
**REALISATION DE DIAGNOSTICS
PARTENARIAUX TERRITORIAUX FLASH
« EMPLOIS COMPETENCES »**

**BASSIN DE BELFORT-MONTBELIARD-
HERICOURT (lot 22)**

RAPPORT FINAL - 28.12.2020

PÉRIMÈTRE DU BASSIN D'EMPLOI



La liste des communes et de leur EPCI d'appartenance est reprise en annexe



LE BASSIN DE BELFORT- MONTBÉLIARD- HÉRICOURT EN RÉSUMÉ

INDICATEURS-CLEFS : BASSIN DE BELFORT-MONTBÉLIARD-HÉRICOURT / RÉGION BFC

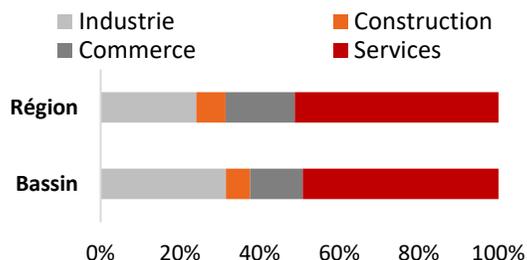
162.790 ACTIFS /

12,9 % DES ACTIFS DE LA RÉGION

92.292 SALARIÉS / 13,6 % DES

SALARIÉS DE LA RÉGION

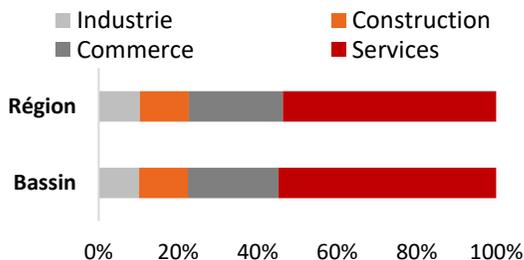
SECTORISATION DE L'EMPLOI SALARIE (2019)



7.403 ÉTABLISSEMENTS / 10,9 %

DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION

SECTORISATION DU TISSU ÉCONOMIQUE (2019)



NOMBRE D'HEURES D'ACTIVITÉ PARTIELLE AUTORISÉES

1^{ER} AU 3^E TRIMESTRE 2020

92.976 / 569.081

*16,4% des heures de la Région
dont 71,2% au premier trimestre*



NB D'INDEMNISATIONS/NB DE DEMANDES D'AUTORISATION

2020, DÉPARTEMENT

91% des étés/ 91,9%

24,2% des heures/ 24,5%



TAUX DE CHOMAGE

1^{ER} TRIMESTRE 2020

8,6% / 6,4%



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (ABC)

SEPTEMBRE 2020

34.570

15,5 % DE LA DEMANDE D'EMPLOI EN RÉGION BFC



ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI (ABC)

FÉVRIER/SEPTEMBRE 2020

+3.236 / + 16.410

+10,3 % / + 7,9 %

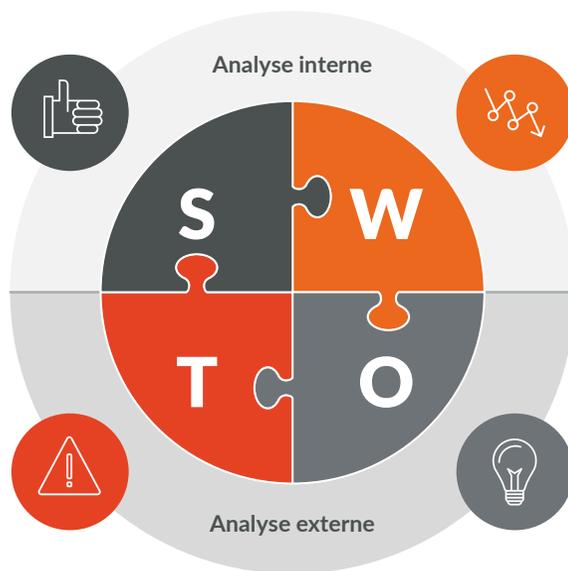
FORCES/FAIBLESSES/RISQUES/OPPORTUNITES REVELES PAR LE DIAGNOSTIC

ATOUTS

- L'existence de grands comptes a priori bien positionnés à moyen-long terme sur leurs marchés respectifs (PSA / Hermès...)
- La présence d'outils et de dispositifs emploi formation impliqués, agiles, conscients des enjeux et animés par un désir de coopérer
- Une recherche de diversification du tissu économique qui fait consensus et est déjà en cours

MENACES

- Une concentration des activités et des emplois dans des secteurs économiques qui souffrent particulièrement de la crise avec un risque important de défaillance des entreprises
- Un poids important de l'intérim et de la sous-traitance avec des risques y afférents de défaillance « en cascade »
 - Un dialogue social territorial et des habitudes de coopération entre acteurs qui restent perfectibles



FAIBLESSES

- Le manque d'unité administrative du territoire, « éclaté » sur 3 départements
- Une capacité d'observation collective du territoire biaisée par le poids des secteurs d'activité dominants et leurs grands comptes
- Une faible attractivité externe et une faible mobilité des habitants, y compris des diplômés
- Un sous-investissement des questions RH et GPEC par les entreprises qui manquent de ressources en interne sur ces sujets et/ou les ont déléguées au travail temporaire

OPPORTUNITÉS

- L'existence d'un réel potentiel de développement économique dans des secteurs d'activité encore peu ou pas exploités
- L'existence de plusieurs démarches « Territoire d'Industrie » au sein du bassin d'emploi
- Des passerelles IAE-Entreprises qui fonctionnent bien, notamment dans le bâtiment, et pourraient être utilement dupliquées sur d'autres secteurs
- L'existence d'acteurs-pivots pour mettre en œuvre des actions pour le compte de tous (MIFE, IDEIS...)
- Une pyramide des âges qui prévoit de nombreux départs en retraite au cours des prochaines années

LES GRANDES SPÉCIFICITÉS DU BASSIN D'EMPLOI

- **Un territoire dominé par l'activité industrielle et le secteur public :**
 - Un marché de l'emploi qui vit au rythme de ces deux secteurs et de leurs grands comptes respectifs
 - Un poids tout à fait atypique du travail temporaire (y compris dans les services)
 - Une difficulté fréquente à voir au-delà des activités dominantes, dans les secteurs, les filières ou les branches moins importantes en termes d'emplois (Construction, Commerce, Santé et Services à la personne par exemple)
- **Un territoire administratif et politique complexe :**
 - Un territoire aux multiples interdépendances mais sans unité administrative et sans leadership consensuel
 - Des EPCI aux moyens et aux capacités à agir significativement différents, en particulier dans l'articulation développement économique et emploi
 - Et pourtant, un vrai bassin de vie pour les habitants
- **Un territoire faiblement attractif** qui nécessite de répondre par soi-même et sur ses propres forces à ses enjeux ... et où le « dialogue social territorial » et la coopération entre acteurs pourraient progresser
- **Un territoire fortement exposé aux risques de défaillance des entreprises :** l'Industrie, les Bureaux d'études et l'Évènementiel, 3 activités très présentes sur le bassin d'emploi, font partie de celles qui ont le plus perdu d'emplois depuis septembre 2020



PORTRAIT STRUCTUREL DU BASSIN D'EMPLOI

SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES-CLEFS (1/2)

(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	221	3,0%	3,1%	-9,1%	-4,1%
C2 Cokéfaction et raffinage	1	0,0%	0,01%		0,0%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	44	0,6%	0,7%	0,0%	-6,0%
C4 Fabrication de matériels de transport	31	0,4%	0,2%	-3,1%	-1,4%
C5 autres produits industriels	385	5,2%	5,2%	-3,8%	-4,4%
DE Industries extractives, énergie, eau	71	1,0%	1,1%	-5,3%	-3,1%
FZ Construction	910	12,3%	12,4%	2,9%	-0,5%
GZ Commerce	1 684	22,7%	23,6%	-4,0%	-2,3%
HZ Transports	228	3,1%	3,4%	5,5%	-1,6%
IZ Hébergement et restauration	616	8,3%	9,1%	0,0%	1,4%
JZ Information et communication	102	1,4%	1,4%	5,2%	5,3%
KZ Activités financières et d'assurance	351	4,7%	4,9%	-5,9%	-2,0%
LZ Activités immobilières	170	2,3%	1,9%	9,7%	-0,7%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	1 001	13,5%	12,8%	1,4%	2,2%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	789	10,7%	9,4%	6,8%	-0,3%
RU autres activités de services	799	10,8%	10,7%	-3,3%	-6,0%
TOTAL	7 403	100%	100%	-0,5%	-1,5%

