 87,7%**



**NB D'INDEMNISATIONS/NB DE DEMANDES D'AUTORISATION**

2020, DÉPARTEMENT

**91,4% des étbs / 91,9%**

**23,4% des heures / 24,5%**



**TAUX DE CHOMAGE**  
2EME TRIMESTRE 2020

**5,6% / 6,4%**



**NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (ABC)**

SEPTEMBRE 2020

**2 831 / 1,3 % DU CHÔMAGE**

**RÉGIONAL**



**EVOLUTION DEMANDE D'EMPLOI (ABC)**

FÉVRIER/SEPTEMBRE 2020

**+199 / + 16 410**

**+7,6 % / + 7,9 %**

# FORCES/FAIBLESSES/RISQUES/OPPORTUNITES REVELES PAR LE DIAGNOSTIC

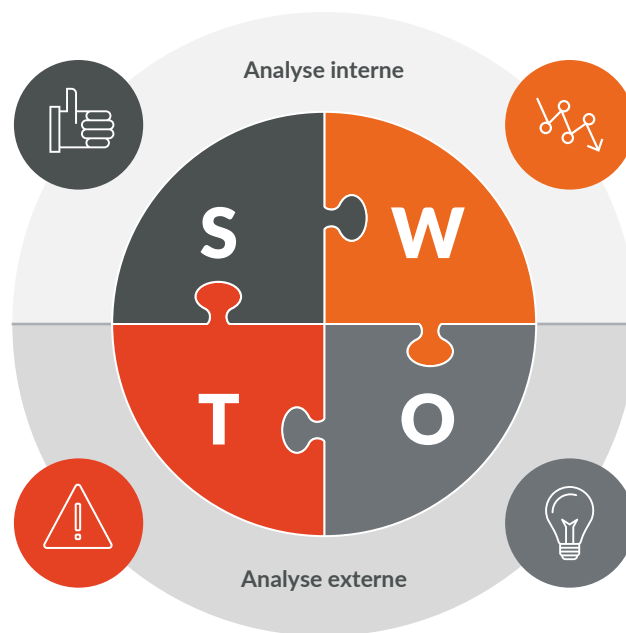
## FORCES

Deux des trois entreprises de taille significative du territoire n'ont pas été affectées par la crise et continuent de recruter

## MENACES

SKF, une des trois seules entreprises de taille significative du bassin a annoncé l'arrêt de ses activités (150 emplois)

Le développement du secteur touristique est freiné par la difficulté à recruter des personnels qualifiés et expérimentés (certaines entreprises ont fermé de ce fait)



## FAIBLESSES

Il est très difficile de recruter des personnes expérimentées et qualifiées dans de nombreux secteurs

Les compétences des demandeurs d'emploi sont éloignées des attentes des entreprises

## OPPORTUNITÉS

Le secteur touristique a un potentiel de développement important



# PORTRAIT STRUCTUREL DU BASSIN D'EMPLOI



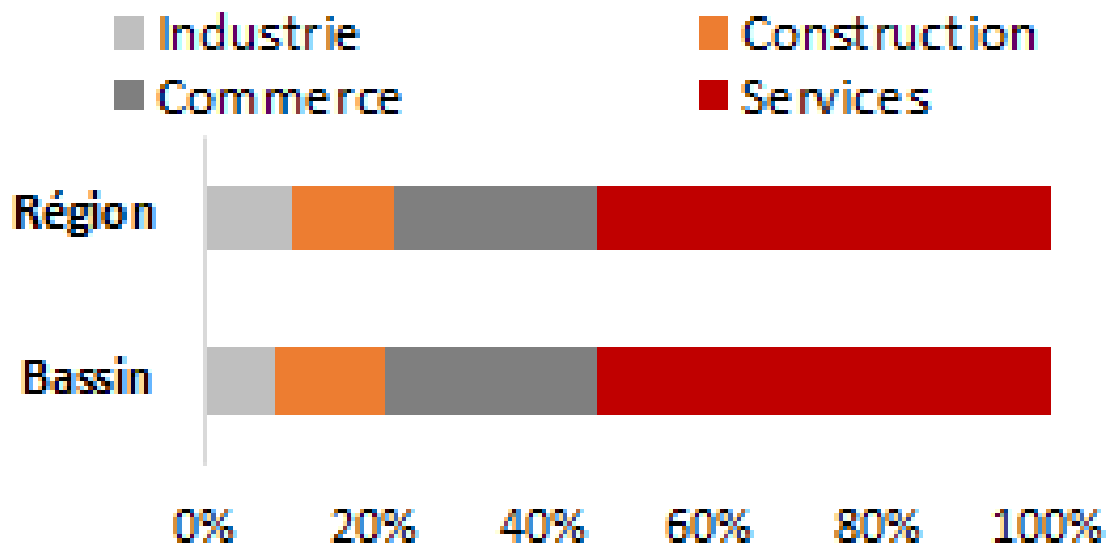
# SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLEF

(SOURCE : ACOSS, URSAFF, 2020)

**648 ETABLISSEMENTS / 1,0 % DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION**

(ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS ENREGISTRÉS À L'URSSAF)

## SECTORISATION DU TISSU ECONOMIQUE (2019)



# SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLEF

(SOURCE : ACOSS, 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	23	3,5%	3,1%	-14,8%
C2 Cokéfaction et raffinage		0,0%	0,01%	0,0%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	2	0,3%	0,7%	0,0%
C4 Fabrication de matériels de transport	1	0,2%	0,2%	-1,4%
C5 autres produits industriels	17	2,6%	5,2%	-4,4%
DE Industries extractives, énergie, eau	12	1,9%	1,1%	-3,1%
FZ Construction	86	13,3%	12,4%	-2,3%
GZ Commerce	162	25,0%	23,6%	5,2%
HZ Transports	31	4,8%	3,4%	-6,1%
IZ Hébergement et restauration	93	14,4%	9,1%	4,5%
JZ Information et communication	6	0,9%	1,4%	0,0%
KZ Activités financières et d'assurance	22	3,4%	4,9%	4,8%
LZ Activités immobilières	10	1,5%	1,9%	0,0%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	63	9,7%	12,8%	3,3%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	58	9,0%	9,4%	-6,5%
RU autres activités de services	62	9,6%	10,7%	-16,2%
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>-1,4%</b>

