



TERRE D'AVANCE
Construisons demain



RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ



REALISATION DE DIAGNOSTICS PARTENARIAUX TERRITORIAUX FLASH « EMPLOIS COMPÉTENCES » BASSIN DE CHALON-SUR-SAÔNE (lot 12)



EMPLOI



TERRITOIRES



ORGANISATIONS

Diagnostic

www.terredavance.com | Paris • Lyon • Toulouse | 06 85 11 26 29 jm.havez@terredavance.com

www.katalyse.com | Lyon • Nantes • Paris • Strasbourg | 06 88 70 68 37 glechappe@katalyse.com

RAPPEL DU PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION

LISTE DES COMMUNES EN ANNEXE



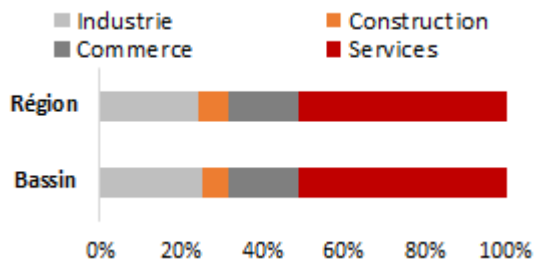
INDICATEURS CLES : BASSIN DE CHALON-SUR-SAÔNE / REGION

74 031 ACTIFS / 5,9 % DES ACTIFS DE LA RÉGION



48 438 SALARIES / 7,2 % DES SALARIES DE LA RÉGION

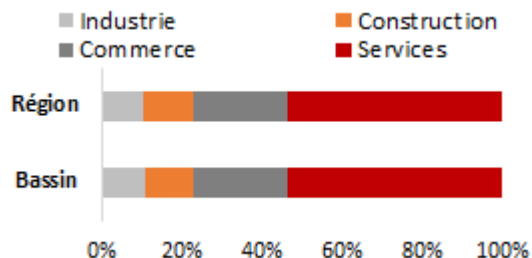
SECTORISATION DE L'EMPLOI SALARIE (2019)



4 853 ETABLISSEMENTS / 7,1 % DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION



SECTORISATION DU TISSU ECONOMIQUE (2019)



NOMBRE D'HEURES D'ACTIVITÉ PARTIELLE AUTORISÉES

1^{ER} AU 3^E TRIMESTRE 2020

38 135 / 569 081

dont 86,7% au premier trimestre



PART DES SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

1^{ER} AU 3^E TRIMESTRE 2020

90,8% / 87,7%



NB D'INDEMNISATIONS/NB DE DEMANDES D'AUTORISATION

2020, DÉPARTEMENT

92,1% des étbs / 91,9%

22,3% des heures / 24,5%



TAUX DE CHOMAGE
2EME TRIMESTRE 2020

6,7% / 6,4%



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (ABC)

SEPTEMBRE 2020

13 543 / 6,0 % DU CHÔMAGE RÉGIONAL



EVOLUTION DEMANDE D'EMPLOI (ABC)

FÉVRIER/SEPTEMBRE 2020

784 (VA) / + 16 410

6,1 % / + 7,9 %

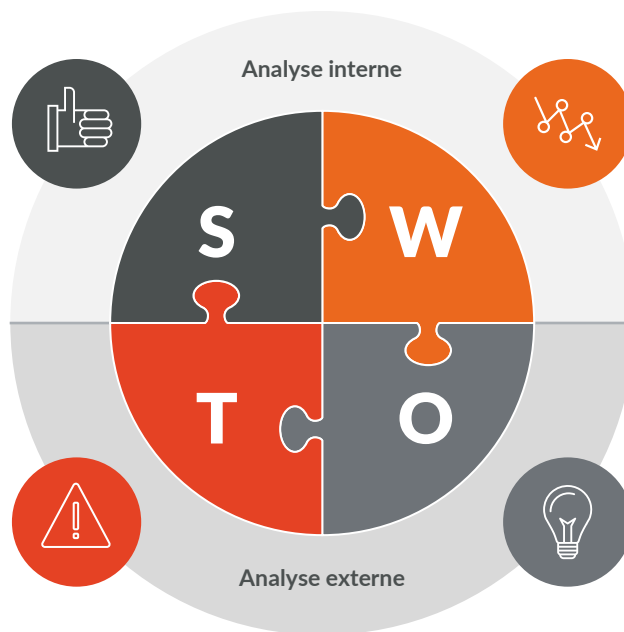
FORCES/FAIBLESSES/MENACES/OPPORTUNITES REVELES PAR LE DIAGNOSTIC

