



TERRE D'AVANCE
Construisons demain



RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ



REALISATION DE DIAGNOSTICS PARTENARIAUX TERRITORIAUX FLASH « EMPLOIS COMPÉTENCES » **BASSIN DE MORTEAU** (lot 23)



EMPLOI



TERRITOIRES



ORGANISATIONS

RAPPORT FINAL - 22.12.2020

RAPPEL DU PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION



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



LE BASSIN DE MORTEAU EN RÉSUMÉ

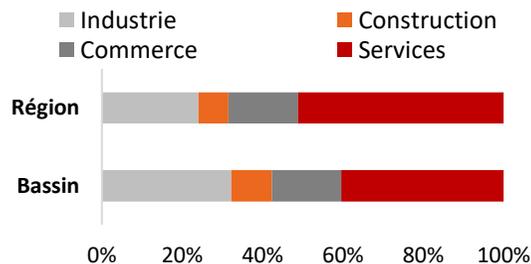
INDICATEURS CLES : BASSIN DE MORTEAU / REGION

35 374 ACTIFS / 2,8 % DES ACTIFS DE LA RÉGION



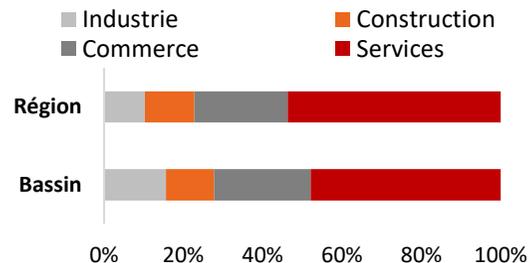
8 049 SALARIÉS / 1,2 % DES SALARIÉS DE LA RÉGION

SECTORISATION DE L'EMPLOI SALARIE (2019)



1 045 ÉTABLISSEMENTS / 1,5 % DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION

SECTORISATION DU TISSU ECONOMIQUE (2019)



NOMBRE D'HEURES D'ACTIVITÉ PARTIELLE AUTORISÉES

1^{ER} AU 3^E TRIMESTRE 2020

7 898 / 569 081

dont 76,6% au premier trimestre



PART DES SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

1^{ER} AU 3^E TRIMESTRE 2020

71,4% / 87,7%



NB D'INDEMNISATIONS/NB DE DEMANDES D'AUTORISATION

2020, DÉPARTEMENT

91,8% des étbs / 91,9%

27,5% des heures / 24,5%



TAUX DE CHÔMAGE

2^{EME} TRIMESTRE 2020

5,7% / 6,4%



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (ABC)

SEPTEMBRE 2020

4 932 / 2,2 % DU CHÔMAGE RÉGIONAL



EVOLUTION DEMANDE D'EMPLOI (ABC)

FÉVRIER/SEPTEMBRE 2020

+686 / +16 410

+16,2 % / +7,9 %

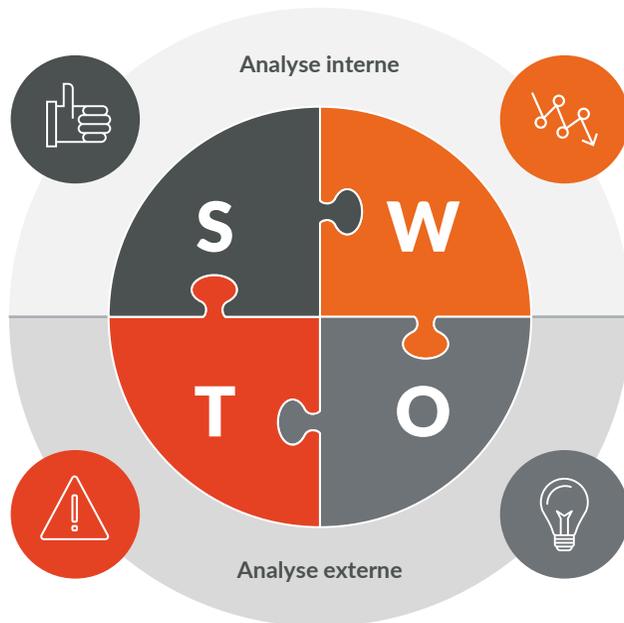
FORCES/FAIBLESSES/RISQUES/OPPORTUNITES REVELES PAR LE DIAGNOSTIC

FORCES

- Une industrie, avec des savoir-faire, ancrée sur le territoire
 - Une diversification des emplois
- Une candidature Territoire d'industrie avec volet GPECT
- Des pratiques RH innovantes dans les entreprises

MENACES

- Fuite de la main-d'œuvre en Suisse
 - Les fortes tensions sur le marché du travail y compris dans l'économie résidentielle
- La difficulté d'accès à l'emploi pour les plus éloignés du marché du travail



FAIBLESSES

- Un déficit d'image / d'attractivité (l'attractivité est grandement liée à l'emploi suisse)
- Peu d'outils spécifiques emploi-compétences-insertion / d'espace de dialogue territorial emploi-entreprise-formation
- Une offre de formation locale correspondant pour partie seulement aux besoins de MO

OPPORTUNITÉS

- La proximité de la Suisse
- Le tourisme
- Le potentiel de développement dans l'économie résidentielle



PORTRAIT STRUCTUREL DU BASSIN D'EMPLOI

SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLES (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	40	3,8%	3,1%	8,1%	-4,1%
C2 Cokéfaction et raffinage		0,0%	0,01%		0,0%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	22	2,1%	0,7%	-8,3%	-6,0%
C4 Fabrication de matériels de transport	1	0,1%	0,2%	0,0%	-1,4%
C5 autres produits industriels	95	9,1%	5,2%	-3,1%	-4,4%
DE Industries extractives, énergie, eau	5	0,5%	1,1%	0,0%	-3,1%
FZ Construction	127	12,2%	12,4%	-6,6%	-0,5%
GZ Commerce	254	24,3%	23,6%	3,7%	-2,3%
HZ Transports	27	2,6%	3,4%	-10,0%	-1,6%
IZ Hébergement et restauration	92	8,8%	9,1%	-6,1%	1,1%
JZ Information et communication	10	1,0%	1,4%	11,1%	5,3%
KZ Activités financières et d'assurance	57	5,5%	4,9%	-1,7%	-2,0%
LZ Activités immobilières	23	2,2%	1,9%	9,5%	-0,7%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	99	9,5%	12,8%	0,0%	2,2%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	91	8,7%	9,4%	-8,1%	-0,3%
RU autres activités de services	102	9,8%	10,7%	-1,0%	-6,0%
TOTAL	1 045	100%	100%	-1,7%	-1,5%

Source : AcoSS, URSAFF, 2020

- ✓ Un établissement sur 4 est un commerce, rare secteur dont le nombre d'établissements croît
- ✓ L'industrie représente 16 % des établissements, soit moins qu'en 2015 : seul le tissu industriel de l'agro-alimentaire est en progression
- ✓ Le BTP se contracte, tout comme les transports déjà sous représentés
- ✓ Hôtels et restaurants sont moins nombreux qu'en 2015 alors que leur nombre est stable en région
- ✓ Pas de développement d'établissements dans les activités scientifiques et techniques, déjà moins présentes qu'en région
- ✓ Forte contraction du nombre d'établissements dans l'administration, santé...
- ✓ Boom dans l'Information-Communication et l'Immobilier mais qui restent marginales dans le tissu local

SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLES (SOURCES : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DÉTAIL EN ANNEXE 1 / DIAGNOSTIC TERRITORIAL 2018 DE L'EMFOR)

- ✓ Un tissu industriel :
 - ✓ Composé TPE-PME avec des centres de décision qui restent sur le territoire
 - ✓ Dans les secteurs de l'horlogerie et ses sous-traitants (polissage, décolletage, galvanoplastie..), bois (scierie, charpente..) agro-alimentaire (salaisons et fromages) et la maroquinerie (Groupe SIS) qui se développe. Une importante usine de sous-traitance automobile (Morteau)
 - ✓ **Une candidature Territoire d'Industrie en cours**
 - ✓ Le terme de filière est davantage évoqué pour l'agro-alimentaire, le bois et l'horlogerie
- ✓ Un territoire où l'agriculture (450 exploitations agricoles) est bien représentée autour de l'élevage
- ✓ Le commerce est en fort développement en proximité de la frontière (Morteau, Maiche) mais également à Valdahon (croissance démographique)
- ✓ Le potentiel touristique semble devoir être conforté, des projets structurants sont en cours (Parc Naturel Régional)
- ✓ La situation géographique en bande frontière : des échanges de main-d'œuvre (flux unidirectionnel France – Suisse) et pour le commerce de détail (flux unidirectionnel Suisse France) mais pas d'autres synergies économiques ou industrielles évoquées par les interlocuteurs, à l'exception de l'horlogerie

SECTEURS D'ACTIVITÉ ET **FILIERES CLES** - NOTRE ANALYSE

- ✓ Un processus de diversification du **tissu** économique en cours :
 - ✓ Une croissance de l'**appareil commercial**,
 - ✓ Un tissu industriel qui se maintient grâce au développement de l'industrie agro-alimentaire alors que le nombre d'établissements classés « Equipements électriques, électroniques, informatiques » où on retrouve notamment l'horlogerie et ceux classés « autres produits industriels », dans lesquels on retrouve notamment, **le travail du bois, la métallurgie, la fabrication du cuir** est en repli

- ✓ Des établissements de services :
 - ✓ Souvent connexes à l'industrie, comme le transport (une fonction qui serait ici davantage internalisée et qui, au regard du type de production industrielle ne nécessite pas de fortes capacités volumétriques de transport) et les activités scientifiques et techniques qui sont en repli ou qui ne se multiplient pas comme l'Information et la Communication, très dynamique en région
 - ✓ Liés à l'économie pour partie résidentielle, comme la construction ou encore la restauration qui sont aussi moins nombreux alors que la croissance démographique est forte. Ce qui se vérifie aussi dans la santé, l'action sociale, l'enseignement



DES QUESTIONS AUTOUR :

1. DE LA CONSOLIDATION / STRUCTURATION DE FILIÈRES AVEC L'INTÉGRATION D'ACTIVITÉS A PLUS FAIBLE VALEUR AJOUTÉE ET/OU LA DIFFICULTÉ D'IMPLANTATION AVEC LA CONCURRENCE SUISSE POUR LA MAIN-D'ŒUVRE
2. DU MAINTIEN/DEVELOPPEMENT DES SERVICES A LA POPULATION DANS UN CONTEXTE TERRITORIAL DE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE ET DE DYNAMISME ÉCONOMIQUE

