



TERRE D'AVANCE
Construisons demain



RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ



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

(Lot 21)



EMPLOI



TERRITOIRES



ORGANISATIONS

RAPPORT FINAL – 28.12.2020

LOCALISATION DU BASSIN



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

RAPPEL DU PÉRIMÈTRE





LE BASSIN DE VESOUL EN RÉSUMÉ

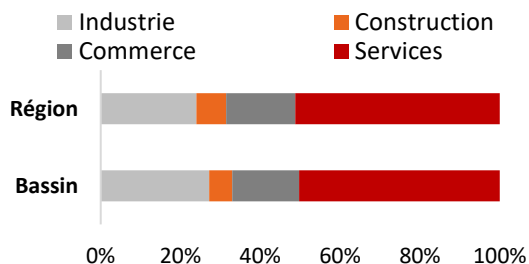
INDICATEURS CLEFS : BASSIN DE VESOUL / REGION

55 611 ACTIFS / 4,4 % DES ACTIFS DE
LA RÉGION



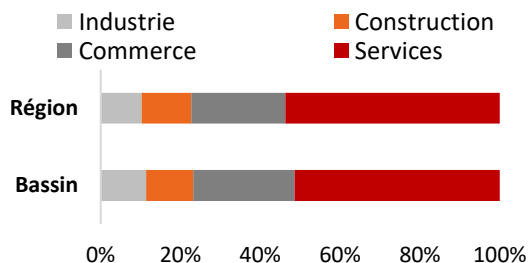
26 228 SALARIÉS PRIVÉS / 3,9 %
DES SALARIÉS DE LA RÉGION

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



2 545 ETABLISSEMENTS / 3,7 % DES
ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION

**SECTORISATION DU TISSU
ECONOMIQUE (2019)**



**NOMBRE D'HEURES D'ACTIVITÉ
PARTIELLE AUTORISÉES**

1^{ER} AU 3^E TRIMESTRE 2020

24 963 / 569 081

dont 70,4% au premier trimestre



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

1^{ER} AU 3^E TRIMESTRE 2020

99,4% / 87,7%



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

2020, DÉPARTEMENT

91,1% des étbs / 91,9%

21,0% des heures / 24,5%



TAUX DE CHÔMAGE
2EME TRIMESTRE 2020

6,3% / 6,4%



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

SEPTEMBRE 2020

**9 396 / 4,2 % DU CHÔMAGE
RÉGIONAL**



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

FÉVRIER/SEPTEMBRE 2020

+754 / + 16 410

+8,7% / + 7,9 %

UN BASSIN RURAL, AVEC UNE **POPULATION EN CROISSANCE**

- UNE POPULATION EN CROISSANCE FORTE DE 18% DEPUIS 1968 (HAUTE-SAÔNE +12%, BFC +14%) DANS UN TERRITOIRE FAIBLEMENT PEUPLÉ (43 H/KM² CONTRE 59 H/KM² EN BFC)
- **55 611 ACTIFS** (4,4 % DES ACTIFS DE LA RÉGION)
- UNE STRUCTURE D'ÂGE DE LA POPULATION SEMBLABLE À LA MOYENNE RÉGIONALE :
 - 28% DE JEUNES (MOINS DE 25 ANS) (28% DANS LA RÉGION)
 - 30% DE 25-49 ANS (30% DANS LA RÉGION)
 - 14% DE 50-59 ANS (13% DANS LA RÉGION)
 - 28% DE LA POPULATION A PLUS DE 60 ANS (29% DANS LA RÉGION)
- UNE POPULATION ACTIVE QUI VIEILLIT (+2% DE PLUS DE 50 ANS)
- UNE POPULATION MOINS QUALIFIÉE QUE LA MOYENNE RÉGIONALE

FORCES/FAIBLESSES/RISQUES/OPPORTUNITES REVELES PAR LE DIAGNOSTIC

FORCES

Un secteur industriel important et diversifié avec des entreprises qui sont des références mondiales

Des entreprises qui pour beaucoup sont réactives et font face à la crise, quitte à mettre en suspens certains projets sans les abandonner

Des actions d'appui aux entreprises, notamment PME et TPE pour les soutenir face à la crise

Une démarche « Territoire d'industrie » qui apporte des moyens d'action sur le territoire

MENACES

Plusieurs entreprises importantes du territoire sont confrontées à la nécessité d'une transmission par le dirigeant fondateur, avec le risque de ne pas trouver de repreneur ou de voir le centre de décision quitter le territoire

De nombreuses petites entreprises industrielles ou artisanales peinent à recruter et garder leurs salariés, au risque de ne pas pouvoir maintenir leur activité

Des craintes existent sur les conséquences possibles de la crise sanitaire sur le secteur du tourisme-thermalisme qui était en fort développement mais est aujourd'hui en très fort retrait

FAIBLESSES

Certaines filières comme la filière bois nécessitent d'être mieux organisées et structurées

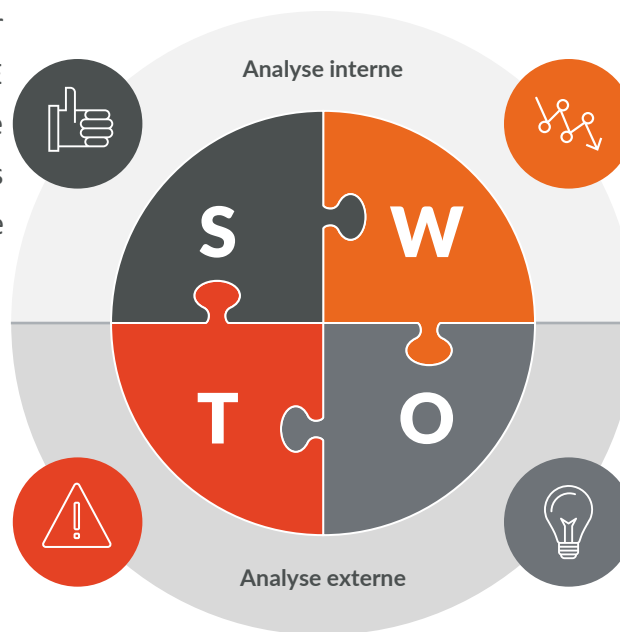
Des difficultés de recrutement de compétences pour les entreprises (à Luxeuil plus que Vesoul)

Des demandeurs d'emploi dont les compétences et leur vision des métiers éloigne des attentes des entreprises

Des entreprises qui mutualisent peu
La mobilité (physique ou psychologique) est un frein important pour l'accès à l'emploi

OPPORTUNITÉS

Des filières en développement qui peuvent tirer la croissance sur le territoire (luxé, tourisme-thermalisme...)





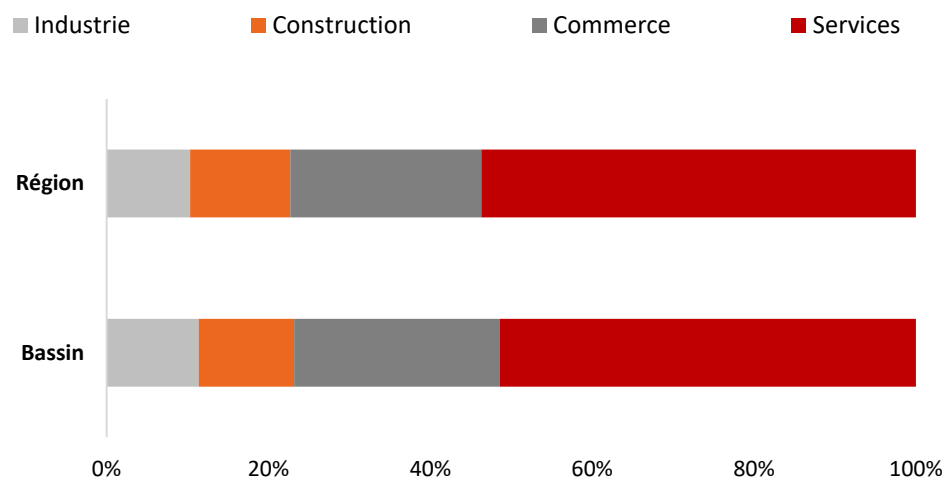
PORTRAIT STRUCTUREL DU BASSIN D'EMPLOI

SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLEFS

(SOURCE : ACOSS, URSAFF, 2020)

