

REALISATION DE DIAGNOSTICS PARTENARIAUX TERRITORIAUX FLASH « EMPLOIS COMPETENCES » **BASSIN DU MORVAN** (lot 6)



EMPLOI



TERRITOIRES



ORGANISATIONS

Diagnostic

RAPPEL DU PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION

LISTE DES COMMUNES EN ANNEXE



Périmètre du bassin d'emploi :

CC Amognes Cœur du Nivernais

CC Bazois Loire Morvan

CC Morvan Sommets et Grands Lacs

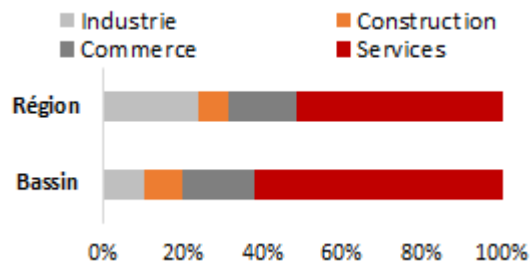
CC Tannay-Brinon-Corbigny

INDICATEURS CLES : BASSIN DE MORVAN / REGION

21 837 ACTIFS / 1,7 % DES ACTIFS DE LA RÉGION

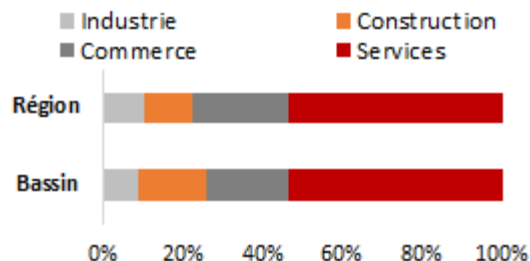
3 834 SALARIES / 0,6 % DES SALARIÉS DE LA RÉGION

SECTORISATION DE L'EMPLOI SALARIE (2019)



691 ETABLISSEMENTS / 1,0 % DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION

SECTORISATION DU TISSU ECONOMIQUE (2019)



NOMBRE D'HEURES D'ACTIVITÉ PARTIELLE AUTORISÉES
1^{ER} AU 3^E TRIMESTRE 2020

2 122 / 569 081

dont 74,4% au premier trimestre

PART DES SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'ACTIVITÉ PARTIELLE
1^{ER} AU 3^E TRIMESTRE 2020

37,3% / 87,7%

NB D'INDEMNISATIONS/NB DE DEMANDES D'AUTORISATION
2020, DÉPARTEMENT

91,8% des étbs / 91,9%

27% des heures / 24,4%

TAUX DE CHOMAGE
2EME TRIMESTRE 2020

6,0 % / 6,4%

NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (ABC)
SEPTEMBRE 2020

3 434 / 1,5 % DU CHÔMAGE RÉGIONAL

EVOLUTION DEMANDE D'EMPLOI (ABC)
FÉVRIER/SEPTEMBRE 2020

104 (VA) / + 16 410

3,1 % / + 7,9 %

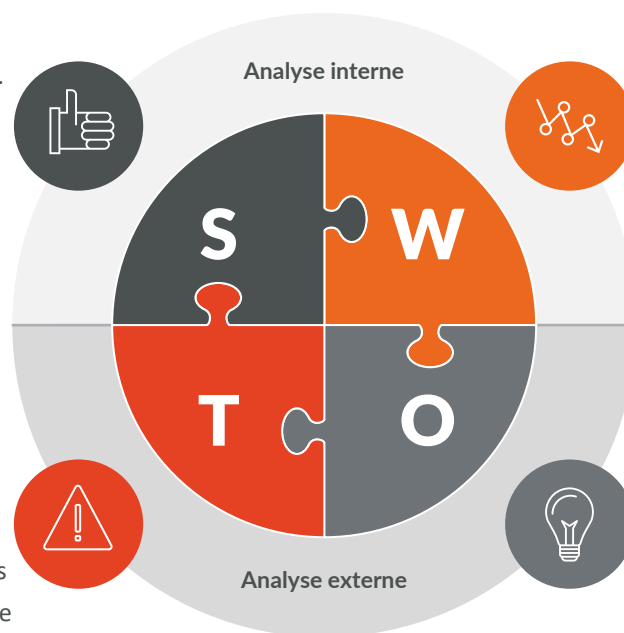
FORCES/FAIBLESSES/RISQUES/OPPORTUNITES SUR LE BASSIN DU MORVAN

FORCES /

Forte activité agricole et touristique
Espaces naturels riches : parc naturel, lacs, montagnes...
Nombreuses TPE (commerces, artisans)
Commerce des sapins de Noël / forêts / bois
Taux de chômage < moyenne régionale

MENACES /

Déficit d'attractivité
Manque de main-d'œuvre qualifiée
Baisse du nombre d'entreprises et trésoreries fragilisées
Retard pris en matière de déploiement de la fibre optique
Vieillesse de la population
Instances de décisions situées en dehors du bassin



FAIBLESSES /

Part significative de chômeurs longue durée et isolés
Mauvaise adéquation besoins-compétences
Entreprises de petites tailles
Mobilité faible (massif montagneux, peu d'infrastructures)

OPPORTUNITÉS /

Multiples métiers en tension à pourvoir
Multiples projets d'aménagement, de développement et de modernisation du territoire (Villages du futur...)
Territoire zéro chômeur longue durée
Bonne dynamique ante COVID en 2019



PORTRAIT STRUCTUREL DU BASSIN D'EMPLOI

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

	Etablissements en 2019			Evolution du nombre d'établissements (2015/2019)		
	Bassin d'emploi		Région	Bassin d'emploi		Région
	Nombre	Part	Part			
C1 Industries agro-alimentaires	35	5,1%	3,1%	-10,3%	-4,1%	
C2 Cokéfaction et raffinage	0	0,0%	0,01%	0,0%	0,0%	
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	1	0,1%	0,7%	0,0%	-6,0%	
C4 Fabrication de matériels de transport	0	0,0%	0,2%	0,0%	-1,4%	
C5 autres produits industriels	17	2,5%	5,2%	-15,0%	-4,4%	
DE Industries extractives, énergie, eau	9	1,3%	1,1%	-18,2%	-3,1%	
FZ Construction	118	17,1%	12,4%	-18,6%	-0,5%	
GZ Commerce	142	20,5%	23,6%	-6,0%	-2,3%	
HZ Transports	28	4,1%	3,4%	-3,4%	-1,6%	
IZ Hébergement et restauration	90	13,0%	9,1%	-10,0%	1,4%	
JZ Information et communication	7	1,0%	1,4%	75,0%	5,3%	
KZ Activités financières et d'assurance	27	3,9%	4,9%	-18,2%	-2,0%	
LZ Activités immobilières	11	1,6%	1,9%	-8,3%	-0,7%	
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	52	7,5%	12,8%	-18,8%	2,2%	
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	74	10,7%	9,4%	4,2%	-0,3%	
RU autres activités de services	80	11,6%	10,7%	-25,2%	-6,0%	
TOTAL	691	100%	100%	-12,2%	-1,5%	

Source : Across, URSAFF, 2020

- ✓ Le nombre d'établissements a baissé depuis 2015 et de manière bien plus spectaculaire qu'en région
- ✓ Le premier secteur est celui du commerce, en repli tout comme la construction, l'hébergement et la restauration, les autres activités de services et même les activités scientifiques, techniques et soutien (intégrant l'intérim) pourtant en progression dans les autres bassins
- ✓ Globalement, la majorité des secteurs sont impactés par la baisse du nombre d'établissements, comme en région
- ✓ Le secteur de l'industrie n'est pas très représenté mais on remarque une baisse dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire
- ✓ Une évolution positive est à noter pour le secteur de l'information et de la communication mais à relativiser en raison du faible nombre d'établissements par rapport au total

SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLES

SOURCES : DIAGNOSTIC TERRITORIAL 2018 DE L'EMFOR / ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION CF. DÉTAILS EN ANNEXES