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	295	3,7%	3,3%	4,2%	2,6%
C2 Cokéfaction et raffinage			0,01%		2,8%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	660	8,2%	3,4%	-13,7%	-6,1%
C4 Fabrication de matériels de transport	4	0,0%	3,4%	100,0%	-12,5%
C5 autres produits industriels	1 585	19,7%	12,4%	1,7%	-2,2%
DE Industries extractives, énergie, eau	50	0,6%	1,5%	-10,7%	-4,9%
FZ Construction	811	10,1%	7,4%	-8,6%	0,6%
GZ Commerce	1 392	17,3%	17,4%	2,3%	1,0%
HZ Transports	306	3,8%	7,5%	-4,4%	0,1%
IZ Hébergement et restauration	473	5,9%	4,7%	9,2%	11,3%
JZ Information et communication	30	0,4%	1,3%	42,9%	4,9%
KZ Activités financières et d'assurance	227	2,8%	2,4%	-7,7%	-5,5%
LZ Activités immobilières	57	0,7%	1,1%	-8,1%	-6,3%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	843	10,5%	16,1%	48,2%	14,5%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	1 061	13,2%	14,1%	-3,3%	2,2%
RU autres activités de services	255	3,2%	3,9%	-9,9%	-3,7%
TOTAL	8 049	100%	100%	1,3%	1,8%

- ✓ L'emploi salarié privé croît moins vite qu'à l'échelle régionale
- ✓ Si l'emploi industriel reste important (32%), la baisse des effectifs concerne uniquement les équipements électriques (où on retrouve notamment l'horlogerie) alors qu'ils augmentent dans les autres industries, en premier lieu dans l'agro-alimentaire
- ✓ Le commerce est le second employeur, avec une croissance des effectifs plus soutenue qu'en région
- ✓ Mais la dynamique revient aux activités scientifiques et techniques, de soutien et services administratifs où la croissance de l'emploi est proche de 50 % et qui devient autant employeur que la construction, qui accuse un fort repli
- ✓ L'emploi dans l'enseignement, la santé qui se développe en région est ici en repli
- ✓ Et une forte contraction des effectifs est observée dans les autres activités de service

Selon la MSA, le bassin de Morteau recense 649 emplois agricoles, dont 199 salariés (ETP) et 450 exploitants en 2016.

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

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

	Bassin d'emploi de Morteau			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	451	70%	10,2%	10 938	51,9%	6,7%
Construction	39	6%	3,1%	2 900	13,8%	5,8%
Commerce	94	15%	4,7%	1 787	8,5%	1,5%
Service	58	9%	1,5%	5 460	25,9%	1,8%
Total	642	100%	5,5%	21 085	100,0%	3,3%

- ✓ L'emploi intérimaire pèse davantage qu'à l'échelle régionale, avec une très forte concentration dans l'Industrie où la part de l'emploi intérimaire par rapport à l'emploi total est de 4 points supérieure à la moyenne régionale
- ✓ Le commerce a également davantage recours à l'intérim sur le territoire qu'en région

FOCUS : L'EMPLOI FRONTALIER (SOURCE : OSTAJ)

Frontaliers résidant sur les 4 EPCI du bassin d'emploi de Morteau (source OSTAJ, exploitation Insee, RP 2016 et RP 2011)

	2016	2011	Evolution
Nb de frontaliers	11 385	9 841	15,7%
Part des frontaliers dans l'emploi total	33%	30%	+3 points

- ✓ Les frontaliers demeurent jeunes (55 % de moins de 40 ans, le vieillissement est notable : la part des plus de 40 ans progresse de 4 points et celle des plus de 55 ans d'un point et demi)

Frontaliers résidant sur les 4 EPCI du bassin d'emploi de Morteau par branche (source OSTAJ, exploitation Insee, RP 2016 et RP 2011)

	2016	2011	Evolution
Secondaire	8 184	7 363	11%
dont industrie	7 755	7 054	10%
dont horlogerie	5 125	4 479	14%
Tertiaire	3 170	2 450	29%
TOTAL	11 354	9 813	16%

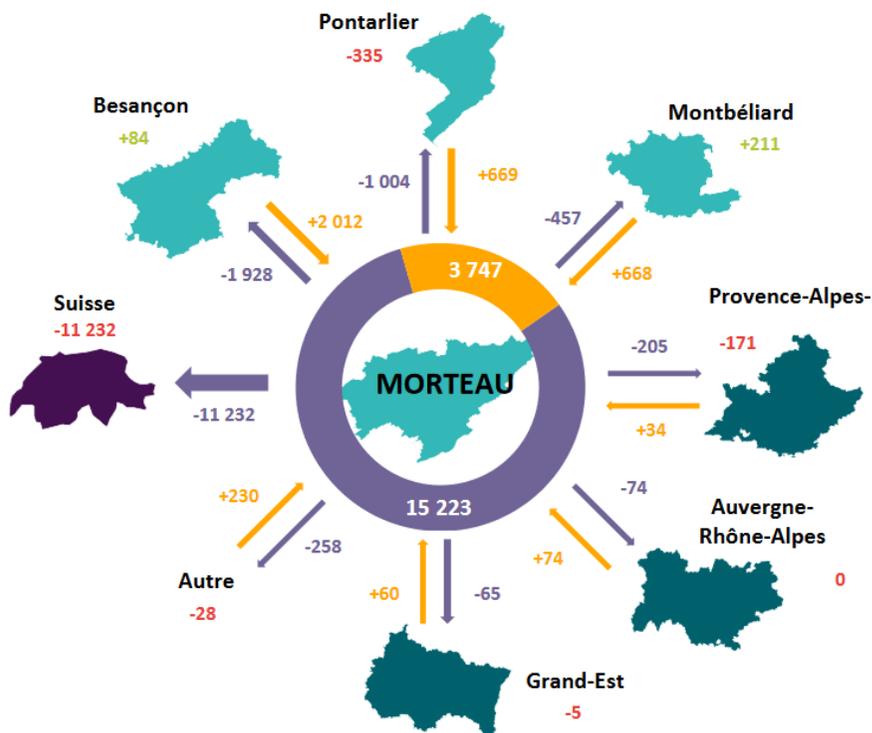
- ✓ En 2016, plus de 11 000 résidents du bassin travaillaient en Suisse, soit 16 % de plus que 5 années auparavant
- ✓ **33 % de la population active travaille en Suisse contre 30% en 2012**

Frontaliers résidant sur les 4 EPCI du bassin d'emploi de Morteau par tranche d'âge (source OSTAJ, exploitation Insee, RP 2016 et RP 2011)

	2016	2011
15 - 19 ans	0,4%	0,7%
20 - 24 ans	7,9%	9,0%
25 - 39 ans	46,3%	49,3%
40 - 54 ans	36,9%	34,1%
55 - 64 ans	8,5%	7,0%

- ✓ Les frontaliers travaillent en premier lieu dans l'industrie et plus particulièrement l'industrie horlogère qui enregistre une forte progression
- ✓ Mais c'est dans le tertiaire que l'emploi frontalier a connu la plus forte progression sur la période, de près de 30 % avec des emplois dans le médico social (maison de retraite et service à la personne) et la restauration

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



- ✓ **32 396 actifs occupés résident dans le bassin de Morteau :**
 - ✓ 53% travaillent à l'intérieur du bassin
 - ✓ 47% occupent un emploi en dehors du bassin en premier lieu en Suisse pour 34 % des actifs, puis à Besançon (6%) et Pontarlier (3%)

- ✓ **20 920 emplois dans le bassin :**
 - ✓ 82% des actifs occupant ces emplois y résident
 - ✓ 18% viennent d'autres territoires (4% en Bourgogne Franche-Comté), en premier lieu de s 3 principales villes du département /

- ✓ **Solde négatif (en intégrant le flux unidirectionnel vers la Suisse) : - 239**

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

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)

- ✓ **L'emploi industriel**, un fait majeur sur le territoire :
 - ✓ Un tiers des effectifs travaillant en France, mais le nombre tend à diminuer, côté France, avec des dynamiques contraires entre les industries
 - ✓ Porté par des TPE- PME avec 15 salariés en moyenne
 - ✓ 72 % des emplois frontaliers (plus de 8 000 salariés), soit des effectifs industriels trois fois supérieurs à ceux travaillant dans les industries du bassin
 - ✓ Est pour partie précaire, avec 10 % des effectifs en intérim, en France comme en Suisse
 - ✓ Toujours dominé par l'industrie horlogère (et ses sous-traitants) bien que les effectifs diminuent en France
 - ✓ Mais d'autres secteurs créent de l'emploi : l'agro-alimentaire, la maroquinerie
 - ✓ Un besoin de main-d'œuvre qui engendre des tensions sur certains postes (ouvrier qualifié principalement)

- ✓ Dans l'économie productive toujours :
 - ✓ Un nouveau gisement d'emploi dans les activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs, permettant, sans doute une diversification des emplois sur le bassin
 - ✓ Et l'emploi agricole, même s'il reste présent, connaît un fort repli (- 36 % selon l'Insee de 2012 à 2017)

- ✓ L'emploi dans **l'économie résidentielle prise dans son ensemble** (commerce, bâtiment, transport, immobilier, santé, services) est paradoxalement en repli (-2%) alors que la population a augmenté de 5 % entre 2012 et 2017. Deux exceptions, le commerce et l'hébergement restauration mais les autres activités résidentielles, en premier lieu la construction a perdu près de 9 % de ses effectifs. Pour ce dernier secteur, deux facteurs sont évoqués :
 - ✓ Les fortes difficultés de recrutement liées à la concurrence sur la main-d'œuvre avec la Suisse (les entreprises françaises peinent à se développer faute de main-d'œuvre)
 - ✓ Le développement du micro entrepreneuriat

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE (1/4) (SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)



1 720 PROJETS DE RECRUTEMENT / 1,7 % des projets régionaux

74,4 % DES PROJETS DE RECRUTEMENTS JUGÉS COMME DIFFICILES / 53,3 % en Bourgogne Franche-Comté

22,7 % DE PROJETS SAISONNIERS / 38,9 % en Bourgogne Franche-Comté

	Les 10 métiers les plus recherchés	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	240	100,0%	0,0%
Aides à domicile et aides ménagères	160	100,0%	43,8%
Employés de libre service	90	22,2%	55,6%
Serveurs de cafés restaurants	90	77,8%	22,2%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	80	25,0%	50,0%
Aides-soignants	80	37,5%	37,5%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	60	100,0%	50,0%
Cuisiniers	50	80,0%	20,0%
Professionnels de l'animation socioculturelle	40	25,0%	0,0%
Surveillants d'établissements scolaires	40	75,0%	25,0%
TOTAL	930		

✓ Les 10 métiers les plus recherchés concentrent 37 % des projets de recrutement. Parmi eux :

- ✓ Un tiers dans l'industrie autour de deux métiers : OQ du textile et du cuir (besoins de l'entreprise SIS) et ouvrier non qualifié de l'industrie agro-alimentaire, avec ici 50 % d'emplois saisonniers
- ✓ Le secteur médico social (aide à domicile et aides soignants) est aussi fortement en tension : 26 % des 10 métiers les plus recherchés
- ✓ Viennent ensuite les postes bas niveaux de qualification dans le commerce et la restauration ainsi que dans l'animation - éducation

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE (2/4) (SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)