2 545 ETABLISSEMENTS (3,7 % DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION)
(ETABLISSEMENTS EMPLOYEURS ENREGISTRÉS À L'URSSAF)

SECTORISATION DU TISSU ECONOMIQUE (2019)



SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLEFS

(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	104	4,1%	3,1%	-1,9%	-4,1%
C2 Cokéfaction et raffinage		0,0%	0,01%		0,0%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	13	0,5%	0,7%	-23,5%	-6,0%
C4 Fabrication de matériels de transport	5	0,2%	0,2%	0,0%	-1,4%
C5 autres produits industriels	137	5,4%	5,2%	3,0%	-4,4%
DE Industries extractives, énergie, eau	31	1,2%	1,1%	14,8%	-3,1%
FZ Construction	300	11,8%	12,4%	-3,8%	-0,5%
GZ Commerce	647	25,4%	23,6%	-3,6%	-2,3%
HZ Transports	100	3,9%	3,4%	-9,1%	-1,6%
IZ Hébergement et restauration	188	7,4%	9,1%	-7,4%	1,4%
JZ Information et communication	19	0,7%	1,4%	-9,5%	5,3%
KZ Activités financières et d'assurance	124	4,9%	4,9%	-0,8%	-2,0%
LZ Activités immobilières	40	1,6%	1,9%	-2,4%	-0,7%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	296	11,6%	12,8%	6,9%	2,2%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	283	11,1%	9,4%	1,8%	-0,3%
RU autres activités de services	258	10,1%	10,7%	-4,8%	-6,0%
TOTAL	2 545	100%	100%	-2,0%	-1,5%

Source : AcoSS, URSAFF, 2020

- ✓ Globalement, le tissu local du bassin d'emploi suit la même évolution qu'au niveau régional
- ✓ L'industrie représente plus de 10% des entreprises du bassin d'emploi, et a été traversée de tendances contradictoires sur la dernière période : une contraction du nombre de structures pour les industries agro-alimentaires et les équipements électriques, et une hausse pour les autres produits industriels et les industries extractives
- ✓ Hormis les activités scientifiques et les administrations publiques, l'ensemble des secteurs restants ont observé leur nombre d'établissements se réduire

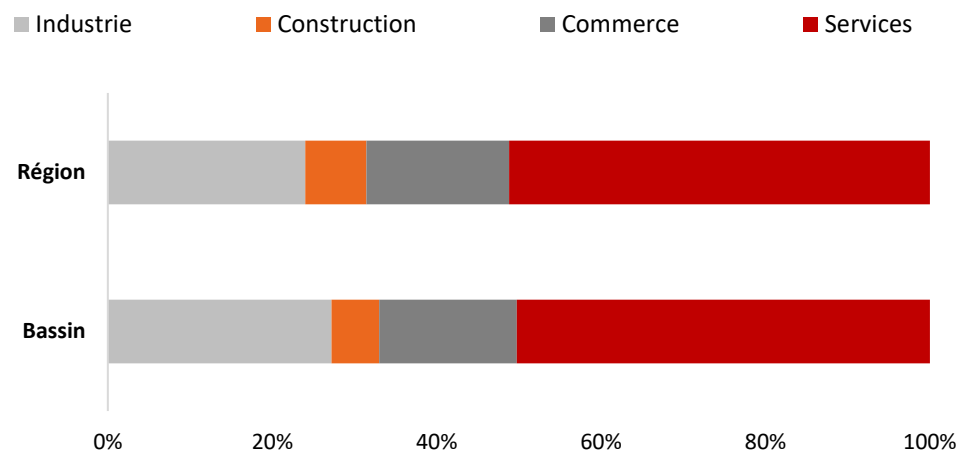
SECTEURS D'ACTIVITÉ ET FILIERES CLEFS

- Même si certaines parties du territoire ont connu d'importantes pertes d'emploi dans le passé et la disparition presque totale de certains secteurs industriels (crise textile, très forte baisse de l'activité de fonderie...) l'industrie demeure présente et diversifiée sur le territoire de la zone d'emploi (métallurgie, industrie lourde, sous-traitance automobile, plasturgie, verrerie, pharmacie, bois, IAA...)
- Certaines entreprises du territoire sont des « références mondiales »
- Il existe un enjeu de structuration de la filière bois car, si de nombreuses entreprises, parfois importantes, travaillent dans ce secteur, elles ne sont pas réellement organisées en filière
- Le tourisme et le thermalisme se sont significativement développés sur le territoire avant la crise sanitaire
- Au côté de grandes entreprises, un important tissu d'artisans, de PME, TPE, petits commerces, irrigue le territoire
- Un problème se pose pour plusieurs entreprises du territoire : celui de la transmission au moment du départ en retraite du dirigeant fondateur, avec le risque de perte du centre de décision local quand l'entreprise est rachetée par un groupe national ou étranger

SECTORISATION ET DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

26 228 SALARIES (3,9 % DES SALARIÉS DE LA RÉGION)

SECTORISATION DE L'EMPLOI SALARIE (2019)



SECTORISATION ET DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

(SOURCE : ACOSS, URSAFF, 2020)

	Salariés en 2019		Région	Evolution du nombre de salariés (2015/2019)	
	Bassin d'emploi	Part		Bassin d'emploi	Région
C1 Industries agro-alimentaires	891	3,4%	3,3%	2,6%	2,6%
C2 Cokéfaction et raffinage					2,8%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	775	3,0%	3,4%	3,1%	-6,1%
C4 Fabrication de matériels de transport	2 292	8,7%	3,4%	-25,3%	-12,5%
C5 autres produits industriels	2 900	11,1%	12,4%	-1,5%	-2,2%
DE Industries extractives, énergie, eau	282	1,1%	1,5%	-5,7%	-4,9%
FZ Construction	1 514	5,8%	7,4%	-0,3%	0,6%
GZ Commerce	4 392	16,7%	17,4%	1,0%	1,0%
HZ Transports	1 642	6,3%	7,5%	-1,7%	0,1%
IZ Hébergement et restauration	915	3,5%	4,7%	2,5%	11,3%
JZ Information et communication	134	0,5%	1,3%	-21,6%	4,9%
KZ Activités financières et d'assurance	595	2,3%	2,4%	-5,1%	-5,5%
LZ Activités immobilières	239	0,9%	1,1%	-6,3%	-6,3%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	3 109	11,9%	16,1%	9,1%	14,5%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	5 168	19,7%	14,1%	1,0%	2,2%
RU autres activités de services	1 380	5,3%	3,9%	-6,9%	-3,7%
TOTAL	26 228	100%	100%	-2,4%	1,8%

Source : AcoSS, URSAFF, 2020

- ✓ Le volume des salariés du territoire a diminué alors qu'il est en augmentation à l'échelle de la région
- ✓ En effet, les effectifs salariés de certains secteurs porteurs (fabrication de matériels de transports, les autres produits industriels, les transports, les autres activités de services) sont moins importants qu'en 2015
- ✓ A noter néanmoins la croissance des emplois de certains secteurs majeurs du territoire tels que les activités scientifiques et techniques, l'administration publique ou le commerce

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 Vesoul			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	995	68%	12,8%	10 938	51,9%	6,7%
Construction	61	4%	3,7%	2 900	13,8%	5,8%
Commerce	161	11%	3,5%	1 787	8,5%	1,5%
Service	244	17%	2,0%	5 460	25,9%	1,8%
Total	1 461	100%	5,6%	21 085	100,0%	3,3%

- ✓ Les intérimaires sont beaucoup plus représentés parmi les salariés du bassin que parmi la population régionale de salariés : ceci s'explique en particulier par la présence sur le territoire de grands donneurs d'ordre du travail temporaire
- ✓ La grande majorité des emplois en intérim sont du secteur industriel
- ✓ L'intérim est également plus présent dans le commerce au niveau du bassin d'emploi qu'au niveau régional
- ✓ La crise sanitaire a entraîné l'arrêt de nombreux contrats d'intérim, ceux-ci fonctionnant comme des « amortisseurs » pour des entreprises confrontées à une baisse d'activité et à des incertitudes sur leur activité future