- ✓ Un bassin au tissu économique globalement diversifié avec, en tête : le tourisme, l'agriculture et le commerce
- ✓ Un rôle central du tourisme (13% des emplois sont issus de la restauration et de l'hôtellerie)
 - ✓ Levier essentiel pour développer l'activité des commerces locaux
 - ✓ Développement du secteur autour de nouvelles tendances : agrotourisme, écotourisme...
- ✓ Un territoire rural, avec une économie agricole prononcée (comparativement au reste du territoire)
 - ✓ Réorganisation de l'activité autour des circuits courts, du local et du bio (ex: réseau d'agriculteurs)
 - ✓ Développement de projets, d'actions communes (plateforme de distribution, marché en ligne...) accéléré par la crise de la COVID
- ✓ Le vieillissement de la population devrait permettre le développement de l'économie présentielle (services à la population). De nouveaux besoins apparaissent (dépendance, santé, service à la personne, équipements...) qui pourraient, à terme, déboucher sur plus d'emplois :
 - ✓ Services d'aides à domicile
 - ✓ Commerces diversifiés autour des services
- ✓ Une activité phare, : les sapins de Noël (1,5M de sapins vendus chaque année). Elle est au cœur de la filière bois, soutenue depuis 2014 par le développement d'un pôle bois sur les communes de la Roche-en-Brenil
- ✓ Des TPE nombreuses et actives dans l'artisanat et le commerce
- ✓ De nombreux emplois publics (alimentés par une réorganisation des intercommunalités)

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	121	3,2%	3,3%	-18,2%	2,6%
C2 Cokéfaction et raffinage	0		0,01%		2,8%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	34	0,9%	3,4%	17,2%	-6,1%
C4 Fabrication de matériels de transport	0	0,0%	3,4%	0,0%	12,5%
C5 autres produits industriels	169	4,4%	12,4%	15,8%	-2,2%
DE Industries extractives, énergie, eau	87	2,3%	1,5%	-14,7%	-4,9%
FZ Construction	358	9,3%	7,4%	-18,8%	0,6%
GZ Commerce	698	18,2%	17,4%	0,1%	1,0%
HZ Transports	501	13,1%	7,5%	22,8%	0,1%
IZ Hébergement et restauration	164	4,3%	4,7%	-14,1%	11,3%
JZ Information et communication	11	0,3%	1,3%	-21,4%	4,9%
KZ Activités financières et d'assurance	69	1,8%	2,4%	-14,8%	-5,5%
LZ Activités immobilières	19	0,5%	1,1%	46,2%	-6,3%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	218	5,7%	16,1%	-6,4%	14,5%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	1 144	29,8%	14,1%	2,9%	2,2%
RU autres activités de services	241	6,3%	3,9%	-16,9%	-3,7%
TOTAL	3 834	100%	100%	-1,8%	1,8%

Source : AcoSS, URSAFF, 2020

- ✓ On remarque une diminution importante du nombre d'emplois dans différents secteurs : l'industrie agro-alimentaire, les industries extractives, la construction, l'hébergement et restauration, les activités financières et d'assurances et les autres activités de services
- ✓ Seul le secteur des transports continue d'augmenter son effectif
- ✓ Les secteurs des équipements électriques, des autres produits industriels et des activités immobilières ont connu une évolution significative mais dont l'importance est relative en raison de leur faible poids

Selon la MSA, le bassin de Morvan recense 1 386 emplois dans le secteur agricole dont 352 salariés (ETP) et 1 034 exploitants en 2016

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

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

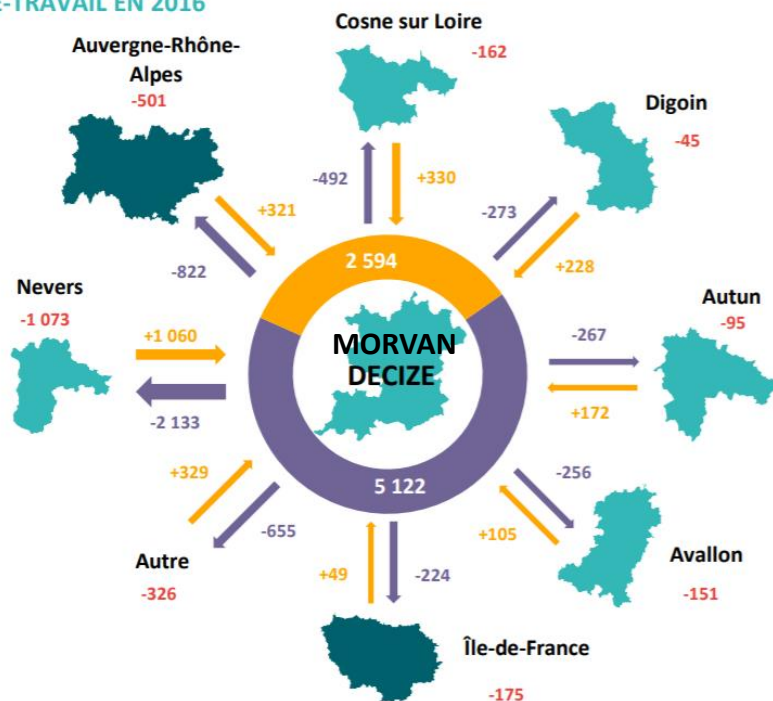
	Bassin d'emploi de Morvan			Région		
	Valeur Absolue	% du total des intérimaires	% de l'emploi intérimaire dans l'emploi salarié	Valeur Absolue	% du total des intérimaires	% de l'emploi intérimaire dans l'emploi salarié
Industrie	103	90%	7,6%	10 938	51,9%	6,7%
Construction	-	-	-	2 900	13,8%	5,8%
Commerce	12	10%	0,9%	1 787	8,5%	1,5%
Service	-	-	-	5 460	25,9%	1,8%
Total	115	100%	1,6%	21 085	100,0%	3,3%

- ✓ En janvier 2020, l'emploi intérimaire est principalement dédié à l'industrie
- ✓ L'emploi intérimaire représente qu'une faible partie de l'emploi salarié (1,6%), deux fois moins qu'en région (3,3%), parce que son tissu industriel est bien moins important

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

SOURCE : OBSERVATOIRE PÔLE EMPLOI BFC

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL EN 2016



- ✓ 19 778 actifs occupés résidant au sein du bassin de Morvan / Decize:
 - ✓ 74% d'entre eux y travaillent
 - ✓ 26% occupent un emploi en dehors du périmètre du bassin (notamment sur Nevers)
- ✓ 17 251 emplois dans le bassin :
 - ✓ 85% des actifs occupant ces emplois y résident
 - ✓ 15% proviennent de l'extérieur (notamment de Nevers)
- ✓ Solde migratoire négatif : -2 457

Source : Observatoire Pôle Emploi

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

SOURCES : DIAGNOSTIC TERRITORIAL 2018 DE L'EMFOR / ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION CF. DÉTAILS EN ANNEXES

- ✓ Un bassin du Morvan frappé, comme le reste de la Nièvre, par une baisse d'emplois depuis 2015
 - ✓ Précarité plus forte qu'en région (nombreux bénéficiaires du RSA)
 - ✓ Faibles revenus générés sur le territoire
- ✓ Une population moins qualifiée, moins nombreuse et vieillissante, victime de la pyramide des âges, des départs de ses jeunes vers d'autres régions pour leurs études/ premier emploi...
- ✓ Un territoire rural, aux nombreuses communes isolées (population concentrée sur l'Est) souffrant d'un manque d'infrastructures
 - ✓ Manque de mobilité : pour des motifs psychologiques (éloignement de sa zone de confort/ non-dits) mais aussi plus concrets (réseau de transport en commun insuffisant et part importante de la population sans permis de conduire)
 - ✓ Faible couverture réseau / fibre optique
- ✓ Les métiers non pourvus/ en tension sont nombreux (chaudronniers, soudeurs, techniciens...) et impactent plusieurs filières (bois, mécanique, transport, aide à domicile, santé, agriculture...) en raison d'un manque d'attractivité et de notoriété du territoire
- ✓ L'administration publique et les services sont largement surreprésentés et représentent presque 30% des emplois de la Nièvre contre 14% dans le reste de la région
- ✓ Le recours aux saisonniers/ intérimaires est important (environ 50% des projets de recrutement en janvier 2020) pour répondre en particulier aux besoins :
 - ✓ De l'industrie
 - ✓ Du tourisme (hôtellerie, restauration...) (ex : Hôtel de Luzy 450 000 € de CA)
 - ✓ Du bois (sapins de Noël...) (ex : Les établissements Marchands SARL 25 000 000 € de CA)

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

(SOURCE : POLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)