Source : AcoSS, URSAFF, 2020

- Sur la période 2015-2019, la contraction du nombre d'établissements au sein du bassin est moins forte qu'en région
- Les secteurs industriels sont globalement en repli, plus fortement qu'au niveau régional, ainsi que les autres activités de service et les activités financières
- Le commerce, moins développé sur le bassin qu'au niveau régional, connaît une baisse plus marquée qu'en région et l'hébergement-restauration stagne
- La construction en revanche connaît une évolution positive de son nombre d'établissements
- De la même manière, de nouveaux établissements ont été créés dans les secteurs des administrations publiques, des activités scientifiques, des activités immobilières ou des transports, alors même que l'ensemble de ces secteurs ne connaissent pas nécessairement de croissance à l'échelon régional

SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES-CLEFS (2/2)

(SOURCES : ENTRETIENS + ANALYSE DOCUMENTAIRE + DIAGNOSTICS EMFOR)

- Une très forte **spécialisation industrielle** : automobile / équipementiers + énergie au premier chef... avec des entreprises de premier plan en la matière (PSA, FAURECIA, FlexnGate, GE...) et, fréquemment, des **centres de décision hors du territoire**
- Une **forte dynamique locale en termes d'innovation et de R&D** avec, en particulier, des centres de recherche de premier plan (Centre mondial de recherche de GE, Pôle Véhicule du Futur par exemple) mais également un **très grand nombre de bureaux d'étude** de plus petite taille et à l'audience plus locale mais constituant néanmoins le secteur ayant le plus grand nombre d'établissements après le commerce
- Autour des Eurockéennes, **une activité événementielle importante sur Belfort**, fortement pourvoyeuse d'emplois, principalement saisonniers, quand, à l'inverse, les activités plus traditionnelles de l'hôtellerie-restauration apparaissent moins développées localement
- **Une diversification du tissu économique local recherchée et encouragée** par tous, en particulier les pouvoirs publics, avec de belles réussites dans l'aéronautique, le luxe-cuir, l'horlogerie ou le médical-vétérinaire
- Une relative interdépendance avec la Suisse voisine mais qui concerne avant tout la frange Est et surtout Nord-Est du bassin d'emploi
- En creux, **3 activités apparaissent en retrait au sein du bassin d'emploi** : l'agriculture - qui se caractérise avant tout par une polyculture inscrite dans les circuits courts - le commerce et le bâtiment
- Le territoire semble également sous-doté en services informatiques et numériques

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	1 334	1,4%	3,3%	2,4%	2,6%
C2 Cokéfaction et raffinage	2				2,8%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	3 601	3,9%	3,4%	-2,7%	-6,1%
C4 Fabrication de matériels de transport	12 767	13,8%	3,4%	-15,6%	-12,5%
C5 autres produits industriels	10 271	11,1%	12,4%	-0,1%	-2,2%
DE Industries extractives, énergie, eau	1 095	1,2%	1,5%	0,8%	-4,9%
FZ Construction	5 589	6,1%	7,4%	-0,1%	0,6%
GZ Commerce	12 223	13,2%	17,4%	-2,1%	1,0%
HZ Transports	4 713	5,1%	7,5%	16,3%	0,1%
IZ Hébergement et restauration	3 030	3,3%	4,7%	7,8%	11,3%
JZ Information et communication	1 299	1,4%	1,3%	17,7%	4,9%
KZ Activités financières et d'assurance	1 652	1,8%	2,4%	-2,4%	-5,5%
LZ Activités immobilières	1 075	1,2%	1,1%	-3,0%	-6,3%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	19 410	21,0%	16,1%	21,6%	14,5%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	11 193	12,1%	14,1%	4,2%	2,2%
RU autres activités de services	3 038	3,3%	3,9%	-9,5%	-3,7%
TOTAL	92 292	100%	100%	1,9%	1,8%

Source : ACOSS, URSAFF, 2020

- Sur la période 2015-2019, l'évolution du volume global d'emploi est positive, dans les mêmes proportions qu'au niveau régional
- Au niveau sectoriel, près de 35% de l'emploi salarié est porté par les secteurs industriels
- Les activités scientifiques et techniques, pour partie articulées avec le secteur industriel, constituent le premier employeur du territoire, en forte croissance sur la période
- Plus largement, par rapport aux évolutions régionales, la croissance des emplois du transport est significativement plus forte sur le bassin d'emploi qu'en région
- A l'inverse, le commerce a perdu en emplois sur le territoire, alors qu'il en gagne à l'échelle régionale

En parallèle, la MSA dénombre 1.712 emplois agricoles, dont 575 salariés et 1.137 exploitants, sur le bassin

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

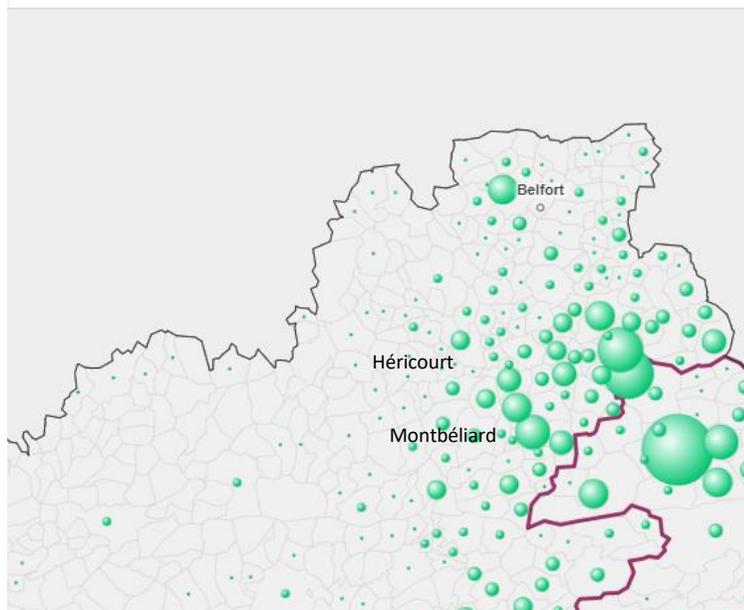
L'emploi intérimaire en Janvier 2020 (source : Pole Emploi) et la part dans l'emploi salarié (source : URSAFF, ACOSS)

	Bassin d'emploi de Belfort Montbéliard Héricourt			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	4 421	65%	18,5%	10 938	51,9%	6,7%
Construction	363	5%	7,8%	2 900	13,8%	5,8%
Commerce	211	3%	2,0%	1 787	8,5%	1,5%
Service	1 816	27%	5,7%	5 460	25,9%	1,8%
Total	6 813	100%	9,6%	21 085	100,0%	3,3%

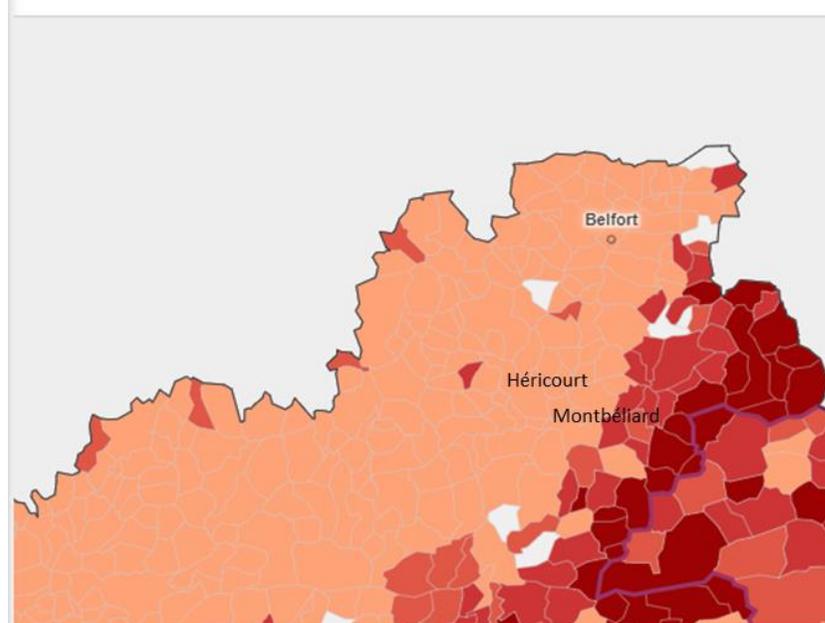
- Dans une région où l'emploi intérimaire est plus fortement développé qu'ailleurs en France, **son poids à l'échelle du bassin d'emploi est près de trois fois supérieur à ce qu'il représente au niveau régional**, proportionnellement au total de l'emploi salarié.
- Ce rapport de 1 à 3 se retrouve à l'échelle des entreprises industrielles *ET* des entreprises de service, c'est moins le cas pour le commerce et la construction, même si le taux de recours à l'intérim y est également plus fort qu'au niveau régional
- Ces éléments constituent une caractéristique majeure du bassin d'emploi de Belfort-Héricourt-Montbéliard qui, au-delà de créer un marché local de l'emploi atypique, structure la relation des habitants au travail ainsi que la relation des entreprises avec les problématiques RH-formation qu'elles semblent investir moins qu'ailleurs.