POUR 30 MÉTIERS, NON MARQUÉS PAR UNE FORTE SAISONNALITÉ, 100 % DES ENTREPRISES AYANT UN PROJET DE RECRUTEMENT ÉPROUVENT DE FORTES DIFFICULTÉS EN LA MATIÈRE: 630 PROJETS DE RECRUTEMENT Y SONT DÉNOMBRES :

- ✓ Les ouvriers des secteurs industriel et du BTP : ouvriers qualifiés du travail industriel du textile, ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage, ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement, ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, ouvriers non qualifiés du textile et du cuir, ouvriers non qualifiés du travail du bois, ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment, ouvriers qualifiés des travaux publics
- ✓ D'autres métiers du BTP : charpentiers, plombiers, soudeurs, menuisiers, dessinateurs, chefs de chantier, chaudronniers
- ✓ Des métiers des services : secrétaires bureautiques, techniciens de la banque, vendeurs en ameublement, attachés commerciaux, agents immobiliers, cadres commerciaux, jardiniers salariés
- ✓ Des métiers transversaux à divers secteurs comme les agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement
- ✓ De façon marginale, un métier du transport (conducteurs de transport en commun), et du secteur médical (spécialiste de l'appareillage médical) ou de l'automobile (carrossiers automobiles)
- ✓ Les métiers en développement en **Suisse** :
 - ✓ La santé, au sens large
 - ✓ L'assurance
 - ✓ Le bio médical
- ✓ Jusqu'à la crise, tensions sur les métiers du transport

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)

- ✓ **NB** : Les 3 entreprises avec lesquelles nous nous sommes entretenus ne peuvent à elles seules être représentatives du bassin d'emploi (Axon Nanotech, Perrenoud Décolletage, Cartonnage Pfahrer) mais sont néanmoins des entreprises de filière clé du territoire ou historique
- ✓ Le niveau de salaire en Suisse, sur des postes de même niveau de qualification, avec lequel les entreprises françaises ne peuvent rivaliser, a fait naître des pratiques RH agiles pour fidéliser leur personnel :
 - ✓ Des horaires de travail adaptés (par ex, pause pour aller chercher les enfants à l'école)
 - ✓ Une politique de formation très active, y compris la formation interne, en vue de faire monter en compétence les salariés (CQP notamment) pour ne pas les cantonner sur du travail posté et répétitif et donc augmenter l'attractivité du poste
 - ✓ Un positionnement sur la qualité pour « rendre fier », développer la reconnaissance
 - ✓ De l'investissement matériel pour limiter la pénibilité
 - ✓ Le recours à l'apprentissage pour détecter les talents et les fidéliser au début de leur carrière professionnelle
 - ✓ Cette stratégie semble payante car le turn-over est très faible dans ces 3 entreprises
- ✓ Les recrutements peuvent toutefois s'avérer complexes :
 - ✓ L'effet concurrence salariale Suisse
 - ✓ La problématique du logement cher et rare
 - ✓ La rigueur du climat
- ✓ L'intérim est un canal de recrutement souvent sollicité
- ✓ Les candidatures proposées par les intermédiaires de l'emploi sont souvent en inadéquation (savoir-faire et savoir-être) avec les pré-réquis

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE – POINT DE VUE DES OPCO (VISION RÉGIONALE) (4/4) (ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DÉTAIL EN ANNEXE 1)

Les entretiens conduits avec les OPCO corroborent les difficultés rencontrées sur le bassin :

- ✓ Dans l'agriculture et l'industrie agro-alimentaire :
 - ✓ En tension : techniciens de maintenance, conducteurs de ligne (salaire plus élevé dans la métallurgie)
 - ✓ Passerelles possibles : Conducteurs de ligne/techniciens de maintenance/Conducteur de process de plasturgie, métallurgie pour devenir conducteurs de ligne et techniciens de maintenance dans l'IAA
 - ✓ **A mettre en œuvre** : des diagnostics RH
- ✓ Dans le BTP
 - ✓ En tension : maçon, couvreur, canalisateur, constructeur de route
 - ✓ Métiers émergents : électricité, réseau, domotique, conducteur d'engin
 - ✓ Passerelles possibles : oui, car gamme de métiers larges – passerelle avec hôtellerie restauration
 - ✓ **Solutions efficaces** : Geiq, en projet « les ambassadeurs de la construction »
- ✓ Dans l'industrie
 - ✓ En tension : cf. pages précédentes
 - ✓ Métiers émergents : robotique et automatisme dans la métallurgie, ingénieurs et techniciens dans le recyclage, métiers liés à la transition numérique
- ✓ Dans le commerce
 - ✓ En tension : hôtesse de caisse, métiers de bouche (pâtisserie, boulangerie, poissonnerie), chauffeurs PL,
 - ✓ Métiers en évolution : vente avec digitalisation
- ✓ Dans le transport et la distribution auto
 - ✓ En tension : conducteurs, mécaniciens, techniciens, vente automobile,
- ✓ Dans les entreprises de proximité :
 - ✓ En tension : aide à domicile, téléconseiller, télévendeur, coiffure
- ✓ Dans le conseil :
 - ✓ En tension : commerciaux (carence en formation), techniciens et ingénieurs réseaux, développeur

CHÔMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (1/4)(SOURCE : INSEE, TAUX DE CHÔMAGE LOCALISE / PÔLE EMPLOI- DARES, STMT)



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



EVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE SUR UN AN : - 0,7 POINT / - 1 POINT / -1,4 POINT



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI CATÉGORIE A FIN SEPTEMBRE 2020 : 3 014/ 130 430 / 3 673,4 MILLIONS



EVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN UN AN

CATÉGORIE A : + 531 DEMANDEURS/+21,4 % / +5,7% / + 9,5 %

CATEGORIES ABC : + 756 DEMANDEURS/+18,1 % / +3,8% / + 4,7%

- ✓ Le taux de chômage au 2nd trimestre est à niveau proche du taux structurel, s'établissant à 5,7 %
- ✓ Cette situation évolue très rapidement et défavorablement sur les 12 derniers mois : avec une hausse de 21 % de la demande d'emploi pour la seule catégorie A, c'est le bassin le plus touché par la hausse du chômage à l'échelle régionale. La hausse est toutefois à mettre en perspective avec un nombre plus faible de demandeurs d'emploi inscrits en 2019
- ✓ Cette dégradation très forte du marché de l'emploi touche également les personnes ayant une activité à temps partiel (catégories B et C) puisque la croissance du nombre d'inscrits est 5 fois supérieur à la moyenne régionale sur les 12 derniers mois

CHÔMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (2/4) (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 Morteau				Région
	Septembre 2020	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle		Evolution annuelle
			En VA	En %	En %
Hommes	2 184	44%	401	22,5%	6,4%
Femmes	2 748	56%	355	14,8%	1,5%
Moins de 25 ans	622	13%	103	19,8%	8,6%
25 - 49 ans	3 038	62%	574	23,3%	3,7%
Plus de 50 ans	1 272	26%	79	6,6%	1,7%
Demandeurs d'emploi de longue durée	1 983	40%	229	13,1%	3,8%
TOTAL	4 932				

- ✓ Les femmes sont davantage représentées dans la demande d'emploi mais sont moins massivement touchées par la dégradation du marché du travail
- ✓ Si les jeunes étaient également moins représentés, la situation se dégrade plus fortement qu'en région
- ✓ Le chômage de longue durée est loin d'être un phénomène marginal : 4 demandeurs d'emploi sur 10 sont inscrits depuis plus d'un an à Pôle Emploi (contre 47 % en région) et là aussi, la dégradation est bien plus forte qu'en région

CHÔMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (3/4) (SOURCE : INSEE, TAUX DE CHÔMAGE LOCALISE / PÔLE EMPLOI - DARES, STMT)

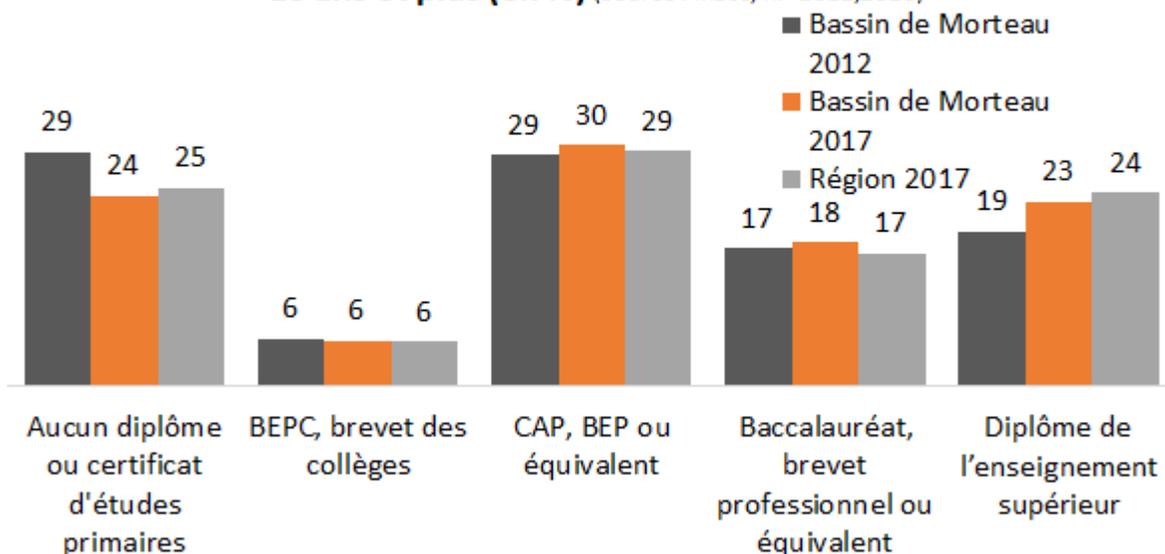
Demands d'emploi catégories ABC par typologie et évolution annuelle

	Bassin d'emploi de Morteau	
	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle
Bénéficiaires du RSA	6%	15,9%
Obligation d'emploi	5%	-0,8%
Non qualifié	30%	19,9%
Qualifié	53%	18,8%
AMT Cadres	14%	12,4%
< CAP	13%	7,0%
CAP-BEP	37%	12,9%
BAC	25%	26,1%
BAC + 2	13%	28,1%
BAC + 3 ET +	11%	22,6%

- ✓ Si les bénéficiaires du RSA sont peu présents parmi les demandeurs d'emploi, ils sont de plus en plus nombreux
- ✓ Près d'un tiers de demandeurs d'emploi ne sont pas qualifiés : ce sont ces derniers qui sont de plus en plus nombreux
- ✓ Les demandeurs d'emploi diplômés d'un BAC+2 et plus représentent 24% de la demande d'emploi, mais évoluent très fortement à la hausse

NIVEAU DE QUALIFICATION DE LA POPULATION (SOURCE : INSEE, RP 2012 ET 2020)