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)



3 580 PROJETS DE RECRUTEMENT / 3,6 % des projets régionaux

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

26 % DE PROJETS SAISONNIERS / 38,9 % en Bourgogne Franche-Comté

	Les 10 métiers les plus recherchés	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	420	5%	5%
Agents d'entretien de locaux	260	31%	62%
Serveurs de cafés restaurants	150	60%	60%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	140	71%	29%
Aides-soignants	100	60%	10%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	80	50%	38%
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	80	100%	0%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	70	43%	0%
Employés de l'hôtellerie	60	33%	100%
Agents administratifs divers	50	60%	40%
TOTAL	1 410		

- ✓ Les 10 métiers les plus recherchés concentrent 39 % des projets de recrutement
- ✓ Les métiers d'ouvrier non qualifié de l'emballage et de manutentionnaire sont très recherchés par les employeurs mais semblent se trouver assez facilement
- ✓ Ce qui n'est pas le cas des ouvriers du traitement des déchets, de l'entretien du bâtiment et du textile et du cuir
- ✓ Le secteur de l'hôtellerie-restauration a également déclaré de nombreux projets de recrutement sur le bassin de Vesoul
- ✓ Enfin, les services aux entreprises, avec les agents administratifs et d'entretien de locaux concentrent un gros volume de projets de recrutement

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)



POUR 38 MÉTIERS, NON MARQUÉS PAR UNE FORTE SAISONNALITÉ (720 PROJETS DE RECRUTEMENT) , 100 % DES ENTREPRISES ÉPROUVENT DE FORTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

- ✓ Des métiers de tous niveaux de qualification dans le BTP : ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment, ONQ du gros œuvre du bâtiment, couvreurs, techniciens et chargés d'études, chefs de chantiers, conducteurs d'engins du BTP
- ✓ Ainsi que dans l'industrie : mécaniciens et électroniciens de véhicules, monteurs et ouvriers qualifiés de la mécanique, ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal, ingénieurs de méthodes de production, ingénieurs et cadres de la fabrication, régleurs
 - ✓ Avec une spécificité de la filière bois : Menuisiers, charpentiers, ouvriers qualifiés du travail du bois
- ✓ Des agriculteurs salariés
- ✓ Plusieurs métiers dans le secteur du transport : Conducteurs de véhicules légers, routiers, et de transports en commun
- ✓ Des métiers de l'économie présentielle : du secteur médical (pharmaciens, professionnels paramédicaux, médecins), des commerces (bouchers, charcutiers), de l'hôtellerie (cadres)
- ✓ Des métiers du service aux entreprises :
 - ✓ En informatique : techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, techniciens d'étude et de développement en informatique, employés et opérateurs en informatique, ingénieurs et cadres d'études en R&D et informatique
 - ✓ En service administratif: techniciens des services administratifs, cadres administratifs, comptables et financiers
 - ✓ En communication : créateurs de support de communication visuelle
 - ✓ Et en vente : représentants auprès des particuliers, télévendeurs

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE – TENDANCE (1/2)

- Il est à noter que les recrutements apparaissent plus souvent difficiles dans la zone de Luxeuil (52% des recrutements) que dans celle de Vesoul (47% des recrutements)
- De manière générale l'économie présente est en développement et génère une certaine tertiarisation des besoins d'emploi :
 - Dans le domaine de la santé de l'action sociale
 - Dans le tourisme qui est structurellement en développement (même si un coup de frein a été donné par la crise sanitaire) : thermalisme à Luxeuil, Parc naturel régional du Ballon des Vosges, tourisme fluvial, agrotourisme dans les Vosges saônoises...
 - Services à la population
- Dans les emplois industriels et du bâtiment les métiers se transforment :
 - Élévation du niveau de compétence demandé en lien avec la numérisation et l'automatisation
 - « Verdissement » de nombreux secteurs, demandant la maîtrise de nouvelles technologies et de nouveaux procédés

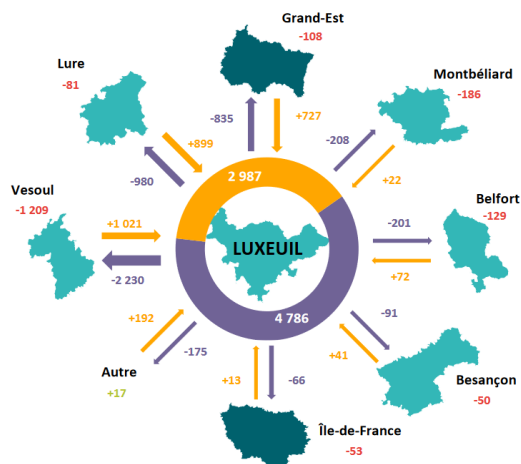
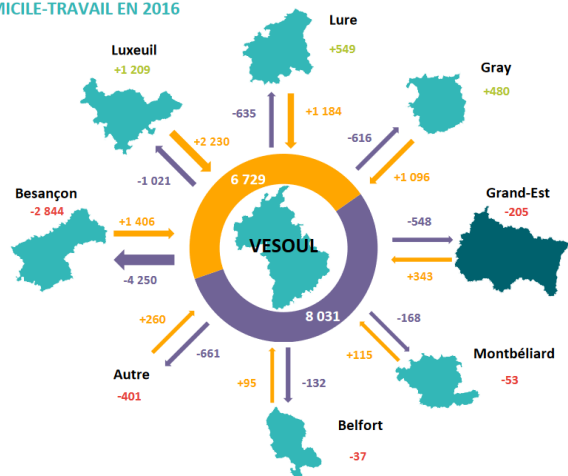
LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE – TENDANCE (2/2)

- De nombreuses petites entreprises industrielles peinent à trouver et garder des salariés : c'est notamment le cas de la carrosserie et de la mécanique auto qui a beaucoup de mal à recruter (en partie à cause de l'effet d'aspiration des plus grandes entreprises industrielles qui recrutent aussi sur ces métiers)
- Bien que l'offre de formation régionale dans le domaine du bâtiment soit bien présente sur le territoire, cette filière rencontre d'importantes difficultés de recrutement qui se sont encore aggravées avec la crise sanitaire (notamment pour les entreprises artisanales)
- Depuis 2018, une filière se développe dans les métiers du luxe (maroquinerie, polissage...) avec plusieurs entreprises nouvelles qui se sont implantées et créent des emplois attractifs

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

(SOURCE : OBSERVATOIRE PÔLE EMPLOI BFC)

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL EN 2016



- ✓ **33 911 actifs occupés résident au sein du bassin de Vesoul :**
 - 76% travaillent sur le bassin
 - 24% occupent un emploi en dehors du périmètre du bassin (8% en Bourgogne-Franche-Comté)
- ✓ **32 608 emplois dans le bassin :**
 - 79% des actifs occupant ces emplois y résident
 - 21% proviennent de l'extérieur (4% en Bourgogne-Franche-Comté)
- ✓ **Solde migratoire négatif : - 1 302**

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

CHÔMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (1/2)

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



TAUX DE CHÔMAGE 2EME TRIMESTRE 2020 (BASSIN/RÉGION / FRANCE) : 6,3 % / 6,4 % / 7,1 %



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



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI CATÉGORIE A FIN SEPTEMBRE 2020 : 5 169 / 130 430 / 3 673,4 M

EVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN UN AN

CATÉGORIE A : -103 DEMANDEURS/-2 % / +5,7% / + 9,5 %

CATEGORIES ABC : +260 DEMANDEURS/+2,8 % / +3,8% / + 4,7%

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

	Bassin d'emploi de Vesoul				Région
	Septembre 2020	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle		Evolution annuelle
			En VA	En %	En %
Hommes	4 542	48%	281	6,6%	6,4%
Femmes	4 854	52%	-21	-0,4%	1,5%
Moins de 25 ans	1 456	15%	79	5,7%	8,6%
25 - 49 ans	5 369	57%	129	2,5%	3,7%
Plus de 50 ans	2 571	27%	52	2,1%	1,7%
Demandeurs d'emploi de longue durée	4 332	46%	110	2,6%	3,8%
TOTAL	9 396				