FOCUS : L'EMPLOI FRONTALIER (SOURCE : OSTAJ)

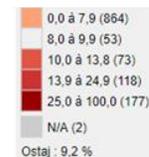
1 Frontaliers actifs (frontaliers) 2016 ▼



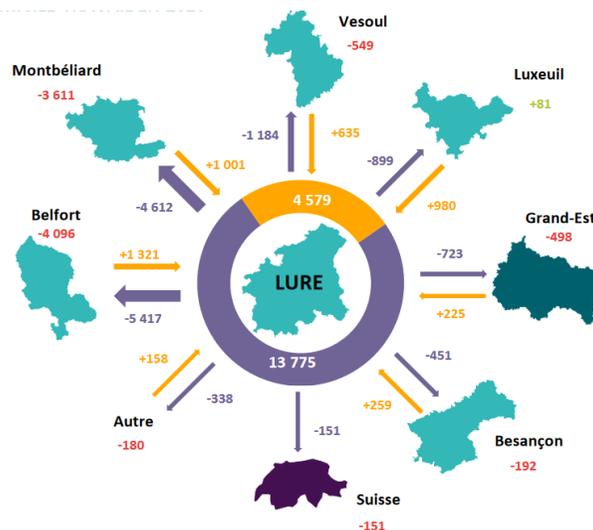
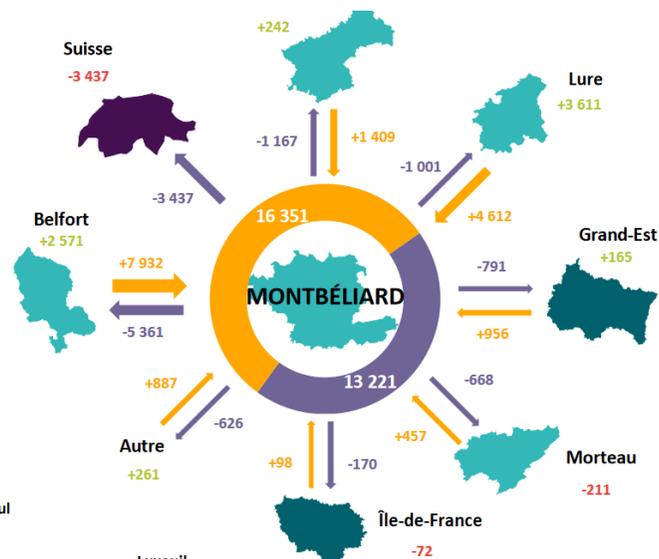
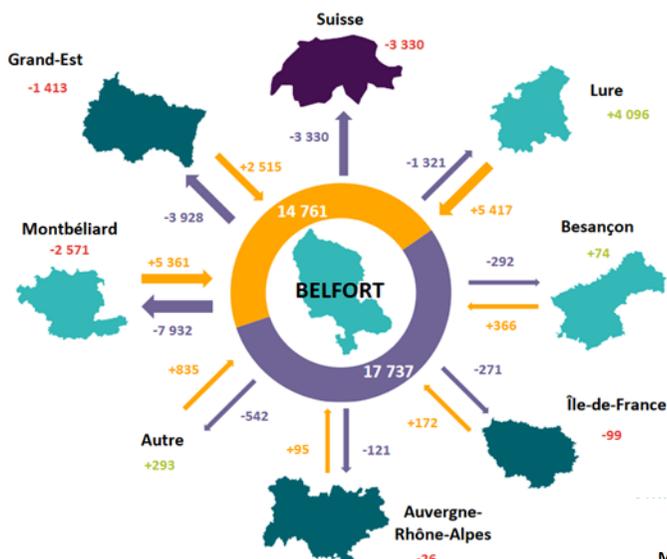
1 Proportion de frontaliers dans la population active occupée (France)



- A l'échelle du bassin d'emploi, ce sont environ **7.000 personnes** qui résident sur le territoire et travaillent en Suisse : cela représente 4,3% de la population active et 7,6% de l'emploi salarié existant sur le bassin d'emploi
- Une analyse par commune et EPCI montre cependant que cette population est inégalement répartie : Héricourt et l'Ouest du bassin d'emploi sont très peu concernés alors que les EPCI de Belfort et de Montbéliard le sont davantage (respectivement 2,7% et 5,6% de leur population active). Surtout, en proportion de la population active, **c'est la CC Sud-Territoire qui est la plus impactée (22,5% de la population correspondant à 2.200 personnes environ)** et, partant, présente un profil atypique au sein du bassin d'emploi.



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



- 130.500 emplois environ, occupés à 92% par les habitants du territoire
- 139.550 actifs résidents, dont 86% travaillent au sein du bassin d'emploi
- De nombreux flux de déplacements domicile-travail entre différentes villes-centres du bassin d'emploi, confirmant en cela qu'il s'agit bien d'un bassin de vie pour les habitants et que les interactions économiques y sont nombreuses

- En creux, un solde négatif de 9.050 emplois environ sur l'ensemble du bassin d'emploi...
- ... moyenne qui masque des disparités importantes entre « sous-territoires » du bassin d'emploi

DYNAMIQUE DE L'EMPLOI (SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DÉTAIL EN ANNEXE 1 / DIAGNOSTIC TERRITORIAL 2018 DE L'EMFOR)

- **Un marché de l'emploi très atypique et mal régulé :**
 - Dépendant de la production industrielle et des carnets de commande des entreprises
 - Connaissant des à-coups importants, à la hausse comme à la baisse
 - Mobilisant massivement le travail temporaire pour amortir ou anticiper les cycles
 - Nécessitant de la part des acteurs de l'accompagnement et du placement une très forte réactivité et une très forte agilité... qui ne se décrète pas et n'est pas toujours accessible aux opérateurs concernés
 - Pouvant générer des « assèchements » rapides de certaines compétences, absorbées par l'intérim et/ou les grands donneurs d'ordre
 - Susceptible de masquer les besoins de recrutement moins massifs mais tout aussi stratégiques pour les entreprises concernées
- Un double phénomène de **concentration des emplois**, dans la sphère productive d'une part (42% de l'emploi) et au sein des plus gros employeurs d'autre part (les 10 premiers employeurs = 1/3 des emplois)
- Un **niveau de qualification de la population aujourd'hui proche de la moyenne régionale avec un très gros rattrapage observé entre 2012 et 2017**, quel que soit le niveau de qualification ou de diplôme observé
- Une **offre de formation initiale reconnue** pour sa qualité et sa diversité mais parfois en décalage avec les besoins des entreprises locales, ce qui les amène à devoir chercher à recruter hors du territoire, un exercice délicat dans un contexte de manque d'attractivité et de compétitivité du bassin d'emploi

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE (1/3)

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)

9.230 PROJETS DE RECRUTEMENT / 9,4 % des projets régionaux

55,3 % DES PROJETS DE RECRUTEMENTS JUGÉS COMME DIFFICILES / 53,3 % en Bourgogne Franche-Comté

33,3 % DE PROJETS SAISONNIERS / 38,9 % en Bourgogne Franche-Comté



	Les 10 métiers les plus recherchés	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Aides à domicile et aides ménagères	760	82%	24%
Aides-soignants	430	77%	40%
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	330	12%	36%
Employés de libre service	270	37%	56%
Serveurs de cafés restaurants	270	56%	56%
Agents d'accueil et d'information	230	13%	96%
Agents d'entretien de locaux	230	26%	57%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	230	57%	22%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	210	29%	29%
Professionnels de l'animation socioculturelle	200	35%	40%
TOTAL	3 160		