1 390 PROJETS DE RECRUTEMENT / 1,4 % des projets régionaux

50,7 % DES PROJETS DE RECRUTEMENTS JUGÉS COMME DIFFICILES / 53,3 % en Bourgogne Franche-Comté

50 % DE PROJETS SAISONNIERS / 38,9 % en Bourgogne Franche-Comté

	Les 10 métiers les plus recherchés	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Agriculteurs salariés	90	77,8%	66,7%
Serveurs de cafés restaurants	80	50,0%	87,5%
Employés de libre service	70	28,6%	42,9%
Aides-soignants	70	71,4%	57,1%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	60	0,0%	83,3%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	60	83,3%	50,0%
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	50	0,0%	100,0%
Éleveurs salariés	40	75,0%	25,0%
Employés de l'hôtellerie	40	75,0%	100,0%
TOTAL	600		

- ✓ Les 10 métiers les plus recherchés concentrent 43,2 % des projets de recrutement
- ✓ Les difficultés de recrutement concernent tous types de contrats, y compris les saisonniers (50 % des projets de recrutement)
- ✓ Les métiers relatifs à l'agriculture, l'industrie l'hébergement et la restauration ont de forts besoins de recrutement
- ✓ Le métier de viticulteur enregistre un nombre conséquent de projets de recrutement, concentrés sur des saisons
- ✓ Les métiers concernés sont pour beaucoup à bas niveau de qualification mais les autres métiers (ex: médecins, ingénieurs...) ne sont pas épargnés

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

(SOURCE : POLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020 ET ENTRETIENS)



POUR 30 MÉTIERS, NON MARQUÉS PAR UNE FORTE SAISONNALITÉ, 100 % DES ENTREPRISES AYANT UN PROJET DE RECRUTEMENT ÉPROUVENT DE FORTES DIFFICULTÉS EN LA MATIÈRE: 430 PROJETS DE RECRUTEMENT Y SONT DÉNOMBRÉS :

- ✓ **Les métiers de l'industrie avec des difficultés à recruter des ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires, en métallerie, serrurerie et montage**
- ✓ **Le secteur du BTP**, avec des grandes difficultés sur de nombreux projets de recrutement pour les métiers de conducteurs d'engins, et de manière moins marquée sur les métiers de couvreurs, de second œuvre, et également sur les métiers de l'artisanat (plombiers, électricien, chauffagistes)
- ✓ **Les métiers de la santé**, avec une majorité de besoins en main-d'œuvre pour les agents de services hospitaliers et les infirmiers, mais également les médecins, les pharmaciens, les vétérinaires ...
- ✓ **Les métiers de conducteurs (transports en commun et routiers)** se démarquent également du point de vue de la difficulté de recrutement
- ✓ **Une spécificité de la filière bois** : menuisiers, bûcherons, charpentiers, ONQ travail du bois
- ✓ **De manière plus marginale, les métiers de services (techniciens de la banque, cadres RH) et les assistantes maternelles**

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE : DES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES ET LES BESOINS EXPRIMÉS...

SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION CF. DÉTAILS EN ANNEXES

- ✓ **Difficultés rencontrées et besoins exprimés par les entreprises selon les interlocuteurs :**
 - ✓ Faible attractivité des métiers manuels (de l'industrie, du bois, des transports...)
 - ✓ Faible attractivité de certaines offres d'emploi (temps partiel, intérim, travail saisonnier)
 - ✓ Difficulté pour attirer des professionnels qualifiés (cadres, ingénieurs, experts...) sur le bassin d'emploi
- ✓ **Stratégies RH des entreprises en réponse**
 - ✓ Formation mutualisée / interne pour trouver les profils correspondants
 - ✓ Incitations divers : financières, aide à l'installation du conjoint...
- ✓ **Besoins de formation exprimés et outils utilisés ou en réflexion**
 - ✓ Développer des formations courtes avec des certifications à la clé (notamment pour les métiers peu qualifiés)
 - ✓ Agrandir l'offre de formation locale (pas uniquement sur Nevers) pour des filières stratégiques et demandeuses (BTP, bois, industrie) en FI et en FC (compétences techniques et « soft skills »)
 - ✓ Mutualisation des offres de formations, formations à distance

Principaux métiers en tension (sur de petits volumes)

- Métiers de l'industrie : opérateurs qualifiés, ouvriers, techniciens de maintenance, chaudronniers, soudeurs, ingénieurs, conducteurs de machines de production, mécaniciens...
- Métiers du BTP : électriciens, maçons, plombiers, couvreurs...
- Métiers de la filière bois : ouvriers, conducteurs de machines, menuisiers...
- Métiers de la santé et du social : infirmiers, aides soignants, médecins, pharmaciens, aides à domicile, éducateurs spécialisés, AESH, AVS, AMP, spécialiste en gériatrie...
- Métiers de l'hôtellerie et de la restauration : cuisiniers confirmés, serveurs qualifiés....
- Autres besoins, notamment saisonniers : ouvriers agricoles non-qualifiés pour la découpe de sapins de Noël (en octobre – novembre), serveurs et plongeurs (période estivale), assistants de direction, conducteurs de poids lourds

Risque de délocalisation de tout ou partie de la production

CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI ½

SOURCES : INSEE, TAUX DE CHÔMAGE LOCALISE / POLE EMPLOI – DARES, STMT



TAUX DE CHÔMAGE 2EME TRIMESTRE 2020 (BASSIN/RÉGION / FRANCE) : 6,0 % / 6,4 % / 7,1 %



EVOLUTION DU TAUX DE CHOMAGE SUR UN AN : -1,3 POINT / - 1 POINT / -1,4 POINT



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI CATÉGORIE A FIN SEPTEMBRE 2020 : 1 843 / 130 430 / 3M673

EVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN UN AN

CATÉGORIE A : -210 DEMANDEURS/-10,2 % / -0,7 % / + 9,5 %

CATEGORIES ABC : -54 DEMANDEURS/-1,5 % / +3,1% / + 4,7%

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



La demande d'emploi est caractérisée par :

- ✓ Une baisse du nombre de demandeurs d'emploi
- ✓ Une part plus importante de femmes que d'hommes
- ✓ Plus de la moitié des demandeurs d'emploi ont entre 25 et 49 ans
- ✓ Près de la moitié de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an

	Bassin d'emploi de Morvan/Decize				Région
	Septembre 2020	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle		Evolution annuelle En %
			En VA	En %	
Hommes	1 629	47%	-30	-1,8%	6,4%
Femmes	1 805	53%	-24	-1,3%	1,5%
Moins de 25 ans	477	14%	-6	-1,2%	8,6%
25 - 49 ans	1 806	53%	-9	-0,5%	3,7%
Plus de 50 ans	1 151	34%	-39	-3,3%	1,7%
Demandeurs d'emploi de longue durée	1 756	51%	-30	-1,7%	3,8%
TOTAL	3 434				

CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI 2/2

SOURCES : INSEE, TAUX DE CHÔMAGE LOCALISE / POLE EMPLOI – DARES, STMT

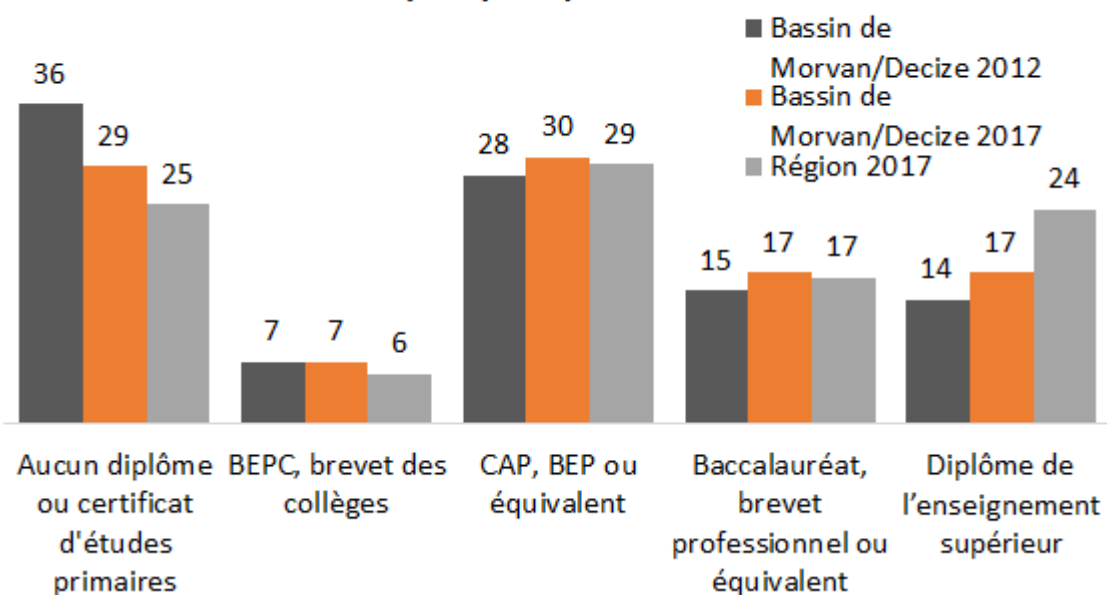
Demandeurs d'emploi catégories ABC par typologie et évolution annuelle