✓ La demande d'emploi du territoire est caractérisée par :

- ✓ Une baisse du nombre de femmes
- ✓ Une forte représentation des moins de 50 ans
- ✓ Une croissance plus faible que la moyenne régionale des moins de 25 ans et des demandeurs d'emploi longue durée

CHÔMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI (2/2)

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

Demandeurs d'emploi catégories ABC par typologie et évolution annuelle

	Bassin d'emploi de Vesoul	
	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle
Bénéficiaires du RSA	14%	23,9%
Obligation d'emploi	13%	-6,3%
Non qualifié	35%	3,6%
Qualifié	52%	5,6%
AMT Cadres	10%	-3,4%
< CAP	15%	-0,8%
CAP-BEP	42%	0,5%
BAC	23%	7,6%
BAC + 2	11%	5,6%
BAC + 3 ET +	10%	5,5%

- ✓ Une croissance significative du nombre de bénéficiaires du RSA, alors que le nombre de demandeurs d'emploi en obligation d'emploi diminue
- ✓ Une baisse du nombre de cadres parmi la demande d'emploi
- ✓ Une part encore importante des demandeurs d'emploi diplômé d'un niveau inférieur au CAP-BEP, mais en stabilisation, voire en diminution
- ✓ Alors que le nombre de personnes diplômées d'un bac ou plus grandit au sein de la demande d'emploi

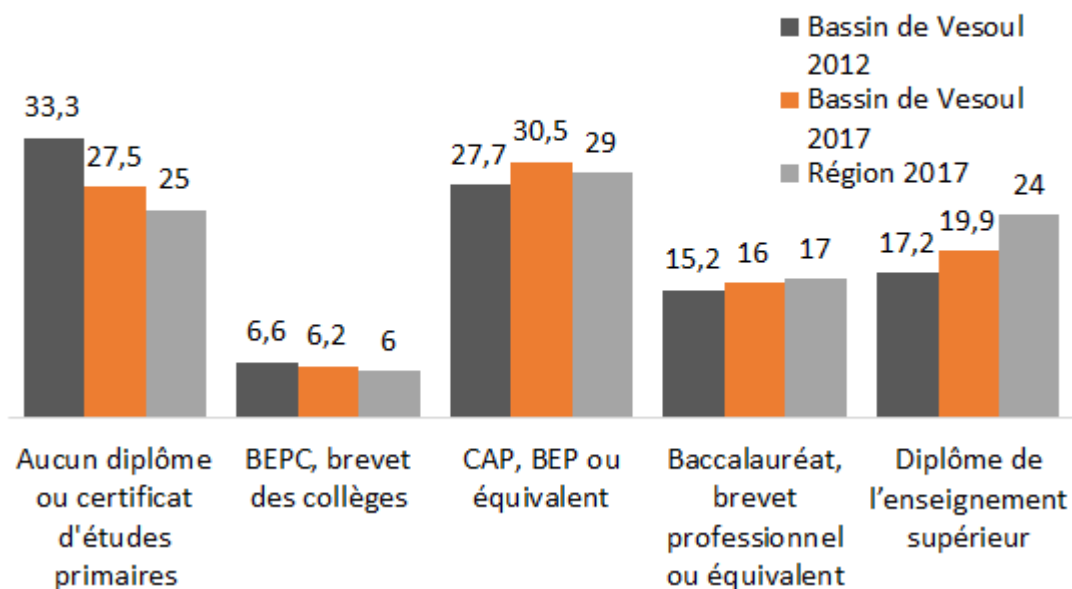
CHÔMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI – EN COMPLÉMENT

(SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS SELON LE DETAIL EN ANNEXE)

- Un des principaux freins pour l'accès à l'emploi est la mobilité qui est un problème fort sur le territoire mais aussi sur l'ensemble du département (moins de 50% des demandeurs d'emploi ont le permis de conduire et les transports en commun ne sont pas partout disponibles ou adaptés)
- Les freins à la mobilité sont aussi psychologiques avec une population qui répugne à se déplacer que ce soit pour se former ou pour travailler (de nombreuses personnes préfèrent changer de métier que se déplacer)
- Ces freins réduisent fortement les possibilités de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi, à telle enseigne que certains disent que le permis est le diplôme le plus pertinent pour obtenir un emploi sur le territoire de la Haute-Saône
- On constate qu'un nombre non négligeable de demandeurs d'emploi « décrochent » rapidement de la recherche d'emploi et sont difficiles à remobiliser vers un projet professionnel

NIVEAU DE QUALIFICATION DE LA POPULATION

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



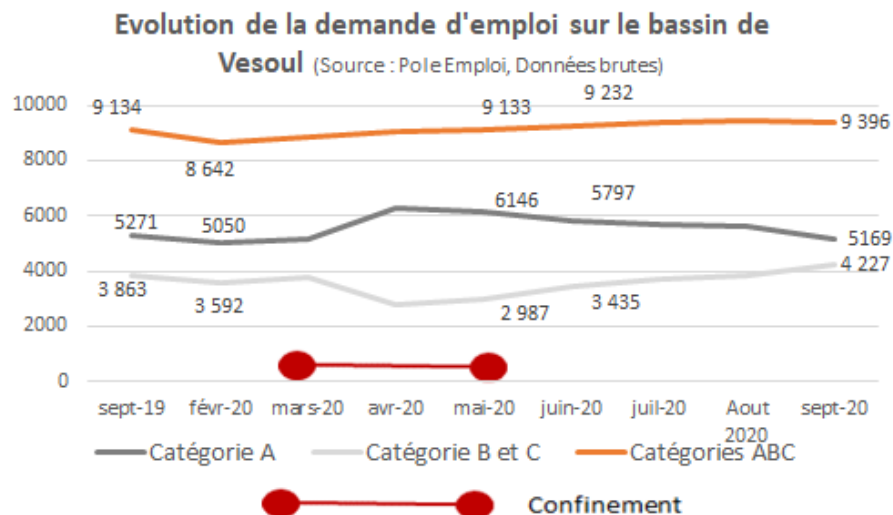
- ✓ Le niveau de qualification du bassin de Vesoul reste encore inférieur au niveau régional (différence de 4,1 points pour le diplôme de l'enseignement supérieur)
- ✓ Toutefois, le niveau de qualification progresse depuis 2012, avec une diminution de la part des personnes sans diplômes de presque 6 points.



LES IMPACTS EMPLOI DE LA CRISE SANITAIRE

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 Vesoul				Région
	Février 2020	Septembre 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	En %
Catégorie A	5 050	5 169	119	2,4%	2,8%
Catégories B et C	3 592	4 227	635	17,7%	14,8%
Catégories ABC	8 642	9 396	754	8,7%	7,9%

- ✓ La demande a augmenté de façon légèrement plus marquée sur le bassin d'emploi que sur la région entre février et septembre 2020
- ✓ 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) a été observée sur la période, avant de revenir à un équilibre entre ces deux catégories
- ✓ La hausse est forte pour les demandeurs d'emploi ayant une activité réduite (B et C) alors que le nombre de demandeurs d'emploi augmente beaucoup moins sur la période

EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CATÉGORIES (SOURCE : PÔLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)

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

	Bassin d'emploi de Vesoul		Région
	Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020	
		En VA	En %
Hommes	4 542	352	8,4%
Femmes	4 854	402	9,0%
Moins de 25 ans	1 456	235	19,2%
25 - 49 ans	5 369	414	8,4%
Plus de 50 ans	2 571	105	4,3%
Demandeurs d'emploi de longue durée	4 332	379	9,6%
TOTAL	9 396	754	8,7%

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

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

	Bassin d'emploi de Vesoul		Région
	Septembre 2020 (VA)	Part dans l'ensemble Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020
Bénéficiaires du RSA	1 321	14%	14,4%
Obligation d'emploi	1 188	13%	3,5%
Non qualifié	3 245	35%	4,5%
Qualifié	4 896	52%	5,4%
AMT Cadres	967	10%	8,8%
< CAP	1 382	15%	6,1%
CAP-BEP	3 985	42%	6,2%
BAC	2 189	23%	13,7%
BAC + 2	1 000	11%	8,8%
BAC + 3 ET +	901	10%	13,2%