FORCES

- Bonne dynamique de l'emploi (réduction du taux de chômage entre 2014 et 2020 ; création d'entreprises ; embauches massives)
- Présence de grandes entreprises (ex : FRAMATOME, St Gobain, International Paper...) favorable au tissu de TPE/PME (dynamique, sous-traitance...)
- Des filières porteuses (ex : logistique/transport avec axe Dijon-Lyon)
- Bassin industriel avec des compétences en service et production industriels reconnues
- Mutualisation d'actions avec les territoires voisins (Creusot-Monceau)

MENACES

- Entreprises affectées par des secteurs clients dans l'aéronautique / automobile dont l'activité décline fortement
- Manque de main-d'œuvre qualifiée
- Retard sur les infrastructures numériques/fibre
- Solde migratoire négatif



FAIBLESSES

- Difficultés de recrutement (offres d'emploi non pourvues ; déficit d'attractivité de certains métiers)
- Problématiques de mobilité
- Publics fragiles très fortement éloignés de l'emploi

OPPORTUNITÉS

- Stratégie foncière en cours de renforcement ces dernières années (Label Territoire de l'Industrie / terrains disponibles à viabiliser)
- Renforcement de la formation (notamment formation supérieure – rattrapage des niveaux régionaux de population diplômée)
- Relocalisation d'activités post-crise
- Métiers en tension à pourvoir



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	
	Nombre	Part	Part		
C1 Industries agro-alimentaires	157	3,2%	3,1%	-6,5%	-4,1%
C2 Cokéfaction et raffinage	0	0,0%	0,01%	0,0%	0,0%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	29	0,6%	0,7%	-14,7%	-6,0%
C4 Fabrication de matériels de transport	2	0,0%	0,2%	0,0%	-1,4%
C5 autres produits industriels	281	5,8%	5,2%	0,4%	-4,4%
DE Industries extractives, énergie, eau	49	1,0%	1,1%	-9,3%	-3,1%
FZ Construction	596	12,3%	12,4%	-2,5%	-0,5%
GZ Commerce	1 140	23,5%	23,6%	-0,4%	-2,3%
HZ Transports	189	3,9%	3,4%	2,2%	-1,6%
IZ Hébergement et restauration	442	9,1%	9,1%	2,6%	1,4%
JZ Information et communication	56	1,2%	1,4%	-3,4%	5,3%
KZ Activités financières et d'assurance	220	4,5%	4,9%	1,9%	-2,0%
LZ Activités immobilières	92	1,9%	1,9%	0,0%	-0,7%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	647	13,3%	12,8%	-0,2%	2,2%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	410	8,4%	9,4%	-1,7%	-0,3%
RU autres activités de services	543	11,2%	10,7%	-3,0%	-6,0%
TOTAL	4 853	100%	100%	-1,0%	-1,5%

Source : Acooss, URSAFF, 2020

- ✓ Une répartition des établissements par secteur d'activité similaire à celle de la région
- ✓ Le 1^{er} secteur en termes d'établissements est le commerce, dont le nombre d'établissements reste plutôt stable sur la période
- ✓ La construction représente 12% des établissements et enregistre une baisse plus forte qu'en région
- ✓ 11% des établissements sont industriels (comme en région) ; avec une baisse plus marquée de leur nombre sur le bassin, en particulier dans le secteur des équipements électriques, électronique et informatique, industries extractives et agro-alimentaires
- ✓ Enfin le territoire accueille une diversité d'activités de services

SECTORISATION ET DYNAMIQUE DE L'EMPLOI (SOURCE : ACOSS, URSAFF, 2020)

	Salariés en 2019			Evolution du nombre de salariés (2015/2019)	
	Bassin d'emploi		Région	Bassin d'emploi	Région
	Nombre	Part	Part		
C1 Industries agro-alimentaires	1 616	3,3%	3,3%	1,8%	2,6%
C2 Cokéfaction et raffinage	0		0,01%	0,0%	2,8%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	1 516	3,1%	3,4%	-13,7%	-6,1%
C4 Fabrication de matériels de transport	20	0,0%	3,4%	0,0%	-12,5%
C5 autres produits industriels	8 042	16,6%	12,4%	0,2%	-2,2%
DE Industries extractives, énergie, eau	997	2,1%	1,5%	-5,1%	-4,9%
FZ Construction	3 066	6,3%	7,4%	-1,8%	0,6%
GZ Commerce	8 326	17,2%	17,4%	0,5%	1,0%
HZ Transports	5 019	10,4%	7,5%	6,7%	0,1%
IZ Hébergement et restauration	2 399	5,0%	4,7%	17,9%	11,3%
JZ Information et communication	583	1,2%	1,3%	-12,5%	4,9%
KZ Activités financières et d'assurance	927	1,9%	2,4%	-7,6%	-5,5%
LZ Activités immobilières	332	0,7%	1,1%	-17,4%	-6,3%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	7 896	16,3%	16,1%	6,4%	14,5%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	6 274	13,0%	14,1%	2,5%	2,2%
RU autres activités de services	1 425	2,9%	3,9%	-3,3%	-3,7%
TOTAL	48 438	100%	100%	1,6%	1,8%