	Bassin d'emploi de Morvan/Decize	
	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle
Bénéficiaires du RSA	14%	15,0%
Obligation d'emploi	11%	-7,4%
Non qualifié	33%	0,8%
Qualifié	54%	-3,6%
AMT Cadres	10%	3,9%
< CAP	11%	-11,3%
CAP-BEP	43%	-1,1%
BAC	24%	0,2%
BAC + 2	11%	-6,0%
BAC + 3 ET +	10%	12,0%

- ✓ Le nombre de bénéficiaires du RSA a légèrement augmenté au cours de la dernière année écoulée, alors que le nombre d'obligation d'emploi a diminué
- ✓ Plus de la moitié de la demande d'emploi est qualifiée
- ✓ Le niveau de formation des demandeurs d'emploi est à parts égales de niveau inférieur au BAC et de niveau BAC et plus
- ✓ La difficulté est de garder les profils qualifiés sur le territoire lorsque leur formation correspond aux besoins locaux

NIVEAU DE QUALIFICATION DE LA POPULATION

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



- ✓ Le niveau de non-diplômés est plus important dans ce bassin qu'en région
- ✓ Le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur est nettement supérieur en région (7 points)
- ✓ Pour les niveaux intermédiaires, le niveau de qualification du bassin de Morvan/Decize est similaire à celui de la région
- ✓ Le problème majeur vient de l'absence de certaines qualifications (ex : technicien de maintenance) pour les métiers en tension sur le bassin

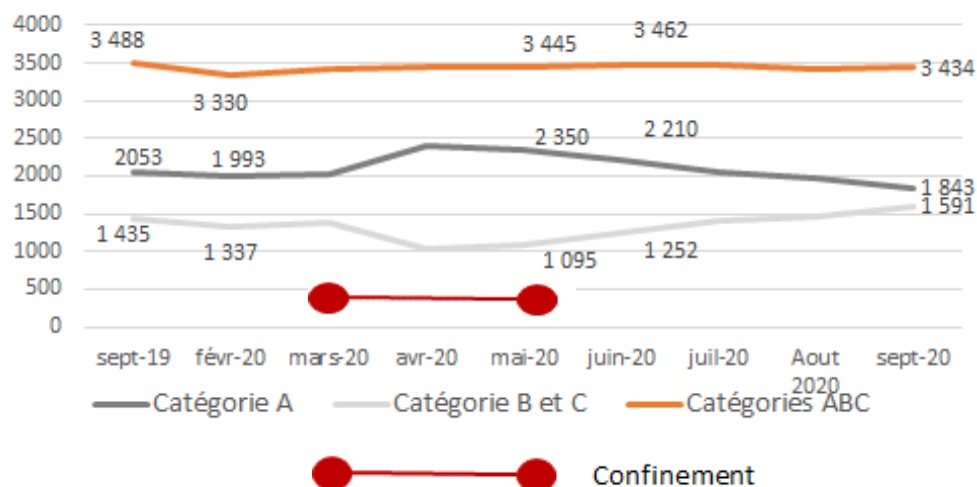


LES IMPACTS EMPLOI DE LA CRISE

EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI

SOURCE : POLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES

Evolution de la demande d'emploi sur le bassin de Morvan/Décize (Source : Pole Emploi, Données brutes)



- ✓ Une demande d'emploi (catégories ABC) en hausse depuis fin février jusqu'en juillet, avec une légère baisse en août puis une augmentation à nouveau en septembre
- ✓ Pendant le confinement, un phénomène de basculement des demandeurs d'emploi ayant une activité réduite (catégories B et C) vers la catégorie A (demandeurs d'emploi sans aucune activité)
- ✓ Depuis mai, un retour à une répartition entre catégories proche de la situation ante COVID mais avec une hausse de demandeurs de catégorie A comparée à février 2020
- ✓ Hausse du chômage s'expliquant principalement par la rupture des contrats d'intérim, le non-renouvellement des CDD et la suspension des recrutements saisonniers
- ✓ Point de vigilance : non inscription d'une partie des jeunes à Pôle Emploi (notamment à cause du confinement)

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 Morvan/Décize				Région
	Février 2020	Septembre 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	En %
Catégorie A	1 993	1 843	-150	-7,5%	2,8%
Catégories B et C	1 337	1 591	254	19,0%	14,8%
Catégories ABC	3 330	3 434	104	3,1%	7,9%

EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CATÉGORIES

SOURCE : POLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES

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

	Bassin d'emploi de Morvan/Décize			Région
	Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020		Evolution fev-sept 20 En %
		En VA	En %	
Hommes	1 629	48	3,0%	8,8%
Femmes	1 805	56	3,2%	7,0%
Moins de 25 ans	477	44	10,2%	17,3%
25 - 49 ans	1 806	65	3,7%	7,3%
Plus de 50 ans	1 151	-5	-0,4%	4,4%
Demandeurs d'emploi de longue durée	1 756	85	5,1%	9,8%
TOTAL	3 434	104	3,1%	7,9%

- ✓ Les jeunes et les demandeurs d'emploi de longue durée sont les plus touchés respectivement 10,2% et 5,1% de hausse
- ✓ Les femmes et les hommes sont impactés de la même manière

- ✓ Les cadres sont particulièrement touchés par la hausse du chômage
- ✓ Par diplôme, les diplômés du Bac sont extrêmement demandés alors que les BAC +3 et plus sont lourdement touchés

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

	Bassin d'emploi de Morvan/Décize			Région
	Septembre 2020 (en VA)	Part dans l'ensemble Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020
Bénéficiaires du RSA	481	14%	3,1%	7,9%
Obligation d'emploi	378	11%	-5,5%	-2,9%
Non qualifié	1133	33%	0,1%	1,6%
Qualifié	1854	54%	-2,3%	3,8%
AMT Cadres	343	10%	14,6%	16,2%
< CAP	378	11%	-5,5%	7,9%
CAP-BEP	1477	43%	0,8%	-22,5%
BAC	824	24%	3,1%	59,5%
BAC + 2	378	11%	3,1%	16,9%
BAC + 3 ET +	343	10%	28,9%	7,9%

LES ENTREES / SORTIES A POLE EMPLOI

SOURCE : POLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES

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

	Bassin d'emploi de Morvan/Décize				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 %	
Entrées	281	213	-68	-24,2%	-16,2%
Sorties	297	195	-102	-34,3%	-34,0%

- ✓ La hausse de la demande d'emploi pendant la période de confinement est liée en premier lieu, à une baisse des sorties
- ✓ On constate une baisse des entrées (comparativement moins nombreuses) mais tout de même supérieure à la moyenne régionale

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

	Bassin d'emploi de Morvan/Décize			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	20%	23%	24%	19,6%
Fin de mission d'intérim	6%	7%	4%	5,9%
Licenciement économique	2%	2%	1%	2,5%
Autre licenciement	6%	6%	5%	6,8%
Démission	4%	5%	6%	4,6%
Première entrée	6%	6%	9%	10,3%
Reprise d'activité	17%	19%	16%	18,2%
Autres cas	38%	33%	34%	32,2%

- ✓ Les motifs d'entrées à Pole Emploi évoluent peu sur la période à l'exception :
 - ✓ Des fins de CDD, plus nombreuses
 - ✓ Les licenciements économiques ne pèsent pas davantage qu'en février
 - ✓ Les entrées pour fins de mission d'intérim sont moins représentées en septembre
 - ✓ Les entrées des saisonniers ont été suspendues au plus dur de la crise