- ✓ La hausse du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA est largement supérieure à la tendance régionale, alors que celle des cadres est inférieure
- ✓ Les AMT et Cadres et les demandeurs d'emploi de niveau de diplôme Bac et plus et plus connaissent une forte progression sur le bassin

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

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

	Bassin d'emploi de Vesoul				Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne avril, mai et juin 2020	Evolution inter période		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	En %
Entrées	958	1 006	48	5,0%	-16,2%
Sorties	1 021	822	-199	-19,5%	-34,0%

✓ La hausse de la demande d'emploi pendant la période de confinement est liée à un effondrement des sorties, ainsi qu'à une légère hausse des entrées à Pôle Emploi

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

- ✓ Des fins de CDD, plus nombreuses
- ✓ Les premières entrées sont plus nombreuses
- ✓ Les entrées pour fins de mission d'intérim (cf. slide suivant) sont moins représentées, ainsi que les licenciements économiques

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

	Bassin d'emploi (Pole Emploi) de Vesoul		Bassin d'emploi (Pole Emploi) de Luxeuil		Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020
Fin de CDD	17%	19%	16%	17%	19,6%
Fin de mission d'intérim	10%	7%	9%	9%	5,9%
Licenciement économique	1%	1%	4%	1%	2,5%
Autre licenciement	7%	6%	6%	7%	6,8%
Démission	4%	4%	6%	4%	4,6%
Première entrée	6%	9%	6%	9%	10,3%
Reprise d'activité	21%	22%	20%	18%	18,2%
Autres cas	33%	32%	33%	34%	32,2%

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

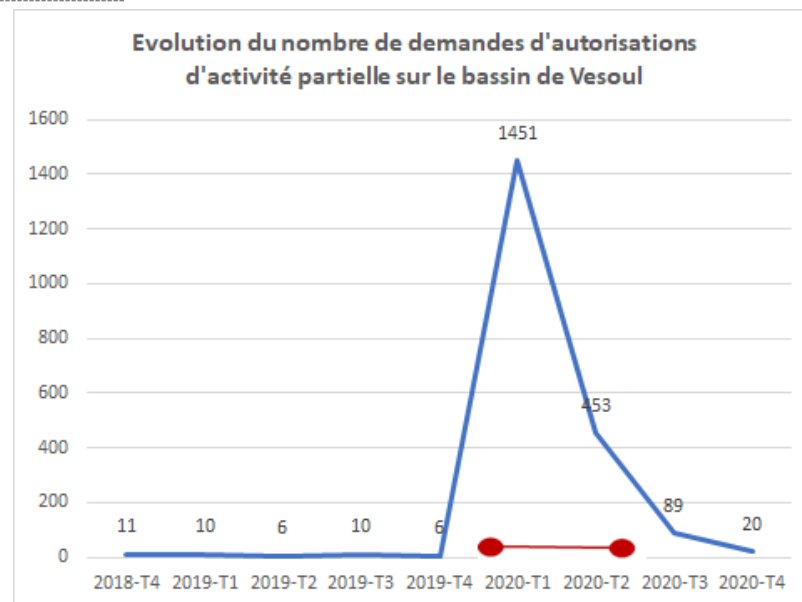
(Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

Bassin d'emploi de Vesoul		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*
2 013	79,1%	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 volume de demandes d'autorisation a fortement diminué au 2^e trimestre, tout en restant conséquent
- ✓ Les troisième et quatrième trimestre de l'année 2020 ont poursuivi la tendance à la baisse

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



Confinement

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 Vesoul		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
25 864	99,4%	560 972	87,7%

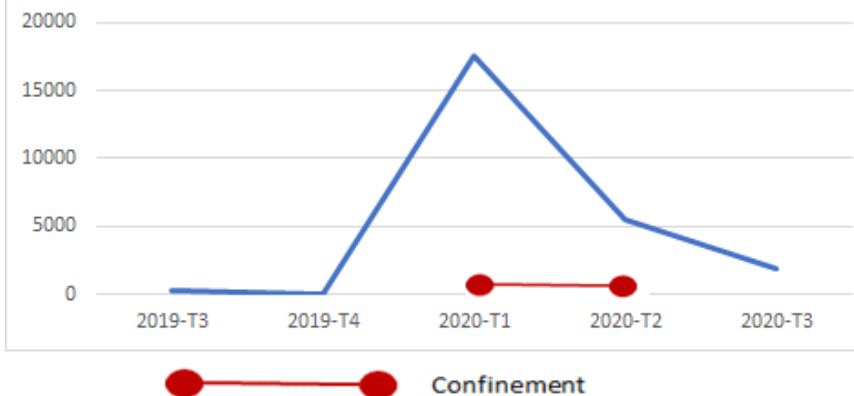
* Précaution statistique 1 : un seul salarié peut faire l'objet de plusieurs demandes d'activité partielle auprès de la Direccte

Précaution statistique 2 : les demandes d'activité partielle s'effectuent au niveau du siège

- ✓ Près de 100% des salariés du bassin de Vesoul ont été couverts par une demande d'autorisation d'activité partielle

- ✓ Les heures d'activité partielle ont été majoritairement autorisées sur le premier trimestre 2020
- ✓ La part du 2^e trimestre par rapport à la totalité des heures autorisées des trois premiers trimestres est plus importante que pour la région

Evolution de l'activité partielle sur le bassin de Vesoul (en ETP)



- ✓ Les demandes d'activité partielle ont connu un pic pendant le 1^{er} confinement
- ✓ Le niveau de l'activité partielle reste relativement élevé après le confinement jusqu'au 3^e trimestre 2020

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

	Heures autorisées en ETP -			
	Total 1 ^{er} au 3 ^e trimestre 2020	Nb heures autorisées au 1 ^{er} trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 2 ^e trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 3 ^e trimestre / Nb total heures autorisées 2020
Bassin de Vesoul	24 963	70,4%	22,0%	7,5%
Région	569 081	81,9%	12,7%	5,4%

LE RECOURS A L'ACTIVITÉ PARTIELLE : AUTORISATIONS ET INDEMNISATIONS

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

	Demandes d'autorisations préalables			Demandes d'indemnisation			Demandes d'indemnisation / Demandes d'autorisations préalables		
	Etablissements	Salariés concernés	Heures demandées	Etablissements	Salariés bénéficiaires	Heures indemnisées	Etablissements	Salariés bénéficiaires	Heures indemnisées
Haute-Saône	3 356	35 357	19 253 398	3 057	23 666	4 040 974	91,1%	66,9%	21,0%
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, dans les mêmes proportions que pour les établissements de l'ensemble du territoire régional
- ✓ Pour le nombre de salariés bénéficiaires et le volume d'heures indemnisées en revanche, le ratio indemnisation/demande est inférieur à celui de la région

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

Secteur d'activité (A21)	Salariés bénéficiaires		Nb établissements ayant obtenu un autorisation AP	% / au total d'établissements du territoire*
	Nb salariés bénéficiaires	Part dans l'emploi		
Ensemble	23 666	51%	3 246	74%
A-AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	91	9%	53	n.d
B-INDUSTRIES EXTRACTIVES	13	17%	8	62%
C-INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	8 258	62%	383	73%
D-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR	83	75%	<3	14%
E-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS	132	40%	24	75%
F-CONSTRUCTION	2 378	72%	474	77%
G-COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	3 199	43%	769	70%
H-TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	1 356	48%	119	66%
I-HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	1 251	86%	275	90%
J-INFORMATION ET COMMUNICATION	107	43%	23	59%
K-ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	338	37%	105	51%
L-ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	182	51%	38	64%
M-ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	770	56%	201	72%
N-ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	2 481	73%	143	67%
dont intérim	n.d	n.d	31	n.d
O-ADMINISTRATION PUBLIQUE	38	9%	5	29%
P-ENSEIGNEMENT	326	66%	57	97%
Q-SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	1 553	21%	273	75%
R-ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	264	90%	82	79%
S-AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	846	60%	212	73%