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



- ✓ La structure de la population par niveau de diplôme est équivalente à celle de la région
- ✓ La part la plus importante est celle des personnes diplômées d'un CAP, BEP ou équivalent
- ✓ Entre 2012 et 2017, la part des sans diplômes a chuté de 5 pts

CHÔMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (4/4) (SOURCE : ENTRETIENS SELON LE DETAIL EN ANNEXE 1)

- ✓ Alors même qu'en première approche, sous l'angle statistique, le profil de la demande d'emploi pourrait être en équation partielle avec les besoins de recrutement exprimés, une analyse plus fine explique la complexité de la situation sur ce territoire :
 - ✓ Un réel éloignement de l'emploi d'une part de la population, inhérent notamment à :
 - ✓ La ruralité : problématiques d'isolement social et de mobilité, y compris pour accéder à l'offre de formation. Cette problématique est d'autant plus vraie pour les jeunes
 - ✓ Un niveau de qualification plus faible de la population active, même si le niveau a progressé au cours des dernières années
 - ✓ L'attractivité des métiers/niveaux de salaire dans les entreprises françaises (médico social, filière bois, BTP, industrie) même si, pour les jeunes notamment, les représentations évoluent
 - ✓ L'immigration économique pour venir notamment travailler en Suisse (pays de l'Est, pays du Sud), par exemple problème de maîtrise de la langue
 - ✓ A ces paramètres, vient s'ajouter ici une problématique liée à l'emploi frontalier (même si difficilement quantifiable):
 - ✓ Une personne licenciée de Suisse n'a aucun intérêt économique à reprendre immédiatement un travail en France...même si Pôle Emploi verse un différentiel d'allocations dans ce cas précis
 - ✓ Le revenu élevé des ménages qui fait que la combinaison emploi saisonnier - indemnisation Pôle Emploi pourrait pour partie être choisie, ne remettant pas en cause le pouvoir d'achat du ménage
- ✓ Hormis Pôle Emploi et la Mission Locale du Haut-Doubs, le territoire
 - ✓ Ne dispose pas d'outils spécifiques emploi (MDE, PLIE, Service emploi au sein de Collectivités sauf à la CC des Portes du Haut-Doubs)
 - ✓ Est doté de manière hétérogène en outils d'insertion : si sur Valdahon, il existe une association intermédiaire de taille importante et un Atelier Chantier d'Insertion (Ressourcerie), 2 Ateliers et Chantiers d'Insertion à Maîche (Frip Vie et Ressourcerie) l'installation d'une première SIAE à Morteau n'est que très récente

DYNAMIQUE DE L'EMPLOI / BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE / DEMANDE D'EMPLOI – NOTRE ANALYSE

- ✓ Des difficultés réelles de recrutement sur des postes où les entreprises suisses proposent des salaires beaucoup plus élevés dans : L'industrie - Le médico social - Le BTP - Le commerce (vente yc télévente, métiers de bouche) et la restauration - Le transport - Le conseil (commerciaux, techniciens et ingénieurs réseaux)
- ✓ Des difficultés qui peuvent aussi se cumuler sur des métiers considérés comme peu attractifs (pénibilité, condition de travail, salaire) : dans la filière bois (scierie, menuiserie), du commerce, de l'agro-alimentaire, le sanitaire et social. Des actions sont impulsées par les pouvoirs publics : ex marché de formation innovant dans les SAP, formation ouvrier pour le cuir/maroquinerie, formation polissage avec la Communauté de communes du Val de Morteau, projet de formation dans l'agro-alimentaire etc...
- ✓ Pour certains secteurs industriels historiquement confrontés à cette problématique, les pratiques RH, même si des tensions sur les nouveaux recrutements persistent, ont permis de limiter les effets : l'enjeu de qualification et de fidélisation des salariés est fort, les dirigeants ont donc mis en place des stratégies pour éviter le turn-over (et donc la complexité du recrutement)
- ✓ Le coût élevé de la vie sur le bassin (notamment l'immobilier) complexifie encore la problématique : les niveaux de rémunération de certains métiers (animation, vente...) permettent juste (ou ne permettent pas dans le cas de temps partiel, notamment aux personnes isolées, en premier lieu les jeunes, de couvrir les charges
- ✓ Une inadéquation entre offre et demande qui peut encore paraître ici, dans un contexte encore récent de plein emploi, plus difficilement explicable : à titre illustratif : le nombre de demandeurs d'emploi non qualifiés – les tensions sur les postes d'ouvriers non qualifiés



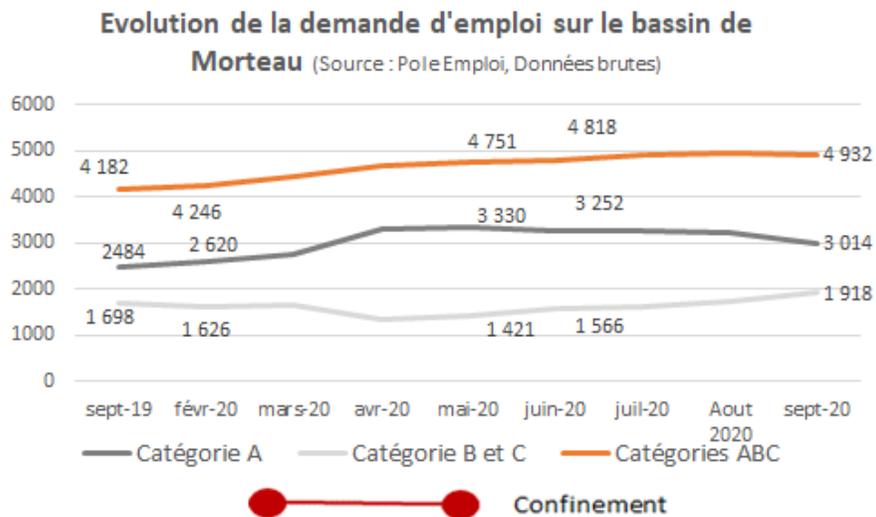
**DES ENJEUX D'APPARIEMENT ENCORE PLUS FORTS QUE SUR D'AUTRES TERRITOIRES
UNE « PÉNURIE » DE MAIN-D'ŒUVRE (EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS DES ENTREPRISES) FREINS AU
DÉVELOPPEMENT, NOTAMMENT DANS L'ÉCONOMIE RÉSIDENIELLE : EN REGARD LA STRATÉGIE DU
TERRITOIRE (ATTRACTIVITÉ, LOGEMENT, IMAGE, SOUTIEN A CERTAINS SECTEURS..) ?
CES PROBLÉMATIQUES POUR PARTIE DÉJÀ IDENTIFIÉES SERONT NOTAMMENT TRAITÉES DANS LE CADRE DE
TERRITOIRE D'INDUSTRIE**



LES IMPACTS EMPLOI DE LA CRISE

EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI

(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 Morteau				Région
	Février 2020	Septembre 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	
Catégorie A	2 620	3 014	394	15,0%	2,8%
Catégories B et C	1 626	1 918	292	18,0%	14,8%
Catégories ABC	4 246	4 932	686	16,2%	7,9%

- ✓ Le nombre de demandeurs d'emploi augmente très fortement sur le bassin d'emploi (8,3 points de plus que la région)
- ✓ L'impact est d'autant plus important, que contrairement à la tendance régionale (et nationale), il s'agit ici d'une augmentation générale de la demande d'emploi et non de basculement d'une catégorie à l'autre. Ainsi, le nombre de demandeurs d'emploi, sans aucune activité (catégorie A) a progressé 6 fois plus qu'à l'échelle régionale...sans pour autant épargner les demandeurs ayant une activité partielle
- ✓ Ces évolutions doivent néanmoins intégrer la situation initiale avec un nombre d'inscrits relativement faible

EVOLUTION RÉCENTE DE LA DEMANDE D'EMPLOI PAR CATÉGORIES

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)

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

	Bassin d'emploi de Morteau		Région	
	Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020		Evolution fev-sept 20
		En VA	En %	
Hommes	2 184	267	13,9%	8,8%
Femmes	2 748	419	18,0%	7,0%
Moins de 25 ans	622	145	30,4%	17,3%
25 - 49 ans	3 038	488	19,1%	7,3%
Plus de 50 ans	1 272	53	4,3%	4,4%
Demandeurs d'emploi de longue durée	1 983	247	14,2%	9,8%
TOTAL	4 932	686	16,2%	7,9%

- ✓ Les jeunes, les femmes et les demandeurs d'emploi de longue durée sont les plus touchés par la hausse du chômage sur le bassin
- ✓ Le nombre de bénéficiaires du RSA, certes moins important avant crise sur le bassin, a progressé 5 fois plus vite qu'en Région
- ✓ Si les ouvriers sont aussi plus touchés qu'en région par l'évolution du chômage, la demande d'emploi d'AMT et Cadres est celle qui progresse le plus : on retrouve cette évolution dans les niveaux de qualification

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

	Bassin d'emploi de Morteau		Région
	Part dans l'ensemble Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020
Bénéficiaires du RSA	6%	39,4%	7,9%
Obligation d'emploi	5%	-3,2%	-2,9%
Non qualifié	30%	12,4%	1,6%
Qualifié	53%	9,9%	3,8%
AMT Cadres	14%	25,1%	16,2%
< CAP	13%	0,7%	7,9%
CAP-BEP	37%	10,2%	-22,5%
BAC	25%	21,0%	59,5%
BAC + 2	13%	25,8%	16,9%
BAC + 3 ET +	11%	16,2%	7,9%

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

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

	Bassin d'emploi de Morteau				Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne avril, mai et juin 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	En %
Entrées	458	489	31	6,8%	-16,2%
Sorties	413	368	-45	-10,9%	-34,0%

- ✓ La plus forte hausse de la demande d'emploi est liée ici à une augmentation des entrées, sans doute liée au flux d'intérimaires notamment qui travaillaient en Suisse (non éligible au chômage partiel en Suisse dans un premier temps)
- ✓ On note toutefois un marché un peu moins tendu, la baisse des sorties étant trois fois moins importante qu'en Région

- ✓ Les motifs d'entrées à Pôle Emploi évoluent peu sur la période à l'exception :
 - ✓ Des fins de CDD, légèrement plus nombreuses
 - ✓ D'un pic des fins de missions d'intérim pendant le confinement, avant de revenir à une part bien inférieure à celle de février 2020
 - ✓ Plus de licenciements économiques
 - ✓ Les premières entrées sont plus nombreuses après le confinement
 - ✓ Les autres licenciements seraient pour grande partie inhérents aux licenciements en Suisse

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

	Bassin d'emploi de Morteau			Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne avril, mai et juin 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020
Fin de CDD	14%	15%	16%	19,6%
Fin de mission d'intérim	14%	21%	6%	5,9%
Licenciement économique	9%	10%	16%	2,5%
Autre licenciement	15%	13%	14%	6,8%
Démission	7%	6%	5%	4,6%
Première entrée	3%	3%	6%	10,3%
Reprise d'activité	14%	11%	13%	18,2%
Autres cas	23%	21%	25%	32,2%