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)

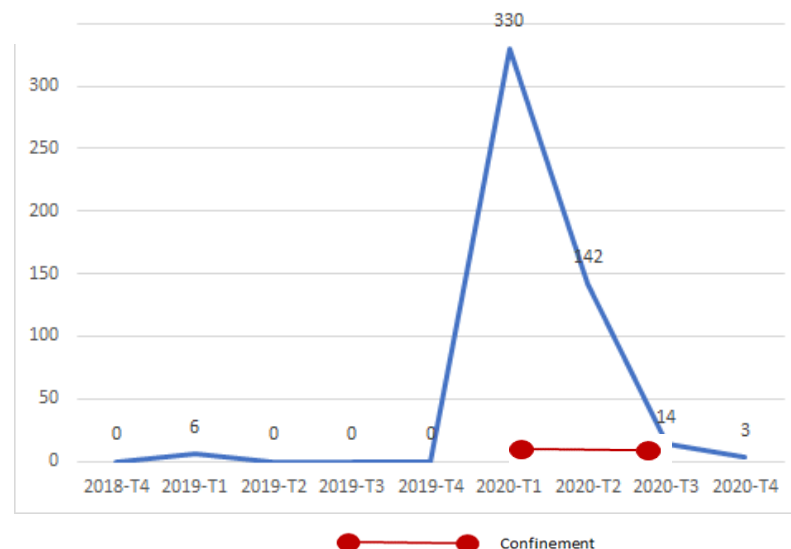
Bassin d'emploi de Morvan		Région	
Nb total de demandes reçues	Nb de demandes reçues/Nombre total d'établissements*	Nb total de demandes reçues	Nb de demandes reçues/Nb total d'entreprises*
489	70,8%	56 701	83,4%

*Précaution statistique : un établissement peut effectuer plusieurs demandes

- ✓ Le nombre de demandes d'autorisations d'activité partielle a explosé durant le confinement, avant de retrouver un niveau équivalent à celui d'avant crise au début du 4^e trimestre 2020

- ✓ Un peu plus de 70 % des entreprises du bassin ont déposé une demande d'activité partielle – soit une part inférieure à celle observée en région

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



RECOURS A L'ACTIVITÉ PARTIELLE – LES SALARIÉS

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

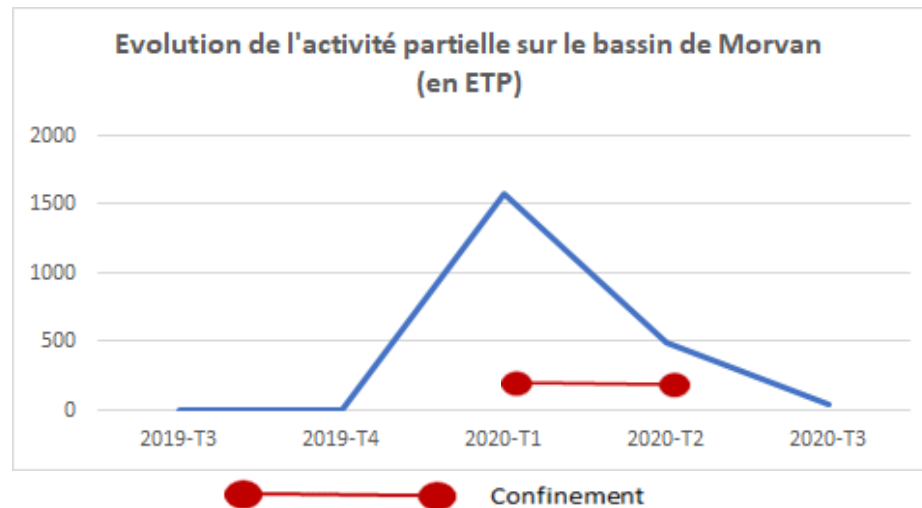
Activité partielle : Nombre de salariés couverts par une demande d'activité partielle sur les 3 premiers trimestres 2020 - nombre de salariés (Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

Bassin d'emploi de Morvan		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
2 624	37,3%	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

- ✓ 37,3 % des salariés du bassin ont été couverts par une demande d'autorisation d'activité partielle, soit une part largement inférieure à la moyenne régionale
- ✓ Les demandes d'activité partielle ont été massives sur le premier trimestre 2020, représentant 74,4 % des demandes de l'année
- ✓ Par rapport à la tendance régionale, en revanche, les demandes reçues au 3ème trimestre ont été inférieures



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

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

	Total 1er au 3ème trimestre 2020	Heures autorisées en ETP -		
		Nb heures autorisées au 1er trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 2ème trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 3ème trimestre / Nb total heures autorisées 2020
Bassin de Morvan	2 122	74,4%	23,4%	2,2%
Région	569 081	81,9%	12,7%	5,4%

LE RECOURS A L'ACTIVITÉ PARTIELLE : AUTORISATIONS ET INDEMNISATIONS

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

	Demandes d'autorisations préalables			Demandes d'indemnisation			Demandes d'indemnisation / Demandes d'autorisations préalables		
	<i>Etablissements</i>	<i>Salariés concernés</i>	<i>Heures demandées</i>	<i>Etablissements</i>	<i>Salariés bénéficiaires</i>	<i>Heures indemnisées</i>	<i>Etablissements</i>	<i>Salariés bénéficiaires</i>	<i>Heures indemnisées</i>
Nièvre	3 243	29 071	14 348 814	2 978	20 917	3 867 990	91,8%	72,0%	27,0%
Région	48 664	478 560	254 768 238	44 728	332 183	62 519 234	91,9%	69,4%	24,5%

- ✓ Près de la totalité des établissements qui avaient demandé une autorisation d'activité partielle ont effectivement été indemnisés
- ✓ 72% des salariés qui étaient couverts par une demande d'autorisation ont été indemnisés
- ✓ En revanche, seulement 27% des heures demandées ont été indemnisées

LE RECOURS A L'ACTIVITÉ PARTIELLE PAR SECTEUR - DONNÉES DÉPARTEMENTALES

SOURCE : DGEFP/ASP, SI ACTIVITÉ PARTIELLE, DONNÉES PROVISOIRES

Secteur d'activité (A21)	Salariés bénéficiaires		Nb établissements ayant obtenu un autorisation AP	% / au total d'établissements du territoire*
	Nb salariés bénéficiaires	Part dans l'emploi		
Ensemble	20 917	50%	3 093	70%
A-AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	210	14%	50	n.d
B-INDUSTRIES EXTRACTIVES	101	63%	16	94%
C-INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	4 697	63%	280	75%
D-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CO	11	4%	<3	13%
E-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHET	205	64%	22	96%
F-CONSTRUCTION	2 398	80%	448	78%
G-COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	3 737	48%	724	68%
H-TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	2 098	53%	104	67%
I-HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	1 478	86%	331	83%
J-INFORMATION ET COMMUNICATION	104	35%	29	60%
K-ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	186	25%	101	47%
L-ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	199	47%	62	86%
M-ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	821	62%	192	70%
N-ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	1 862	51%	146	63%
dont intérim	n.d	n.d	17	n.d
O-ADMINISTRATION PUBLIQUE	7	2%	4	17%
P-ENSEIGNEMENT	322	56%	51	77%
Q-SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	1 212	18%	189	51%
R-ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	525	93%	102	69%
S-AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	744	63%	240	75%

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

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

✓ Hormis la production d'électricité, l'ensemble des secteurs ont obtenu une autorisation d'activité partielle

✓ Les secteurs dont les salariés bénéficiaires sont les plus nombreux sont surtout l'industrie manufacturière, le commerce, la construction et le transport

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

LES IMPACTS DE LA CRISE COVID SUR LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI SUR LE BASSIN DU MORVAN

(SOURCES : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION CF. DÉTAILS EN ANNEXES)

- ✓ **Pour l'ensemble des entreprises dont l'activité a été arrêtée ou ralentie (BTP, Industrie, Hôtellerie, Restauration...) :**
 - ✓ Baisse du recours à l'intérim comme principale variable d'ajustement
 - ✓ Utilisation des dispositifs exceptionnels du chômage partiel
- ✓ **Pour les commerçants :**
 - ✓ Arrêt brutal de leur activité, trésorerie fragilisée (aides de la région)
 - ✓ Risque élevé de fermeture début 2021 pour les moins résiliant avec un fort impact sur le tissu économique et les emplois dans les mois qui viennent
- ✓ **Pour le secteur touristique**
 - ✓ Arrêt brutal du recrutement de saisonniers (reprise progressive depuis le décret n°2020-1409 autorisant le commerce de sapins de Noël pendant le confinement)
 - ✓ Risque élevé de fermetures pour les professionnels de l'hébergement, de la restauration et des loisirs (flux de trésorerie insuffisants, CA à l'arrêt...)
- ✓ Plusieurs plans conjoncturels ou structurels tentent de limiter les conséquences de la crise du COVID sur les entreprises les plus fragiles et l'emploi.
- ✓ **Des difficultés contenues en 2020** (très peu de licenciements économiques répertoriés à ce jour) **mais susceptibles de s'aggraver en 2021** (effets attendus dans 4 à 6 mois).