- Les 10 métiers les plus recherchés concentrent 34 % des projets de recrutement
- Les aides à domicile et les aides-soignants sont de loin les métiers les plus en tension sur le territoire... même si pour les postes d'aides-soignants, il s'agit souvent d'emplois temporaires
- Pour plus d'un recrutement sur deux, les serveurs et les ouvriers de l'emballage-manutention sont considérés comme difficiles à réaliser
- C'est moins le cas des 6 métiers restant qui, ensemble, représentent 16% de l'ensemble des projets de recrutement du bassin d'emploi

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE (2/3)

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020, ENTRETIENS PRISM'EMPLOI ET AKTO)



POUR 28 MÉTIERS, NON MARQUÉS PAR UNE FORTE SAISONNALITÉ, 100 % DES ENTREPRISES AYANT UN PROJET DE RECRUTEMENT (500 PROJETS EN CUMULE) ÉPROUVENT DE FORTES DIFFICULTÉS À LE SATISFAIRE

- Les métiers en tension du bassin d'emploi sont liés aux activités des services administratifs et juridiques (agents et hôtesses d'accompagnement, représentants auprès des particuliers, techniciens de la banque, techniciens de services comptables et financiers, juristes) et aux activités immobilières (agents immobiliers)
- Dans une moindre mesure, les difficultés de recrutement concernent également les activités scientifiques et médicales (agents qualifiés de laboratoire, techniciens médicaux et préparateurs) et l'informatique (ingénieurs et cadres d'études, R&D informatique, chefs de projets informatiques)
- L'industrie, prépondérante localement, rencontre également d'importantes difficultés de recrutement pour un grand nombre de ses métiers, qualifiés ou non : (ouvriers non qualifiés de type industriel, ouvriers qualifiés en verre, céramique, métallurgie, ingénieurs de méthodes de production, monteurs, ouvriers qualifiés de la mécanique, ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique, ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention, dessinateurs en électricité, en mécanique, etc.).
Ce point est largement corroboré par les agences d'emploi et leur organisation professionnelle qui confirment que l'Industrie, aux côtés du bâtiment et des transports, concentre les difficultés de recrutement
- De manière moins fréquente, les métiers de chef-cuisinier, de conducteur de transports en commun, de professionnel de l'orientation et, dans le BTP, de plombiers, chauffagistes, chargés d'études... sont aussi concernés. Ils sont particulièrement pénuriques dans le travail temporaire.

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE : LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET LES BESOINS EXPRIMÉS (3/4) (SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DETAIL EN ANNEXE 1)

- Les entretiens conduits au niveau régional avec les différents OPCO corroborent plusieurs difficultés de recrutement observées sur le bassin d'emploi de Belfort-Montbéliard-Héricourt, en particulier :
 - **Dans l'industrie** : outre les métiers pénuriques évoqués précédemment, de forts besoins existent également dans les métiers de la maintenance industrielle (avec un très fort décalage entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles), la robotique, l'automatisme et la numérisation des process. Plus largement, la transformation et la digitalisation des métiers créent de forts besoins d'évolution des compétences
 - **Dans la construction et le bâtiment** : les métiers de maçon, couvreur, canalisateur, constructeur de route ou conducteur d'engin sont également structurellement en tension, en plus de ceux révélés par l'enquête BMO
 - **Dans les transports**, comme souvent, ce sont les métiers de chauffeur poids lourds mais également de conducteur de transports collectifs (une formation est d'ailleurs mise en place chaque année sur le territoire par la Région pour y pallier) qui sont les plus en tension
 - **Dans les entreprises de proximité**, les métiers de télévendeur et de téléconseiller sont pénuriques (à rapprocher des métiers de la vente avec digitalisation également en tension dans le commerce) tout comme les coiffeurs et, de manière beaucoup plus importante, les aides à domicile
 - **Dans le commerce**, les hôtes.sse.s de caisse et certains métiers de bouche (pâtisserie, boulangerie et poissonnerie) connaissent des pénuries de main-d'œuvre
- Pour les OPCO, la mise en œuvre de diagnostics RH et le développement des GEIQ constituent de bonnes réponses pour rapprocher offre et demande d'emploi, en particulier pour les petites et moyennes entreprises.

CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI

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

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

	Bassin d'emploi de Belfort-Montbéliard-Héricourt				Région
	Septembre 2020	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle		Evolution annuelle
			En VA	En %	En %
Hommes	17 662	51%	1 731	10,9%	6,4%
Femmes	16 908	49%	564	3,5%	1,5%
Moins de 25 ans	5 396	16%	532	10,9%	8,6%
25 - 49 ans	20 750	60%	1 563	8,1%	3,7%
Plus de 50 ans	8 424	24%	200	2,4%	1,7%
Demands d'emploi de longue durée	16 604	48%	1 413	9,3%	3,8%
TOTAL	34 570				

Ces éléments sont à mettre en perspective avec la baisse observée de l'intérim, de l'ordre de 30% au niveau local

- Une **demande d'emploi en très forte croissance** par rapport au niveau régional
- Une augmentation particulièrement forte de la demande d'emploi des **hommes**, des **jeunes** et des personnes en recherche d'emploi de **longue durée**
- Par rapport à l'évolution régionale, une évolution très marquée du nombre de femmes demandeurs d'emploi
- Une **forte préoccupation des acteurs que personne ne reste « au bord du chemin »** et que certaines catégories de demandeurs d'emploi ne deviennent pas prioritaires au détriment des autres

CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI

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

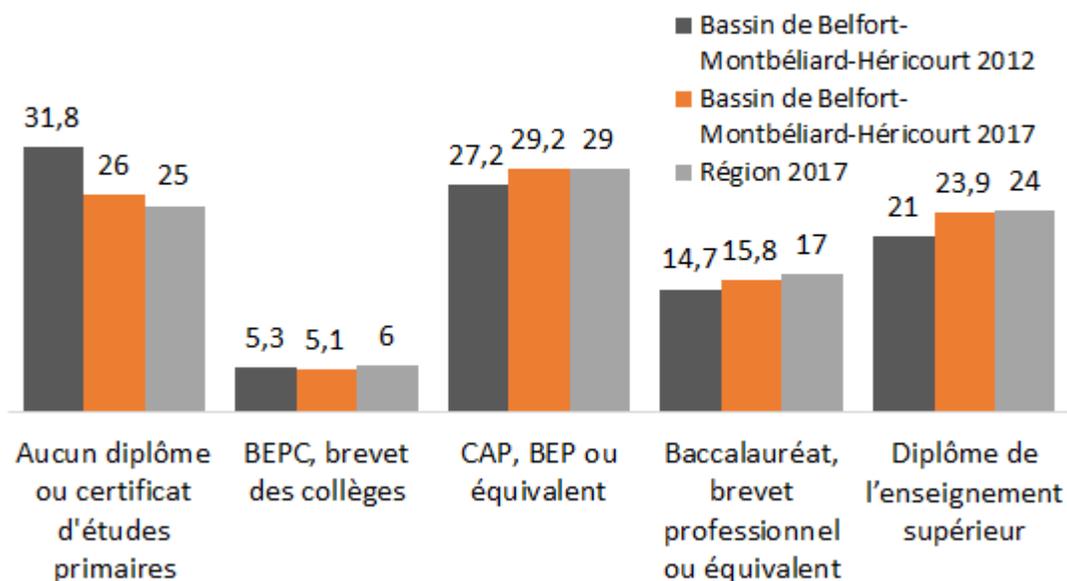
Demandeurs d'emploi catégories ABC par typologie et évolution annuelle

	Bassin d'emploi de Belfort-Montbéliard- Héricourt	
	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle
Bénéficiaires du RSA	15%	28,3%
Obligation d'emploi	7%	-8,7%
Non qualifié	37%	9,3%
Qualifié	47%	8,0%
AMT Cadres	13%	4,8%
< CAP	15%	7,7%
CAP-BEP	39%	4,4%
BAC	24%	8,9%
BAC + 2	12%	7,0%
BAC + 3 ET +	10%	13,0%