Source : AcoSS, URSAFF, 2020

- ✓ La tendance d'évolution du nombre d'établissements est similaire à celle de la région
- ✓ Le secteur de l'industrie agro-alimentaire a perdu, une part importante, en valeur relative, de ses structures alors que les autres secteurs industriels sont stables
- ✓ Les secteurs les plus représentés au sein du tissu économique local (commerce et hébergements et restauration) se développent
- ✓ En revanche, le nombre d'établissements d'autres secteurs très présents dans le tissu comme la construction, l'administration publique ou les autres activités de services, est en repli
- ✓ Le tissu se contracte également dans les transports

---

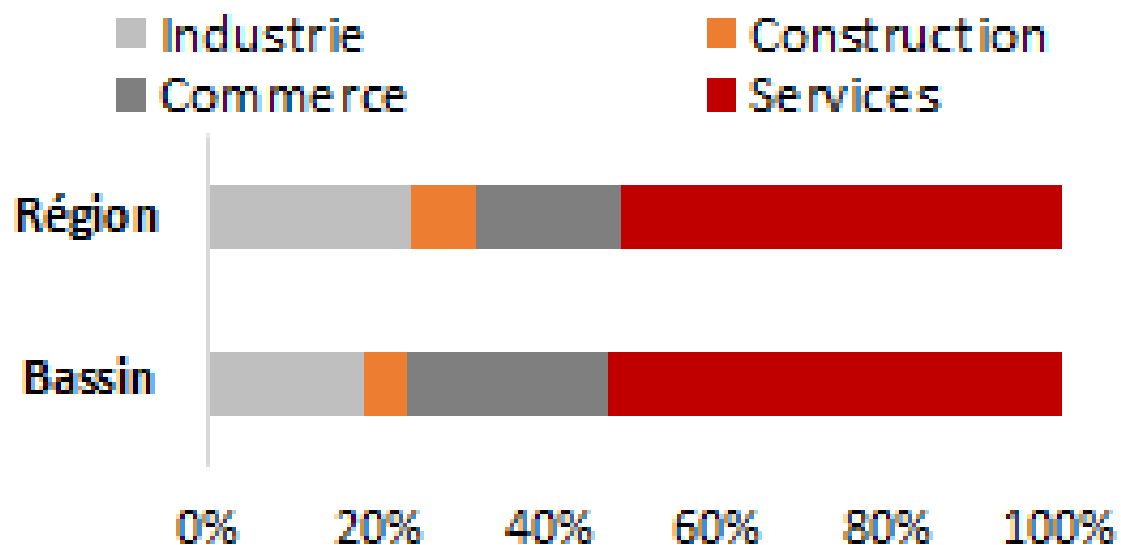
## SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLEF

- Trois grandes entreprises sont présentes sur la bassin :
  - Shiever (distribution)
  - Pneu Laurent (Industrie)
  - RKS-SKF (Industrie – a annoncé l'arrêt de l'activité en 2023)
- L'essentiel du tissu économique est constitué de PME-TPE, d'artisans, de petits commerces
- Le nombre d'autoentrepreneurs et de professions libérales sur le territoire peut être estimé à environ 800

# SECTORISATION ET DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

5 543 SALARIES / 0,8% DES SALARIÉS DE LA RÉGION

## SECTORISATION DE L'EMPLOI SALARIE (2019)



# 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	111	2,0%	3,3%	14,4%	2,6%
C2 Cokéfaction et raffinage			0,01%		2,8%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	180	3,2%	3,4%	-3,2%	-6,1%
C4 Fabrication de matériels de transport	3	0,1%	3,4%	-25,0%	-12,5%
C5 autres produits industriels	581	10,5%	12,4%	-16,9%	-2,2%
DE Industries extractives, énergie, eau	157	2,8%	1,5%	3,3%	-4,9%
FZ Construction	283	5,1%	7,4%	-18,0%	0,6%
GZ Commerce	1 306	23,6%	17,4%	-4,5%	1,0%
HZ Transports	690	12,4%	7,5%	-2,7%	0,1%
IZ Hébergement et restauration	515	9,3%	4,7%	16,0%	11,3%
JZ Information et communication	12	0,2%	1,3%	0,0%	4,9%
KZ Activités financières et d'assurance	93	1,7%	2,4%	17,7%	-5,5%
LZ Activités immobilières	16	0,3%	1,1%	0,0%	-5,3%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	763	13,8%	16,1%	37,5%	14,5%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	689	12,4%	14,1%	-3,5%	2,2%
RU autres activités de services	144	2,6%	3,9%	-11,1%	-3,7%
<b>TOTAL</b>	<b>5 543</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>-0,8%</b>	<b>1,8%</b>

Source : Acoff, URSAFF, 2020

- ✓ L'emploi salarié diminue sur le territoire
- ✓ Bien que l'industrie agro-alimentaire enregistre une baisse de son nombre d'établissements, l'emploi a largement augmenté dans ce secteur, alors qu'il a diminué dans la plupart des autres secteurs industriels
- ✓ Les effectifs ont fortement progressé dans les activités administratives et de soutien
- ✓ Les autres secteurs les plus employeurs du territoire (commerce, transports, administration publique, autres produits industriels) ont perdu une partie des effectifs

Selon la MSA, le bassin d'Avallon recense 1 079 emplois dans le secteur agricole dont 355 salariés (ETP) et 724 exploitants en 2016

# L'EMPLOI INTÉRIMAIRE

(SOURCE : PÔLE 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'Avallon			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	144	58%	9,7%	10 938	51,9%	6,7%
Construction	27	11%	4,9%	2 900	13,8%	5,8%
Commerce	11	4%	0,6%	1 787	8,5%	1,5%
Service	66	27%	1,8%	5 460	25,9%	1,8%
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>100%</b>	<b>3,3%</b>	<b>21 085</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,3%</b>

- ✓ La part de l'emploi intérimaire dans l'emploi salarié total est semblable à la part de l'emploi intérimaire au niveau régional
- ✓ Toutefois, sur le bassin d'Avallon, cet emploi est plus important dans l'industrie par rapport à la région

# LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)

**1 230 PROJETS DE RECRUTEMENT** / 3,1 % des projets régionaux

**57,7 % DES PROJETS DE RECRUTEMENTS JUGÉS COMME DIFFICILES** / 53,3 % en Bourgogne Franche-Comté

**43,9 % DE PROJETS SAISONNIERS** / 38,9 % en Bourgogne Franche-Comté

	Les 10 métiers les plus recherchés	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	140	100,0%	92,9%
Serveurs de cafés restaurants	130	76,9%	61,5%
Cuisiniers	80	62,5%	75,0%
Artistes (musique, danse, spectacles)	70	0,0%	0,0%
Agriculteurs salariés	50	40,0%	80,0%
Employés de l'hôtellerie	50	40,0%	40,0%
Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	40	0,0%	50,0%
Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers	30	33,3%	33,3%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	30	66,7%	33,3%
Aides à domicile et aides ménagères	30	100,0%	100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>650</b>		

