DIAGNOSTIC PARTENARIAL TERRITORIAL FLASH

« EMPLOIS COMPETENCES »

BASSIN D'EMPLOI DE BESANCON

Décembre 2020

TABLE DES MATIERES

Rappel du contexte et de la demande ..... P 3
Eléments de contexte et problématique ..... P 3
Les objectifs ..... P 4
Les résultats attendus ..... P 4 - 5
Les modalités de réalisation ..... P 4 - 5

Méthodologie ..... P 6
Le territoire d'analyse ..... P 7 - 8
Première étape : Analyse-synthèse des études et données existantes ..... P 9
Seconde étape : Entretiens qualitatifs auprès des acteurs du territoire ..... . P 10 - 11
Troisième étape : Finalisation, restitution des résultats auprès du commanditaire p 11

ETAPE 1 : ANALYSES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES

Analyses qualitatives ..... P 12

Le regard du consultant ..... P 13
Focus sur l'emploi ..... P 14 - 16
Focus sur l'impact de la Covid 19 sur les activités économiques et les acteurs... P 17 - 18
Focus sur la formation ..... P 19 - 22

ETAPE 2 : DIAGNOSTIC DES POTENTIELS DU TERRITOIRE

Analyses qualitatives ..... P 23
Les forces du territoire à valoriser / les faiblesses à résorber ..... P 23 - 24
Les enjeux et les pistes d'actions ..... P 25 - 29
Les pistes retenues par les acteurs ..... P 30
Les principales problématiques emploi/compétences/formation ..... P 31
Les axes possibles de travail ..... P 32 - 33

Rappel de la demande

Eléments de contexte et problématique

Une des caractéristiques principales de la zone d'emploi de Besançon est l'importance de l'emploi public, avec les secteurs de l'administration, de l'enseignement et de la santé. La zone affiche la plus forte part d'emplois dans la sphère publique de la région, part également plus forte qu'au plan national. Le secteur banque-assurance est également surreprésenté. Tous les autres grands secteurs sont sous-représentés sauf le commerce-services qui se situe dans la moyenne régionale. Cette caractéristique contribue à la forte résilience du territoire face à la crise sanitaire de la COVID 19. Les emplois de ces secteurs sont plutôt protégés et accessibles au télétravail. Ainsi, le territoire est-il classé dans la publication de France Compétences « Vulnérabilité économique des zones d'emploi face à la crise », de juin 2020, parmi les zones plutôt peu impactées et peu vulnérables.

Si l'industrie dans son ensemble est sous-représentée, le secteur de la métallurgie, en particulier des microtechniques est historiquement présent dans la zone de Besançon. **L'industrie aura été le secteur le plus fortement impacté par la crise sanitaire**, et en particulier la métallurgie.

Les emplois, dans leur grande majorité, ne sont pas accessibles au télétravail, et les marchés se sont effondrés. Aujourd'hui, les entreprises qui ont maintenu une activité productive pendant la crise sanitaire ont d'importants stocks à écouler, ce qui retarde le retour à un niveau de production antérieur à la crise.

A Besançon, le secteur des microtechniques mise sur l'innovation, avec des applications dans le biomédical, l'aéronautique ou encore les nouvelles mobilités. Il s'appuie par ailleurs sur le Pôle de compétitivité des microtechniques implanté à Besançon. L'importance de l'innovation au sein de ce secteur a contribué à limiter l'impact de la crise sanitaire sur des emplois de plus haut niveau, moins liés à la production immédiate, plus accessibles au télétravail et dont certains appartenaient aux filières prioritaires. Elle peut aussi contribuer fortement au rebond économique du territoire, en particulier pour les entreprises travaillant sur les secteurs d'avenir identifiés dans le plan de relance gouvernemental (médical, nouvelles mobilités, etc.). Les entreprises travaillant principalement pour l'aéronautique seront, elles, durablement fragilisées par la crise de ce secteur qui souffre de la réduction très importantes des transports aériens.

Dans ce contexte particulier, et grâce à une stratégie de relance impulsée au niveau national, **l'Etat et la Région ont engagé une démarche partenariale d'analyse de situations par filière** afin d'être à l'écoute des branches professionnelles. Cela doit se concrétiser par la mise en place d'un plan d'action opérationnel à l'automne qui doit englober l'aspect du soutien économique, les questions relatives à l'emploi, à la formation et l'orientation.

Toutes ces transformations liées à la crise sanitaire impliquent d'être réactif et **d'émettre des préconisations** dans le champ des compétences nécessaires au **développement des entreprises et à la sécurisation des salariés et demandeurs d'emploi.**

La Région fait le choix d'outiller les territoires infrarégionaux *(ici le Bassin de Besançon)* pour **les aider à s'approprier la situation post COVID 19** et à **adapter leurs actions en conséquence**, en tenant compte à la fois de leurs besoins à court et moyen-long terme.

Les objectifs

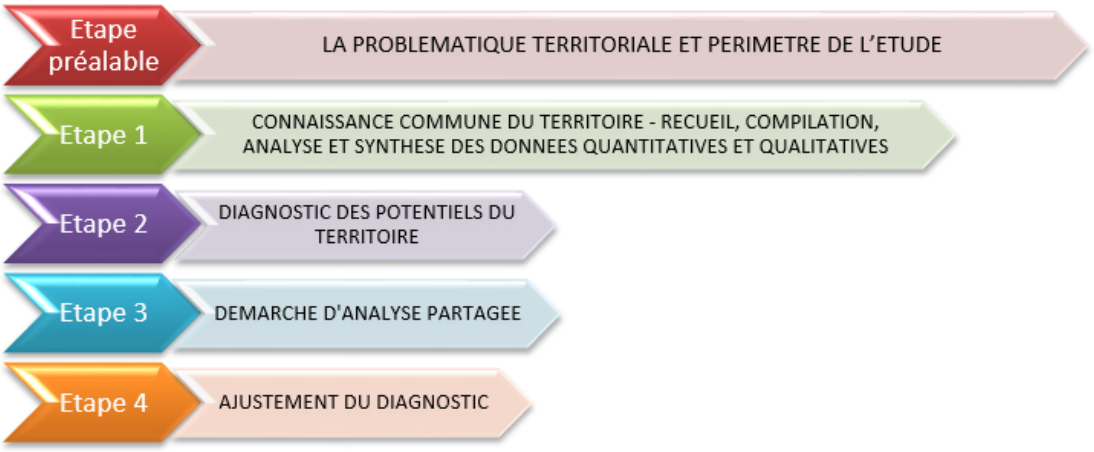
Le diagnostic devra éclairer les territoires sur les démarches à mettre en œuvre pour soutenir l'emploi et les compétences. Il devra éclairer la Région sur ses choix en termes d'achats de formation collective, notamment sectoriels et sur son soutien aux démarches GPECT. Le diagnostic est également destiné à contribuer à faciliter l'adaptation des différents outils de la Région aux besoins des entreprises et des territoires

Les résultats attendus

Réalisation d'un diagnostic prospectif emploi/ compétence/formation partagé avec les acteurs impliqués sur les dimensions de prospective territoriale permettant d'identifier les atouts, faiblesses du territoire en matière de développement économique et d'emploi afin de mettre en exergue les principaux enjeux.

Les modalités de réalisation

La réalisation de cette démarche s'articule en 5 étapes. L'approche méthodologique est la suivante :



Les plus-values d'une démarche diagnostic pour répondre à la demande

Les points forts d'une démarche diagnostic -> **Outil d'aide à la décision** :

Véritable outil d'animation permettant de développer une dynamique d'action collective, le diagnostic n'est pas une fin en soi mais un instrument de connaissance au service d'un projet. Il constitue une phase préalable essentielle pour créer les conditions favorables à l'émergence d'un projet pérenne partagé et porté collectivement.

C'est un travail prospectif et collaboratif -> **Construction d'une connaissance mutualisée et partagée des besoins et ressources d'un territoire**.

L'enjeu du diagnostic est de créer de l'acteur, de susciter de l'engagement et de mobiliser ces acteurs autour d'un **projet – un objet commun à transformer**.

Le diagnostic repose sur une démarche d'observation et d'analyse plutôt que sur un ou des outils. Démarche qui rompt avec l'illusion d'un outillage dont il suffirait d'ajuster les paramètres pour qu'il produise du diagnostic (et du plan d'action standard tiré de la boîte à outils) quel que soit l'échelon territorial retenu. **Chaque diagnostic territorial est une démarche collective qui préfigure l'action**.

L'exercice d'anticipation et/ou de prospective incontournable dans toute démarche de diagnostic doit servir l'action et repose sur :

- Une interprétation de tendances lourdes,
- Le repérage des idées et des faits porteurs d'avenir,
- Des signaux faibles annonciateurs de ruptures.
- La mise en perspective des atouts et des handicaps du territoire, dans une approche globale.
- La proposition de pistes d'actions hiérarchisées et classées par priorité.