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

- ✓ La totalité des secteurs ont été concernés par une autorisation d'AP, dont 75% des établissements et 51% des salariés
- ✓ Les secteurs dont les salariés bénéficiaires sont les plus nombreux sont surtout l'industrie manufacturière, le commerce et la construction
- ✓ L'hébergement restauration, les activités d'art et spectacle, les autres activités de service et la production d'électricité sont les secteurs où l'activité partielle a été la plus mobilisée par rapport au nombre total d'emplois

LES IMPACTS PRÉVISIBLES DE LA CRISE (1/2)

- Pour beaucoup d'acteurs locaux, il est encore difficile de mesurer quel sera l'impact de la crise sanitaire car les « amortisseurs » mis en place par la puissance publique fonctionnent et ont permis d'éviter une casse importante lors de la première vague
- Si les entreprises de la filière automobile souffrent, d'autres maintiennent leur activité voire se repositionnent et se développent, même si certaines mettent des projets « sous cloche »
- Cependant, beaucoup d'inquiétude est exprimée sur les impacts de la deuxième vague pour les secteurs du commerce, du tourisme, de l'hôtellerie restauration, qui risquent de connaître de nombreuses fermetures (d'autant que la date prévisionnelle d'ouverture prévisionnelle des cafés et restaurant est située pendant la période creuse de l'année)
- Des actions d'accompagnement conduites par la CMA permettent de soutenir le développement d'entreprises artisanales qui ont des projets de développement et de recrutement

LES IMPACTS PREVISIBLES DE LA CRISE (2/2)

- Pour faire face à leurs difficultés de recrutement, et dans un contexte où il semble difficile d'engager les entreprises dans la mutualisation de leurs formations, certaines entreprises internalisent la formation de leurs salariés (c'est par exemple le cas de Lufkin qui a créé son propre centre de formation)
- La mutualisation des formations semblent cependant être une des priorités du territoire pour permettre de répondre aux besoins des entreprises et pour fixer des compétences localement
- La démarche Territoire d'industrie permet d'explorer plusieurs pistes en soutien à la dynamique du territoire :
 - Projet de création d'un pôle de formation de proximité
 - Développement d'un fablab et d'une maison des entreprises
 - Appui à l'action économique des EPCI...



LES ENJEUX

LES ENJEUX (1/4)

Constats conjoncturels		Constats structurels		Enjeu
Augmentation de la demande d'emploi de catégorie A (arrêt de contrats d'intérim et de CDD)	Pessimisme sur le redémarrage à court terme dans certains secteurs	Nombreux métiers en tension forte (y.c. pendant la crise)	Les salariés les plus qualifiés peuvent être tentés de quitter le territoire	Maintenir les compétences sur le territoire
Des entreprises agiles face à la crise : réorganisation, réorientation de la production, de la vente, formation...	Des démarches innovantes de la part d'entreprises ou d'acteurs locaux qui ont permis de trouver des réponses	Il est nécessaire de renforcer les liens entre les acteurs du territoire et de redonner du sens à la coopération		Capitaliser, diffuser, renforcer les bonnes pratiques nées de la crise
L'adaptation des entreprises à la crise nécessite de pouvoir rapidement adapter les compétences des salariés		Une offre de formation complète et plutôt réactive	Des besoins d'ajustement de l'offre de formation aux contraintes des entreprises	Modulariser l'offre de formation

LES ENJEUX (2/4)

Constats conjoncturels		Constats structurels		Enjeu
Un flux de DE immédiatement « employables » (arrêt des contrats d'intérim et des CDD, licenciements)	Augmentation de la proportion de DE au RSA et des demandeurs d'emploi de longue durée	Des demandeurs d'emploi dont le niveau de compétences est éloigné des attentes des employeurs	Des demandeurs d'emploi peu mobiles (y.c. du fait de freins psychologiques à la mobilité)	Adapter les compétences des demandeurs d'emploi
		Une réticence à la formation chez de nombreux demandeurs d'emploi		Développer l'autonomie des demandeurs d'emploi vers la formation et l'emploi
				Former avant d'être au chômage pour réduire le temps de recherche d'emploi
				Utiliser la formation continue et les dispositifs existants (CPF + abondements)

LES ENJEUX (3/4)

Constats conjoncturels		Constats structurels		Enjeu
La crise sanitaire a aggravé les difficultés de recrutement de certains secteurs ou entreprises	La crise a pu réduire momentanément les tensions de recrutement dans certains secteurs, mais celles-ci ne sont pas réglées pour autant	Des formations conduisant à l'emploi peinent malgré tout à se réaliser faute de candidats	Des entreprises artisanales et des PME – TPE qui peinent à recruter et fidéliser	Découvrir et expérimenter les métiers le plus tôt possible
			Une connaissance des métiers très faible et parfois erronée	« Marque employeur », travailler avec les entreprises sur la QVT et la fidélisation
		Des entreprises qui ont besoin de développer leur attractivité et celle de leurs métiers		Travailler sur l'orientation professionnelle avec les parents et le système éducatif

LES ENJEUX (4/4)

Constats conjoncturels		Constats structurels		Enjeu
		Des entreprises qui ne mutualisent pas naturellement leurs besoins et tendent à développer des stratégies individuelles		Favoriser la mutualisation entre entreprises, notamment dans le domaine de la formation
		Des filières sont en émergence ou en développement sur le territoire mais nécessitent d'être structurées		Développer le volet opérationnel des démarches de GPECT Appuyer la structuration de filières porteuses (bois, usinage, polissage...)

LES ENJEUX : PRIORISATION – LES ENJEUX COURT TERME

Court terme (6-12 mois maxi)

Capitaliser,
diffuser, renforcer
les bonnes
pratiques nées de
la crise

Modulariser l'offre
de formation

Développer
l'autonomie des
DE vers la
formation et
l'emploi

Utiliser la formation
continue et les
dispositifs existants
(CPF + abondements)

Découvrir et
expérimenter les
métiers le plus tôt
possible

Travailler sur
l'orientation
professionnelle avec
les parents et le
système éducatif

LES ENJEUX : PRIORISATION- LES ENJEUX MOYEN ET LONG TERME

Maintenir les
compétences sur
le territoire

Adapter les
compétences des
demandeurs
d'emploi

« Marque
employeur » :
travailler avec les
entreprises sur la
QVT et la
fidélisation

Former avant d'être
au chômage pour
réduire le temps de
recherche d'emploi

Favoriser la
mutualisation entre
entreprises,
notamment dans le
domaine de la
formation

Développer le
volet opérationnel
des démarches de
GPECT

Appuyer la
structuration de
filières porteuses
(bois, usinage,
polissage...)



FEUILLE DE ROUTE

LES ACTIONS PROPOSÉES PAR LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 2

Capitaliser	Modulariser l'offre de formation	Découvrir les métiers le plus tôt	Utiliser la formation continue et les dispositifs
News letters Réussites et bonnes pratiques	Prendre contact avec les organismes de formation de la zone pour connaître leur mode d'adaptation de l'offre de formation et les sensibiliser	Intervenants professionnels réguliers dans les filières générales	Campagne communication incitative à l'utilisation
Mieux faire connaître les aides disponibles dans le cadre du plan de relance	Promotion des dispositifs de formation d'adaptation individuels vers les entreprises (en appui avec les cabinets comptables, consulaires...)	Organiser pour les scolaires intéressés des séances découverte des métiers pouvant ensuite déboucher sur des immersions	Poursuivre l'accompagnement au digital pour les personnes en recherche d'emploi
Webinaire d'échanges avec les personnes qui ont mis en place l'action réussie		Promouvoir les stages de découverte des métiers auprès des jeunes scolaires	Réfléchir à des modules de redynamisation longs en cohérence avec l'existant, DAQ, AFC
Mettre en avant les avantages du télétravail pour les salariés et communiquer			Synthèse des différents dispositifs mobilisables à destination du grand public

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 la réflexion de l'ensemble des acteurs parties prenantes