LA DEMANDE D'EMPLOI (SOURCE : ENTRETIENS SELON LE DETAIL EN ANNEXE 1)

- ✓ La forte hausse de la demande d'emploi est liée pour partie à la fin des missions d'intérim et de contrats courts. Le phénomène sur le bassin est de plus grande envergure car ce phénomène s'est également produit en Suisse.
- ✓ Cette caractéristique complexifie l'approche car les frontaliers nouvellement inscrits n'ont pas d'intérêt économique immédiat à accepter un poste dans les entreprises françaises :
 - ✓ Le montant de l'indemnisation Pôle Emploi est supérieur à celui du salaire proposé dans les entreprises françaises
 - ✓ Même si un mécanisme de compensation du différentiel (entre indemnités et salaire français) existe, le demandeur d'emploi n'a pas d'intérêt, purement économique, à prendre un poste côté français
- ✓ Dès lors, pour ces « nouveaux » demandeurs d'emploi, la formation ne semble pas le levier opérationnel avec effet à court terme à actionner. Par ailleurs, le CPF n'existe pas en Suisse, certaines questions de prise en charge de la formation pour les DE frontaliers doivent ici être éclaircies.
- ✓ La crise impacte plus fortement les jeunes que les autres catégories de demandeurs d'emploi :
 - ✓ L'intérim, qui est en chute libre, était un levier fréquemment utilisé par les entreprises du territoire, y compris pour une phase de test de pré embauche,
 - ✓ Des difficultés fortes sur l'apprentissage : certaines entreprises, y compris en termes de « climat social » sont réticentes à prendre des apprentis...alors qu'une partie de leurs effectifs sont en activité partielle. La Mission Locale du Haut-Doubs enregistre une baisse de 30 % de jeunes en apprentissage
 - ✓ Des secteurs traditionnellement employeurs de jeunes, commerce non alimentaire, restauration, animation sont à l'arrêt ou en forte baisse d'activité
 - ✓ Un gap de plus en plus important entre niveau de formation initiale des jeunes et les pré requis pour entrer en formation, en lien avec une tendance, notamment dans l'industrie d'une hausse des niveaux de qualification
 - ✓ Face à ces difficultés, les jeunes tendent à vouloir se former y compris sur des métiers / secteurs jugés antérieurement comme peu attractifs : le service à la personne et plus largement dans le médico social

EVOLUTION RECENTE DE L'EMPLOI FRONTALIER (DONNÉES DÉPARTEMENTALES) (SOURCE : OFFICE FÉDÉRAL STATISTIQUE SUISSE)

Frontaliers étrangers résidant dans le DOUBS selon le canton de travail (source : office fédéral statistique Suisse)

	T3 - 2020	T2 - 2020	T1 - 2020	T4 - 2019	Evolution T4 - 2019 / T3 - 2020
Neuchâtel	12 181	12 310	12 325	12 212	-0,3%
Vaud	9 173	9 182	9 147	9 087	0,9%
Jura	4 018	4 095	4 132	4 113	-2,3%
Berne	1 600	1 632	1 638	1 605	-0,3%
Fribourg	222	226	227	215	3,3%
Valais	31	30	30	32	-2,5%
Genève	215	216	209	216	-0,6%
TOTAL	27 440	27 690	27 707	27 480	-0,1%

- ✓ Le nombre de frontaliers résidant dans le Doubs est quasi stable depuis le dernier trimestre 2019
- ✓ Si la majorité des cantons est orienté à la baisse, le canton de Vaud et de Fribourg (qui pèse peu) connaissent une croissance de l'effectif frontalier
- ✓ Pour celui de Neuchâtel, le repli est faible mais essentiellement concentré sur le troisième trimestre 2020
- ✓ Ces données sont surprenantes au regard des évolutions du chômage constatées précédemment... La question de la prise en compte de l'emploi intérimaire frontalier dans la statistique suisse doit être approfondie

LE RECOURS A 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)

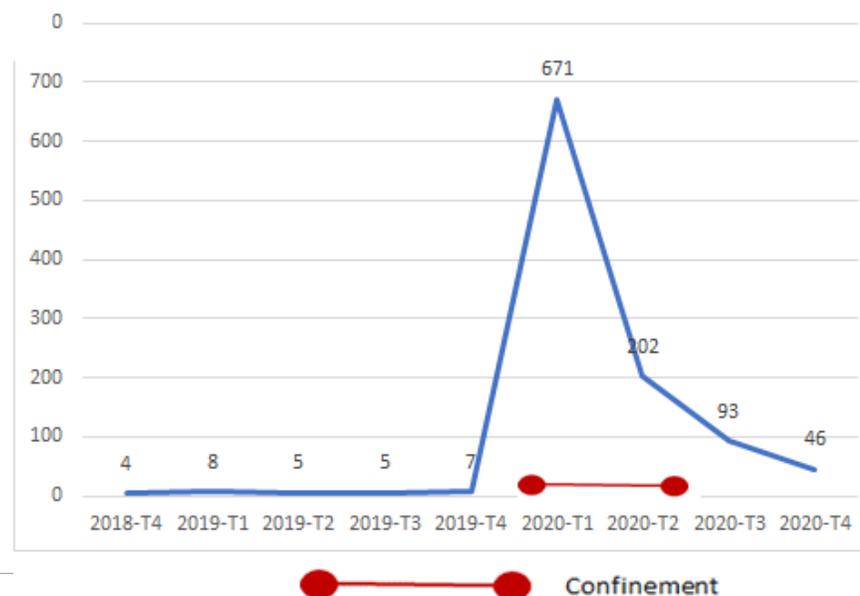
Bassin d'emploi de Morteau		Région	
Nb total de demandes reçues	Nb de demandes reçues/Nombre total d'établissements*	Nb total de demandes reçues	Nb de demandes reçues/Nb total d'entreprises*
1 012	96,8%	56 701	83,4%

*Précaution statistique : un établissement peut effectuer plusieurs demandes

- ✓ Le nombre de demandes d'autorisations d'activité partielle a explosé durant le confinement
- ✓ Le niveau post confinement reste toutefois 10 fois plus élevé qu'en 2018

- ✓ La quasi-totalité des entreprises du bassin ont déposé une demande d'activité partielle – soit une part bien supérieure à celle observée en région

Evolution du nombre de demandes d'autorisations d'activité partielle sur le bassin de Morteau



LE RECOURS A L'ACTIVITÉ PARTIELLE – LES SALARIÉS

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

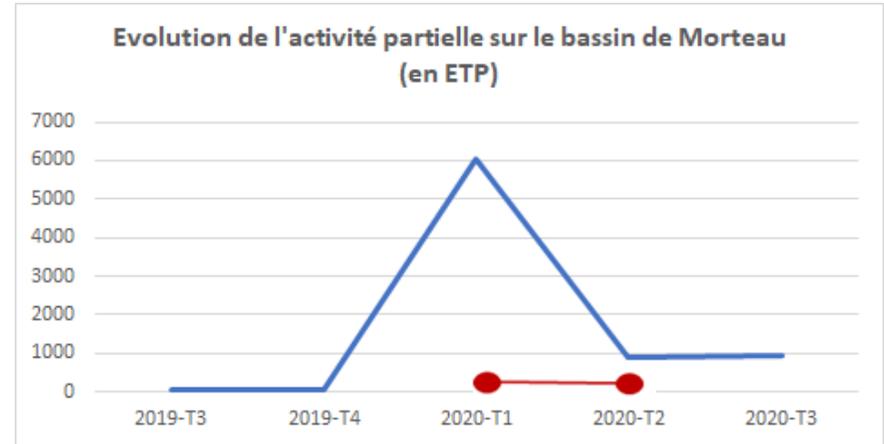
Activité partielle : Nombre de salariés couverts par une demande d'activité partielle sur les 3 premiers trimestres 2020 - nombre de salariés (Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

Bassin d'emploi de Morteau		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
8 304	71,4%	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

- ✓ 71,4 % des salariés du bassin de Morteau ont été couverts par une demande d'autorisation d'activité partielle, soit une part légèrement inférieure à la moyenne régionale
- ✓ Les demandes d'activité partielle ont été massives sur le premier trimestre 2020, représentant 77 % des demandes de l'année
- ✓ Au 3^{ème} trimestre, une plus grande part d'heures a été autorisée par rapport à la tendance régionale



● — ● Confinement

- ✓ Les demandes d'activité partielle ont connu un pic pendant le 1er confinement
- ✓ Le dispositif continue d'être sollicité en sortie de confinement

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

	Heures autorisées en ETP -			
	Total 1er au 3 ^{ème} trimestre 2020	Nb heures autorisées au 1 ^{er} trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 2 ^{ème} trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 3 ^{ème} trimestre / Nb total heures autorisées 2020
Bassin de Morteau	7 898	76,6%	11,6%	11,9%
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'indemnisations			Demandes d'indemnisation / Demandes d'autorisations préalables		
	Etablissements	Salariés concernés	Heures demandées	Etablissements	Salariés bénéficiaires	Heures indemnisées	Etablissements	Salariés bénéficiaires	Heures indemnisées
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

- ✓ Près de la totalité des établissements qui avaient demandé une autorisation d'activité partielle ont effectivement été indemnisés
- ✓ 73% des salariés qui étaient couverts par une demande d'autorisation ont été indemnisés
- ✓ 27,5% des heures demandées ont été indemnisées, ce qui représente une part plus importante qu'au niveau régional
- ✓ Ainsi, un nombre d'heures effectives limitées d'activité partielle semble avoir été la règle

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

Secteur d'activité (A21)	Salariés bénéficiaires		Nb établissements ayant obtenu un autorisation AP	% / au total d'établissements du territoire*
	Nb salariés bénéficiaires	Part dans l'emploi		
Ensemble	78 467	59%	9 258	76%
A-AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	205	18%	57	n.d
B-INDUSTRIES EXTRACTIVES	133	56%	24	77%
C-INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	26 763	75%	1 037	85%
D-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AI	8	1%	7	18%
E-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉ	432	52%	40	89%
F-CONSTRUCTION	6 595	72%	1 059	78%
G-COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	11 716	55%	2 211	77%
H-TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	2 792	44%	255	70%
I-HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	5 160	95%	937	93%
J-INFORMATION ET COMMUNICATION	384	21%	98	49%
K-ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	923	25%	332	50%
L-ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	609	38%	153	58%
M-ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	3 533	54%	637	69%
N-ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	8 776	69%	453	60%
<i>dont intérim</i>	n.d	n.d	104	n.d
O-ADMINISTRATION PUBLIQUE	26	2%	7	24%
P-ENSEIGNEMENT	883	40%	166	73%
Q-SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	3 673	26%	732	76%
R-ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	2 314	94%	394	85%
S-AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	2 536	70%	658	79%

✓ La totalité des secteurs ont obtenu une autorisation d'activité partielle, et les trois quarts 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 l'industrie sont les secteurs où l'activité partielle a été la plus mobilisée par rapport au nombre total d'emplois