C'est une construction collective de l'avenir à partir de ce que nous connaissons du passé et du présent. Le parti-pris du diagnostic est de privilégier une démarche qui :

- S'appuie essentiellement sur l'expression et l'analyse des différents points de vue d'un ensemble d'acteurs concernés par une problématique commune afin de construire des projets partagés en relation avec les enjeux et les axes de développement prioritaires d'un territoire**. Pour cela, il est essentiel de cartographier les acteurs qui seront sollicités et/ou associés à la réalisation du diagnostic**.

C'est aussi une démarche d'analyse partagée qui vise à fournir à chacun des acteurs impliqués dans la résolution de problématiques :

- Une représentation aussi claire que possible de l'existant et des potentiels d'un territoire.
- Une vision commune des fonctionnements, des dysfonctionnements et des différents systèmes en œuvre sur leur territoire.
- Des pistes de réflexion et/ou d'action pour le développement d'une dynamique de projet partagé.
- Une identification des leviers d'actions possibles pour agir en direction des têtes de réseaux, des opérateurs et dépasser, le cas échéant, les points de blocage.
- Une identification, un développement et une mutualisation des complémentarités, des plus-values contributives et des moyens/ressources des différents acteurs impliqués

Méthodologie

Le travail d'analyse s'est appuyé sur une synthèse :

- **Des études territoriales existantes** portant sur le périmètre géographique du bassin d'emploi de Besançon. Nous avons également analysé les études au niveau du département afin d'apporter un éclairage macro du positionnement de notre périmètre d'étude, des enjeux économiques ;
- **Des analyses statistiques sectorielles complémentaires** sur les secteurs d'activité présents sur le périmètre d'étude afin de dégager les tendances d'évolution.

La synthèse présente les grandes tendances du territoire et des secteurs d'activité en termes de développement économique, d'emploi et de formation. Les deux axes principaux retenus pour cette analyse-synthèse sont :

- **Les caractéristiques et les évolutions des grands secteurs d'activité.**

- **Les caractéristiques générales des filières sur le territoire du point de vue des évolutions emploi/formation** sur le périmètre d'étude.

Nous nous sommes attachés à faire ressortir les forces et faiblesses du territoire et les enjeux de demain dans le cadre de ces études existantes et des projets de territoire.

Le territoire d'analyse :

Le territoire concerné est celui de **la Zone d'Emploi de Besançon définie par l'INSEE**, celle-ci se compose d'environ 300 communes présentes dans le Doubs, le reste des communes étant situé dans les départements du Jura et la Haute -Saône.

Carte de la zone définie pour l'étude :

Positionnement de la zone au sein de la région Bourgogne Franche Comté :

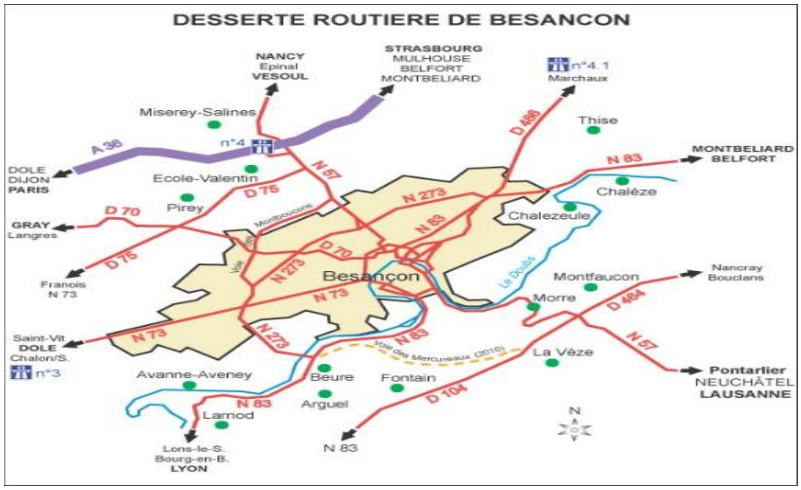
Situation géographique :

- **Infrastructures routières** :

Idéalement située au carrefour de la région, sur l'axe Rhin – Rhône, le bassin de Besançon bénéficie d'une excellente desserte routière.

L'autoroute A36, sur la partie Est, permet de rejoindre rapidement la zone de l'Aire Urbaine, l'Alsace mais également des pays comme l'Allemagne et la Suisse. Sur la partie ouest, cette même autoroute est une clé d'entrée pour le Jura et un accès à la zone bourguignonne. Le réseau routier national est quant à lui richement doté avec des nationales et départementales : ainsi pouvons-nous citer la N57 qui permet de rejoindre le nord du Territoire et la N83 permettant de rejoindre le Sud.

Enfin, pour compléter le panorama, il est bon de souligner la proximité avec les zones frontalières de Suisse.



- **Infrastructures ferroviaires :**

Sur le plan ferroviaire, la ligne LGV Rhin Rhône a considérablement facilité et amélioré le temps de transport vers des territoires d'envergure situés à l'est du bassin de Besançon comme l'aire urbaine. Le réseau traditionnel ferroviaire permet pour sa part de rejoindre l'essentiel des zones périphériques au bassin.

Sur la partie bisontine intra-muros, les 2 lignes de tramway ont permis de fluidifier le trafic et d'optimiser les déplacements des habitants, étudiants et travailleurs.

- **Infrastructures aériennes :**

✓ Aéroport de Dole Jura à environ 50 minutes
✓ Aéroport de Bâle – Mulhouse à environ 1H30

Les études ainsi que les données territoriales et sectorielles analysées :

Etudes/Données	Porteur	Date
Etude globale et sectorielle Jobfeed sur le bassin de Besançon	Jobfeed	Novembre 2020
Regard sur le bassin d'emploi de Besançon et analyse des offres	Pôle Emploi	Novembre 2020
Plan d'investissement de la région	Région BFC	Octobre 2020
Baromètre Impact Covid	Région BFC	Octobre 2020
SCOT (Schéma de Cohérence Territoriale) Grand Besançon	Site du SCOT	Octobre 2019
Baromètres emploi, population, demandeurs d'emploi	INSEE	2015 à 2020
Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - bassin de Besançon	Pôle Emploi	2020
Enquête sur les besoins en main d'œuvre en 2020 Zone de Besançon	Pôle Emploi	2020
Données principales sur le territoire Bisontin	DIRECCTE	2020
Chiffres sur l'emploi la formation et l'insertion en Bourgogne-Franche-Comte et sur le bassin de Besançon	EMFOR	Décembre 2019
Formations en industrie	CFAI Besançon	Novembre 2020
Formations en cours et à venir	AFPA Besançon	Novembre 2020
Formations en BTP	CCCA BTP	Novembre 2020
Formations dans la santé	IFPS Besançon	Novembre 2020
Les métiers en 2022 : Prospective par domaine professionnel	DARES	Avril 2015

Seconde étape : Entretiens qualitatifs auprès des acteurs du territoire :

Au total, **19 acteurs** ont été interviewés dans le cadre de la démarche de ce diagnostic Territorial Partenarial Flash « Emplois Compétences. »

Nous avons mobilisé les acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique du territoire.

Les entretiens ont porté sur les thématiques suivantes :

- La vision du territoire : les forces et faiblesses, l'évolution des besoins en emplois, en compétences, l'accessibilité du territoire, les vecteurs de développement économique, les filières en voie de développement…
- L'impact économique de la Covid 19 sur le tissu économique et ses acteurs
- L'évaluation des dispositifs existants et sur la mesure des écarts entre les besoins des usagers et les actions menées
- Déterminer les enjeux prospectifs clés et les pistes d'actions possibles sur le territoire donné.

Un guide d'entretien portant sur ces questionnements a été réalisé afin de servir de support à la conduite des entretiens auprès des acteurs qui ont accepté de nous répondre.

Chaque entretien a donné lieu à une synthèse de restitution individuelle, qui a été validée par les acteurs. L'ensemble des interviews d'acteurs est à disposition du commanditaire en production séparée.

Les Acteurs interrogés

Nom de la Structure	Type de structure	Interlocuteur	Fonction
CAP EMPLOI	Organisme de placement spécialisé, mission de service public	EUSTACHE Nathalie	Coordinatrice
CCI	Chambre consulaire	SAGE Laurent	Directeur des études économiques et territoriales
CHAMBRE DES METIERS ET DE L'ARTISANAT	Chambre consulaire	LOMBARDET Delphine	Chargée de développement économique
CONSEIL REGIONAL BFC	Institution	FRANCIOLI Martine MANZINI TOURNIER Chantal	Chargée de mission animation SPRO Chargée d'animation territoriale Doubs
CONSTRUCTYS	OPCO	GINEL Emmanuel MORENO Franck	Directeur régional Conseiller emploi formation

EMFOR	Groupement d'intérêt public	BILLION Marc STAAL Marianne JACQUINOT Nicolas	Coordonnateur domaine formation, chargé d'études Chargés d'études
GRAND BESANCON METROPOLE	Institution	FAURE Frédérick	Chargée de mission emploi/insertion
INTERPROFACE et STAFF EMPLOI	Groupement d'employeurs	GURNAUD Anne Laure	Responsable Ressources Humaines
MISSION LOCALE BESANCON	Service public pour l'insertion des jeunes	MATTHEY Anne DUPEYRON Anne	Responsable Conseillère
OPCO EP	OPCO	GEORGES Jocelyne	Conseillère emploi formation
OPCO 2 I	OPCO	NOEL Véronique	Conseillère emploi formation
POLE EMPLOI	Etablissement de service public	DEMOUGE Carole HEITZMANN Sophie	Directrice Agence Témis Directrice Agence Palente
UD 25	Administration publique	SIMON Antoine	Chargé de Développement de l'Emploi et des Territoires

L'ensemble des données quantitatives et qualitatives est ensuite analysé pour définir des pistes d'actions probantes en matière d'emploi, de développement de compétences et de formation.