- ✓ Les 10 métiers les plus recherchés concentrent 52% des projets de recrutement du bassin d'Avallon
- ✓ Les métiers saisonniers de l'agriculture et de l'hébergement restauration sont ceux qui concentrent les plus grands besoins en recrutement
- ✓ L'industrie ne semble pas rencontrer de difficulté dans le recrutement des métiers dont elle a le plus besoin
- ✓ Pour les aides à domicile et les viticulteurs, la difficulté à recruter est très forte : il est à noter que les emplois à domicile difficiles à pourvoir sont des emplois saisonniers

---

# LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)



**POUR 17 MÉTIERS, NON MARQUÉS PAR UNE FORTE SAISONNALITÉ (170 PROJETS DE RECRUTEMENT), 100 % DES ENTREPRISES AYANT UN PROJET DE RECRUTEMENT ÉPROUVENT DE FORTES DIFFICULTÉS EN LA MATIÈRE :**

- ✓ Des métiers de l'artisanat du BTP (maçons, plombiers, chauffagistes)
- ✓ Des métiers bas niveaux de qualification de la filière bois ou de l'alimentation (hors agro-alimentaire)
- ✓ Des métiers de l'automobile : mécanique (mécaniciens de véhicule) et conduite
- ✓ Des métiers des services (techniciens de la banque, caissiers, vendeurs, employés de services divers..)
- ✓ Des métiers du médical : infirmiers, pharmaciens, autres professionnels paramédicaux, spécialistes de l'appareillage médical
- ✓ Relativement peu de métiers de l'industrie à part le métier de régleur



---

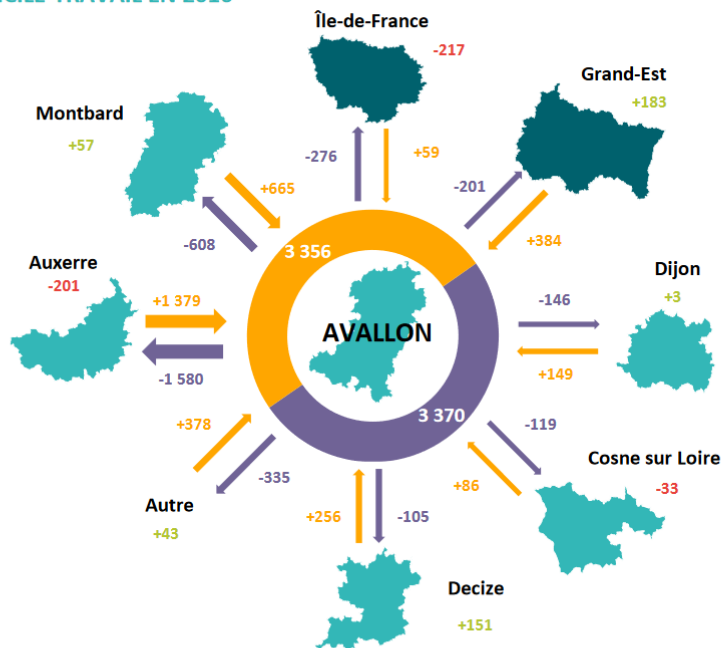
## LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE - TENDANCES

- Le recrutement de personnes expérimentées est particulièrement difficile sur le territoire (notamment dans les métiers de la restauration et de l'hébergement), notamment du fait d'une « montée en gamme » des besoins des entreprises de ce secteur :
  - Il y a des demandeurs d'emploi inscrits sur ces métiers, mais leur niveau de compétences est souvent inférieur à celui recherché par les employeurs, ce qui se traduit notamment par un turnover élevé pour les entreprises
  - Il est notamment très difficile de trouver du personnel parlant l'anglais, ce qui est de plus en plus demandé. Des formations en anglais sont proposées localement deux fois par an mais il n'est pas toujours possible de les mettre en œuvre faute de participants...
- La Mission locale (autour des emplois d'avenir au départ) et Pôle Emploi (par le biais des Actions de Formation Préalables au Recrutement - AFPR) avaient mis en place des actions pour attirer des personnes vers ces métiers, mais la crise sanitaire a fortement entravé ces démarches du fait des protocoles sanitaires et des fermetures administratives
- Ces difficultés de recrutement freinent le développement du secteur touristique et certaines entreprises du secteur ont cessé leurs activités faute de trouver du personnel adéquat (étant donné la saisonnalité de l'activité, il est par ailleurs difficile de mettre en place des mutualisations de salariés entre plusieurs établissements...)

# DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

(SOURCE : OBSERVATOIRE PÔLE EMPLOI BFC)

## DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL EN 2016



- ✓ **17.295 actifs résident au sein du bassin d'Avallon**
  - ✓ 79% d'entre eux y travaillent
  - ✓ 21% occupent un emploi en dehors du périmètre du bassin / 8% en Bourgogne-Franche-Comté
- ✓ **15.743 emplois dans le bassin :**
  - ✓ 79% des actifs occupant ces emplois y résident
  - ✓ 21% proviennent de l'extérieur / 4% en Bourgogne-Franche-Comté

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

# CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (1/2)

(SOURCE : INSEE, TAUX DE CHÔMAGE LOCALISE / PÔLE EMPLOI - DARES, STMT)



TAUX DE CHÔMAGE 2EME TRIMESTRE 2020 (BASSIN/RÉGION / FRANCE) : 5,6 % / 6,4 % / 7,1 %



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



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI CATÉGORIE A FIN SEPTEMBRE 2020 : 1 555 / 130 430 / 3 673,4 M

EVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN UN AN

CATÉGORIE A : +21 DEMANDEURS/+1,4 % / +5,7% / + 9,5 %

CATEGORIES ABC : +92 DEMANDEURS/+3,4 % / +3,8% / + 4,7%

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

	Bassin d'emploi d'Avallon				Région
	Septembre 2020	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle		Evolution annuelle
			En VA	En %	En %
Hommes	1 382	49%	+77	5,9%	6,4%
Femmes	1 449	51%	+15	1,0%	1,5%
Moins de 25 ans	385	14%	+19	5,2%	8,6%
25 - 49 ans	1 568	55%	+2	0,1%	3,7%
Plus de 50 ans	878	31%	+71	8,8%	1,7%
Demandeurs d'emploi de longue durée	1 362	48%	+26	1,9%	3,8%
<b>TOTAL</b>	<b>2 831</b>				