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

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

L'ACTIVITE DEPUIS LA CRISE (1/3) (SOURCE : ENTRETIENS SELON LE DETAIL EN ANNEXE 1)

- ✓ Un constat général et partagé : les dispositifs d'activité partielle, les dispositifs de soutien (PGE, Report de charges sociales, Dispositifs régionaux etc.) ont mis l'économie sous perfusion et rendre très peu lisibles les véritables impacts de la crise, à l'heure actuelle
- ✓ Tous les acteurs redoutent, de manière accrue avec le second confinement, le premier semestre 2021
- ✓ **Les secteurs impactés** (avec une lisibilité qui reste faible)
 - ✓ L'industrie horlogère même s'il est difficile d'avoir une réelle lisibilité (notamment dans le luxe qui communique peu)
 - ✓ En France comme en Suisse les entreprises ont eu recours massivement à l'activité partielle (certaines usines du Group Swatch sont à l'arrêt depuis mars) avec pour certains, une activité transférée aux sous-traitants – Mais en Suisse, le premier règlement d'activité partielle ne couvrait pas les intérimaires : les frontaliers ont été très impactés. Certaines agences d'intérim suisse ont fermé !
 - ✓ Un problème conjoncturel, notamment la baisse sur les marchés asiatiques...qui vient révéler une problématique structurelle de modèle de distribution plus adaptée
 - ✓ La sous-traitance automobile : impact sans doute aussi sur le moyen terme (quid du remplissage du carnet de commande)
 - ✓ L'industrie du cuir : ralentissement fort avec gel des embauches
 - ✓ La restauration
 - ✓ Le commerce hors alimentaire
 - ✓ Les services (coiffure, esthétique..)
 - ✓ L'animation
 - ✓ La restauration et le tourisme en Suisse
 - ✓ Pas de PSE sur le bassin mais des plans sociaux en attente côté suisse (Philipp Moris)
 - ✓ L'aéronautique (un sous-traitant sur Valdahon) avec un projet à l'arrêt
 - ✓ Et les micro entreprises dans l'artisanat

L'ACTIVITE DEPUIS LA CRISE (2/2) (SOURCE : ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS CF ANNEXE 1)

- ✓ **Les secteurs où l'activité s'est maintenue, voire développée :**
 - ✓ L'agro-alimentaire, avec toutefois une nuance pour les entreprises où la vente aux professionnels (restaurant, événementiel) avait un poids important
 - ✓ Le BTP :
 - ✓ Activité auprès des particuliers : les carnets de commande sont pleins : un effet transfert de dépenses des frontaliers qui n'ont pu consommer comme habituellement (fermeture confinement, moins de vacances etc.) vers des travaux
 - ✓ Activité de TP : situation plus nuancée, liée à une baisse des marchés publics, elle-même liée au décalage des élections municipales et/ou problème d'approvisionnement pendant le 1^{er} confinement
 - ✓ La filière bois
 - ✓ Des recrutements dans certaines industries, notamment qui avaient des marchés dans le médical (ex Axon Nanotech)
 - ✓ Le médico social
 - ✓ La distribution automobile : effet transfert de dépense des frontaliers comme pour le bâtiment
- ✓ Et la création d'entreprises qui est dynamique : projets circuits courts, bien-être...

LES ENTREPRISES FACE A LA CRISE (SOURCE : ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS CF ANNEXE 1)

- ✓ Les entreprises ont eu recours au dispositif d'activité partielle et, selon les chargées de mission développement économique des EPCI, ont eu recours au PGE...plus par précaution que par absolue nécessité à l'issue du premier confinement : la majorité des entreprises du territoire sont plutôt jugées comme solides financièrement
- ✓ La crise a montré l'impréparation face au télétravail : elles ont tenté de s'adapter rapidement pour faire face au premier confinement : le télétravail a été plutôt subi...en plus, des territoires pas encore tous couverts par la fibre
- ✓ Passé les adaptations rapides pour être en conformité avec le protocole sanitaire (la principale problématique vient des lieux collectifs de restauration), aucune des entreprises interviewée n'a suspendu son activité pendant le premier confinement.
- ✓ SIS a été confronté à des problèmes d'approvisionnement, ce qui a initié un projet de relocalisation de certains fournisseurs (dont une partie sur le bassin d'emploi)
- ✓ Cette période de confinement a été mise à profit pour :
 - ✓ Réorganiser la production, notamment en équipe pour limiter le nombre de personnes au réfectoire
 - ✓ Former les salariés...après avoir trouvé des solutions alternatives si les formations dans les OF n'étaient pas possibles
 - ✓ Développer les usages numériques : télétravail et vente à distance dans le commerce avec le « click and collect »
 - ✓ Réorienter la production dans l'industrie : commande dans le médical pour des respirateurs, fabrication de masques mais également dans le commerce : ex : offre traiteur des boulangers
 - ✓ Une entreprise a pratiqué le prêt de main-d'œuvre



LES ENJEUX

LES ENJEUX (1/4)

Constat(s) / Conjoncturel (s)		Constat(s) / Structurel(s)		Enjeu
Augmentation importante de la demande d'emploi	Pessimisme sur le redémarrage court terme dans certains secteurs	Nombreux métiers en tension forte (yc pendant la crise)		Le maintien des compétences sur le territoire
Entreprises agiles face à la crise : réorganisation, réorientation de la production, de la vente, formation, prêt de main-d'œuvre ...	Interrogations sur la capacité de maintenir ces nouvelles pratiques lors du retour à la « normale »	Entreprises « innovantes » notamment sur le plan RH		Capitalisation/Diffusion /Renforcement des bonnes pratiques nées de la crise
Augmentation importante de la demande d'emploi avec flux de DE immédiatement « employables »	Augmentation importante des DE au RSA, Demandeurs d'emploi de longue durée	Offre IAE hétérogène, et centralisée / Pas d'autres outils territoriaux		L'accès au marché du travail pour ceux qui en sont le plus éloignés

LES ENJEUX (2/4)

Constat(s) / Conjoncturel (s)		Constat(s) / Structurel(s)		Enjeu
Secteurs en difficulté avérée (HCR, commerce non alimentaire...) OU supposée (Horlogerie, Maroquinerie, sous-traitance automobile, ...)	Secteurs qui demeurent en tension (commerce alimentaire, BTP, certains secteurs industriels, aide à domicile)	Population venue pour du travail en Suisse non fixée sur le territoire (repart si plus de travail)	Métiers identiques dans des secteurs différents (industrie notamment)	Adaptation <u>rapide</u> des compétences
Télétravail subi plus qu'anticipé Difficultés : management à distance, démarches commerciales ou vente (commerçants)	Appétence renforcée des salariés pour le télétravail	Des dirigeants de TPE-PME ouverts à l'innovation RH		Adaptation des compétences pour les chefs d'entreprise
Augmentation importante de la demande d'emploi avec flux de DE immédiatement « employables »	Augmentation importante des DE au RSA, Demandeurs d'emploi de longue durée	Offre IAE hétérogène, et centralisée / Pas d'autres outils territoriaux		Renforcer les passerelles entre Secteur marchand / IAE

LES ENJEUX (3/4)

Constat(s) / Conjoncturel (s)		Constat(s) / Structurel(s)		Enjeu
		Nombreux emplois saisonniers dans l'agro alim/ Doutes, pour certains, que cet emploi non permanent ne soit pas choisi	Fortes tensions de recrutement dans l'agro-alimentaire y compris sur postes non saisonniers	Proposer des formations dans les métiers en tension de l'agro-alimentaire aux saisonniers
Afflux inscrits à Pôle Emploi rapidement employables, notamment de frontaliers		Différentiel de salaires Suisse/France – Différentiel d'indemnité par Pôle Emploi	Difficultés récurrentes d'ouvriers dans l'industrie, dans le BTP, dans la restauration etc.	Faire connaître le savoir-faire des entreprises françaises du bassin et de leur QVT
		Développement de l'emploi dans la filière agro-alimentaire	Baisse de l'emploi agricole	Renforcer l'attractivité des métiers de l'agriculture ?

LES ENJEUX (4/4)

Constat(s) / Conjoncturel (s)		Constat(s) / Structurel(s)		Enjeu
<p>Télétravail pour partie subit</p> <p>Des entreprises en retard sur le numérique, avec un besoin d'accompagnement</p>	<p>Nombreux métiers sont pour partie télétravaillables</p>	<p>Des salariés faisant de longs trajets domicile-travail</p>	<p>Des chefs d'entreprise « innovants »</p>	<p>Un territoire 4.0 : un atout pour l'attractivité</p>
<p>Enjeux complémentaires identifiés lors de l'atelier</p>				
				<p>Concentration/Délocalisation d'emploi suite à des fermetures de sites de production et regroupement</p>

ENJEUX : ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES (1/3)

- ✓ Structurer le télétravail
 - ✓ La crise sanitaire a fait prendre conscience que le télétravail était possible dans beaucoup d'entreprises et demain, le télétravail pourrait devenir un facteur d'attractivité pour les entreprises qui le propose, y compris en Suisse
 - ✓ Le territoire pourrait en faire un atout d'attractivité et de compétitivité en accompagnant la structuration du télétravail notamment par le déploiement de tiers lieux
 - ✓ Ces tiers lieux pourraient bien évidemment accueillir des frontaliers
- ✓ Capitaliser sur les expériences et faire monter en compétences les travailleurs saisonniers : dans l'agro-alimentaire notamment, les recrutements, y compris sur des postes non saisonniers, sont compliqués. Dès lors, il pourrait être opportun, de proposer, en premier lieu aux saisonniers de ces secteurs, des formations adaptées pour les faire accéder aux postes ouverts et non pourvus
- ✓ Faire connaître les entreprises du territoire et leur savoir-faire : si le territoire est aujourd'hui en croissance démographique, son attractivité est en grande partie liée à l'emploi offert par les entreprises suisses. Dès lors, l'afflux de résidents ne résout pas les problématiques structurels de recrutement dans certains secteurs d'activité.
- ✓ Renforcer les passerelles entre entreprises du secteur marchand et secteur de l'IAE, notamment dans le cadre de politique RSE des entreprises
- ✓ L'emploi agricole en forte baisse et l'impact sur la filière agro-alimentaire

ENJEUX : ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES (2/3)

- ✓ Une attention particulière sur certains métiers en tension
 - ✓ Parmi les métiers en tension, notamment dans l'industrie, il convient d'avoir une attention particulière sur certains postes clés. C'est le cas notamment des métiers de la maintenance industrielle où la production d'une industrie peut être totalement perturbée si une machine tombe en panne faute de maintenance

- ✓ La baisse de l'emploi dans le secteur agricole
 - ✓ Il y a eu des départs en retraite sur le territoire et à cette occasion des rachats d'exploitation, ce qui pourrait expliquer, pour partie la baisse constatée. La mécanisation pourrait également expliquer pour partie cette baisse
 - ✓ Reste que cette évolution doit être analysée plus finement, les collectivités proposent d'échanger avec la chambre d'agriculture sur cette question