ACTION 1

Nom de l'enjeu : Capitaliser les bonnes pratiques

Nom de l'action proposée : Créer une newsletter sur les bonnes pratiques

Quoi ? Nom de la tâche à exécuter	Qui ? Pilote de la tâche	Avec qui ? Partenaires	Comment ? Ressources mobilisées	Quand ? Début et fin	Indicateur de succès
Organiser un groupe de travail pour produire la newsletter		EPCI, Région, Etat, Pôle Emploi, Entreprises, Consulaires, Acteurs locaux	Travailler sur des cas concrets (storytelling), collecter des expériences réussies auprès des participants		
Communiquer sur le plan de relance		EPCI, Région, Etat, Pôle Emploi, Entreprises, Consulaires, Acteurs locaux	Se baser sur des exemples concrets qui donnent envie de faire la même chose		
Créer une lettre électronique fondée sur les contenus collectés			La faire diffuser par l'ensemble des partenaires du projet sur leurs fichiers		

ACTION 2

Nom de l'enjeu : Modulariser l'offre de formation

Nom de l'action proposée : Travailler avec les organismes de formation sur la modularisation de leur offre

Quoi ? Nom de la tâche à exécuter	Qui ? Pilote de la tâche	Avec qui ? Partenaires	Comment ? Ressources mobilisées	Quand ? Début et fin	Indicateur de succès
S'appuyer sur les réunions territoriales trimestrielles pour aller plus loin dans la modularisation des formations		Conseil régional Pôle Emploi OPCO			
Mieux connaître et prendre en compte les besoins de formation des entreprises		Entreprises, Travail temporaire, consulaires, OPCO, branches professionnelles	Organiser des rencontres avec les entreprises et capitaliser les informations recueillies		
Mobiliser les organismes de formation pour les encourager à adapter leurs offres			Promouvoir les modularisations des formations, le mixage des publics au sein des groupes, les entrées/sorties permanentes		
Valoriser des exemples d'adaptation et de modularisation réussie des formations					
Valoriser auprès des entreprises et du public les offres de formation modulaires et adaptées disponibles sur le territoire					

ACTION 3

Nom de l'enjeu : Découvrir les métiers le plus tôt possible

Nom de l'action proposée : Promouvoir la découverte des métiers pour les jeunes scolaires

Quoi ? Nom de la tâche à exécuter	Qui ? Pilote de la tâche	Avec qui ? Partenaires	Comment ? Ressources mobilisées	Quand ? Début et fin	Indicateur de succès
Mobiliser des principaux, des proviseurs, des enseignants qui organisent des découvertes de métiers pour sensibiliser leurs collègues			Permettre de vaincre les réticences de l'Education nationale à informer les scolaires sur les métiers en se fondant sur des témoignages « de l'intérieur »		
Communiquer sur les métiers plutôt que sur les filières					
Organiser un pool de professionnels (parents, chefs d'entreprise) pouvant présenter leurs métiers dans les écoles					
Proposer aux établissements scolaires des présentations « packagées »					
Associer pour les mobiliser les acteurs de l'orientation		CIO SPRO Mission Locale Pôle Emploi			



CARTOGRAPHIE DES ACTEURS

LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS EMPLOI INSERTION FORMATION

ACCOMPAGNEMENT & PLACEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI



**CAP
EMPLOI 70**

FORMATION

LYCÉE PROFESSIONNEL PONTARCHER



LYCÉE PROFESSIONNEL
LUXEMBOURG
L'industrie comme personne



INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE TRAVAIL PROTÉGÉ



ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES



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

**LES OPCO ET LES BRANCHES
PROFESSIONNELLES**



ANNEXE 1 : ENTRETIENS CONDUITS

Entretiens conduits

Nature de l'interlocuteur	Structure	Prénom	Nom
Acteur de l'emploi	ML Vesoul	Françoise	FREMONT
Partenaire institutionnel	CA Vesoul	Emilie	QUIVOGNE
Partenaire institutionnel	CC Pays de Luxeuil	Audrey	DURAIN
Partenaire institutionnel	CC Pays de Luxeuil	Frédéric	BURGHARD
Partenaire institutionnel	PETR Pays Vosges Saônoises	Laure	BATAILLE
Partenaire institutionnel	CC Haute Comté	Julie	DURUPT
Consulaire	CMA de Haute Saone	Jocelyne	BRESSON
Employeur stratégique	Scierie Deschaseaux	Valérie	DESCHASEAUX
OPCO	OPCO 2i Bourgogne (ex ADEFIM)	Léa	ZAJCHOWSKI
OPCO	OPCO Construction	Emmanuel Kristell	GINEL CLEMENT
OPCO	OCAPIAT	Christine	BOULZAT
OPCO	AKTO - Réseau INTERGROS	Alexandre Michele	NAIZOT DI CARLO
OPCO	AKTO - Réseau FAF TT	Alexine	DODIN
OPCO	OPCommerce	Ludivine	LIKIBY-CHOMETTE
OPCO	SYNTEC	Jérôme	RICHARD
OPCO	OPCO Mobilité	Beryl Karine Laurence Florian	GUYARD COULON BOUILLON VERGER
OPCO	OPCO Santé	Catherine	PAGEAUX
OPCO	OPCO Atlas	Sylviane Simon	PIERROT MATHIEU
Autre	Pôle Energie Bourgogne Franche Comté	Ludovic	PHILIPPE
Autre	Prism' Emploi	Gaëtane	DUCRU
Partenaire institutionnel	CR Bourgogne Franche-Comté Transport, Logistique, Commerce	Catherine	LOUET
Partenaire institutionnel	CR Bourgogne Franche-Comté Construction, BTP, Sécurité, Transition énergétique	Philippe	LEFORT
Partenaire institutionnel	CR Bourgogne Franche-Comté Agriculture, Hôtellerie-restauration et Tourisme	Laurence	BOULAK-ORNY
Partenaire institutionnel	CR Bourgogne Franche-Comté Industrie	Alain	LOTSCHER

Entretiens sollicités sans suite

Nature de l'interlocuteur	Structure	Prénom	Nom
Partenaire institutionnel	CC Terres de Saône	Marion	LALLEMAND
Acteur de l'emploi	Pôle emploi Vesoul	Nathalie	GAILLOT
Employeur stratégique	AMCA	Gino	MAUCIERI
Employeur stratégique	Lufkin gears France	Olivier	WEPP
Employeur stratégique	Lufkin gears France	Romuald	ROUX
Employeur stratégique	Fuji Seal	Stéphane	ANDRE
Employeur stratégique	Adient	Yannick	LEDUC
Employeur stratégique	CFP / Parisot	Denis	POTY
Employeur stratégique	Eurocooler	Umüs	ALTINOK
Employeur stratégique	Gunther packaging	Didier	AMINOT
Acteur de l'emploi	Manufacturedes usines réunies	Jean-Philippe	ORION



ANNEXE 2 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 1 DU 04.12.2020

ATELIERS 1 : INVITES ET PARTICIPANTS

✓ Ont participé à l'atelier

- Antoine Chappard (CR Bourgogne Franche-Comté)
- Audrey Durain (CC Pays de Luxeuil)
- Emilie Quivogne (CC Vesoul)
- Yohan Nempont (Randstadt, Prism' Emploi)
- Jocelyne Bresson (CMA de Haute-Saône)
- Françoise Pepe (Pôle Emploi)

✓ Animation :

- Michel de Sahb (Terre d'avance)

✓ Excusés

- | | |
|---|-------------------------------------|
| • Julie Durupt (CC Haute Comté) | • Stéphane André (Fujiseal) |
| • Marion Lallemand (CC Terres de Saône) | • Didier Aminot (Gunther packaging) |
| • Frédéric Burghard (CC Pays de Luxeuil) | • Yannick Leduc (Adient) |
| • Françoise Frémont (Mission locale de Vesoul) | • Gino Maucieri (AMCA) |
| • Nathalie Gaillot (Pôle Emploi) | • Denis Poty (CFP Parisot) |
| • Laure Bataille (PETR Pays des Vosges Saônoises) | • Umüs Altinok (Eurocooler) |
| • Alexandre Naizot (OPCO Akto) | |
| • Valérie Deschazeaux (Scierie Deschazeaux) | |
| • Romuald Roux (Lufkin gears France) | |



ANNEXE 3 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 2 DU 17.12.2020

PARTICIPANTS

✓ Ont participé à l'atelier

- Pierre Cartillier (CR Bourgogne Franche-Comté)
- Agnès Poyer (CR Bourgogne Franche-Comté)
- Yohan Nempont (Randstadt, Prism' Emploi)
- Jocelyne Bresson (CMA de Haute-Saône)
- Yannick Fort (Pôle Emploi)