Source : ACOSS, URSAFF, 2020

La répartition des emplois est proche de celle de la région, à l'exception de :

- Une surreprésentation sur le bassin de la fabrication d'autres produits industriels (17% contre 12% en région)
- Une plus forte part d'activités de transport (10,4% contre 7,5%)

Une bonne dynamique d'emplois entre 2015 et 2019 (+1,6%) équivalente à la hausse régionale, avec toutefois des tendances d'évolution très marquées et contrastées :

- Equipements électriques : le nombre de salariés a baissé de plus du double par rapport au niveau régional
- Forte chute des emplois dans les activités immobilières, d'information et de communication
- Au contraire le secteur des transports et le secteur de l'hébergement restauration ont connu des hausses d'effectifs très conséquentes

Selon la MSA, le bassin de Chalon-sur-Saône recense 3 554 emplois dans le secteur agricole dont 1 839 ETP et 1 715 exploitants en 2016

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

- ✓ **Industrie** : fabrication de produits non métalliques, métallurgie, fabrication d'équipements électriques et informatiques
 - Diversité des secteurs-clients (mécanique métallurgie pour l'automobile, aéronautique, nucléaire, énergie, IAA) – FRAMATOME ; Schneider ; RPC Superflos, Daunat...
 - Bassin faisant partie de la **zone de R&D Pôle Nucléaire** de Bourgogne avec la Nuclear Valley à Chalon-sur-Saône

 - ✓ **Transport, logistique et entreposage**
 - Bénéfices tirés des investissements du Grand Chalon : raccordements routiers, revitalisation de ZA (dont au Nord, sur ancien site KODAK)
 - Implantation d'Amazon à Sevrey

 - ✓ **Un tissu diversifié de grands établissements** (public, tertiaire et industriel)

 - ✓ **Commerces de proximité, CHR**

 - ✓ **BTP**
-
- ✓ Complémentarité / moindre concurrence avec les activités des bassins proches (Creusot-Monceau, Beaune, Dijon, Mâcon)

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

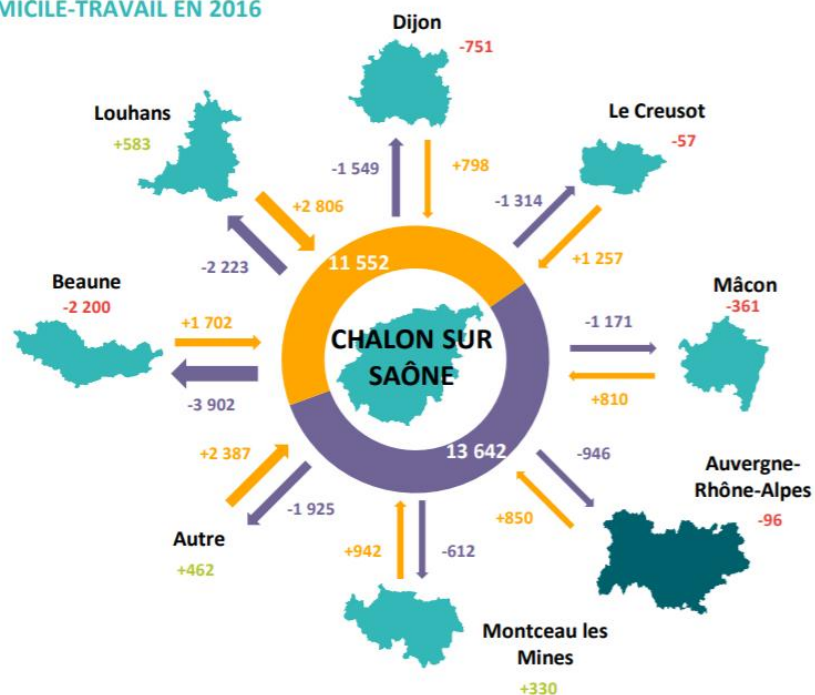
L'emploi intérimaire en Janvier 2020 (source : Pole Emploi) et la part dans l'emploi salarié (source : URSAFF, ACOSS)

	Bassin d'emploi de Chalon-sur-Saône			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	777	34%	7,9%	10 938	51,9%	6,7%
Construction	364	23%	14,1%	2 900	13,8%	5,8%
Commerce	166	6%	2,2%	1 787	8,5%	1,5%
Service	695	38%	3,5%	5 460	25,9%	1,8%
Total	2 002	100%	5,0%	21 085	100%	3,3%