Troisième étape : Réunion de restitution et préconisations

- Organisation d'une réunion avec les acteurs investis sur le territoire.
- Animation d'un temps d'échange collectif permettant aux participants d'interagir, réagir et mettre en lumière de nouveaux éléments pour l'étude.
- Pour aider à la réflexion, un document sommaire de la synthèse est transmis à chaque participant en amont de la réunion.
- **Confrontation des éléments clés du diagnostic avec la vision des acteurs locaux.**
- Prise en compte de l'analyse collective des données quantitatives et qualitatives recueillies en vue d'amener une vision plus large sur les solutions envisageables et les actions à mener pour réussir une démarche adaptée au développement de l'emploi.
- **Brainstorming autour des idées de contournement des points de blocage.**
- Identification des ressources à mobiliser et des leviers à activer.

Quatrième étape : Ajustement du diagnostic enrichi par la vision des acteurs locaux

- Amener vers une dynamique d'actions collectives en confrontant les approches des acteurs investis sur le territoire à partir des données objectives et qualitatives individuelles.
- Intégrer les éléments complémentaires fournis à la synthèse finale.
- Mettre en lumière les besoins d'adaptation des entreprises et des territoires

Etape 1 : Connaissances communes du territoire analyses quantitatives et qualitatives

Analyses quantitatives - le regard du consultant :

- Les filières structurantes et en développement sur le territoire ;
- Focus sur l'emploi ;
- Focus sur l'impact de la Covid 19 sur les activités économiques
- Focus sur la formation ;

Analyses qualitatives :

- Les acteurs interrogés ;
- Les forces du territoire à valoriser / les faiblesses à résorber ;
- Les enjeux et les pistes d'action ;
- Les pistes retenues par les acteurs ;
- Les axes de travail possibles.

Le regard du consultant

Nous souhaitons dans cette partie insister sur quelques grandes caractéristiques du territoire issues de l'analyse des différentes études et sur un certain nombre de points de vue exprimés par les acteurs que nous avons rencontrés et faire ressortir ainsi plusieurs éléments centraux pouvant servir de socle à un futur projet de territoire coconstruit et partagé.

Nous tenons à remercier l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires pour le temps qu'ils ont consacré à cette démarche « diagnostic », leur accueil, leur disponibilité ainsi que pour la richesse de nos échanges.

L'activité économique du Bassin de Besançon a été impactée par la crise économique liée à la Covid 19 ; néanmoins la structuration diversifiée de son tissu d'emploi lui a permis de mieux résister que d'autres territoires en région.

Eléments d'information :

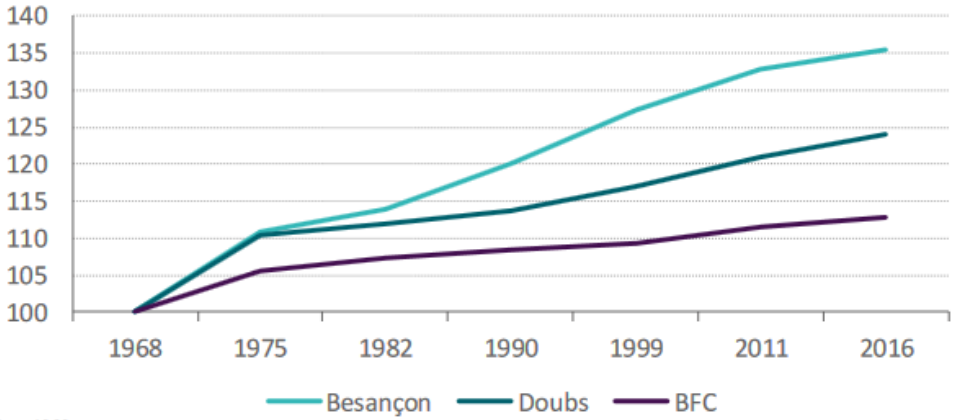
Le bassin de Besançon est fortement peuplé (plus de 100 habitants / km²) avec une évolution du nombre d'habitants continue depuis plus de 50 ans. On remarque que sa population est plus jeune que la moyenne régionale. Cependant, les taux d'emploi et d'activité sont inférieurs à la moyenne régionale.

RÉPARTITION DE LA POPULATION TOTALE PAR SEXE ET ÂGE EN 2016

	Besançon		Doubs	BFC
Population totale	255 017		538 549	2 818 338
Hommes	122 640	48%	49%	49%
Femmes	132 377	52%	51%	51%
< 25 ans	82 894	33%	31%	28%
25-49 ans	78 404	31%	32%	30%
50-59 ans	31 558	12%	13%	13%
60 ans ou +	62 161	24%	25%	29%
Densité (hab/km²)	120		103	59

Source : Insee, Recensement de la population. Calculs : Pôle emploi

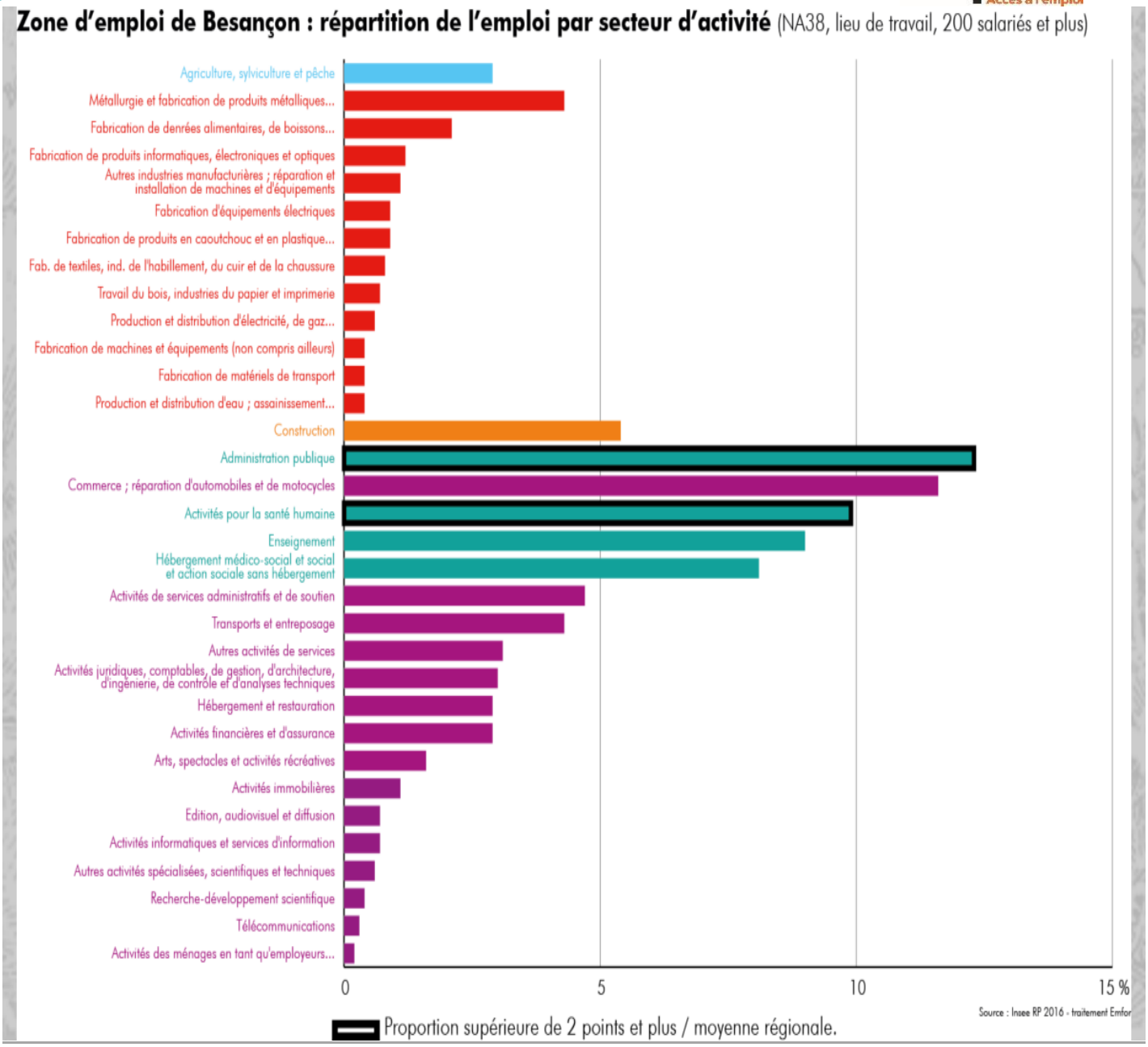
ÉVOLUTION DE LA POPULATION TOTALE DEPUIS 1968