LA CARTOGRAPHIE DES DISPOSITIFS

LES OUTILS EMPLOI ET FORMATION

✓ Acteurs locaux

- ✓ **PÔLE EMPLOI** – Agence de Decize et de Château-Chinon
- ✓ **Mission Locale Nivernais Morvan** (à Château-Chinon et Decize)
- ✓ **Agences de recrutement / d'intérim** (ex : Maison de la solidarité, ADECCO, Manpower, Eureka Intérim...)
- ✓ **Centre d'Information et d'Orientation** (Decize)
- ✓ **GRETA Loire-Morvan** (professions médicales / paramédicales, secteur social et médico-social /hygiène, qualité, risques, sécurité QHSE / blanchisserie, entretien, nettoyage / cuisine, hôtellerie, restauration)
- ✓ **La Fabrique Emploi et Territoires** (La Nièvre)
- ✓ **École de la deuxième chance** (à Château-Chinon)
- ✓ **DAQ** (Dispositif Amont de Qualification) → dispositif de la Région

✓ Dispositifs nationaux

- ✓ **Implication des OPCO sur le bassin via leur délégation régionale présente sur le département** (notamment AKTO, Constructys ou OPCO Mobilité)
- ✓ **Parcours Emploi Compétences** (anciennement contrats aidés)
 - ✓ Avec une spécificité des métiers de la mécanique : ouvriers qualifiés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise
- ✓ **Territoire 0 chômeur de longue durée** (la Nièvre fait partie, depuis 2017, des premiers territoires soutenus)
- ✓ **Garantie jeune** (portée par les missions locales)

✓ Offre de formations initiales et continues :

- ✓ Nevers abrite la majorité des formations du département (problèmes de mobilité nombreux)
- ✓ **EPLFPA** (établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles)
 - ✓ Le lycée agricole (LEGTA Morvan) avec des formations spécialisées dans l'élevage bovin, équin, aquaculture et les métiers du social et des services
 - ✓ LE CFPPA (nombreuses formations et certifications)



LES ENJEUX

LES ENJEUX PRIORITAIRES POUR LE BASSIN

**MAINTENIR LES
COMPÉTENCES, SERVICES
ET MÉTIERS SUR LE
TERRITOIRE**

**AUGMENTER
L'ATTRACTIVITÉ GLOBALE
DU TERRITOIRE
(INFRASTRUCTURES,
CLUSTERS, PÔLES...)**

**AMÉLIORER ET CLARIFIER
L'ACCOMPAGNEMENT
AUPRÈS DES NOUVEAUX
DEMANDEURS D'EMPLOI ET
DES CHÔMEURS LONGUE
DURÉE**

**AMÉLIORER LE
RECENSEMENT DES
BESOINS DES ENTREPRISES
SUR L'EMPLOI ET LA
FORMATION (QUALIFIER ET
MESURER LA DEMANDE)**

**ACCÉLÉRER ET
ACCOMPAGNER LA
TRANSITION VERS LE
NUMÉRIQUE**

**RENFORCER LA MOBILITÉ
SUR LE TERRITOIRE / SON
RÔLE STRATÉGIQUE SUR LE
TERRITOIRE**

ZOOM SUR LES ENEUX PRIORITAIRES DU BASSIN DU MORVAN

- ✓ **Maintenir les compétences, services et métiers sur le territoire**
 - ✓ Disparition en cours de certains métiers et services dans les communes les plus isolées
 - ✓ Absence de repreneur, de transits
 - ✓ Manque de compétence et d'attractivité
- ✓ **Augmenter l'attractivité globale du territoire**
 - ✓ Difficulté à faire venir des personnes extérieures au bassin dans le Morvan
 - ✓ Difficulté à organiser des formations en local
 - ✓ Problème d'attractivité des offres et des emplois
- ✓ **Améliorer et clarifier l'accompagnement auprès des nouveaux demandeurs d'emploi et des chômeurs longue durée**
 - ✓ Difficulté à identifier les dispositifs existants
 - ✓ Difficulté à repérer les personnes isolées (jeunes, décrocheurs...) en-dehors des dispositifs classiques
- ✓ **Améliorer le recensement des besoins des entreprises sur l'emploi et la formation**
 - ✓ Difficulté à chiffrer concrètement les besoins des entreprises
 - ✓ Difficulté à communiquer et identifier les manques en compétences spécifiques / dans les plus petites structures
- ✓ **Accélérer et accompagner la transition vers le numérique**
 - ✓ Retard accumulé depuis plusieurs années
 - ✓ Population parfois réfractaire au passage au digital
- ✓ **Renforcer la mobilité sur le territoire, sa position stratégique**
 - ✓ Frein aux déplacements dans le bassin d'emploi et avec l'extérieur
 - ✓ Problèmes structurels (d'accès à un moyen de déplacement) et psychologiques (refus de s'éloigner de son domicile)



LES RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES ET LE PLAN D' ACTIONS

ENJEU 1 : MAINTENIR LES COMPÉTENCES, SERVICES ET MÉTIERS SUR LE TERRITOIRE

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

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
Prioritaire Favoriser/ faciliter la reprise d'activité	- Chambres consulaires - Développement économique des EPCI - Groupements d'entreprises	2021 Problème accéléré par la crise	- Cartographier les différents commerces en amont (3-4 ans avant le départ effectif pressenti) - Sensibiliser sur la transmission d'activité - Accompagner l'entrepreneur et le repreneur potentiel avec un approche personnalisée - Site internet pour les reprises à destination des professionnels (filtres sur la qualité du projet...)	Nombre concret de reprises/ fermetures
Prioritaire Travailler sur les métiers en tension / métiers en évolution	- Fabrique Emploi et Territoires - Groupements d'entreprise - Acteurs de la formation - Missions locales	2021	- Augmenter les actions existantes (rencontres, webinaires, ateliers....) qui travaillent sur les relations employeurs–demandeurs (existe déjà pour les aides à domicile) - Travailler avec les organismes référents sur les formations pour les métiers en pleine évolution (ex: transition écologique dans le BTP) - Organiser des formations dans l'emploi sur les métiers en évolution pour anticiper les besoins à venir (cf. la cabane de la formation intégrée – opération dans le Nord de la France – journée de formation / ½ journée d'application terrain)	- Evolution des effectifs sur les marchés en tension - Nombre de certifications annuelles

✓ Autres pistes évoquées :

- ✓ Renforcer le dialogue entre les entreprises et les différents acteurs de l'emploi
- ✓ Mutualiser les formations pour réduire le coût pour les entreprises et pour pouvoir les organiser localement (source entretiens)

ENJEU 2 : AUGMENTER ET RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE

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

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
 Mise en commun des offres d'emplois / partage de l'information	- Fabrique Emploi et Territoires - Pôle emploi - Développement économique des EPCI - Groupements d'entreprises - Agences d'intérim ...	2021	- Actuellement en phase de test : plateforme de diffusion des profils des conjoints en recherche d'emploi aux réseaux de professionnels correspondant - Réorganiser des « tapas job » temps convivial d'échange avec les acteurs économiques, élus, offreurs de compétences... pour favoriser la création d'un réseau sur le territoire (notamment pour les nouveaux arrivants)	Nombre concret de reprises/fermetures
Mutualiser les besoins des entreprises (en formation et en compétence)	- Fabrique Emploi et Territoires - Chambres consulaires - EPCI - Organismes de formation	2021	- Accompagner et regrouper les différentes demandes entreprises/ groupes d'entreprises - Mettre à disposition, à l'initiative des collectivités, des salles de réunion (pour la théorie) / des terrains (pour la pratique) pour la formation de salariés (publics ou privés) et des demandeurs d'emplois - Plateforme pour mutualiser des demandes d'entreprises sur des fonctions supports en temps partiel et les convertir en temps plein (grosse difficulté du bassin d'emploi) - Vigilance : la mutualisation demande une approche fine des entreprises	- Nombre d'offres sur la plateforme - Nombre de groupes d'entreprises - Nombre d'atelier de formation organisés