- ✓ La demande d'emploi est caractérisée par :
- ✓ Un quasi-équilibre entre la part d'hommes et de femmes
  - ✓ Une part importante de chômeurs de longue durée (plus d'un an d'inscription)
  - ✓ Une croissance plus forte des demandeurs d'emploi seniors et jeunes

# CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (2/2)

(SOURCE : PÔLE EMPLOI - DARES, STMT)

## Demands d'emploi catégories ABC par typologie et évolution annuelle

	Bassin d'emploi d'Avallon	
	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle
Bénéficiaires du RSA	18%	3,4%
Obligation d'emploi	10%	-1,4%
Non qualifié	34%	5,8%
Qualifié	53%	1,3%
AMT Cadres	10%	14,2%
< CAP	16%	6,1%
CAP-BEP	43%	1,2%
BAC	22%	3,6%
BAC + 2	9%	-0,7%
BAC + 3 ET +	10%	15,1%

- ✓ Le nombre de bénéficiaires du RSA est particulièrement important et a augmenté en un an parmi les demandeurs d'emploi, alors que celui des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi a diminué
- ✓ Le nombre de cadres et de diplômés d'un BAC+3 et plus a lui aussi augmenté au cours de l'année précédente parmi les demandeurs d'emploi
- ✓ Néanmoins, la majorité des demandeurs d'emploi ont un niveau de diplôme inférieur au BAC

---

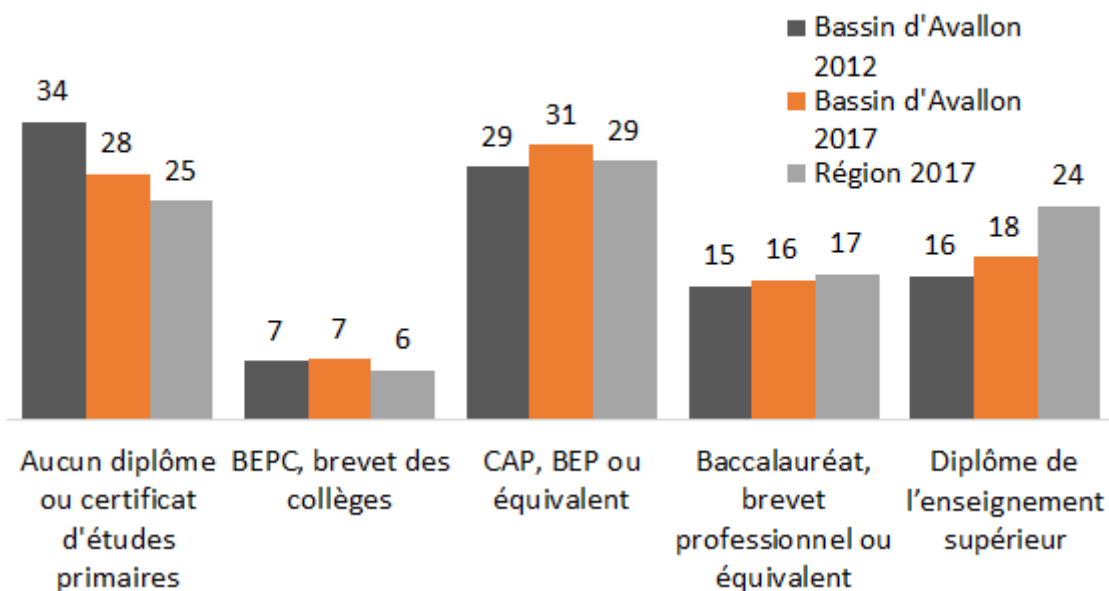
# CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI – TENDANCES

(SOURCE : ENTRETIENS RÉALISÉS SELON LE DÉTAIL EN ANNEXE)

- Des différences significatives existent entre la situation de l'emploi sur les zones d'Avallon et de Tonnerre : il serait donc intéressant de pouvoir disposer de chiffres différenciés sur la demande d'emploi entre ces deux territoires (qui sont agrégées dans le bassin d'emploi tel que défini par Pôle Emploi)
- Parmi les différences existant entre ces deux territoires (sur la base d'échanges en SPE) :
  - Le poids des demandeurs d'emploi de longue durée est plus élevé dans la zone de Tonnerre
  - Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi augmente plus rapidement...

# 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)



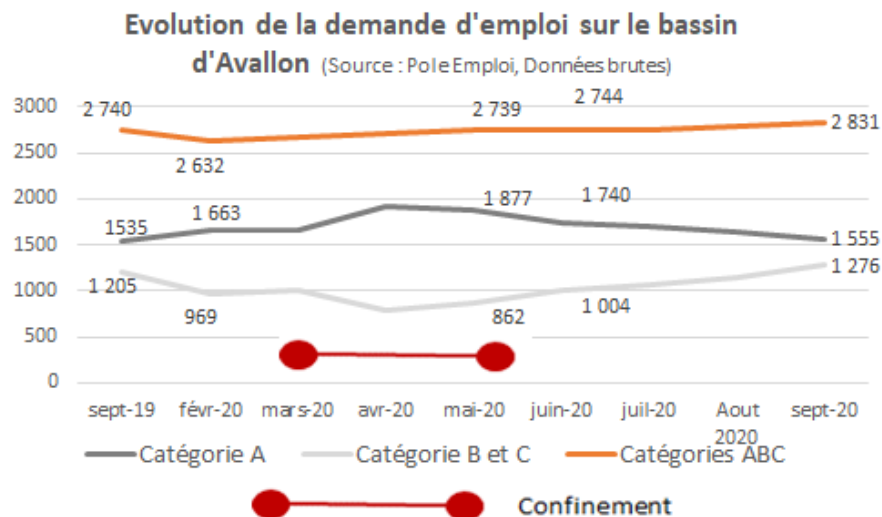
- ✓ Le niveau de qualification est inférieur à celui de la région : on observe une différence de 7 pts entre la part régionale et la part locale des personnes sans diplôme
- ✓ Cependant, le niveau de qualification a augmenté entre 2012 et 2017 sur le bassin d'Avallon : la part des sans diplôme a baissé de 6 pts, alors que celle des personnes diplômés d'un CAP, BEP, BAC ou de l'enseignement supérieur a augmenté



# LES IMPACTS EMPLOI DE LA CRISE SANITAIRE

# EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)



	Bassin d'emploi d'Avallon			Région	
	Février 2020	Septembre 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	
Catégorie A	1 663	1 555	-108	-6,5%	2,8%
Catégories B et C	969	1 276	307	31,7%	14,8%
Catégories ABC	2 632	2 831	199	7,6%	7,9%