- Les bénéficiaires du RSA représentent 15% de la demande d'emploi et ont fortement augmenté en un an (+28%), à rapprocher notamment de la politique très proactive du Département du Doubs pour que les BRSA soient inscrits à Pôle Emploi
- Les demandeurs d'emploi non qualifiés représentent plus du tiers de la population demandeuse d'emploi et leur part grandit davantage que celle des demandeurs d'emploi qualifiés
- Plus de la moitié des demandeurs d'emploi ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au CAP-BEP
- La part des personnes diplômées d'un BAC+3 et plus a augmenté de manière significative au cours des 12 derniers mois, dans un contexte où les demandeurs d'emploi ayant au moins le Bac représentent 46% de la demande d'emploi

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)



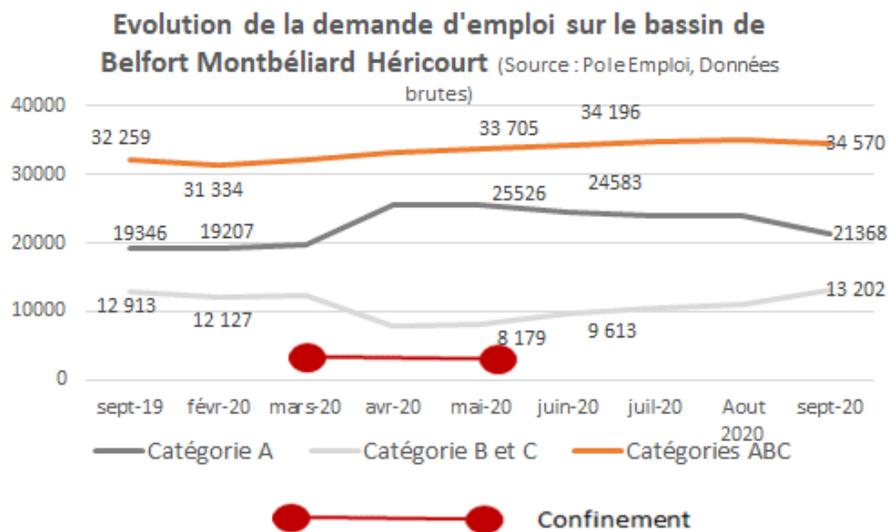
- ✓ Le niveau de qualification de la population du bassin de Belfort-Montbéliard-Héricourt est très proche de celui de la population régionale
- ✓ La part de la population n'ayant aucun diplôme a fortement reculé entre 2012 et 2017
- ✓ Elle a augmenté pour les CAP, BEP, Bac et diplôme de l'enseignement supérieur



LES IMPACTS EMPLOI DE LA CRISE

EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (1/2)

(SOURCE : PÔLE 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 de Belfort Montbéliard Héricourt		Evolution fev-sept 2020		Région
	Février 2020	Septembre 2020	En VA	En %	Evolution fev-sept 2020
Catégorie A	19 207	21 368	2 161	11,3%	2,8%
Catégories B et C	12 127	13 202	1 075	8,9%	14,8%
Catégories ABC	31 334	34 570	3 236	10,3%	7,9%

- Une demande d'emploi globale en hausse entre février et septembre 2020, supérieure à celle observée en région
- 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)
- **La hausse globale sur l'ensemble de la période est plus importante pour les catégories A que pour les catégories B et C, constat qui différencie le territoire par rapport aux évolutions régionales**
- Plus largement, 3 amortisseurs à la crise ont particulièrement joué un rôle sur le territoire : le recours à l'activité partielle, la baisse du recours à l'intérim, le maintien d'un contingent significatif d'emplois frontaliers

EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (2/2)

(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 Belfort Montbéliard Héricourt			Région
	Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020		Evolution fev-sept 20 En %
		En VA	En %	
Hommes	17 662	1 913	12,1%	8,8%
Femmes	16 908	1 323	8,5%	7,0%
Moins de 25 ans	5 396	865	19,1%	17,3%
25 - 49 ans	20 750	2 004	10,7%	7,3%
Plus de 50 ans	8 424	367	4,6%	4,4%
Demandeurs d'emploi de longue durée	16 604	1 969	13,5%	9,8%
TOTAL	34 570	3 236	12,4%	7,9%

- Les jeunes, les demandeurs d'emploi de longue durée et les hommes sont les plus touchés par la hausse du chômage sur le bassin d'emploi

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

	Bassin d'emploi de Belfort Montbéliard Héricourt			Région
	Septembre 2020 (VA)	Part dans l'ensemble Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020
Bénéficiaires du RSA	6 323	18%	22,5%	7,9%
Obligation d'emploi	3 295	10%	-2,2%	-2,9%
Non qualifié	16 030	46%	5,1%	1,6%
Qualifié	21 285	62%	6,6%	3,8%
AMT Cadres	5 744	17%	16,8%	16,2%
< CAP	6 679	19%	10,9%	7,9%
CAP-BEP	17 879	52%	8,3%	-22,5%
BAC	10 531	30%	12,6%	59,5%
BAC + 2	5 343	15%	17,8%	16,9%
BAC + 3 ET +	4 386	13%	23,3%	7,9%

- La hausse du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA est largement supérieure à l'évolution régionale comme celle concernant les personnes ayant un diplôme de BAC+3 ou plus

LES ENTREES / SORTIES A PÔLE EMPLOI (1/2)

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)

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

	Bassin d'emploi de Belfort Montbéliard Héricourt				Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne avril, mai et juin 2020	Evolution inter période		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	En %
Entrées	2 928	2 529	-399	-13,6%	-16,2%
Sorties	3 000	1 127	-1 123	-37,4%	-34,0%

- La hausse de la demande d'emploi pendant la période de confinement est avant tout liée à un effondrement du volume 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 bien moindres, d'où l'augmentation du taux de chômage décrite précédemment

LES ENTREES / SORTIES A PÔLE EMPLOI (2/2)

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)

Les entrées à Pole Emploi par motif (source : Pole Emploi, Données brutes)							
	Bassin d'emploi (Pole Emploi) de Belfort		Bassin d'emploi (Pole Emploi) de Montbéliard		Bassin d'emploi (Pole Emploi) de Lure/Héricourt		Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020
Fin de CDD	13%	16%	13%	16%	14%	19%	19,6%
Fin de mission d'intérim	12%	6%	15%	9%	12%	7%	5,9%
Licenciement économique	2%	4%	3%	4%	2%	2%	2,5%
Autre licenciement	6%	6%	7%	6%	7%	8%	6,8%
Démission	3%	4%	3%	3%	3%	4%	4,6%
Première entrée	7%	11%	5%	10%	7%	9%	10,3%
Reprise d'activité	17%	20%	17%	18%	20%	19%	18,2%
Autres cas	40%	34%	37%	34%	35%	32%	32,2%

- **Sur la période observée, les motifs d'entrée à Pôle Emploi évoluent surtout s'agissant :**
 - des fins de CDD, significativement plus nombreuses, mais en deçà de ce qui est observé au niveau régional à l'exception de Lure-Héricourt
 - des fins de mission d'intérim, en baisse, ce qui amène à formuler l'hypothèse que les fins de mission ont été enregistrées avant le début de la crise sanitaire
 - des primo-inscrits, en forte hausse (+ des reprises d'activité pour Belfort)
 - pour Belfort, des licenciements économiques

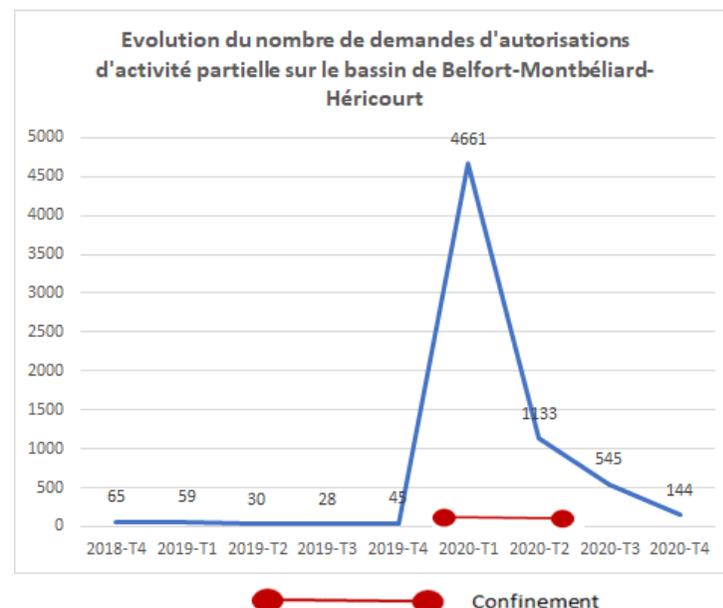
L'ACTIVITÉ PARTIELLE : LES DEMANDES D'AUTORISATIONS