Guide de lecture : Base 100 en 1968
Source : Insee, Recensement de la population. Calculs : Pôle emploi

Focus sectoriel sur l'emploi :

Pour débuter cette rubrique, il est intéressant de décrypter la répartition sectorielle des emplois sur la zone de Besançon avec ces données issues de novembre 2019 puis de faire un point précis sur chacun des secteurs d'activités phares du bassin :



- Le bassin de Besançon possède la particularité de bénéficier d'une forte présence d'emplois publics par rapport aux autres territoires de la région. Cela s'explique par une concentration d'établissements publics aussi bien dans l'administration, l'enseignement que la santé.
  L'attractivité est importante pour chaque poste du secteur tertiaire non marchand. La présence d'un Centre Hospitalier Universitaire, qui compte parmi les premiers employeurs des agglomérations, attire les actifs. Ainsi, il contribue à ce que 9,1 % des actifs occupés entrants travaillent dans la santé humaine. Il emploie plus de 7 000 médecins et personnels hospitaliers, soit légèrement moins que Dijon (7 500), mais davantage que d'autres agglomérations disposant de cet équipement. Avec un actif occupé sur dix qui travaille dans l'enseignement, le bassin de Besançon est le 5e territoire le plus attractif pour ces actifs. Enfin, 14,5 % des actifs entrants travaillent dans l'administration publique et la défense : c'est moins que Dijon, notre capitale régionale.

La cartographie des emplois à pourvoir en novembre tirée de l'outil Jobfeed confirme cette donnée, avec la présence de 7 employeurs publics dans le Top 10 des employeurs ayant des besoins en recrutement.

Employeurs

Top 10 des employeurs directs

Ville de Besançon	63
Fédération Hospitalière de ...	54
REGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	44
Endel Engie	34
Marine Nationale	33
CD CONSEIL DEPARTEMENTAL DU...	23
Boulangerie Marie Blachère	22
GRAND BESANCON METROPOLE	20
Conseils départementaux	16
ADAPEI DU DOUBS	13

Agences

Top 10 des agences

Temporis	388
ProactiveRH	347
Adecco Groupe France	244
WELLJOB	209
Groupe Randstad	209
Manpower France S.A.S.	145
GROUPE SUP INTERIM	112
Samsic Groupe	110
Groupe Adéquat	106
Aquila RH	89

- **Dans le domaine industriel**, la zone d'étude apparaît comme un territoire où sont essentiellement présentes des activités dites « de pointe » :

- ✓ **Pôle Européen des Microtechniques :** cet espace a pour vocation de favoriser la compétitivité des entreprises à travers le soutien des activités de R&D et d'innovation.
- ✓ **Pôle horloger avec pour devise « Besançon capitale du temps »**
- ✓ **Pôle de l'Innovation Médicale et des Medtechs**
- ✓ **Pôle de l'économie numérique (création de logiciels spécifiques, date centers, …)**

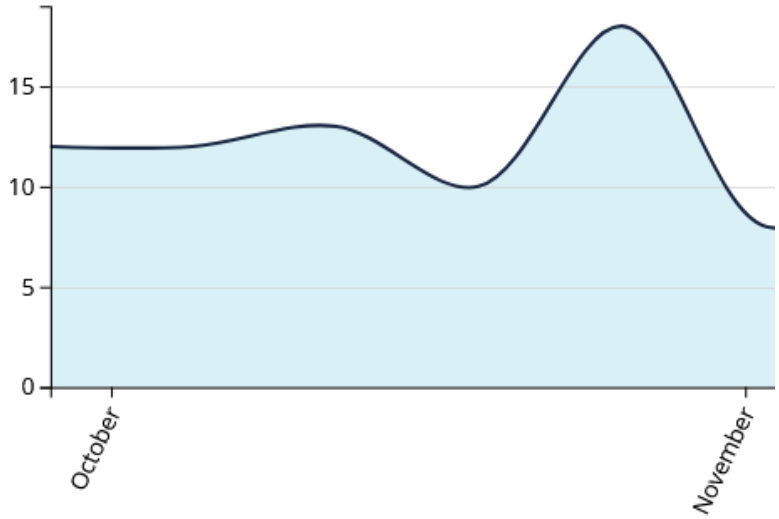
On retrouve bien entendu des entreprises leader dans leur secteur d'activité sur le bassin de Besançon, telles que Bourgeois Découpage, Maty, Breitling, Augé, Swatch et encore bien d'autres.

On peut remarquer que plus de 250 annonces sur des postes industriels et techniques ont été proposées aux candidats entre octobre et novembre. En revanche, sur les derniers mois, une donnée significative laisse apparaître un très fort recul de l'activité du personnel intérimaire avec près de 40 % de contrats arrêtés.

- **Dans le domaine du BTP**, le bassin de Besançon apparaît comme relativement dynamique par rapport à d'autres territoires. La demande des particuliers se maintient, **des projets de construction et de rénovation ont et vont être lancés dans le cadre du projet de renouvellement urbain du Grand Besançon**. On peut citer d'ailleurs quelques projets d'envergure :

- ✓ **Transformation et réhabilitation** de 13 quartiers d'habitat social
- ✓ **Développement de l'écoquartier Vauban** en lieu et place de l'ancienne caserne
- ✓ **Réalisation du Pôle Tertiaire de Viotte**

Il est à noter qu'environ 100 offres d'emploi étaient à pourvoir entre octobre et novembre 2020 dans le bassin de Besançon, avec un pic positif avant le second confinement. Néanmoins, le dernier baromètre pertinent indique une baisse de l'emploi dans la construction de 0.4 % au niveau de l'emploi et de près de 30% de l'emploi intérimaire mis à disposition des entreprises du BTP.



- **Dans le domaine des services marchands** (hébergement, restauration, information, communication, banque, assurances, transport, …), le bassin de Besançon se distingue par une palette complète de services proposés aux particuliers et aux entreprises.

Ce secteur d'activité présente l'avantage d'être globalement stable et linéaire au fil des années avec plus de 514 offres d'emploi à pourvoir sur les 2 derniers mois précédant l'étude, avec néanmoins un recul visible et marqué chez les commerçants de détail et les acteurs de l'hôtellerie restauration.

D'un point de vue quantitatif, on note une baisse des contrats directs de l'ordre de 3 % et une baisse de l'emploi intérimaire dédié à ce secteur d'environ 20 %.

Focus sur l'impact de la Covid 19 sur l'activité économique :

Au niveau local comme aux niveaux régional et national, le covid 19 et ses conséquences sur l'activité économique a mis en difficulté de nombreuses entreprises privées.

Pour atténuer l'effet de la crise, l'Etat a mis en place le système le plus généreux d'Europe sur le financement du chômage partiel et l'aide aux entreprises (prêts garantis, allègement de charges, aide directe aux employeurs). Le choc a été amorti mais les conséquences en région sont bien visibles sur l'emploi, quelles que soient les catégories.

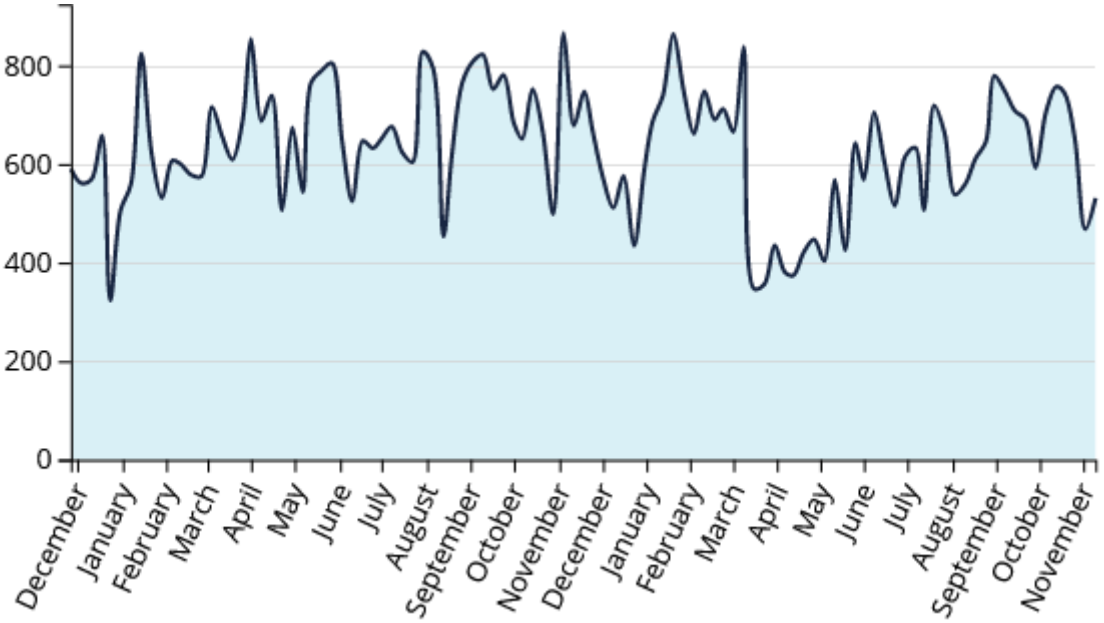
RÉPARTITION DU NOMBRE DE DEFM INSCRITS EN CATÉGORIE A EN MAI 2020 PAR SEXE ET ÂGE