✓ Animation :

- Michel de Sahb (Terre d'avance)

✓ Excusés

- | | |
|---|---|
| • Audrey Durain (CC Pays de Luxeuil) | • Laure Bataille (PETR Pays des Vosges Saônoises) |
| • Emilie Quivogne (CC Vesoul) | • Alexandre Naizot (OPCO Akto) |
| • Antoine Chappard (CR Bourgogne Franche-Comté) | • Valérie Deschazeaux (Scierie Deschazeaux) |
| • Julie Durupt (CC Haute Comté) | • Romuald Roux (Lufkin gears France) |
| • Marion Lallemant (CC Terres de Saône) | • Stéphane André (Fujiseal) |
| • Frédéric Burghard (CC Pays de Luxeuil) | • Didier Aminot (Gunther packaging) |
| • Françoise Frémont (Mission locale de Vesoul) | • Yannick Leduc (Adient) |
| • Nathalie Gaillot (Pôle Emploi) | • Gino Maucieri (AMCA) |
| | • Denis Poty (CFP Parisot) |
| | • Umüs Altinok (Eurocooler) |



ANNEXE 4 : LES COMMUNES DU BASSIN

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

CA de Vesoul

Andelarre	Colombier	Frotey-lès-Vesoul	Navenne	Quincey
Andelarrot	Comberjon	Montcey	Noidans-lès-Vesoul	Vaivre-et-Montoille
Chariez	Coulevon	Montigny-lès-Vesoul	Pusey	Vesoul
Charmoille	Échenoz-la-Méline	Mont-le-Vernois	Pusy-et-Épenoux	Villeparois

CC de la Haute Comté

Aillevillers-et-Lyaumont	Betoncourt-Saint-Pancras	Pancras	Hurecourt	Pont-du-Bois
Ainvelle	Bouligny	Demangeville	Jasney	Saint-Loup-sur-Semouse
Alaincourt	Briaucourt	Fleurey-lès-Saint-Loup	Magnoncourt	Selles
Ambiéville	Conflans-sur-Lanterne	Fontaine-lès-Luxeuil	Mailleroncourt-Saint-Pancras	La Vaivre
Anchenoncourt-et-Chazel	Corbenay	Fontenois-la-Ville	Melincourt	Vauvillers
Anjeux	Cuve	Fougerolles-Saint-Valbert	Montdoré	
La Basse-Vaivre	Dampierre-lès-Conflans	Francalmont	Passavant-la-Rochère	
Bassigney	Dampvalley-Saint-Hauteville	Girefontaine	La Pisseure	
			Plainemont	

CC des 1000 étangs

Amage	La Bruyère	Les Fessey	La Montagne	La Voivre
Amont-et-Effreney	Corravillers	La Lanterne-et-les-Armonts	La Proiselière-et-Langle	
Belmont	Esmoulières	La Longine	La Rosière	
Beulotte-Saint-Laurent	Faucogney-et-la-Mer			

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

CC des Combes

Aroz	Clans	Ovanches	Soing-Cubry-Charentenay
Baignes	Confracourt	Pontcey	Traves
Boursières	Ferrières-lès-Scey	La Romaine	Velleguindry-et-Levrecey
Bucey-lès-Traves	Mailley-et-Chazelot	Raze	Velle-le-Châtel
Chantes	Neuveville-lès-la-Charité	Rosey	Vy-le-Ferroux
Chassey-lès-Scey	La Neuveville-lès-Scey	Rupt-sur-Saône	Vy-lès-Rupt
Chemilly	Noidans-le-Ferroux	Scey-sur-Saône-et-Saint-Albin	

CC des Deux Vallées Vertes

Cubrial
Cubry

CC des Hauts du Val de Saône

Aboncourt-Gesincourt	Bourguignon-lès-Morey	Cornot	Malvillers	Ranzevelle
Aisey-et-Richecourt	Bousseraucourt	Corre	Melin	Rosières-sur-Mance
Arbecey	Cemboing	Fouchécourt	Molay	Saint-Marcel
Augicourt	Cendrecourt	Gevigney-et-Mercey	Montcourt	Semmadon
Barges	Charmes-Saint-Valbert	Gourgeon	Montigny-lès-Cherlieu	Tartécourt
Betaucourt	Chauvirey-le-Châtel	Jonvelle	La Roche-Morey	Vernois-sur-Mance
Betoncourt-sur-Mance	Chauvirey-le-Vieil	Jussey	Oigney	Villars-le-Pautel
Blondefontaine	Cintrey	Lambrey	Ormoy	Vitrey-sur-Mance
Bougey	Combeaufontaine	Lavigney	Preigney	Vougécourt
Bourbévelle		Magny-lès-Jussey	Raincourt	

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

CC des Monts de Gy

Les Bâties
Bourguignon-lès-la-
Charité
Fresne-Saint-Mamès
Lieffrans
La Vernotte

CC des Quatre Rivières

Fédry	Mont-Saint-Léger	Theuley	Vauconcourt-	Vaudey
Ferrières-lès-Ray	Ray-sur-Saône	Tincey-et-Pontrebeau	Nervezain	Villers-Vaudey
Grandecourt	Renaucourt	Vanne	Vellexon-Queutrey-et-	

CC des Savoir-Faire

Ouge
La Quarte
La Rochelle

CC du Pays de Lure

Genevreuille

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

CC du Pays de Luxeuil

Baudoncourt	Esboz-Brest	Saint-Bresson
Breuches	Froideconche	Sainte-Marie-en-
Breuchotte	Luxeuil-les-Bains	Chanois
Brotte-lès-Luxeuil	Magnivray	Saint-Sauveur
La Chapelle-lès-Luxeuil	Ormoiche	
La Corbière	Raddon-et-Chapendu	

CC du Pays de Montbozon et du Chanois

Autoison	Dampierre-sur-Linotte	Filain	Le Magnoray	Vallerois-Lorioz
Chassey-lès-Montbozon	La Demie	Fontenois-lès-Montbozon	Neurey-lès-la-Demie	Vellefaux
	Échenoz-le-Sec		Thieffrans	Vy-lès-Filain

CC du Pays de Villersexel

Bonnal
Esprels
Marast
Pont-sur-l'Ognon

CC du Pays Riolais

Grandvelle-et-le-Perrenot
Maizières
Pennesières

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

CC du Triangle Vert

Abelcourt	Citers	Éhuns	Pomoy	Velorcey
Ailloncourt	Colombe-lès-Vesoul	Genevrey	Quers	La Villedieu-en-
Autrey-lès-Cerre	Colombotte	Liévans	Rignovelle	Fontenette
Betoncourt-lès-Brotte	La Creuse	Mailleroncourt-	Sainte-Marie-en-	Villers-le-Sec
Borey	Creveney	Charette	Chaux	Villers-lès-Luxeuil
Calmoutier	Dambenoît-lès-	Meurcourt	Saulx	Visoncourt
Cerre-lès-Noroy	Colombe	Mollans	Servigney	
Châteney	Dampvalley-lès-	Montjustin-et-Velotte	Vallerois-le-Bois	
Châtenois	Colombe	Noroy-le-Bourg	Velleminfroy	

CC Terres de Saône

Amance	Chargey-lès-Port	Grattery	Purgerot	Venisey
Amoncourt	Chaux-lès-Port	Menoux	Saint-Rémy-en-Comté	La Villeneuve-
Auxon	Conflandey	Mersuay	Saponcourt	Bellenoye-et-la-Maize
Baulay	Contréglise	Montureux-lès-Baulay	Scye	Villers-sur-Port
Bougnon	Cubry-lès-Faverney	Neurey-en-Vaux	Senoncourt	Vilory
Bourguignon-lès-	Équevilley	Polaincourt-et-	Le Val-Saint-Éloi	
Conflans	Faverney	Clairefontaine	Varogne	
Breurey-lès-Faverney	Flagy	Port-sur-Saône	Vauchoux	
Buffignécourt	Fleurey-lès-Faverney	Provenchère	Vellefrie	