(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 de Belfort-Montbéliard-Héricourt		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*
6 483	87,6%	56 701	83,4%

*Précaution statistique : un établissement peut effectuer plusieurs demandes

- A l'échelle du bassin d'emploi, ce sont près de **6.500 demandes** d'activité partielle qui ont été déposées par les entreprises sur l'ensemble de l'année 2020, dont 144 au dernier trimestre
- Au total, ce sont 87,6% des établissements du territoire qui sont concernés par ces demandes, chiffre supérieur de plus de 4 points à ce qui est observé au niveau régional sur la même période



L'ACTIVITÉ PARTIELLE : LES SALARIÉS

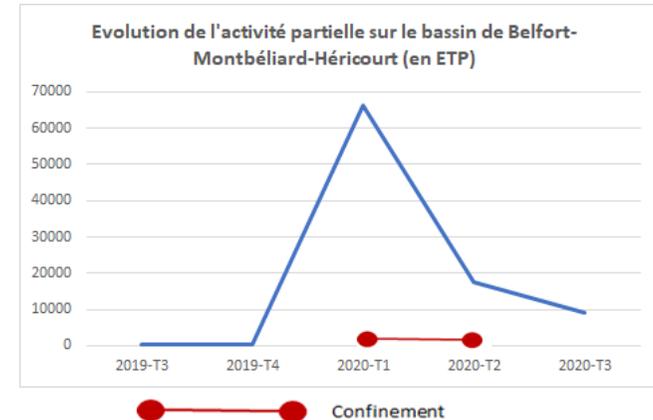
SOURCE : DGEFP, SINAPSE, DIRECCTE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, SERVICE ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION

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 de Belfort-Montbéliard-Héricourt		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
103 044	127,4%	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

- Une part très importante des salariés est concernée par une demande d'autorisation d'activité partielle, et de nombreux salariés ont fait l'objet de plusieurs demandes successives (% supérieur à 100%)



- Si les demandes d'activité partielle ont été principalement faites sur le premier trimestre 2020, le nombre d'heures autorisées reste toutefois très important aux 2^e et 3^e trimestres 2020, alors qu'ils baisse davantage au niveau régional

Heures autorisées d'activité partielle en ETP - du 1er au 3ème trimestre 2020 (Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)				
	Total 1er au 3ème trimestre 2020	Heures autorisées en ETP -		
		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 de Belfort-Montbéliard-Héricourt	92 976	71,2%	19,0%	9,9%
Région	569 081	81,9%	12,7%	5,4%

LE RECOURS A L'ACTIVITÉ PARTIELLE : AUTORISATIONS ET INDEMNISATIONS - DONNÉES DÉPARTEMENTALES

(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
Terr. de Belfort	2 318	23 024	13 375 156	2 109	15 976	3 234 457	91,0%	69,4%	24,2%
Haute Saône	3 356	35 357	19 263 398	3 057	23 666	4 040 974	91,1%	66,9%	21,0%
Doubs	9 499	107 241	57 287 665	8 721	78 467	15 769 953	91,8%	73,2%	27,5%
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

- ✓ Les parts des demandes d'indemnisation / demandes d'autorisations pour les établissements, les salariés bénéficiaires et les heures indemnisées, sont équivalentes sur le Territoire de Belfort et sur la Région
- ✓ Des différences sont observées plutôt pour les deux autres départements sur lesquels est situé le bassin d'emploi:
 - ✓ La Haute Saône compte des parts de demandes d'indemnisation / demandes d'autorisations plus faibles qu'au niveau régional
 - ✓ Alors que le Doubs recense des parts d'indemnisations plus élevées

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

Note méthodologique : Le bassin étant situé sur 3 départements, les données présentées sont celles du Territoire de Belfort

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		
Ensemble	15 976	50%	2 226	78%
A-AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	9	12%	6	n.d
B-INDUSTRIES EXTRACTIVES	12	35%	<3	33%
C-INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	4 180	57%	183	79%
D-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CO	27	20%	<3	29%
E-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHET	23	30%	8	80%
F-CONSTRUCTION	1 672	77%	299	90%
G-COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	2 672	51%	556	83%
H-TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	618	38%	67	72%
I-HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	1 245	97%	227	86%
J-INFORMATION ET COMMUNICATION	66	7%	22	46%
K-ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	148	19%	68	48%
L-ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	140	31%	42	71%
M-ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	1 041	31%	188	76%
N-ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	2 046	66%	130	71%
dont intérim	n.d	n.d	22	n.d
O-ADMINISTRATION PUBLIQUE	0	0%	3	30%
P-ENSEIGNEMENT	166	41%	45	80%
Q-SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	1 104	29%	166	74%
R-ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	281	92%	66	81%
S-AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	526	68%	146	75%

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

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

- ✓ La totalité des secteurs ont obtenu une autorisation d'activité partielle, et près de 80% des établissements
- ✓ Les secteurs dont les salariés bénéficiaires sont les plus nombreux sont surtout l'industrie manufacturière, le commerce et les activités de services administratifs
- ✓ L'hébergement restauration, les activités d'art et spectacle et la construction sont les secteurs où l'activité partielle a été la plus mobilisée par rapport au nombre total d'emplois
- ✓ Presque tous les établissements des secteurs de la construction ont obtenu une autorisation d'AP

L'ACTIVITE DEPUIS LA CRISE (1/2) (SOURCE : ENTRETIENS)

- De manière générale, les acteurs publics comme les entreprises sont **dans l'expectative** car les conséquences de la crise sont aujourd'hui majoritairement invisibilisées.
- C'est le cas sur de nombreux territoires mais particulièrement vivace sur le bassin d'emploi de Belfort-Héricourt-Montbéliard où **l'activité partielle a été plus qu'ailleurs très fortement mobilisée** par les entreprises et où deux leviers - spécifiques au territoire dans leur ampleur conjuguée - ont servi d'amortisseur local à la crise : le **travail temporaire** (qui s'est effondré) et le **travail frontalier** (qui s'est maintenu à son niveau habituel jusqu'au 4^{ème} trimestre 2020).
- Pour autant, les conséquences de la crise sont aujourd'hui fortement redoutées, d'une part parce que le tissu économique local est **majoritairement constitué d'entreprises très exposées** et, surtout, parce que leur défaillance ou la réduction de leur voilure peut entraîner celles de nombreuses autres entreprises, compte tenu des **logiques de filières et de sous-traitance** qui structurent le tissu local.
- Dans cette perspective, les échéances de remboursement des Prêts Garantis par l'Etat pourraient être le déclencheur des difficultés pour de nombreuses entreprises.
- Plus largement, la crise est majoritairement vue par les acteurs du territoire comme un accélérateur et un exhausteur des forces et des faiblesses structurelles du bassin d'emploi et non comme une rupture.
- Les trajectoires différentes des 3 entreprises interrogées dans le cadre de la démarche (Cristel, Eurocade et une manufacture de Franche-Comté qui souhaite rester anonyme) vont dans le sens de cette analyse et montrent que si certaines **entreprises sortent fragilisées de la crise sanitaire, d'autres en sortent renforcées.**

L'ACTIVITE DEPUIS LA CRISE (2/2) (SOURCE : ENTRETIENS)

- Dans ce contexte général, une **recomposition du tissu économique dans une logique de « destruction créatrice »** apparaît fort probable, en particulier pour les petites et moyennes entreprises du territoire, avec de gros enjeux y afférents en matière d'accompagnement des dirigeants et de transition professionnelle pour les équipes.
- Dans cette perspective, se pose tout particulièrement la question de **comment accompagner les entreprises « entre deux »**, c'est-à-dire ni en position de force sur leur marché ni au bord de l'effondrement, et qui pourraient en conséquence autant basculer du côté du rebond que des difficultés. Selon nos interlocuteurs, ce type d'entreprise est le plus répandu et pèse sans doute entre 50 et 70% de l'ensemble des établissements.
- A une échelle plus fine, il est évident que le secteur qui souffre aujourd'hui le plus est celui du **commerce**, qui cumule plusieurs handicaps : des fermetures administratives pour la plupart d'entre eux, des problématiques structurelles de concurrence avec les grandes surfaces et le e-commerce, une mue digitale incomplète, un manque de modernisation des offres... C'est d'autant plus préoccupant que c'est un secteur où les leviers d'action sont peu nombreux et pour lequel les services Economique des EPCI se déclarent particulièrement démunis.
- Pour répondre aux enjeux, on observe **l'émergence d'initiatives inédites**, comme par exemple la collaboration entre la CCI et l'ESTA sur la mise en place d'une plateforme de digitalisation au bénéfice des commerçants.
- Pour les acteurs mobilisés dans le cadre du diagnostic, ce type d'initiative, né de la situation rencontrée, pourrait être un ressort pour renforcer les coopérations entre acteurs et franchir un cap en la matière.
- La crise pourrait également contribuer à **donner plus de visibilité aux métiers et secteurs habituellement moins visibles** sur le territoire et révéler au plus grand nombre leur potentiel économique et en termes d'emplois.