✓ Autres pistes évoquées

- ✓ Le département et la communauté de communes mènent déjà de nombreuses actions en ce sens
- ✓ Renforcer le dialogue entre les entreprises et les jeunes pour rendre le territoire plus attractif pour eux
- ✓ Améliorer l'offre de formation Post Bac sur les filières clés (source entretiens)

ENJEU 3 : RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX CHÔMEURS ET DES CHÔMEURS LONGUE DURÉE

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

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
Améliorer la communication autour du pacte territoriale d'insertion	- Conseil départemental - Région - EPCI	2021	Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'insertion	
Cartographier et mieux communiquer autour des formations et dispositifs existants	- Les OPCO - Les acteurs de l'emploi et de la formation - Les organismes de formation	2021	- Identifier clairement l'ensemble des dispositifs et formation existante - Définir un interlocuteur à privilégier par type de dispositif/formation (besoin de lisibilité et de clarté) - Vigilance : mettre à jour régulièrement le guide	Document de présentation des formations /dispositifs

✓ Autres pistes évoquées

- ✓ Accompagner le déploiement des nouvelles dispositions territoires 0 chômeur
- ✓ Développer des formations courtes, certifiantes sur les métiers en tension (source entretiens)
- ✓ Renforcer le dialogue avec les jeunes et les personnes éloignées de l'emploi (réunions, rendez-vous...)

ENJEU 4 : AMÉLIORER LE RECENSEMENT DES BESOINS DES ENTREPRISES SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION (QUALIFIER ET MESURER LA DEMANDE)

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

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
Faciliter l'accès aux marchés publics par les entreprises locales (Formation par les EPCI)	- EPCI - Chambres consulaires - Acteurs publics	2021	- Formation par les EPCI auprès des entreprises locales des modalités des marchés publics - Informen en priorité (dans le respect du cadre légal) les entreprises locales - Permettre à tous de répondre au marché (y compris les petites structures) - Segmenter les appels d'offre pour les rendre plus accessibles - Réunion de travail / accueil des entreprises et réponses à leurs questions	Nombre de marchés publics accordés à des entreprises locales
Prioritaire Mutualiser et clarifier l'information disponibles sur les besoins des entreprises	- EPCI - Tous les acteurs de l'emploi et de la formation - Groupements d'entreprises - Comité Opérationnel d'entreprise	2021	- Mutualiser les informations PUIS, organiser les réponses communes - Définir une personne référente par EPCI - Aller chercher l'information directement auprès des entreprises et la mettre ensuite en commun par le biais d'un support (plateforme ?) - Organiser des réunions avec des réseaux de partenaires aux besoins proches (identifiés par le développement économique)	- Réunions trimestrielles - Retours des entreprises sur les difficultés emplois/compétences
Communiquer sur les dispositifs existants (largement méconnus)	- Pôle Emploi - Acteurs de la formation - Chambres consulaires - Développement économique des EPCI - Acteurs de l'emploi	2021	- Communiquer les dispositifs déjà en place via les sites internet des établissements en lien avec l'emploi, plaquette.... - Beaucoup de petites choses à faire : informer les entrepreneurs sur ses obligations, sur ce qui existe, sur ce qui est possible de faire sur le territoire	

ENJEU 4 : AMÉLIORER LE RECENSEMENT DES BESOINS DES ENTREPRISES SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION (QUALIFIER ET MESURER LA DEMANDE)

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

✓ Autres pistes évoquées

- ✓ Renforcer les actions internes (entre acteurs) pour échanger sur les dernières actualités / mises à jour
- ✓ Repenser l'efficacité des canaux actuellement utilisés, prendre en compte les besoins du territoire en allant au plus près des personnes : organiser un système de « petites annonces » dans les EPCI sous le modèle « décolle ton job » à Nantes
 - ✓ Présentation / affichage des offres d'emploi / des demandeurs d'emploi sur des panneaux / dans les lieux de vie
 - ✓ Privilégier les circuits courts de l'emploi
- ✓ Utiliser ESS comme un outil / un interface / un levier pour ce bassin, pour faciliter la redynamisation
 - ✓ En travaillant avec tous les acteurs qui se positionnent sur les emplois de demain (ex: EBE, collectif ESS...) en les intégrant aux dispositifs existants
 - ✓ Réfléchir à l'implantation de nouvelles antennes/structures ESS sur les communes du bassin d'emploi (ex: réflexion en cours autour du PUTR Nivernais Morvan)
- ✓ Accompagner les entreprises dans la rédaction de leurs offres/ la sélection des profils par rapport aux compétences disponibles sur le territoire grâce à un référent au sein de l'EPCI, avec pour objectifs :
 - ✓ Mettre en avant des profils identifiés par les acteurs de l'emploi
 - ✓ Négocier des formations en échange d'un niveau d'expérience revenu à la baisse (car introuvable sur le territoire)
 - ✓ Organisation avec le Comité opérationnel d'entreprise, les structures partenaires (service public, emploi territoire...) pour discuter avec le territoire de leurs besoins et des passerelles envisageables entre les offres d'emploi et les profils

ENJEU 5 : ACCÉLÉRER ET ACCOMPAGNER LA TRANSITION VERS LE NUMÉRIQUE

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

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
Prioritaire Cartographie des dispositifs existants sur un seul support (et augmenter les temps d'échange avec les entreprises)	- Conseil départemental - Région - EPCI - Mission numérique du territoire	2021	- Revoir/ intensifier les heures consacrées par la mission numérique aux cantons existants dans le Morvan - Cartographier/ communiquer sur les dispositifs déjà existants et en cours (diagnostic numérique de la CCI de la Nièvre, aides financières de la région...) sur un seul support pour gagner en lisibilité et combler les manques / observer les complémentarités - Multiplier les réunions d'informations conviant les entrepreneurs (TPE/ PME) - Amener l'information au plus près de l'entreprise, l'aider à identifier les acteurs	Un support unique de présentation (actualisé)
Prioritaire Formation et accompagnement personnalisé des entreprises	- EPCI - Chambres de commerce - Groupements d'entreprises - Syndicats - Acteurs de la formation	2021	- Organiser un accompagnement individuel des plus petites entreprises pour identifier la plus-value réelle du passage au numérique - Sensibiliser les plus réticents aux avantages de la digitalisation d'une partie de leur activité - Former directement les utilisateurs à l'outil informatique/internet	- Nombre de formations annuelles - Nombre d'entreprises accompagnées

✓ Autres pistes évoquées

- ✓ Aller au plus près de l'entreprise qui aujourd'hui a très peu de visibilité (qui contacter, quels dispositifs, quels avantages)
- ✓ Adapter la formation aux problématiques de mobilité pour que l'action soit accessible à tous

ENJEU 6 : MOBILITÉ ET POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE DU BASSIN

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

Actions à mener	Partenaires à associer	Calendrier	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
Prioritaire Recourir à la visioconférence et augmenter l'utilisation des télécentres	- Région - Organismes de formation - Pôle Emploi - Acteurs de l'emploi et de la formation	2021	- Capitaliser sur les changements d'habitudes liés à la crise de la COVID 19 (accélération nécessaire) - Utiliser les télécentres et autres lieux numériques partagés pour des formations (réduire la distance géographique mais conserver l'accompagnement/ la proximité)	Nombre de formations annuelles
Organiser et renforcer le covoiturage	- EPCI - Mission locale - Pôle Emploi - Acteurs de l'emploi	2021	- Construire des emplacements dédiés - Mettre en relation les besoins de déplacement (identifier les trajets problématiques) - Accompagner la plateforme de la mission locale en élargissant le modèle (hausse des moyens) ou en créant d'autres plateformes sous le même modèle	