- ✓ La demande d'emploi toutes catégories confondues a augmenté depuis février, dans des proportions équivalentes à l'évolution régionale, alors qu'elle était en diminution depuis septembre 2019
- ✓ Septembre 2019 avait déjà entamé un basculement entre demandeurs d'emploi ayant une activité réduite (catégories B et C) vers la catégorie A (demandeurs d'emploi sans aucune activité), qui s'est accentué avec la crise en mars 2020
- ✓ Depuis fin avril, un retour à une répartition entre catégories proche de la situation ante Covid mais avec une forte hausse comparée à février 2020, hormis pour les demandeurs d'emploi sans aucune activité



# EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CATÉGORIES (SOURCE : PÔLE 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'Avallon		Région	
	Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020		Evolution fev-sept 20 En %
		En VA	En %	
Hommes	1 382	102	8,0%	8,8%
Femmes	1 449	97	7,2%	7,0%
Moins de 25 ans	385	52	15,6%	17,3%
25 - 49 ans	1 568	82	5,5%	7,3%
Plus de 50 ans	878	65	8,0%	4,4%
Demandeurs d'emploi de longue durée		112	9,0%	9,8%
<b>TOTAL</b>	<b>2 831</b>	<b>199</b>	<b>7,6%</b>	<b>7,9%</b>

✓ Les jeunes sont les plus touchés par la hausse du chômage sur le bassin

✓ Les cadres sont particulièrement touchés par la hausse du chômage. Par diplôme, ce sont surtout les niveaux supérieurs (BAC+3 et plus) qui sont les plus nombreux à s'être inscrits à Pôle Emploi depuis février 2020

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

	Bassin d'emploi d'Avallon		Région
	Part dans l'ensemble Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020
Bénéficiaires du RSA	18%	7,6%	7,9%
Obligation d'emploi	10%	7,6%	-2,9%
Non qualifié	34%	1,6%	1,6%
Qualifié	53%	3,6%	3,8%
AMT Cadres	10%	19,5%	16,2%
< CAP	16%	1,2%	7,9%
CAP-BEP	43%	5,1%	-22,5%
BAC	22%	12,7%	59,5%
BAC + 2	9%	7,6%	16,9%
BAC + 3 ET +	10%	19,5%	7,9%

# LES ENTREES / SORTIES A PÔLE EMPLOI (SOURCE : PÔLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)

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

	Bassin d'emploi d'Avallon				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	248	206	-42	-16,9%	-16,2%
Sorties	267	183	-84	-31,5%	-34,0%

- ✓ La hausse de la demande d'emploi pendant la période de confinement est liée en premier lieu, à un effondrement des sorties...
- ✓ Le « blocage » du marché du travail pendant cette période s'est également traduit par une baisse des nouvelles entrées, mais dans des proportions moindres

✓ Les motifs d'entrées à Pôle Emploi évoluent peu sur la période :

- ✓ Les fins de CDD observent un pic pendant le confinement, pour retrouver une part proche de celle ante-Covid
- ✓ Les démissions ont légèrement augmenté
- ✓ Les premières entrées sont beaucoup plus présentes parmi les motifs d'entrée à Pôle Emploi

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

	Bassin d'emploi d'Avallon			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	19%	24%	21%	19,6%
Fin de mission d'intérim	5%	5%	3%	5,9%
Licenciement économique	2%	3%	2%	2,5%
Autre licenciement	9%	6%	6%	6,8%
Démission	4%	6%	5%	4,6%
Première entrée	5%	6%	10%	10,3%
Reprise d'activité	22%	18%	20%	18,2%
Autres cas	33%	32%	33%	32,2%

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

(SOURCE : DGEFP, SINAPSE, DIRECCTE BFC, SERVICE ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION)

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

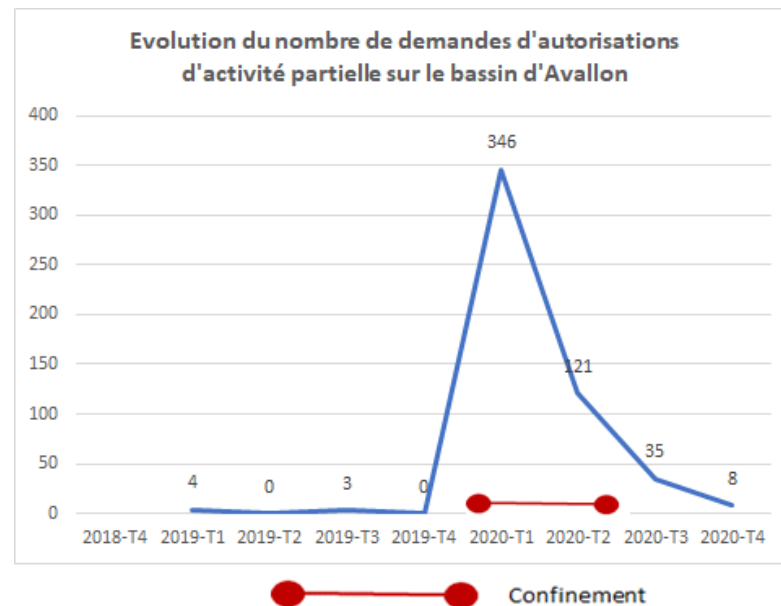
(Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

Bassin d'emploi d'Avallon		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*
510	78,7%	56 701	83,4%

- ✓ Un peu moins de 80 % des entreprises du bassin ont déposé une demande d'activité partielle – soit une part inférieure à celle observée en région

\*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 presque équivalent à celui d'avant crise au début du 4<sup>e</sup> trimestre 2020



# LE RECOURS A L'ACTIVITÉ PARTIELLE – LES SALARIÉS

(SOURCE : DGEFP, SINAPSE, DIRECCTE BFC, SERVICE ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION)