	Besançon			Doubs			BFC		
	Volume	Part	Évolution sur 1 an	Volume	Part	Évolution sur 1 an	Volume	Part	Évolution sur 1 an
DEFM catégorie A	14 074		+22%	32 645		+32%	147 245		+25%
Hommes	7 652	54%	+24%	17 915	55%	+38%	78 762	53%	+29%
Femmes	6 422	46%	+20%	14 730	45%	+25%	68 483	47%	+20%
< 25 ans	2 127	15%	+39%	4 999	15%	+55%	22 748	15%	+40%
25-49 ans	8 600	61%	+24%	19 903	61%	+35%	85 673	58%	+28%
50 ans ou +	3 347	24%	+10%	7 743	24%	+14%	38 824	26%	+13%

Guide de lecture : les données en vert correspondent à une valeur plus favorable que celle observée au niveau régional, en rouge celle moins favorable qu'au niveau régional
Source : Pôle emploi, STMT - Données brutes

Cependant, l'espoir est de mise : le bassin de Besançon a certes traversé une année 2020 compliquée mais les indicateurs de reprise d'activité nous permettent d'entrevoir un rebond en 2021. Le niveau de l'activité d'avant crise ne sera certainement pas atteint avant l'année 2023.

Le premier graphique ci-dessous va éclairer sur la baisse prononcée de l'activité générée par le premier confinement (cela apparaît sur la droite du graphique puisque celui-ci donne un aperçu global de la tendance des offres d'emploi publiées chaque semaine au cours des deux dernières années) tandis que la seconde extraction de données en page suivante va démontrer que plus de 2400 nouvelles offres ont été publiées au cours du dernier mois sur la zone d'étude.



Point sur les offres d'emploi entre octobre et novembre 2020

Nombre d'offres

Nouvelles offres publiées dans votre période de recherche

2 448 Emplois 6 857 Annonces

Durée de publication

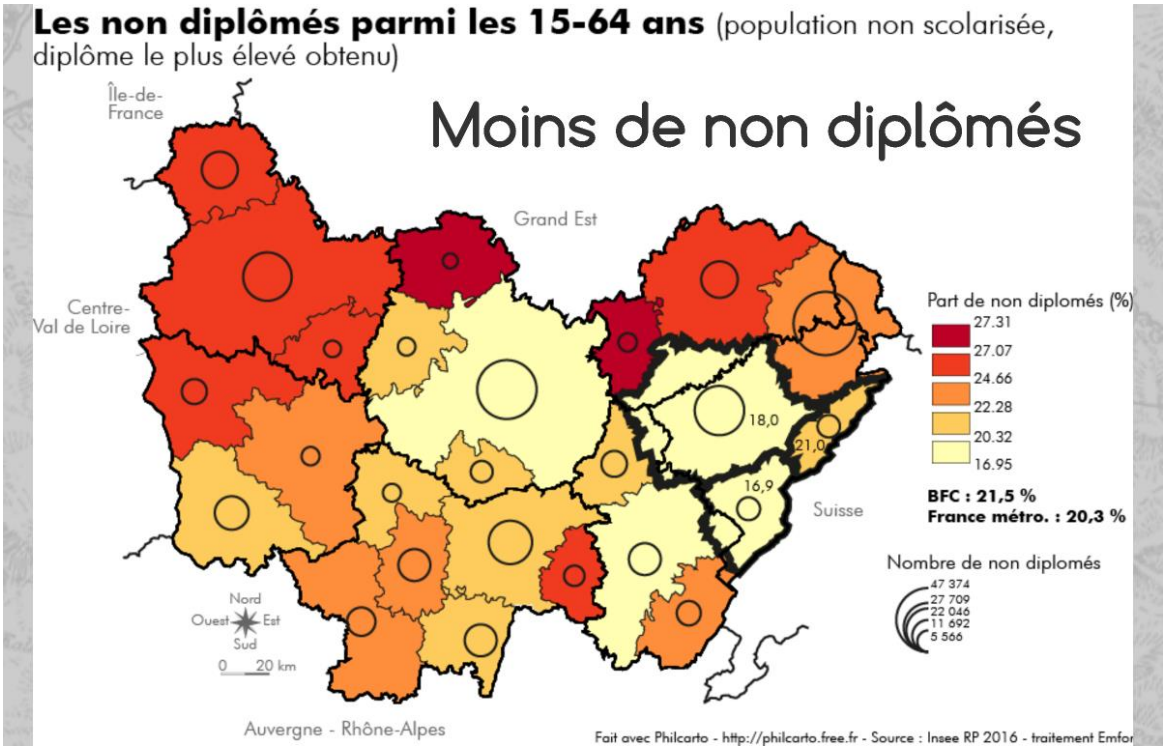
Nombre de jours moyen pendant lesquels une offre est restée active

9

Focus sur la formation :

Contexte :

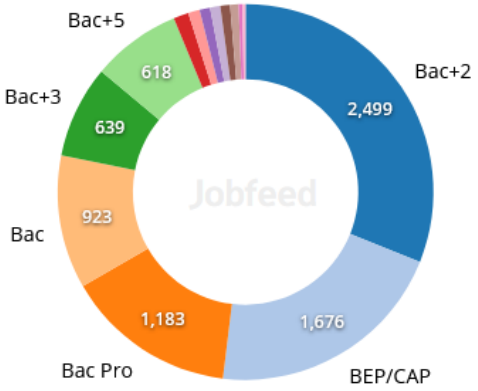
Avant d'aborder l'offre de formation présente sur le bassin de Besançon, il serait pertinent de faire une photographie de la population présente sur la zone d'étude d'un point de vue formation et de mettre en exergue cette donnée par rapport au niveau demandé dans les offres d'emploi parues au cours des 6 derniers mois.



Le bassin de Besançon apparaît logiquement comme plus diplômé que la moyenne régionale, cela s'explique par la répartition des emplois présents et le niveau de qualification moyen demandé, ce que confirme d'ailleurs ces données ci-dessous issues de l'outil Jobfeed et s'appuyant sur les offres d'emploi des 6 derniers mois :

Niveau d'éducation

Distribution des offres par niveau d'éducation



L'offre de formation :

Comme on va le voir dans la section suivante, **l'offre de formation sur le bassin de Besançon est présente en nombre**, on dénombre plus de 150 organismes d'après Emfor ; néanmoins la **question à se poser est de savoir si les besoins des recruteurs correspondent aux cursus proposés aux candidats**, qu'ils soient dans un cycle d'apprentissage, un cycle de formation secondaire ou dans un projet de qualification ou reconversion une fois les personnes entrées dans la vie active.

Industrie :

Même si l'on note un recul structurel de l'industrie sur le bassin de Besançon depuis plusieurs années, on trouve une offre de formation très orientée dans le domaine des microtechniques en raison de l'histoire des lieux mais également des cursus dans l'agroalimentaire ou la production métallurgique. Voici des chiffres clés pour comprendre :

- ✓ En atelier : des formations variées en emboutissage, soudage, maintenance, usinage aussi bien pour répondre aux besoins des entreprises de précisions que des entreprises de la métallurgie sur des pièces de grande dimension
- ✓ En recherche et développement : des formations essentiellement axées sur la conception de pièces et process, la gestion de production
- ✓ Plus de 50 cursus proposés à tout type de public allant du niveau V au niveau I
- ✓ Des formations spécifiques en horlogerie montage, assemblage, polissage) au sein de P2R ou de l'AFPA pour répondre à une demande locale et frontalière
- ✓ Un CFAI performant permettant l'apprentissage d'un métier industriel et axé sur les besoins des entreprises (149 offres de contrat en Franche Comté à novembre 2020)
- ✓ **Point à améliorer** : les personnes formées au niveau local deviennent mobiles et les compétences acquises ne profitent pas toujours aux entreprises de la région, d'où une difficulté à pourvoir certains postes

BTP :

Par rapport à l'industrie, le recul est moins marqué dans le domaine du Bâtiment et des Travaux Publics. On constate d'ailleurs **que nombre d'entreprises du bassin sont à la recherche de ressources en Bâtiment** (ci-dessous des offres en apprentissage).

Voici des données pertinentes pour comprendre la formation des métiers du BTP sur la zone d'étude :

- ✓ Plus de 50 cursus possibles pour les élèves, étudiants ou actifs dans le périmètre géographique retenu pour l'étude
- ✓ Des formations qui débutent bien souvent par des niveaux CAP – BEP, avec des passerelles et possibilités d'évolution vers des niveaux plus élevés
- ✓ Une complémentarité des acteurs sur les profils de public accueilli

Services marchands / non marchands :

Ce secteur est vaste dans sa définition puisqu'on y trouve de nombreuses activités comme le transport, l'hôtellerie – restauration, le commerce (de toute taille), les services aux particuliers, aux entreprises et collectivités ou encore la banque et les assurances.