- ✓ Les métiers en tension / la formation
 - ✓ Si des actions de formation devaient se mettre en place en réponse à des problématiques de recrutement, il est important d'intégrer, dans le contenu de formation, les évolutions des compétences notamment en lien avec les nouvelles technologies

- ✓ Le prêt/la mutualisation de personnel
 - ✓ Une réflexion impliquant davantage de chefs d'entreprises va être conduite par Axon Nanotech, le prêt de personnel pouvant être une solution structurée pour répondre à des problèmes de recrutement, au-delà même des prêts ponctuels pour faire face à une baisse/un surcroît d'activité

- ✓ Le développement d'une offre d'insertion par l'activité économique
 - ✓ L'outil Insertion par l'Activité Economique paraît être un bon levier à la fois pour le retour à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail mais également pour répondre aux problématiques de recrutement des entreprises. Le développement d'une offre en ce sens nécessite une réflexion de fonds et un échange entre l'ensemble des acteurs (emploi-insertion-collectivités et entreprises)

ENJEUX : ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES (3/3)

- ✓ Le déficit d'image des entreprises et la nécessité de faire connaître les savoir-faire locaux
 - ✓ La découverte des métiers, jugés notamment comme peu attractifs par les jeunes, est un sous enjeu clé. La Mission Locale indique que son offre de service et les actions qu'elle porte en la matière ne sont pas suffisamment connus des dirigeants d'entreprises

LES ENJEUX : PRIORISATION – LES ENJEUX COURT TERME

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

Court terme (6-12 mois maxi)

Le maintien des compétences sur le territoire/Risque d'accepter emploi moins qualifié

L'accès au marché du travail pour ceux qui en sont le plus éloignés

Faire connaître le savoir-faire des entreprises françaises du bassin et de leur QVT

Un territoire 4.0 : un atout pour l'attractivité

LES ENJEUX : PRIORISATION – LES ENJEUX MOYEN TERME

Moyen terme (1-2 ans)

Capitalisation/Diffusion/Renforcement des bonnes pratiques nées de la crise

Renforcer les passerelles entre Secteur marchand / IAE

L'attractivité des métiers de l'agriculture ?

L'adaptation des compétences pour les chefs d'entreprise

Un territoire 4.0 : un atout pour l'attractivité

Des formations agro-alimentaire pour les saisonniers



FEUILLE DE ROUTE

LES ACTIONS PROPOSÉES PAR LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 2

Enjeu 1

Maintien compétences

Lister 10 compétences à maintenir : dès l'inscription à Pôle Emploi diffusion au groupe de travail pour visibilité

Dispositif d'accueil des nouveaux arrivants

Maintien des compétences : Structurer le prêt de main d'œuvre inter entreprise

accompagner les entreprises dans les pratiques RH innovantes

Identifier les compétences pour un accès à l'emploi via l'intérim et celles nécessaires pour un recrutement plus pérenne (par secteur d'activité) : enjeu 1 et 2

Enjeu 2

Accès emploi personnes éloignées

Faire une analyse fine conjointement avec les entreprises pour définir les postes en tension nécessitant la création de formations spécifiques

Travailler sur les compétences transférables avec les entreprises

partenariat avec les entreprises IAE

développement des solutions de mobilité en milieu rural

Parrainage demandeur d'emploi / chef d'entreprise

favoriser le recrutement de nouveaux parrains : plan d'action 1 et 2 voire 3

Avoir un outil de communication efficace sur le covoiturage pour les plus jeunes

Enjeu 3

Valorisation entreprises

Présentation des entreprises et savoirs faire par les ent lors d'actions en visio puis visites .
Publics : étudiants, jeunes, ddeurs d'emplois

Identifier des ambassadeurs dans les entreprises, capable de témoigner auprès des demandeurs d'emplois des plus de leur entreprises

Utiliser les réseaux sociaux pour communiquer sur nos industries / communication institutionnelle

Communiquer sur les réseaux sociaux afin de mieux faire connaître les entreprises locales et proposer une immersion par des présentations vidéos des différents métiers et opportunités offerts

Création d'un site marchand local pour répertorier les entreprises

Valoriser la QVT en France VS Suisse + confort de vie

Action retenue prioritaire par les participants

Action proposée

AVERTISSEMENT

- ✓ Les actions figurant dans les 3 pages suivantes 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

LES 3 ACTIONS PRIORITAIRES – ACTION 1 : PLAN D’ACTIONS

Nom de l’enjeu : Le maintien des compétences sur le territoire

Nom de l’action proposée : Lister les 10 compétences à maintenir de manière prioritaire sur le territoire à partir des métiers les plus en tension

Quoi ? Nom de la tâche à exécuter	Avec qui ? Partenaires	Comment ? Ressources mobilisées	Quand ? Début et fin	Indicateur de succès
Listing des métiers en tension	Pôle Emploi	Liste Pôle Emploi des postes non pourvus sur le bassin		
Par métier : lister toutes les entreprises concernées par les compétences associées aux métiers	Chargées de développement économique des EPCI Chambres consulaires	Listing entreprises et connaissance entreprises		
Mini enquête entreprises sur les compétences dont les compétences transférables	Chargées de développement économique des EPCI Pôle Emploi			
Créer un groupe de diffusion : identifier les entreprises	Réseau entreprises et consulaire Groupements pro Chargées de développement économique des EPCI	Diffusion par mail	Liste constituée à fin janvier	Nombre de demandeurs d’emploi réceptionnaires des offres Recrutement des entreprises

LES 3 ACTIONS PRIORITAIRES – ACTION 2 : PLAN D’ACTIONS

Nom de l’enjeu : L’accès à l’emploi des personnes qui en sont les plus éloignées

Nom de l’action proposée : Réaliser une analyse croisée avec les entreprises pour définir les postes en tension accessibles au public éloigné de l’emploi, avec la création de formations spécifiques

Quoi ? Nom de la tâche à exécuter	Avec qui ? Partenaires	Comment ? Ressources mobilisées	Quand ? Début et fin
Cibler, parmi les métiers les plus en tension, ceux accessibles au public cible de l’action	Direccte (IAE), Mission Locale, Pôle Emploi	Liste des métiers en tension Réunion tripartite	Fin janvier 2021
Identifier les entreprises concernées par les métiers ciblés	Pôle Emploi, Chargées de développement économique, Consulaires	Croisement des listes d’entreprises	Février 2021
Mobiliser les entreprises autour de la démarche	Pôle Emploi, Chargées de développement économique, Consulaires	Courrier Entretiens téléphoniques	Février 2021
Créer un groupe de travail avec les entreprises et identifier les besoins	Pôle Emploi, Chargées de développement économique, Consulaires, Entreprises, Organismes de formation	2 à 3 réunions du groupe de travail	Février 2021 – Avril 2021
Transposer les besoins et écrire les cahiers des charges de formation	Pôle Emploi, Chargées de développement économique, Consulaires	2 à 3 réunions de travail	Avril 2021 – Mai 2021
Ajustement et validation des cahiers des charges	Chargées de développement économique, organismes de formation, entreprises	1 réunion de travail avec les entreprises	Fin mai 2021

LES 3 ACTIONS PRIORITAIRES – ACTION 3 : PLAN D’ACTIONS

Nom de l'enjeu : Valorisation des entreprises du bassin et de leur savoir-faire

Nom de l'action : Vidéo de présentation des métiers de ces entreprises par des ambassadeurs qui parlent de leur profession pour diffusion auprès notamment des jeunes. Puis dans un second temps organisation de visites entreprise

Quoi ? Nom de la tâche à exécuter	Avec qui ? Partenaires	Comment ? Ressources mobilisées	Quand ? Début et fin
Tester l'intérêt pour la démarche auprès d'un échantillon d'entreprises : cible : entreprises avec tension forte sur recrutement	Chargées de développement économique des EPCI	Echanges téléphoniques avec des entreprises ciblées	1 ^{ère} quinzaine de janvier 2021
Cibler les métiers qui, a priori, n'attirent pas les jeunes et qui sont en tension sur le bassin	Mission Locale	Réunion Mission Locale/Pôle Emploi	Fin janvier 2021
Lister 5 entreprises par EPCI disposant d'un savoir faire particulier au regard de l'étape précédente	Chargées de développement économique des EPCI	Fondé sur la connaissance des entreprises	1 ^{er} février 2021
Prise de contact avec les 15 entreprises pour présentation démarche et identification d'un ambassadeur	Chargées de développement économique des EPCI	Entretien téléphonique/sur site	1 ^{er} février 2021
Constitution d'un groupe projet composé de jeunes de la Mission Locale pour faire les tournages vidéo	Mission Locale		
Tournage et montage des vidéos	Mission Locale Les 15 entreprises	Interview filmé de l'ambassadeur métier au sein de l'entreprise	Mars-Avril 2021
Diffusion de vidéos	Chargées de développement économique des EPCI, Mission Locale, Pôle Emploi, Entreprises	En plus, site web et Facebook partenaires, créer des comptes Snapchat, Tiktok, pour diffusion auprès des jeunes	1 ^{er} juin 2021



LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS

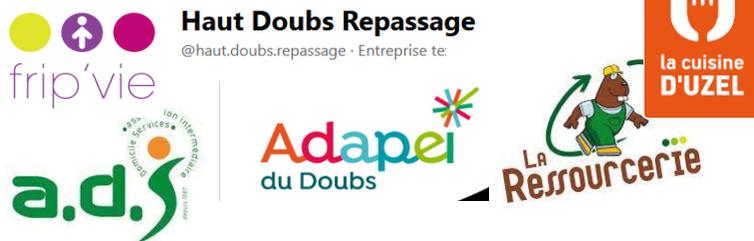
LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS EMPLOI INSERTION FORMATION

(Source : Entretiens avec les acteurs cf annexe 1)

ACCOMPAGNEMENT – PLACEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI



INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE / TRAVAIL PROTÉGÉ



ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES



FORMATION



ACCOMPAGNEM ENT À LA CRÉATION D'ENTREPRISES

CLUB RH

CLUB RH AGRO-
ALIMENTAIRE
MORTEAU ?



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

LES OPCO ET LES BRANCHES
PROFESSIONNELLES

LA CARTOGRAPHIE DES ACTIONS/DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES AU BASSIN

(Source : Entretiens avec les acteurs cf annexe 1 + recherche documentaire)

NB : Ne figurent ici que les actions/dispositifs spécifiques au territoire. A ces actions, il convient d'ajouter celles relevant du « droit commun » notamment l'offre de service de l'agence Pôle Emploi de Morteau, de la Mission Locale du Haut-Doubs, des Chambres consulaires etc.