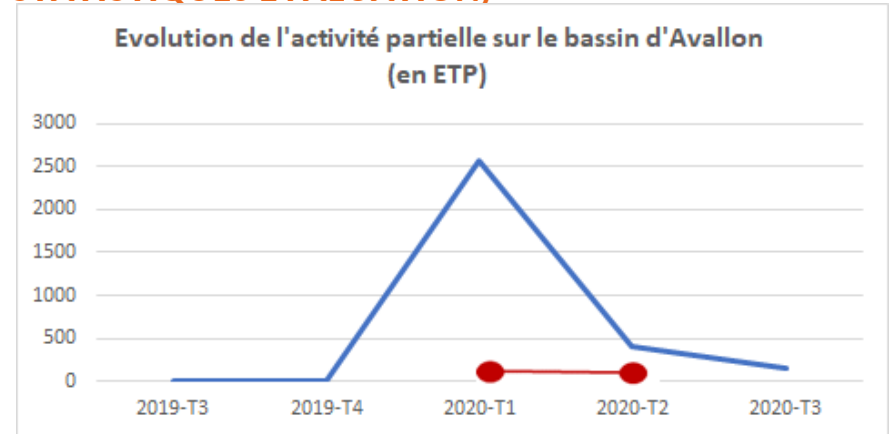
Activité partielle : Nombre de salariés couverts par une demande d'activité partielle sur les 3 premiers trimestres 2020 - nombre de salariés (Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

Bassin d'emploi d'Avallon		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
3 218	42,6%	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

- ✓ 42,6% des salariés du bassin ont été couverts par une demande d'autorisation d'activité partielle, soit une part deux fois moins élevée que la moyenne régionale



● — ● Confinement

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

- ✓ Les demandes d'activité partielle ont été massives sur le premier trimestre 2020, représentant 80 % des demandes de l'année

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
Bassin d'Avallon	3 129	81,9%	13,0%	5,1%
Région	569 081	81,9%	12,7%	5,4%

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

(SOURCE : DGEFP, SINAPSE, DIRECCTE BFC, SERVICE ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION)

	Demandes d'autorisations préalables			Demandes d'indemnisations			Demandes d'indemnisation / Demandes d'autorisations préalables		
	Etablissements	Salariés concernés	Heures demandées	Etablissements	Salariés bénéficiaires	Heures indemnisées	Etablissements	Salariés bénéficiaires	Heures indemnisées
Yonne	5 440	49 571	28 049 712	4 971	34 422	6 571 824	91,4%	69,4%	23,4%
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
- ✓ 70% des salariés qui étaient couverts par une demande d'autorisation ont été indemnisés
- ✓ La proportion d'indemnisations par rapport au nombre de demandes effectuées par les établissements est similaire à celle de la Région

# 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>	34 422	46%	5 245	72%
A-AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	264	9%	113	n.d
B-INDUSTRIES EXTRACTIVES	105	51%	19	83%
C-INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	8 172	51%	485	71%
D-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AI	12	4%	<3	10%
E-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉ	168	28%	38	73%
F-CONSTRUCTION	3 612	69%	742	73%
G-COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	7 988	53%	1 261	73%
H-TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	1 712	32%	178	63%
I-HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	3 021	89%	611	91%
J-INFORMATION ET COMMUNICATION	109	20%	34	42%
K-ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	336	22%	171	48%
L-ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	251	32%	63	52%
M-ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	1 148	48%	320	66%
N-ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	3 464	47%	297	77%
dont intérim	n.d	n.d	60	n.d
O-ADMINISTRATION PUBLIQUE	12	2%	6	25%
P-ENSEIGNEMENT	315	45%	79	80%
Q-SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	1 753	22%	303	58%
R-ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	843	96%	163	71%
S-AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	1 137	62%	360	78%

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

✓ Tous les secteurs ont bénéficié du dispositif d'activité partielle, à une hauteur de 72% des établissements du territoire et de près de la moitié des employés

✓ Le volume de salariés bénéficiaires est beaucoup plus élevé dans l'industrie et le commerce que dans les autres secteurs

✓ L'hébergement restauration, les activités d'art et spectacle et les autres activités de service sont les secteurs où l'activité partielle a été la plus mobilisée par rapport au nombre total d'emplois

\*Un salarié peut être couvert par plusieurs demandes au cours de la période

---

## LES IMPACTS DE LA CRISE

- La fermeture annoncée de SKF sur le territoire avec la perte de 150 emplois qualifiés est une véritable préoccupation pour le territoire car elle pourrait se traduire par une forte perte de compétences (et éventuellement de population), d'autant que les salaires versés par SKF sont plus élevés que la moyenne des salaires locaux, ce qui risque d'entraîner des départs de personnes qui devront chercher hors du territoire des rémunérations plus en rapport avec leurs compétences
- Les deux autres entreprises importantes du territoire (Pneu Laurent et Shiever) ne montrent pas pour l'instant de signe de difficulté et ont continué à recruter
- Il est plus difficile de mesurer l'impact qu'aura la crise sanitaire sur les petites entreprises du territoire, notamment dans les secteurs les plus touchés par les fermetures administratives et les restrictions d'activités, mais les acteurs locaux craignent un niveau de défaillance important en 2021, notamment pour les entreprises les plus récentes, encore en phase de remboursement de leurs investissements de démarrage



# LES ENJEUX



## LES ENJEUX (1/2)

Constats conjoncturels		Constats structurels		Enjeu
L'annonce de l'arrêt de SKF fait craindre une perte de compétences (150 p)	Pessimisme sur le redémarrage à court terme dans certains secteurs	Nombreux métiers en tension forte (y.c. pendant la crise)	Les salariés les plus qualifiés peuvent être tentés de quitter le territoire	Maintenir les compétences sur le territoire
				Former au regard des emplois disponibles sur le territoire
L'adaptation des entreprises à la crise nécessite de pouvoir rapidement adapter les compétences des salariés		Une offre de formation complète et plutôt réactive	Des besoins d'ajustement de l'offre de formation aux contraintes des entreprises	Adapter rapidement les compétences des salariés
				Travailler sur les compétences transversales
				Modulariser l'offre de formation

## LES ENJEUX (2/2)

Constats conjoncturels		Constats structurels		Enjeu
Flux de DE immédiatement « employables »	Augmentation importante des DE au RSA, et des demandeurs d'emploi de longue durée	Des demandeurs d'emploi dont le niveau de compétences est éloigné des attentes des employeurs	Des demandeurs d'emploi peu mobiles (y.c. du fait de freins psychologiques à la mobilité)	Permettre aux salariés perdant leur emploi de rebondir rapidement
		Une réticence à la formation chez de nombreux demandeurs d'emploi		Travailler sur les savoir-être et savoir-faire en se servant des dispositifs en amont de la qualification

## LES ENJEUX : PRIORISATION – LES ENJEUX COURT TERME

- ✓ Les participants à l'atelier 2 ont identifié, parmi l'ensemble des enjeux précédents, 4 enjeux court terme

Court terme (6-12 mois maxi)