Dans ce secteur où l'impact du Covid a été variable selon la branche concernée (des cabinets comptables ou des banques ont énormément de travail en cette période pour gérer l'activité partielle des salariés ou les prêts garantis par l'Etat tandis que les petits commerçants et restaurateurs vivent et ont vécu des derniers mois très délicats), **l'offre de formation est vaste et correspond à la forte part de marché du service dans le bassin de Besançon**. Voici quelques données clés pour comprendre :

- ✓ **Hôtellerie – restauration** : l'offre de formation dans ce domaine est surtout axée sur les métiers de cuisinier, avec des possibilités au CFA HILAIRE, à l'AFPA ou encore en GRETA. On peut ainsi se former essentiellement sur des titres allant du niveau V au niveau IV, et quelques formations hybrides ont été créées pour associer le travail de confection au travail de service.

- ✓ **Transport – logistique** : dans ce secteur précis, l'offre de formation est essentiellement assurée par des organismes comme AFTRAL, FORGET pour les formations longues (Titres Professionnels de conducteurs du transport routier de marchandises, de technicien d'entreposage, Bac Professionnel Logistique, BTS Transport) et par un large panel de

structures (JB FORMATION, EISEN, …) assurant les formations courtes ou spécifiques (CACES, habilitations, …).

- ✓ **Services aux particuliers, entreprises et collectivités / Banque – Assurances / Informatique / Communication** : en sa qualité de capitale de l'ancienne région Franche Comté, Besançon et sa périphérie ont toujours concentré une large part de la formation régionale dans le domaine des activités de support. On y trouve des formations en nombre et en qualité à destination des élèves et étudiants, en débutant essentiellement sur des cursus de niveau Bac pour aller vers de l'enseignement de niveau Bac+5 (Bacs Professionnels Comptabilité, Gestion ; BTS Professions Immobilières, Banque, Systèmes numériques ; Licences professionnelles Assurances, Services informatiques ; Master Ressources Humaines, Finances, Langues étrangères). Pour les demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion, l'offre de formation est également bien présente par l'intermédiaire de centres tels que la FRATE, le GRETA, l'AFPA ou les chambres consulaires, essentiellement sur des titres du niveau V au niveau III.

Santé :

Sur le bassin de Besançon, l'offre de formation dans ce domaine est présente en nombre et en qualité. On y trouve des formations au sein de l'Institut de formation aux professions de santé pour devenir aide-soignant, infirmier, infirmier de bloc opératoire tandis que la Faculté de Médecine attire des étudiants de toute la Franche Comté.

L'ensemble de ces formations est adossé au Centre Hospitalier Régional Universitaire de Besançon, ce qui est un gage de qualité et d'attractivité pour le public.

On peut aussi souligner que **la crise du Covid 19 a mis en lumière le besoin de personnel qualifié dans les structures médicales et les hôpitaux**, cette donnée associée à la volonté grandissante des uns et des autres d'avoir un métier utile pour la société devrait garantir des taux d'emploi très satisfaisants à l'issue des cursus des candidats.

Les forces du territoire à valoriser / les faiblesses à résorber :

FORCES A VALORISER

AU NIVEAU DU TERRITOIRE

- Un bassin multisectoriel : industriel, tertiaire, BTP/TP
- Des secteurs porteurs : industrie de la santé, du luxe, de l'horlogerie et de la micro technique
- Des partenariats entre acteurs économiques
- Ouverture sur les innovations, les industries du futur avec des investissements importants (plan de relance)
- Des initiatives en cours sur le recyclage

AU NIVEAU DE L'EMPLOI

- Un territoire industriel varié au sein du bassin avec un savoir-faire attesté
- La transition énergétique génératrice d'emplois
- Le recrutement par l'apprentissage est un bon compromis
- La formation au poste de travail permet de répondre aux besoins des entreprises
- Un Etat présent aux côtés des acteurs par le biais de nombreux dispositifs

AU NIVEAU DE LA FORMATION

- Des dispositifs emploi /formation existants, leviers de la sécurisation des parcours
- La formation peut être mobilisée à tout moment et permettre une montée en compétences rapide
- Des **dispositifs à destination des salariés, et des entreprises** pour faciliter la montée en compétences et le recrutement (FNE Formation, tutorat, contrat de professionnalisation, apprentissage, formation interne…)

FAIBLESSES A RESORBER

AU NIVEAU DU TERRITOIRE

- Captation des jeunes faible du fait d'un départ vers les grandes villes (évolution professionnelle)
- Des **marchés incertains, des TPE/PME dont la trésorerie était déjà fragile avant la crise**
- Un **bassin large au sens de l'INSEE qui engendre des disparités et complique la coordination des acteurs**
- La promotion du territoire est faible

AU NIVEAU DU PUBLIC

- Une **forte concurrence sur le marché de l'emploi avec des exigences de plus en plus importantes des entreprises**
- Les **demandeurs d'emploi ne connaissent pas les métiers qui recrutent**
- **Inadéquation du niveau des publics face aux postes proposés**
- Comment tenir les jeunes hors de l'eau VS perspectives ? et comment lutter contre la démotivation des demandeurs d'emploi ?
- **Faible mobilité** des publics.

AU NIVEAU DE L'EMPLOI

- Complexité administrative liée aux aides du plan de relance
- Les entreprises peinent à recruter des profils qualifiés ou non qualifiés
- **Les métiers ne sont pas connus du public**
- L'image de certains secteurs " ne colle pas" avec la réalité des métiers

- Privilégier les **Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS) et tests psychotechniques** pour évaluer et vérifier les compétences et valider le projet professionnel

- U**n parcours de formation digital peut être mobilisé** en fonction des besoins détectés suite à l'évaluation faite sur **PIX**

- Lever les freins liés au numérique par la mobilisation du **Pass Numérique APTIC**

- **Pas de fidélisation, le recrutement se fait en fonction des besoins et sur des contrats courts**

- Pas d'anticipation dans la GPEC, perte des compétences

- **Les entreprises n'utilisent pas, ne connaissent pas les dispositifs d'aide au recrutement (POEC, FRAP)**

- Des métiers qui ne trouvent pas preneurs (BTP, industrie, SAP...)

AU NIVEAU DE LA FORMATION

- Peu d'appétence des salariés pour la formation

- Sous consommation des dispositifs de formation

- Les formations en mode distanciel ne sont pas adaptées à tous les métiers

- Renforcer le sens à donner aux parcours de formation d'un candidat, cela fait référence à la **connaissance des métiers** (s'approprier les attendues du métier visé, vérifier l'adéquation avec les attentes du candidat)

Les enjeux et les pistes d'actions :

LES ENJEUX TERRITORIAUX	LES PISTES D'ACTION
⇨ Promouvoir le territoire **vers l'extérieur.**	⇨ Travailler l'attractivité de l'ensemble du territoire avec les acteurs du tourisme.
⇨ Maintenir et développer les activités de conjoncture **(ex : automobile).**	⇨ **Identifier les secteurs et les niches d'activité en développement sur le bassin qui pourraient à court ou moyen terme générer une attractivité et de l'emploi.** ⇨ Réaliser une veille concurrentielle et économique **sur les enjeux de demain (transition écologique).**
⇨ Suivre les transformations dans **le secteur du bâtiment et des travaux publics.**	⇨ Assurer une veille sur les nouvelles réglementations, les nouveaux matériaux, les innovations technologiques.
⇨ Sur du long terme, des activités dans le secteur de l'automobile, de la mécanique de précision, de la logistique/transport pourront émaner de la transition énergétique et écologique. ⇨ Une augmentation de la précarité des ménages. Une baisse du pouvoir d'achat. ⇨ Une reprise trop forte de l'intérim qui augmentera les situations précaires.	⇨ Adapter les activités avec les nouvelles technologies et les transitions écologiques et numériques. ⇨ Agir collectivement sur les problématiques de territoire.

LES ENJEUX EN TERMES DE FORMATION	LES PISTES D'ACTION
⇨ Faire face aux fluctuations économiques / s'adapter aux nouveaux modes de consommation.	⇨ Lever les difficultés des TPE/PME à envoyer leurs salariés en formation, **former en situation de travail** pour éviter à avoir à combler des absences. ⇨ Faire connaître aux commerces de proximité l'offre de formation du « **« e-commerce »**. **Création de sites, valoriser les produits en ligne, boutique en ligne…** (Union des commerçants de Besançon).
⇨ **Développer les compétences et la polyvalence** pour faire face à la reprise économique.	⇨ Former davantage de monde dans le secteur du sanitaire et de la santé. ⇨ Accompagner les évolutions dans le secteur de la construction : **transformation/évolution de certains métiers du BTP/TP**, organisation du travail, transition numérique. (Matériaux bio sourcés, digital). ⇨ Dans le Service à la Personne, réflexions à mener sur l'intégration **du numérique/ des outils connectés pour le maintien à domicile.**
⇨ Pouvoir **co construire des actions, des programmes adaptés**, la même formation pour tous ne convient pas toujours pour **répondre aux attentes des entreprises.**	⇨ Adapter les modules de formation aux besoins du territoire pour mieux répondre aux attentes des entreprises. ⇨ Recenser les formations et /ou diplômes qui ne répondent plus aux besoins et demandent à être réactualisés.
⇨ Intégrer **la formation comme un investissement** à long terme pour rester compétitif.	⇨ **Sensibiliser** les entreprises et les personnes sur ce qui existe et ce qui est mobilisable sur le territoire **tant sur l'emploi que sur la formation.** ⇨ Poursuivre les travaux de mobilisation des branches professionnelles pour faire remonter les besoins.
⇨ Faire **changer le regard des familles** et du corps enseignant sur l'apprentissage.	⇨ Se rapprocher de l'Education Nationale pour initier des campagnes de communication et sensibilisation sectorielles des métiers.