LES ENJEUX

LES ENJEUX IDENTIFIES LORS DES ATELIERS – PAR PORTES D’ENTRÉE

L’OFFRE DE SERVICE

Ne pas créer de nouvelles offres : tout existe !

Mieux articuler l’action publique dévt éco/emploi

Gagner en agilité collective pour mieux répondre aux besoins CT

Travailler le « marketing » et la performance de la formation pour la rendre plus attractive

Se doter d’accords de méthode pour mieux travailler ensemble

LES PUBLICS

Faire vivre le principe que personne ne doit être laissé sans solution

Créer une organisation des acteurs favorisant la scalabilité des compétences

LES SECTEURS D’ACTIVITÉ

Essaimer les bonnes pratiques, notamment dans l’Industrie

Accompagner les commerces sur la vente en ligne

Accompagner le retournement des activités autour de l’évènementiel et des bureaux d’études

Répondre aux problématiques d’attractivité et de recrutement des SAP et de la construction

Quid de l’agriculture ?

LES ENTREPRISES

Aider les entreprises à re-internaliser une GPEC

Aider les TPE-PME à faire le point sur leurs pratiques RH et leurs besoins

Soutenir les jeunes entreprises et les indépendants

Explorer la voie du repreneuriat

Organiser et favoriser les transitions professionnelles

Renforcer les passerelles IAE / entreprises

Dévt des GEIQ Industrie existants / Créer un GEIQ SAP ?

LES ENJEUX : PRIORISATION – LES ENJEUX COURT TERME

Court terme (6-12 mois maxi)

Faire vivre le principe que
personne ne doit être laissé
sans solution

Aider les TPE-PME à faire
le point sur leurs pratiques
RH et leurs besoins

Aider les entreprises
à re-intégrer une
GPEC

Travailler le « marketing » et la
performance de la formation pour la
rendre plus attractive

LES ENJEUX : PRIORISATION – LES ENJEUX MOYEN TERME

Moyen terme (1-2 ans)

Gagner en agilité collective pour mieux répondre aux besoins CT

Mieux articuler l'action publique dévt éco/emploi

Se doter d'accords de méthode pour mieux travailler ensemble

Créer une organisation des acteurs favorisant la scalabilité des compétences

Agir mieux ensemble et de manière plus concertée

Organiser et favoriser les transitions professionnelles

Renforcer les passerelles IAE / entreprises

Favoriser les ponts et les parcours entre acteurs économiques au profit de l'emploi

Accompagner le retournement des activités autour de l'évènementiel et des bureaux d'études

Soutenir les jeunes entreprises et les indépendants

Essaimer les bonnes pratiques, notamment dans l'Industrie

Dévt des GEIQ Industrie existants / Créer un GEIQ SAP ?

Répondre aux problématiques d'attractivité et de recrutement des SAP et de la Construction

Explorer la voie du repreneuriat

Mieux accompagner les ents en tenant compte de leur cycle de vie



FEUILLE DE ROUTE

LES ACTIONS PROPOSÉES PAR LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 2

Enjeu 1

Faire vivre le principe que personne ne soit sans solution et gagner en efficacité collective

Réaliser un état des lieux de l'offre de service à destination des jeunes, des femmes et des habitants des QPV et redessiner un parcours pour chacun de ces publics à l'aune de leurs nouveaux enjeux nés de la crise

Dupliquer le concept de Cité de l'emploi de Belfort sur l'ensemble du bassin d'emploi en s'appuyant sur les offres de service déjà existantes

Sur le modèle des "Portes ouvertes" ou du "Train de l'emploi", créer régulièrement des temps de regroupement des acteurs clés de l'accompagnement et du placement, dans un même lieu, pour résoudre rapidement les problématiques des personnes

Pour les personnes résidant en QPV, élargir les Forum Emploi aux acteurs de la formation et à ceux de l'entrepreneuriat

Enjeu 2

Aider les entreprises à faire le point sur leurs pratiques RH et à mettre en oeuvre une GPEC

Déployer le dispositif RH-TPE de manière proactive

Accélérer la mutation numérique des entreprises et la digitalisation de leurs process

Réussir le déploiement du dispositif des transitions professionnelles collectives et l'articuler avec l'offre de service locale

Créer un guichet unique pour l'accompagnement au rebond des entreprises

Enjeu 3

Travailler le marketing et la performance de la formation

Lutter contre l'exclusion numérique par la formation

Adapter les contenus / les parcours de formation pour les rendre accessibles aux publics les plus fragiles

Pour les secteurs d'activité-clé du territoire, cartographier les réponses de formation existantes

En s'appuyant sur les compétences de la Cité des métiers, retravailler collectivement le marketing des métiers, des emplois et de la formation y afférente

- ✓ 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).
- ✓ Elles sont à considérer comme des propositions qui permettront notamment d'alimenter les réflexions de l'ensemble des acteurs parties prenantes

Action retenue comme prioritaire

Action proposée



LA CARTOGRAPHIE DES DISPOSITIFS

LA CARTOGRAPHIE - INCOMPLÈTE - DES ACTEURS LOCAUX

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES



+ LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

ACCOMPAGNEMENT & PLACEMENT



FORMATION



COLLECTIFS D'ENTREPRISE



ACCOMPAGNEMENT CRÉATION D'ENTREPRISES





ANNEXE 1 : ENTRETIENS CONDUITS

LISTE DES ACTEURS CONTACTÉS ET INTERVIEWÉS POUR LA RÉALISATION DU DIAGNOSTIC

Liste des acteurs interviewés pour la réalisation du diagnostic du bassin d'emploi de Belfort-Montbéliard-Héricourt

Au niveau du bassin d'emploi				
Catégorie	Structure	Prénom	Nom	Date de l'échange
Partenaire institutionnel	CC du Pays de Lure	Hélène	PERNOT-SOUMANN	20-nov
Partenaire institutionnel	CC du Pays de Lure	Bertrand	PLANTEVIN	20-nov
Consulaire	Chambre de métiers	Isabelle	ZIEGLER	19-déc
Employeur stratégique	CRISTEL	Emmanuel	BRUGGER	04-déc
Partenaire institutionnel	Direccte UD 90	Christelle	FAVERGEON	24-nov
Employeur stratégique	EUROCADE	Denis	REZE	04-déc
Employeur stratégique	Manufacture de Franche-Comté	M.	FUIN	07-déc
Acteur de l'emploi	MIFE de Belfort	Valérie	BRENOT	24-déc
Partenaire institutionnel	PMA	Raphaël	MOUGIN	19-nov
Partenaire institutionnel	Région BFC- Service Animation Territoriale	Thierry	BODIN	23-nov
Au niveau régional				
OPCO	OPCO 2i Bourgogne (ex ADEFIM)	Léa	ZAJCHOWSKI	18-nov
OPCO	Opco Construction	Emmanuel	GINEL	19-nov
OPCO	OCAPIAT	Christine	BOULZAT	20-nov
OPCO	AKTO	Alexandre	NAIZOT	20-nov
OPCO	OPCO Commerce	Ludivine	LIKIBY-CHOMETTE	20-nov
OPCO	SYNTEC	Jérôme	RICHARD	26-nov
OPCO	OPCO Mobilité	Beryl	GUYARD	23-nov
OPCO	Atlas	Sylviane	PIERROT	20-nov
Autre	Pôle Energie Bourgogne-Franche-Comté	Ludovic	PHILIPPE	26-nov
Autre	Prism'Emploi	Gaétanne	DUCRU	27-nov