Modulariser  
l'offre de  
formation

Développer la  
culture du  
numérique  
pour les  
salariés et les  
DE

Développer les  
offres et  
l'information  
sur la mobilité  
sur le territoire

Travailler sur la  
connaissance  
des métiers et  
des  
compétences  
de demain

Travailler sur  
les savoir-être  
et savoir-faire  
(dispositifs  
amont de la  
qualification)

---

## LES AUTRES ENJEUX

- ✓ Les participants à l'atelier 2 ne se sont pas prononcés sur une hiérarchisation des autres enjeux identifiés ci-dessous

Travailler sur  
les  
compétences  
transversales

Former au  
regard des  
emplois  
disponibles sur  
le territoire

Maintenir les  
compétences  
sur le territoire

Permettre aux  
salariés  
perdant leur  
emploi de  
rebondir  
rapidement

Adapter  
rapidement les  
compétences  
des salariés



---

# FEUILLE DE ROUTE

# LES ACTIONS PROPOSÉES PAR LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 2

Savoir-être / savoir-faire	Métiers de demain	Modulariser l'offre de formation	Numérique et mobilité
Se servir du DAQ 2.0 comme levier pour l'ensemble des freins à l'emploi, formation, mobilité, numérique ...	Sensibiliser les entreprises à faire découvrir leurs métiers d'aujourd'hui et de demain en organisant des portes ouvertes et des présentations métiers en milieu scolaire	Communiquer sur l'ensemble des dispositifs de formation continue et modulable existant sur le bassin	Mobilité : mettre en place une application plateforme locale de mutualisation des déplacements des salariés intra et inter entreprises
Aider les chefs d'entreprise et services RH pour l'intégration des jeunes (avec des problématiques de savoir-être) et travailler à l'intégration de ces jeunes aussi en terme intergénérationnel	Créer un répertoire des métiers de demain avec les acteurs économiques locaux	Communiquer sur le CPF au sein des entreprises	Pour le covoiturage : réflexion à avoir pour adapter les horaires des différentes entreprises sur une même zone d'activité
	Mettre en place une promotion du territoire en vue de le rendre attractif pour la création ou l'installation d'entreprises et de fait, la création de nouveaux emplois	Favoriser la valorisation des compétences (acquises et innées) avec une offre de formation plus modulable en fonction des besoins	Sensibiliser les acteurs publics ou associatifs locaux au développement de covoiturage entre les communes de la zone d'emploi
Favoriser un développement des stages en entreprises et en collectivités et l'accueil des stagiaires jeunes ou adultes (sensibilisation des établissements scolaires et des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les actions figurant ici illustrent les enjeux et ont été identifiées par les acteurs du bassin participant à l'atelier 2 (dans un format temps contraint).</li> <li>✓ Elles sont à considérer comme des propositions qui permettront notamment d'alimenter les réflexions de l'ensemble des acteurs parties prenantes</li> </ul>		Centraliser les différentes aides et possibilités du territoire en terme de mobilité (2021 CR ou CCAVM)
			Création de tiers lieux pour permettre l'accès internet aux usagers des zones blanches ou non abonnés à Internet
			Répertorier et identifier sur notre territoire les structures intervenant sur le numérique
			Création de lieux d'assistance au numérique assorti d'une incitation type « chèque APTIC » pour la population
			Proposer une assistance technique aux commerçants et artisans (plateforme numérique) (2021 CCAVM)
			Recenser précisément les besoins numériques des PME-PMI pour proposer des formations adaptées en s'appuyant sur l'existant

---

# ACTION 1

- ✓ L'action figurant ci-joint illustre une réponse possible pour l'enjeu 1 « Renforcer les savoir-être et les savoir-faire » et a été identifiée par les acteurs du bassin participant à l'atelier 2 (dans un format temps contraint).
- ✓ Elle est à considérer comme une proposition qui permettrait notamment d'alimenter la réflexion de l'ensemble des acteurs parties prenantes

**Nom de l'enjeu : Renforcer les savoir-être et les savoir-faire**

**Nom de l'action proposée : Aider les entreprises à mieux intégrer et fidéliser leurs salariés**

**Nom de la tâche à exécuter**

Sensibiliser les entreprises sur l'importance de l'accueil

Identifier les entreprises locales ayant travaillé sur leur accueil et prêtes à en témoigner

Proposer un guide de bonnes pratiques d'accueil et d'intégration

Faire un benchmarking de démarches territoriales réussies pour développer les stages

Construire une offre d'animation autour des métiers, des entreprises et des stages et la proposer aux établissements scolaires

Imaginer une action de sensibilisation des parents et les impliquer



# CARTOGRAPHIE DES ACTEURS



# LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS EMPLOI INSERTION FORMATION

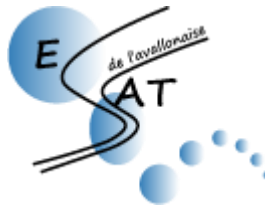
## ACCOMPAGNEMENT & PLACEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI



## FORMATION



## INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE TRAVAIL PROTÉGÉ



## ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES



Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

**LES OPCO ET LES BRANCHES  
PROFESSIONNELLES**



# ANNEXE 1 : ENTRETIENS CONDUITS

## Entretiens conduits

Nature de l'interlocuteur	Structure	Prénom	Nom
Partenaire institutionnel	Directce Yonne	Laurence	BONIN
Partenaire institutionnel	Directce Yonne	Mourad	YOUBI
Partenaire institutionnel	Région Bourgogne Franche Comté Service Animation Territoriale	Stéphanie	Pépin
Partenaire institutionnel	Région Bourgogne Franche Comté Service Animation Territoriale	Jacques	Dussably
Partenaire institutionnel	CC Avallon Vézelay Morvan	Pascal	THOMAS
Partenaire institutionnel	CC du Serein	Josette	PLAIN
Partenaire institutionnel	Chambre économique de l'Avallonnais	Lydia	DEWEZ
Acteur de l'emploi	Pôle emploi Avallon	Jacky	ROY
Acteur de l'emploi	ML Tonnerrois et Avallonnais	Radouan	G'SSIR
OPCO	OPCO 2i Bourgogne (ex ADEFIM)	Léa	ZAJCHOWSKI
OPCO	OPCO Construction	Emmanuel Kristell	GINEL CLEMENT
OPCO	OCAPIAT	Christine	BOULZAT
OPCO	AKTO - Réseau INTERGROS	Alexandre Michele	NAIZOT DI CARLO
OPCO	AKTO - Réseau FAF TT	Alexine	DODIN
OPCO	OPCommerce	Ludivine	LIKIBY-CHOMETTE
OPCO	SYNTEC	Jérôme	RICHARD
OPCO	OPCO Mobilité	Beryl Karine Laurence Florian	GUYARD COULON BOUILLON VERGER
OPCO	OPCO Santé	Catherine	PAGEAUX
OPCO	OPCO Atlas	Sylviane Simon	PIERROT MATHIEU
Autre	Pôle Energie Bourgogne Franche Comté	Ludovic	PHILIPPE
Autre	Prism' Emploi	Gaétane	DUCRU
Partenaire institutionnel	CR Bourgogne Franche-Comté Transport, Logistique, Commerce	Catherine	LOUET
Partenaire institutionnel	CR Bourgogne Franche-Comté Construction, BTP, Sécurité, Transition énergétique	Philippe	LEFORT
Partenaire institutionnel	CR Bourgogne Franche-Comté Agriculture, Hôtellerie-restauration et Tourisme	Laurence	BOULAK-ORNY
Partenaire institutionnel	CR Bourgogne Franche-Comté Industrie	Alain	LOTSCHER