	⇨ Dépasser l'image « scolaire » véhiculée par la formation et proposer **plus de formations innovantes et individualisées**.
	⇨ **Mettre en avant le socle commun des connaissances et compétences, transversales** aux différents métiers (CLEA).
⇨ Lever les freins liés à l'acculturation numérique.	⇨ **Former à l'utilisation des outils informatiques et numériques dématérialisés pour tous les secteurs.**
	⇨ Initier les personnes à créer une entreprise en mode numérique quel que soit l'activité.
⇨ Accompagner la création d'entreprise et l'installation.	⇨ Relancer les stages de préparation à l'installation.
⇨ **Outiller le chef d'entreprise pour sécuriser et pérenniser la vie de l'entreprise**	⇨ Privilégier les formations portant sur : le travail à distance, le management d'équipe, appréhender la rentabilité d'une entreprise, analyser un marché, la gestion budgétaire…
⇨ Lever les freins liés à la mobilité.	⇨ Intégrer des modules pour **préparer et passer le permis de conduire sur les parcours de formation des métiers en tension**
⇨ La majorité des personnes qui accèdent aux formations continues sont des cadres, s**ur des thématiques tertiaires et en visio-conférence ou en webinaire**, modalités qui se pratiquent aisément. Ce qui n'est **pas le cas pour certains secteurs de l'industrie et du bâtiment.**	⇨ **Rendre plus accessible la formation continue pour les salariés qui exercent un métier manuel.**
⇨ Sortir de l'orientation par défaut, inviter à **découvrir et aller vers des métiers nouveaux**.	⇨ **Les acteurs de l'orientation et de l'insertion disposent-ils d'une connaissance suffisante des métiers en tension pour pouvoir les valoriser auprès des publics ?**
	⇨ Faciliter l'immersion en entreprise

LES ENJEUX EN TERMES D'EMPLOI	LES PISTES D'ACTION
⇨ Relancer l'activité des entreprises. ⇨ Maintenir dans l'emploi et développer les activités. ⇨ Anticiper les recrutements. ⇨ Répondre aux besoins en main d'œuvre non couvert. ⇨ **L'exigence du niveau de qualification des entreprises a augmenté**. Une balance inégale de l'offre et de la demande. ⇨ S'adapter à la transformation sociétale et **soutenir les entreprises sur la relation numérique**	⇨ Faire la promotion des dispositifs du plan de relance et faciliter les démarches. ⇨ Aider les entreprises à s'orienter vers les secteurs porteurs et à transférer les compétences vers ces secteurs (favoriser la diversification/ Polyvalence). ⇨ **Accompagner les entreprises pour formaliser les compétences attendues sur les postes à pourvoir** (par un appui externe). ⇨ **Connaître la manière dont les employeurs recrutent.** ⇨ **Faire un état des lieux de leur système de gestion des compétences** (causes des tensions au recrutement et leviers à actionner, formation des entrants). ⇨ Déterminer les écarts entre ressources disponibles sur le territoire et les besoins RH. ⇨ **Outiller et accompagner les dirigeants d'entreprises (TPE/PME) sur les moyens RH** à mobiliser pour prévoir et répondre aux besoins en main d'œuvre et besoins en formation de demain. ⇨ **Renforcer l'attractivité des métiers et des secteurs** et démontrer que les représentations anciennes sont dépassées (rappeler l'existence d'ateliers sectoriels à Pole emploi, Plateforme pour les jeunes « Bouge ton avenir » d'OPCO EP, et toute autre action de promotion des métiers...) ⇨ **Mobiliser les PMSMP pour valider l'adéquation d'un projet avec un métier.** ⇨ Communiquer davantage sur les dispositifs emploi / formation auprès des entreprises et des personnes. ⇨ **Sensibiliser les entreprises aux enjeux de l'innovation et accompagner leur développement**.

⇨ Accompagner les entreprises à **s'ouvrir à la notion de formation tout au long de la vie** ⇨ Garder les savoir-faire anciens qui sont menacés avec la robotisation. ⇨ Enjeux de la reconversion des personnes de 50 ans et plus, reconversion suite à la pénibilité du travail **(Secteur Bâtiment ou industriel),** ou à un licenciement.	⇨ Assurer une veille concurrentielle et économique sur les enjeux de demain. ⇨ Veiller et suivre les changements entrainés par **la digitalisation.** ⇨ **Disposer d'un site dédié**, simple d'utilisation hébergeant des informations, des offres de services utiles au bon fonctionnement d'une entreprise. ⇨ Multiplier les actions de promotion de l'alternance et montrer la plus-value du tutorat.

Les pistes à retenir selon les acteurs

Sur le volet formation :

- **Capitaliser les démarches et initiatives territoriales par thématique** pour une lisibilité de tous les acteurs terrain.
- **Sensibiliser** les entreprises et les personnes sur ce qui existe et ce qui est mobilisable sur le territoire **tant sur l'emploi que la formation.**
- **Intégrer des modules** dans le cursus des formations **pour préparer au permis de conduire**, sachant que le permis ne solutionne pas le problème de mobilité des personnes.
- **Développer l'accueil** des alternants et réfléchir à des **solutions de logements** possibles : se pencher sur la question des locaux disponibles sur le bassin (ou FJT).

Sur le volet emploi :

- **Renforcer l'attractivité des métiers et des secteurs** et démontrer que les représentations anciennes sont dépassées, que des changements et des efforts importants ont été faits sur les secteurs en tension (rappeler l'existence d'ateliers sectoriels à Pole emploi, Plateforme pour les jeunes « Bouge ton avenir » d'OPCO EP, et toute autre action de promotion des métiers...).
- **Accompagner le chef d'entreprise pour formaliser les compétences attendues sur un poste.** Sachant que les attentes employeurs sont de plus en plus pointues et ne correspondent pas aux profils des publics disponibles : accompagner les changements dans l'emploi et donc dans l'entreprise en mobilisant un consultant externe.
- **Fédérer les acteurs emploi / formation** autours de la problématique du recrutement pour faire émerger **une réflexion collective** avec les moyens et ressources de chacun et ainsi pouvoir imaginer des solutions. **Associer des entreprises** à ces temps d'échanges qui pourront être animés par un consultant externe.
- **Mettre en avant** la formation interne qui répond bien aux attentes spécifiques des entreprises, **soutenir davantage** l'alternance et notamment le contrat de pro expérimental ou Vision pro.
- **Rendre lisible et accessible l'offre de services et les compétences de chacun des acteurs** : concevoir un portail, ou un tableau recensant cette offre.
- **Communiquer davantage** sur les dispositifs emploi/ formation auprès des entreprises et des personnes.
- **Faciliter les immersions en entreprise en redonnant du sens à celles-ci** (rappeler la finalité et les objectifs).

Suite au diagnostic, les principales problématiques emploi/compétences/formation recensées sont :

- **Mettre en relation les entreprises, les acteurs emploi/formation et le public** pour créer une dynamique collective et commune pour répondre aux problématiques de recrutement et de besoins en compétences des publics.

- **Porter un regard prospectif en matière d'emploi et de compétences sur le territoire** : Anticiper et agir sur les évolutions du marché de l'emploi, de la main d'œuvre, des besoins en entreprises.

- **Le manque de main d'œuvre** : Selon les acteurs, des difficultés de recrutement qui semblent dues à l'absence de candidats, à la méconnaissance des métiers, aux conditions de travail difficiles dans certains secteurs.

- **Collaborer pour mutualiser** la pénurie de compétences, les compétences disponibles, échanger sur les pratiques RH, les outils, les enjeux**.**

- **Sensibiliser les entreprises aux évolutions entrainées par la transition écologique et numérique** et à l'impact sur les compétences et les nouveaux métiers**.**

***Pour répondre à ces enjeux, les missions suivantes pourront être initiées* :**

- **Des actions** en direction des entreprises pour la gestion des RH et pour la **sécurisation des parcours** ;
- **Un appui aux entreprises complémentaire à celui apporté par les OPCO ;**
- **Des plans d'actions** sectoriels à multiplier ;
- **Une animation et coordination des partenaires** sur le territoire : définition des temporalités à engager sur les actions choisies et quels retours sur investissement des actions à mener
- **Observation et veille** : s'appuyer sur des groupes de travail sur les métiers en tension, la cellule de veille économique du Conseil Régional, de la DIRECCTE BFC, et des diagnostics locaux.