ANNEXE 2 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 1 DU 01.12.2020

ATELIERS 1 : PARTICIPANTS

✓ Ont participé à l'atelier

- Jérôme Rueff, Direccte UD 25
- Christelle Favergeon, Direccte UD 90
- Elisabeth Massy, Direccte UD 90
- Valérie Brenot, MIFE de Belfort
- Thierry Bodin, Région Bourgogne-Franche-Comté
- Catherine Pageaux, Opco Santé

✓ Animation :

- Xavier Roussinet, Terre d'avance



ANNEXE 3 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 1 DU 15.12.2020

ATELIERS 2 : PARTICIPANTS

✓ Ont participé à l'atelier

- Corinne Bolhinger, CC Sud-Territoire
- Jérôme Rueff, Direccte UD 25
- Elisabeth Massy, Direccte UD 90
- Elisabeth Giner, MEDEF
- Valérie Brenot, MIFE de Belfort
- Lise Broch, Pôle Emploi Audincourt
- Farid Anajuar, Pôle Emploi Belfort-Delle
- Christelle Perette, Pôle Emploi Montbéliard
- Fanette Le Lohe, Pôle Emploi Montbéliard
- David Contejean, Pôle Emploi Montbéliard
- Thierry Bodin, Région Bourgogne-Franche-Comté
- Christiane Dotal, Région Bourgogne-Franche-Comté

✓ Animation :

- Xavier Roussinet, Terre d'avance



ANNEXE 4 : LISTE DES COMMUNES

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN D'EMPLOI

CA Grand Belfort

Andelnans	Buc	Essert	Méziré	Sermamagny
Angeot	Charmois	Évette-Salbert	Montreux-Château	Sevenans
Argiésans	Châtenois-les-Forges	Fontaine	Morvillars	Trévenans
Banvillars	Chèvremont	Fontenelle	Novillard	Urcerey
Bavilliers	Cravanche	Fosseماغne	Offemont	Valdoie
Belfort	Cunelières	Frais	Pérouse	Vauthiermont
Bermont	Danjoutin	Lacollonge	Petit-Croix	Vétrigne
Bessoncourt	Denney	Lagrange	Phaffans	Vézelois
Bethonvilliers	Dorans	Larivière	Autrechêne	
Botans	Eguenigue	Menoncourt	Reppe	
Bourogne	Éloie	Meroux-Moval	Roppe	

CC des Vosges du Sud

Anjoutey	Étueffont	Lachapelle-sous-Rougemont	Petitmagny	Saint-Germain-le-Châtelet
Auxelles-Bas	Felon	Lamadeleine-Val-des-Anges	Riervescemont	Vescemont
Auxelles-Haut	Giromagny	Lepuix	Romagny-sous-Rougemont	
Bourg-sous-Châtelet	Grosagny	Leval	Rougegoutte	
Chaux	Lachapelle-sous-Chaux	Petitefontaine	Rougemont-le-Château	

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN D'EMPLOI

CC des 1000 étangs

Belfahy
Belonchamp
Écromagny

Fresse
Haut-du-Them-Château-
Lambert

Mélisey
Montessaux
Saint-Barthélemy

Servance-Miellin
Ternuay-Melay-et-Saint-Hilaire

CA Pays de Montbéliard Agglomération

Abbévillers
Allenjoie
Allondans
Arbouans
Audincourt
Autechaux-Roide
Badevel
Bart
Bavans
Berche
Bethoncourt
Beutal
Blamont
Bondeval
Bourguignon
Bretigney

Brognard
Colombier-Fontaine
Courcelles-lès-Montbéliard
Dambelin
Dambenois
Dampierre-les-Bois
Dampierre-sur-le-Doubs
Dannemarie
Dasle
Dung
Échenans
Écot
Écurcey
Étouvans
Étupes
Exincourt

Fesches-le-Châtel
Feule
Glax
Goux-lès-Dambelin
Grand-Charmont
Hérimoncourt
Issans
Longeville-sur-Doubs
Lougres
Mandeure
Mathay
Meslières
Montbéliard
Montenois
Neuchâtel-Urtière
Noirefontaine

Nommay
Pierrefontaine-lès-Blamont
Pont-de-Roide-Vermondans
Présentevillers
Raynans
Rémondans-Vaivre
Roches-lès-Blamont
Saint-Julien-lès-Montbéliard
Sainte-Marie
Saint-Maurice-Colombier
Sainte-Suzanne
Seloncourt
Semondans
Sochaux
Solemont
Taillecourt

Thulay
Valentigney
Vandoncourt
Vieux-Charmont
Villars-lès-Blamont
Villars-sous-Dampjoux
Villars-sous-Écot
Voujeaucourt

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN D'EMPLOI

CC des Deux Vallées Vertes

Abbenans	Bournois	Fontenelle-Montby	Lanthenans	Rang
Accolans	Branne	Gémonval	Mancenans	Saint-Georges-Armont
Anteuil	Pays-de-Clerval	Geney	Marvelise	Sourans
Appenans	Désandans	Gondenans-Montby	Médière	Soye
Arcey	Étrappe	L'Hôpital-Saint-Lieffroy	Onans	Uzelle
Blussangeaux	Faimbe	Hyémondans	Pompierre-sur-Doubs	Viéthorey
Blussans	Fontaine-lès-Clerval	L'Isle-sur-le-Doubs	La Prétière	

CC du Pays de Lure

Amblans-et-Velotte	Frotey-lès-Lure	Malbouhans	Vouhenans
Andornay	Lomont	Moffans-et-Vacheresse	Vy-lès-Lure
Arpenans	Lure	La Nouvelle-lès-Lure	
Les Aynans	Lyoffans	Palante	
La Côte	Magny-Danigon	Roye	
Faymont	Magny-Jobert	Saint-Germain	
Froideterre	Magny-Vernois	Le Val-de-Gouhenans	

CC du Pays de Maïche

Bief	Fleurey	Montécheroux	Valoreille
Chamesol	Glère	Montjoie-le-Château	Vaucluse
Les Terres-de-Chaux	Liebvillers	Saint-Hippolyte	Vauclusotte
Dampjoux	Montancy	Soulce-Cernay	Vaufrey

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN D'EMPLOI

CC du Pays de Sancey-Belleherbe

Belleherbe	Orve	Surmont
Belvoir	Péseux	Valonne
Chazot	Provenchère	Vellerot-lès-Belvoir
Crosey-le-Grand	Rahon	Vellefans
Crosey-le-Petit	Randevillers	Vernois-lès-Belvoir
Froidevaux	Rosières-sur-Barbèche	Vyt-lès-Belvoir
La Grange	Sancey	

CC du Pays de Villersexel

Aillefans	Fallon	Les Magny	Saint-Sulpice	Villersexel
Athesans-Étroitefontaine	Georfans	Mélecey	Secenans	Villers-la-Ville
Autrey-le-Vay	Gouhenans	Mignavillers	Senargent-Mignafans	
Beveuge	Grammont	Moimay	Vellechevreux-et-Courbenans	
Courchaton	Granges-la-Ville	Oppenans	La Vergenne	
Crevans-et-la-Chapelle-lès-Granges	Granges-le-Bourg	Oricourt	Villafans	
	Longevelle	Saint-Ferjeux	Villargent	

CC du Pays d'Héricourt

Aibre	Chagey	Coisevaux	Héricourt	Verlans
Laire	Châlonvillars	Courmont	Luze	Villers-sur-Saulnot
Le Vernoy	Champy	Couthenans	Mandrevillars	Vyans-le-Val
Belverne	Chavanne	Échenans-sous-Mont-Vaudois	Saulnot	
Brevilliers	Chenebier	Étobon	Trémoins	

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN D'EMPLOI

CC du Sud Territoire

Beaucourt	Courtelevant	Grandvillars	Recouvrance
Boron	Croix	Grosne	Saint-Dizier-l'Évêque
Brebotte	Delle	Joncherey	Suarce
Bretagne	Faverois	Lebetain	Thiancourt
Chavanatte	Fêche-l'Église	Lepuix-Neuf	Vellescot
Chavannes-les-Grands	Florimont	Montbouton	Villars-le-Sec
Courcelles	Froidefontaine	Réchésy	

CC du Triangle Vert

Adelans-et-le-Val-de-Bithaine
Bouhans-lès-Lure
Franchevelle
Lantenot
Linexert

CC Rahin et Chérimont

Champagney	Frédéric-Fontaine
Clairegoutte	Plancher-Bas
Échavanne	Plancher-les-Mines
Errevet	Ronchamp
Frahier-et-Chatebier	