## Entretiens sollicités sans suite

Nature de l'interlocuteur	Structure	Prénom	Nom
Employeur stratégique	Pneu Laurent	Arnaud	MALECAMP
Employeur stratégique	Pneu Laurent	Pierre	COUSIN
Employeur stratégique	Schiever	Sonia	ROUTIER
Employeur stratégique	Arche Maison Dieu (AREAS)	Frédéric	BROGNET
Employeur stratégique	CLP Packaging	Elisabeth	POULAIN
Employeur stratégique	Mac Donald's	Emmanuel	PERALTA
Employeur stratégique	Lemoing, plomberie chauffagiste		LEMOING
Employeur stratégique	Boutique Louis	Aurélie	FARCY
Employeur stratégique	Cuisine Angeline		BREBAN
Employeur stratégique	Proprietes-privées.com	Vanessa	FEBVRE
Employeur stratégique	EARL La Cour Noblot	Frédéric	FERNANDES



# ANNEXE 2 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 1 DU 03.12.2020

---

# ATELIERS 1 : INVITES ET PARTICIPANTS

## ✓ Ont participé à l'atelier

- Radouan G'ssir (Mission locale du Tonnerrois et de l'Avalonnais)
- Stéphanie Pépin (CR Bourgogne Franche-Comté)
- Lydia Dewez (Chambre économique de l'Avalonnais)

## ✓ Animation :

- Michel de Sahb (Terre d'avance)

## ✓ Excusés

- Laurence Bonin (Directrice UD Yonne)
- Mourad Youbi (Directrice UD Yonne)
- Jacky Roy (Pôle Emploi)
- Pascal Thomas (CC Avallon, Vézelay, Morvan)
- Jacques Dussably (CR Bourgogne Franche-Comté)
- Alexandre Naizot (OPCO Akto)
- Sandrine Marascia (CMA de l'Yonne)
- Corinne Tourlier (CMA de l'Yonne)
- Christine Jan (CCI de l'Yonne)
- Jérôme Mayel (CCI de l'Yonne)
- Hervé Auberger (CCI de l'Yonne)
- Patrick Cottin (CCI de l'Yonne)
- Arnaud Malecamp (Pneu Laurent)
- Pierre Cousin (Pneu Laurent)
- Sonia Routier (Schiever)
- Frédéric Brogniet (Areas)
- Elisabeth Poulain (CLP packaging)



# ANNEXE 3 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 2 DU 18.12.2020

---

# PARTICIPANTS

## ✓ Ont participé à l'atelier

- Pascal Thomas (CC Avallon, Vézelay, Morvan)
- Stéphanie Pépin (CR Bourgogne Franche-Comté)
- Christiane Dotal (CR Bourgogne Franche-Comté)
- Lydia Dewez (Chambre économique de l'Avallonnais)
- Valérie Faye (Pôle Emploi)

## ✓ Animation :

- Michel de Sahb (Terre d'avance)

## ✓ Excusés

- Radouan G'ssir (Mission locale du Tonnerrois et de l'Avalonnais)
- Laurence Bonin (Direccte UD Yonne)
- Mourad Youbi (Direccte UD Yonne)
- Jacky Roy (Pôle Emploi)
- Jacques Dussably (CR Bourgogne Franche-Comté)
- Alexandre Naizot (OPCO Akto)
- Sandrine Marascia (CMA de l'Yonne)
- Corinne Tourlier (CMA de l'Yonne)
- Christine Jan (CCI de l'Yonne)
- Jérôme Mayel (CCI de l'Yonne)
- Hervé Auberger (CCI de l'Yonne)
- Patrick Cottin (CCI de l'Yonne)
- Arnaud Malecamp (Pneu Laurent)
- Pierre Cousin (Pneu Laurent)
- Sonia Routier (Schiever)
- Frédéric Brogniet (Areas)
- Elisabeth Poulain (CLP packaging)





# ANNEXE 4 : LES COMMUNES DU BASSIN

---

# LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

## CC Avallon, Vézelay, Morvan

Annay-la-Côte	Brosses	Fontenay-près-Vézelay	Pontaubert	Sauvigny-le-Bois
Annéot	Bussières	Girolles	Provency	Sermizelles
Asnières-sous-Bois	Chamoux	Givry	Quarré-les-Tombes	Tharoiseau
Asquins	Chastellux-sur-Cure	Island	Saint-Brancher	Tharot
Athie	Cussy-les-Forges	Lucy-le-Bois	Saint-Germain-des-Champs	Thory
Avallon	Domecy-sur-Cure	Magny	Saint-Léger-Vauban	Vault-de-Lugny
Beauvilliers	Domecy-sur-le-Vault	Menades	Sainte-Magnance	Vézelay
Blannay	Étaule	Montillot	Saint-Moré	Voutenay-sur-Cure
Bois-d'Arcy	Foissy-lès-Vézelay	Pierre-Perthuis	Saint-Père	

## CC du Serein

Angely	Coutarnoux	Joux-la-Ville	Saint-André-en-Terre-Plaine	Thizy
Anoux	Dissangis	Marmeaux	Sainte-Colombe	Vassy-sous-Pisy
Bierry-les-Belles-Fontaines	Grimault	Massangis	Santigny	
Blacy	Guillon-Terre-Plaine	Montréal	Sauvigny-le-Beuréal	
Censy	L'Isle-sur-Serein	Pisy	Savigny-en-Terre-Plaine	
Châtel-Gérard	Jouancy	Précy-le-Sec	Talcy	