***4 axes de travail se dégagent* :**

Axe 1 : Aider à comprendre et à anticiper les besoins des entreprises

Axe 2 : Mobiliser les différents acteurs autours des problématiques du territoire

Axe 3 : Capter et fidéliser les publics

Axe 4 : Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de solutions innovantes

AXE 1 : Aider à comprendre et à anticiper les besoins des entreprises

Objectifs :

- ✓ Identifier les attentes des entreprises ;
- ✓ Aider les entreprises à anticiper et faire face et aux évolutions de l'offre et de la demande ;
- ✓ Formaliser avec elles les compétences recherchées.

Mise en opérationnalité :

- ✓ Accompagner les changements dans l'emploi et dans l'entreprise ;
- ✓ Recenser les causes de tensions au recrutement, les leviers à actionner ;
- ✓ Accompagner les dirigeants et les responsables RH à prendre en main les nouvelles pratiques managériales ;
- ✓ Aider les entreprises à bien repérer les dispositifs qu'elles peuvent mobiliser pour former en interne les demandeurs d'emploi et les futurs salariés ;
- ✓ Mobiliser le contrat de professionnalisation en formation interne pour intégrer et fidéliser
- ✓ Outiller les dirigeants d'entreprises (TPE/PME) sur les moyens RH pour prévoir et répondre aux besoins en main d'œuvre et besoins en formation de demain

AXE 2 : Mobiliser les différents acteurs autours des problématiques du territoire

Objectifs :

- ✓ Relayer les difficultés rencontrées par les entreprises auprès des acteurs compétents ;
- ✓ Collaborer pour initier un travail en réseau ;
- ✓ Créer une émulation, un ensemble cohérent entre les différents acteurs pour pouvoir travailler ensemble et dans le même sens pour répondre aux problématiques de recrutement et de besoins en compétences des publics ;
- ✓ Mutualiser le travail d'analyse des problématiques et des solutions, avoir un cadre partagé.

Mise en opérationnalité :

- ✓ Mettre en avant des thématiques de travail (mobilité et modalités du travail de demain) ;
- ✓ Proposer la mise en place de groupes de travail inter-entreprises ;
- ✓ Capitaliser les démarches et initiatives territoriales par thématique pour une meilleure lisibilité de tous les acteurs terrain ;
- ✓ Bâtir un langage commun entre les entreprises, les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion pour décrire et évaluer les prérequis et compétences nécessaires à l'accès aux emplois disponibles dans les secteurs en tension (cartographie des compétences) ;
- ✓ Sensibiliser les différents acteurs sur les outils mobilisables en matière d'emploi et de formation ;
- ✓ Echanger et partager les bonnes pratiques.

AXE 3 : Capter et fidéliser les publics

Objectifs :

- ✓ Identifier les publics ;
- ✓ Renforcer l'attractivité des métiers et secteurs ;
- ✓ Valoriser l'image des métiers et des conditions de travail ;
- ✓ Séduire et fidéliser les nouvelles générations.

Mise en opérationnalité :

- ✓ Déterminer les lieux, les relais de partage d'informations ;
- ✓ Maintenir et développer des actions sectorielles ;
- ✓ Faire la promotion des secteurs en tension, mettre en place des actions pour favoriser leur attractivité auprès des candidats ;
- ✓ Mener des actions en direction des prescripteurs emploi/formation pour faire connaître les métiers et les secteurs et orienter plus facilement les publics ;
- ✓ Se rapprocher de l'Education Nationale pour sensibiliser le corps enseignant sur les métiers ;
- ✓ Faire connaître les métiers en développant les périodes d'immersion en entreprise ;
- ✓ Mettre en place des initiatives innovantes pour cibler efficacement des candidats potentiels de toutes générations ;
- ✓ Nommer des ambassadeurs pour véhiculer l'image de son entreprise ;
- ✓ Mettre en place une démarche de marque employeur.

AXE 4 : Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de solutions innovantes

Objectifs :

- ✓ Pouvoir répondre aux changements et aux évolutions ;
- ✓ Aider les entreprises à mettre en place une veille pour rester compétitive.

Mise en opérationnalité :

- ✓ Fédérer et mutualiser les pratiques et expériences sur le territoire ;
- ✓ S'interroger sur les pratiques innovantes en matière de management ;
- ✓ Développer des communautés apprenantes ;
- ✓ Créer des Labs des métiers de demain, lieux d'expérimentation ouverts à tous (salariés, demandeurs d'emploi, apprentis…) pour imaginer les métiers ;
- ✓ Engager une ingénierie de formation innovantes autours des besoins et compétences de demain (construction, sanitaire et social, service à la personne …) ;
- ✓ Réfléchir de manière concertée sur des thématiques sur la transition écologique, numérique et les nouvelles technologies ;
- ✓ Adapter les modes de management pour attirer et répondre aux attentes de demain ;
- ✓ Assurer une veille des pratiques innovantes.

Le diagnostic Partenarial Territorial Flash Emplois Compétences a été réalisé par l'AFPA dans le cadre du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences pour répondre à la demande du Conseil Régional Bourgogne-Franche-Comté.

Interlocuteurs

Conseil Régional Bourgogne Franche Comté

Mélanie GARRIGUES
Direction des transitions professionnelles et de l'orientation
Cheffe du service développement et sécurisation des parcours
Melanie.Garrigues@bourgognefranchecomte.fr

Christiane DOTAL
Direction des transitions professionnelles
Service développement et sécurisation des parcours
Chargée de mission Accords/ cadre GPECT
christiane.dotal@bourgognefranchecomte.fr

AFPA

Julien CHESNAY
Consultant – Pôle Transition Professionnelle
julien.chesnay@afpa.fr

David PARMENTIER
Consultant – Pôle Transition Professionnelle
david.parmentier@afpa.fr

Fatiha BOUFERCHA
Consultante – Pôle Transition Professionnelle
fatiha.boufercha@afpa.fr

STRUCTURE	NOM	PRENOM	FONCTION	TEL	MAIL
CAP EMPLOI	EUSTACHE	Nathalie	Chargée des relations employeurs /Coordinatrice service d'accompagnement vers l'emploi	03 81 41 82 29	neustache@capemploi25-90.com
CCI	SAGE	Laurent	Directeur des études économiques et territoriales	03 81 25 25 24	lsage@doubs.cci.fr
CMA	LOMBARDET	Delphine	Chargée de développement économique	03 81 21 35 28 / 07 57 44 50 60	dlombardet@artisanat-bfc.fr
Conseil Régional	FRANCIOLI	Martine	Chargée de mission animation SPRO	03 80 44 37 46	Martine.Francioli@bourgognefranchecomte.fr
Conseil Régional	MANZINI TOURNIER	Chantal	Chargée d'animation teritoriale Doubs	03 81 61 63 95	c.manzinitournier@bourgognefranchecomte.fr
CONSTRUCTYS	GINEL	Emmanuel	Directeur régional	03 80 78 85 30	Emmanuel.ginel@constructys.fr
CONSTRUCTYS	MORENO	Franck	Conseiller emploi formation	03 81 47 00 56 / 06 02 09 86 38	franck.moreno@constructys.fr
EMFOR	BILLION	Marc	Coordonnateur domaine formation, chargé d'études	03 81 25 52 15	mbillion@emfor-bfc.org
EMFOR	STAAL	Marianne	Chargée d'études		mstaal@emfor-bfc.org
EMFOR	JACQUINOT	Nicolas	Chargé d'études		njacquinot@emfor-bfc.org
GRAND BESANCON METROPOLE	FAURE	Frédérick	Chargée de mission emploi/insertion	03 81 61 50 07 / 06 15 90 73 52	frederick.faure@grandbesancon.fr
INTERPROFACE /STAFF EMPLOI	GURNAUD	Anne Laure	Responsable Ressources Humaines	03 81 88 50 68 /07 66 02 61 99	al.gurnaud@interproface.fr
MISSION LOCALE	MATTHEY	Anne	Responsable de secteur	03 81 85 85 73	anne.matthey@milobfc.fr
MISSION LOCALE	DUPEYRON	Anne	Responsable de secteur		anne.dupeyron@milobfc.fr
OPCO EP	GEORGES	Jocelyne	Conseillère emploi formation	07 57 07 79 37	jocelyne.georges@opcoep.fr
OPCO 2 I	NOEL	Véronique	Responsable antenne Doubs	06 89 58 84 98	v.noel@opco2i.fr
POLE EMPLOI	DEMOUGE	Carole	Directrice Agence Besançon Temis	*06 22 76 60 06*	carole.demouge@pole-emploi.fr
POLE EMPLOI	HEITZMANN	Sophie	Directrice Agence Besançon Palente	06 16 59 36 44	sophie.HEITZMANN@pole-emploi.fr
POLE EMPLOI	SAUVEGRAIN	François Xavier	Directeur AgenceBesançon Planoise	06 22 39 36 41	fx.sauvegrain@pole-emploi.fr
UD 25	SIMON	Antoine	Chargé de développement de l'Emploi et des Territoires	03 63 01 71 57 - 06 69 24 27 52	antoine.simon@direccte.gouv.fr