✓ Autres pistes évoquées

- ✓ Acteurs de l'emploi : accompagnement pour réduire les freins psychologiques à la mobilité
- ✓ Renforcer les aides pour accéder au permis de conduire (beaucoup d'emplois dans l'artisanat par exemple où le permis est indispensable – sans que l'achat d'une voiture le soit)
- ✓ Vigilance : chaque année beaucoup de réflexions sur ce thème mais il faut désormais des solutions concrètement mises en place



ANNEXES :

LISTE DES COMMUNES PRISES EN COMPTE PAR LE DIAGNOSTIC POUR LA ZONE D'EMPLOI DE MORVAN

• Achun (58001)	(58041)	• Chouigny (58076)	• Guipy (58132)	• Montaron (58173)	• Poil (58211)	• Saint-Péreuse (58262)
• Alligny-en-Morvan (58003)	• Bussy-la-Pesle (58043)	• Corancy (58082)	• Héry (58133)	• Mont-et-Marré (58175)	• Pouques-Lormes (58216)	• Saint-Révérien (58266)
• Alluy (58004)	• Cervon (58047)	• Corbigny (58083)	• Isenay (58135)	• Montigny-en-Morvan (58177)	• Préporché (58219)	• Saint-Saulge (58267)
• Anthien (58008)	• Chalaux (58049)	• Corvol-d'Embernard (58084)	• Jailly (58136)	• Montigny-sur-Canne (58178)	• Rémillly (58221)	• Sardy-lès-Épiry (58272)
• Arleuf (58010)	• Challement (58050)	• Crux-la-Ville (58092)	• La Collancelle (58080)	• Montigny-sur-Canne (58178)	• Rouy (58223)	• Savigny-Poil-Fol (58274)
• Asnan (58015)	• Champallement (58052)	• Dommartin (58099)	• Lanty (58139)	• Montreuillon (58179)	• Saint-Agnan (58226)	• Saxi-Bourdon (58275)
• Aunay-en-Bazois (58017)	• Champlin (58054)	• Dun-les-Places (58106)	• Larochemillay (58140)	• Montsauche-les-Settons (58180)	• Saint-André-en-Morvan (58229)	• Sémelay (58276)
• Authiou (58018)	• Château-Chinon (Campagne) (58063)	• Dun-sur-Grandry (58107)	• Lavault-de-Frétoy (58141)	• Moraches (58181)	• Saint-Benin-des-Bois (58233)	• Sermages (58277)
• Avrée (58019)	• Château-Chinon (Ville) (58062)	• Empury (58108)	• Limanton (58142)	• Moulins-Engilbert (58182)	• Saint-Brisson (58235)	• Taconnay (58283)
• Bazoches (58023)	• Châtillon-en-Bazois (58065)	• Epiry (58110)	• Lormes (58145)	• Mournon-sur-Yonne (58183)	• Sainte-Marie (58253)	• Tamnay-en-Bazois (58285)
• Bazolles (58024)	• Châtillon-en-Bazois (58065)	• Epigny (58110)	• Luzay (58149)	• Mournon-sur-Yonne (58183)	• Sainte-Marie (58253)	• Tazilly (58287)
• Beaulieu (58026)	• Châtin (58066)	• Fâchin (58111)	• Magny-Lormes (58153)	• Moux-en-Morvan (58185)	• Saint-Franchy (58240)	• Tintury (58292)
• Beuvron (58029)	• Chaumard (58068)	• Fléty (58114)	• Marigny-l'Église (58157)	• Neuilly (58191)	• Saint-Hilaire-en-Morvan (58244)	• Vandenesse (58301)
• Biches (58030)	• Chaumot (58069)	• Gâcogne (58120)	• Marigny-sur-Yonne (58159)	• Onlay (58199)	• Saint-Honoré-les-Bains (58246)	• Vauclaux (58305)
• Blismes (58034)	• Chazeuil (58070)	• Germenay (58123)	• Marigny-sur-Yonne (58159)	• Ougny (58202)	• Saint-Léger-de-Fougeret (58249)	• Villapourçon (58309)
• Bona (58035)	• Chevannes-Changy (58071)	• Gien-sur-Cure (58125)	• Maux (58161)	• Ouroux-en-Morvan (58205)	• Saint-Martin-du-Puy (58255)	• Vitry-Laché (58313)
• Brassy (58037)	• Chiddes (58074)	• Glux-en-Glenne (58128)	• Mhère (58166)	• Pazy (58208)	• Saint-Maurice (58257)	
• Brinay (58040)	• Chitry-les-Mines (58075)	• Gouloux (58129)	• Millay (58168)	• Planchez (58210)		
• Brinon-sur-Beuvron		• Grenois (58130)	• Montapas (58171)			

ENTRETIENS RÉALISÉS SUR LE BASSIN DE MORVAN

STRUCTURE	PRÉNOM	NOM	FONCTION CONTACT
Autunois Morvan Développement Formation	Mathilde	COTINI	Directrice
CC Amognes Cœur du Nivernais	Marie	AUGER	Chargée de mission
CC Bazois Loire Morvan	Thomas	COTTEREAU	Agent de développement territorial
CC Morvan Sommets et Grands Lacs	Christophe	FERNEY	Chargé de mission
CC Tannay-Brinon-Corbigny	Mathieu	GUERINONI	Chargé de mission
CMA Nièvre	Kathaleen	CLÉMENT	Développeur apprentissage et emploi
ETS Marchand	Pierre	MARCHAND	Directeur
Fabrique Emploi et Territoires	Virginie	CHARRIERE	Directrice
Lithopress	Thierry	DESCOURS	PDG
Pharma developpement	Alice	ROUSSEAU	RRH
Pôle Emploi	Nathalie	MATHEZ	Directrice
Région Bourgogne Franche Comté - Service Animation Territoriale	Florence	MAROTTE	Chargée d'animation territoriale

ENTRETIENS RÉALISÉS SUR LE BASSIN DE MORVAN

STRUCTURE	PRÉNOM	NOM	FONCTION
CMA BFC	Virginie	BUATOIS	Directrice formation continue
OCAPIAT	Christine	BOULZAT	Directrice gestion opérationnelle
OPCO CONSTRUCTION	Emmanuel	GINEL	Secrétaire Général
OPCOMMERCE	Ludivine	LIKIBY-CHOMETTE	Déléguée régionale
AKTO	Alexandre	NAIZOT	Directeur
OPCO2I	Léa	ZAJCHOWSKI	Relais Emploi Formation
CMA du Doubs	Cécile	AUCH SUTTER	Conseillère emploi
CCI BFC	Alain	FERNANDES	
CMA de l'Yonne	Sandrine	MARASCIA	Développeur apprentissage et emploi
Amicale des frontaliers	Valérie	PAGNOT	Directrice
CCI du Doubs	Laurent	SAGE	
OPCO Entreprises de proximité	Rémi	GODBILLE	DG Adjoint
OPCO ATLAS	Sylviane	PIERROT	Déléguée régionale
Chambre d'agriculture BFC	Delphine	FOUCHARD	Chef de Pôle Innovation-Recherche-Développement-Formation
Pôle énergie BFC	Ludovic	PHILIPPE	Chargé de mission formation

LISTE DES PARTICIPANTS AUX ATELIERS

- **Atelier N°1 sur l'enrichissement du diagnostic et les enjeux prioritaires 11/12/2020 15h30-17h30 :**
 - AUGER Marie (CC Amognes Cœur du Nivernais)
 - COTTEREAU Thomas (CC Bazois Loire Morvan)
 - MARCHAT Yann (La Fabrique Emploi et Territoires)
 - MAROTTE Florence (Région BFC)
- **Atelier N°2 sur les pistes d'actions 16/12/2020 10h30-12h30 :**
 - AUGER Marie (CC Amognes Cœur du Nivernais)
 - COTTEREAU Thomas (CC Bazois Loire Morvan)
 - LHERMITTE Benoît (CC Amognes Cœur du Nivernais)
 - MARCHAT Yann (La Fabrique Emploi et Territoires)
 - MAROTTE Florence (Région BFC)
 - SOURD Manuel (La Fabrique Emploi et Territoires)

NB : indisponibilités (aléa de dernières minutes) des EPCI CC Sommets et Grands Lacs / Tannay-Brinon-Corbigny