✓ L'offre de formation initiale sur le bassin

✓ Lycée Edgar Faure de Morteau

- ✓ Bac technologique : science et technologie des industries et du développement durable / Sciences et technologie de laboratoire
- ✓ Formations aux métiers d'art : DU sur 3 ans Joaillerie / CAP – BMA – DNMADE Horlogerie
- ✓ Formations industrielles : Bac pro technicien d'usinage / Bac Pro Micro technique / BTS CIM (micro technique)

✓ MFR Vercel :

- ✓ Agriculture : Bac Pro Conduite de la gestion et de l'exploitation agricole, CAP « métiers de l'agriculture »,
- ✓ Sécurité : CAP agent de sécurité, BP Agent technique de prévention et de sécurité

✓ MFR les Fins :

- ✓ CAP service aux personnes et vente en milieu rurale / CAP équipier polyvalent du commerce /
- ✓ Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune / Bac pro aménagement paysager

✓ L'offre de formation continue sur le bassin

✓ GRETA CFA du Haut-Doubs – Antenne de Morteau :

- ✓ Industrie : CAP Décolletage / CAP Horloger transfrontalier / Titre pro agent de contrôle en métrologie / Titre pro opérateur régleur en usinage assisté par ordinateur / Opérateur spécialisé en horlogerie / Opérateur spécialisé en polissage / Titre pro technicien d'usinage en commande numérique / Titre pro Régleur décolleteur
- ✓ Tertiaire : BTS management Commercial Opérationnel / Titre assistant comptabilité et administration / Titre pro agent magasinier

LA CARTOGRAPHIE DES ACTIONS/DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES AU BASSIN (Source : Entretiens avec les acteurs cf annexe 1 + recherche documentaire)

- ✓ **L'offre de formation continue sur le bassin**
 - ✓ MFR Vercel :
 - ✓ Sécurité : Agent de sécurité cynophile/Agent de sécurité et de prévention/chef d'équipe en sécurité privée/SSIAP 1-2-3/
 - ✓ Habilitation électrique
 - ✓ MFR les Fins :
 - ✓ CAPA jardinier / paysagiste
 - ✓ Assistant de vie aux familles
 - ✓ MFR la Roche aux trésors :
 - ✓ Métiers de la restauration : CAP agent polyvalent de restauration / Titre professionnel de cuisinier / Cuisinier gestionnaire de restauration collective / HACCP
 - ✓ Animation : formation préparatoire aux métiers de l'animation / CPJEPS animateur d'activité et de vie quotidienne / BPJEPS Activité physique pour tous

- ✓ **L'insertion par l'activité économique**
 - ✓ Haut-Doubs repassage : vente vêtements de seconde main
 - ✓ Frip Vie : vente vêtements de seconde main
 - ✓ ADS : toutes activités d'une association intermédiaire
 - ✓ La ressourcerie de Valdahon : collecte, valorisation, vente



ANNEXE 1 : ENTRETIENS CONDUITS

Liste des acteurs contactés et interviewés pour la réalisation du diagnostic sur le bassin de Morteau

28 entretiens réalisés

Catégorie	Structure	Prénom	Nom	Date du rdv
Partenaire institutionnel	CC du Val de Morteau	FLORIANE	PARRENIN	13.11 à 11H
Partenaire institutionnel	CC Pays de Maïche	Jenny	GUENARD	13.11 à 11H
Partenaire institutionnel	CC des Portes du Haut Doubs	Vanessa	BROUILLET	16.11 à 9h
Partenaire institutionnel	Région Bourgogne Franche Comté	Chantal	MANZINI TOURNIER	13.11 à 10h
Partenaire institutionnel	Direccte UD 25	Nathalie	BOUCHET BUZON	23.11 à 10H
Consulaire	CCI Bourgogne Franche Comté	Alain	FERNANDES	12.11
Consulaire	CMA du Doubs	Cecile	AUCH SUTTER	13.11 à 15h
Consulaire	CCI Doubs	Laurent	SAGE	16.11 à 16h
Acteur de l'emploi	Mission Locale du Haut Doubs	Evelyne	DAVID	26.11 à 15
Autre	Amicale des frontaliers	Valérie	PAGNOT	13.11 à 14h
Employeur stratégique	Cartonnage Pfarer	Nathalie	ROY	23.11 à 11
Employeur stratégique	Axon Nanotech	Virgine	RAINGUEZ	26.11 à 10H
Employeur stratégique	Perrenoud Décolletage	Ludovic	LAMBERT	27.11 à 10H
OPCO	OPCO 2i Bourgogne (ex ADEFIM)	Léa	ZAJCHOWSKI	18.11 à 10h
OPCO	Opco Construction	Emmanuel	GINEL + CLEMENT	19.11 à 10h30
OPCO	OCAPIAT	Christine	BOULZAT	20.11 à 14h
OPCO	AKTO - réseau INTERGROS	Alexandre	NAIZOT + Michele DI CARLO	20.11 à 16h
OPCO	OPCommerce	Ludivine	LIKIBY-CHOMETTE	20.11 à 9h
OPCO	SYNTEC	Jérôme	RICHARD	26.11 à 15h
OPCO	OPCO Mobilité	Beryl Karine - Laurence Florian	GUYARD - COULON - BOUILLON - VERGER	23.11 13h30
OPCO	OPCO Santé	Catherine	PAGEAUX	01.12
OPCO	Atlas	Sylviane Simon	PIERROT MATHIEU	20.11 à 11h15
Autre	Pole Energie Bouurgogne Franche Comté	Ludovic	PHILIPPE	26.11 à 9h
Autre	Prism Emploi	Gaétanne	DUCRU	27.11 à 16h30
Partenaire institutionnel	Région Bourgogne Franche Comté	Catherine	LOUET	02.12 à 14h
Partenaire institutionnel	Région Bourgogne Franche Comté	Philippe	LEFORT	26.11 à 10h
Partenaire institutionnel	Région Bourgogne Franche Comté	Laurence	BOULAK-HORNY	25.11 à 16h
Partenaire institutionnel	Région Bourgogne Franche Comté	Alain	LOTSCHER	30.11 à 10h30

Liste des acteurs contactés et interviewés pour la réalisation du diagnostic sur le bassin de Morteau

Les contacts n'ayant pas donné lieu à un entretien

Consulaire	CMA du Doubs	Delphine	LOMBARDET	
Acteur de l'emploi	Pole Emploi / ALE Morteau	Nathalie	POISOT	
Employeur stratégique	Plastivoire	Mme	COMTE	
Employeur stratégique	Entreprise Burdet			
Employeur stratégique	Entreprise Simonin		BALANCHE	



ANNEXE 2 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 1 DU 1.12.2020

ATELIERS 1 : INVITES ET PARTICIPANTS

✓ Ont participé à l'atelier

- Chantal Van Avermaet, Chargée d'Animation Territoriale du Doubs - Région Bourgogne Franche-Comté
- Vanessa Brouillet, Chargée de missions développement économique - Communauté de Communes Portes du Haut-Doubs
- Florence Parrenin, Chargée de mission développement économique - Communauté de Communes du Val de Morteau-
- Jenny Guenard, Chargée de mission développement économique - Communauté de Communes du Pays de Maïche
- Laurent Sage, Directeur des Études Économiques & Territoriales - CCI du Doubs
- Nathalie Bouchet - Buzon, Chargée du développement de l'emploi, bassins d'emploi du Haut-Doubs - UD Doubs de la Direccte Bourgogne Franche-Comté
- Maxime Joriot, Conseiller en insertion professionnelle - Mission Locale du Haut-Doubs

✓ Animation :

- Déborah Vandervaeren, Consultante - Terre d'avance
- Jean-Marc Havez, Consultant senior - Terre d'avance

✓ Excusés

- Christelle Vuillemin, Conseiller communautaire en charge de l'économie - Communauté de Communes du Val de Morteau
- Cédric Bôle, Président - Communauté de Communes du Val de Morteau
- Virginie Rainguez, Assistante de direction - Axon Nanotech
- Valérie Pagnot, Juriste - Amicale des frontaliers
- Nathalie Poisot, Directrice - Agence Pôle Emploi de Morteau
- Nathalie Roy, Cartonnage Pfahrer



ANNEXE 3 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 2 DU 14.12.2020

PARTICIPANTS

✓ Ont participé à l'atelier

- Cédric Bôle, Président - Communauté de Communes du Val de Morteau
- Christelle Vuillemin, Conseiller communautaire en charge de l'économie - Communauté de Communes du Val de Morteau
- Chantal Van Avermaet, Chargée d'Animation Territoriale du Doubs - Région Bourgogne Franche-Comté
- Vanessa Brouillet, Chargée de missions développement économique - Communauté de Communes Portes du Haut-Doubs
- Florence Parrenin, Chargée de mission développement économique - Communauté de Communes du Val de Morteau-
- Jenny Guenard, Chargée de mission développement économique - Communauté de Communes du Pays de Maîche
- Louise Garnier, Conseillère Entreprises - Pôle Emploi Morteau
- Nathalie Bouchet - Buzon, Chargée du développement de l'emploi, bassins d'emploi du Haut-Doubs - UD Doubs de la Direccte Bourgogne Franche-Comté
- Maxime Joriot, Conseiller en insertion professionnelle - Mission Locale du Haut-Doubs
- Virginie Rainguez, Assistante de direction - Axon Nanotech
- Philippe Truchot, Dirigeant - Axon Nanotech

✓ Animation :

- Jean-Marc Havez, Consultant senior - Terre d'avance

✓ Excusés

- Valérie Pagnot, Juriste - Amicale des frontaliers
- Nathalie Roy, Cartonnage Pfahrer



ANNEXE 4 : LES COMMUNES DU BASSIN

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

CC de Montbenoît

Gilley

CC des Portes du Haut-Doubs

Consolation-
Maisonnettes

Fuans

Fournets-Luisans

Guyans-Vennes

Orchamps-Vennes

Vennes

CC du Pays de Maîche

Battenans-Varin

Charquemont

Fessevillers

Mancenans-Lizerne

Essarts

Belfays

Cour-Saint-Maurice

Fournet-Blancheroche

Montandon

Rosureux

Les Bréseux

Courtefontaine

Frambouhans

Mont-de-Vougney

Thiébouhans

Burnevillers

Damprichard

Goumois

Orgeans-

Trévillers

Cernay-l'Église

Les Écorces

Indevillers

Blanchefontaine

Urtière

Charmauvillers

Ferrières-le-Lac

Maîche

Les Plains-et-Grands-

CC du Pays de Sancey-Belleherbe

Charmoille

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

CC du Plateau de Russey

Le Barboux
Le Bizot
Bonnétage
La Bosse

La Chenalotte
Les Fontenelles
Grand'Combe-des-Bois

Laval-le-Prieuré
Le Luhier
Le Mémont
Montbéliardot

Mont-de-Laval
Narbief
Noël-Cerneux
Plaimbois-du-Miroir

Le Russey
Saint-Julien-lès-Russey

CC du Val de Morteau

Le Bélieu
Les Combes
Les Fins
Grand'Combe-
Châteleu
Les Gras
Villers-le-Lac

Montlebon
Morteau