- ✓ Un haut taux de recours à l'intérim représentant 5% de l'emploi salarié contre 3,3% en région ; le bassin concentre 10% des intérimaires de la région.
- ✓ La répartition des intérimaires par secteur d'activité est spécifique au territoire avec :
 - Une majorité de l'emploi intérimaire concentrée dans les services, plus fortement qu'en région (38% contre 25,9%)
 - Le pourcentage de l'emploi intérimaire dans la construction est plus important étant près de deux fois supérieur à celui de la région

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

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL EN 2016



De nombreux flux sur ce bassin avec toutefois plus d'actifs qui quittent le bassin pour travailler que d'actifs qui n'y viennent pour travailler

- ✓ 65 909 actifs occupés résidant au sein du bassin de Chalon-sur-Saône :
 - ✓ 79% d'entre eux y travaillent
 - ✓ 21% occupent un emploi en dehors du périmètre du bassin, essentiellement vers Louhans et Beaune
- ✓ 63 821 emplois dans le bassin :
 - ✓ 82% des actifs occupant ces emplois y résident
 - ✓ 18% proviennent de l'extérieur, notamment le Louhans
- ✓ Solde migratoire négatif de : -2020

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

Source : Observatoire Pôle Emploi

DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

(SOURCES : DIAGNOSTIC TERRITORIAL 2018 DE L'EMFOR / ENTRETIENS CONDUITS
DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DÉTAIL EN ANNEXES)

- ✓ Forte part d'ouvriers, notamment non qualifiés
- ✓ Problème de sourcing des candidats (malgré l'existence de formation et d'offres d'emplois sur le territoire)
- ✓ Des publics fortement éloignés de l'emploi (Chalon Nord – quartiers QPV)
- ✓ Proximité emploi-domicile / difficultés de mobilité qui freinent l'accès à l'emploi
- ✓ Gestion urgente de la pyramide des âges (particulièrement dans l'industrie) – ex : moyenne d'âge à 52 ans dans l'une des entreprises interrogées

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

(SOURCE : POLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)

7 430 PROJETS DE RECRUTEMENT / 2,3 % des projets régionaux

42,3 % DES PROJETS DE RECRUTEMENTS JUGÉS COMME DIFFICILES / 53,3 % en Bourgogne Franche-Comté

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

	Les 10 métiers les plus recherchés	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1 430	46,9%	94,4%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et	570	1,8%	5,3%
Aides-soignants	290	27,6%	27,6%
Agents d'entretien de locaux	220	27,3%	22,7%
Infirmiers	210	14,3%	4,8%
Télévendeurs	200	0,0%	0,0%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	180	11,1%	0,0%
Serveurs de cafés restaurants	180	72,2%	38,9%
Aides à domicile et aides ménagères	180	77,8%	16,7%
Professionnels de l'animation socioculturelle	170	52,9%	76,5%
TOTAL	3 630		

- ✓ Un niveau de tension sur les métiers inférieur à la moyenne régionale
- ✓ Les 10 métiers les plus recherchés concentrent près de 49% des projets de recrutement
- ✓ Les métiers concernés sont pour beaucoup à bas niveau de qualification
- ✓ Plusieurs de ces métiers recherchés sont marqués par une forte saisonnalité, en particulier :
 - Les viticulteurs
 - Les métiers du service à la personne
 - Le personnel de restauration
 - Les professionnels de l'animation socioculturelle

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

(SOURCE : POLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)

 POUR 33 MÉTIERS, NON MARQUÉS PAR UNE FORTE SAISONNALITÉ, 100 % DES ENTREPRISES AYANT UN PROJET DE RECRUTEMENT ÉPROUVENT DE FORTES DIFFICULTÉS EN LA MATIÈRE: 520 PROJETS DE RECRUTEMENT Y SONT DÉNOMBRES :

- ✓ Des métiers du BTP (maçons, couvreurs, électriciens, peintres, chefs de chantiers, conducteurs de travaux, ouvriers du gros œuvre)
- ✓ Des métiers relatifs à la mécanique
- ✓ Des métiers dans l'industrie (ouvriers non qualifiés en industries agro-alimentaires, ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement des métaux)
- ✓ Des métiers liés au travail du bois (menuisiers, ouvriers non qualifiés du travail du bois)
- ✓ Des métiers de bouche (aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration, bouchers)
- ✓ Des métiers techniques dans l'ingénierie ou l'informatique (ingénieurs et cadres d'études, R&D, information, chefs de projets informatiques, techniciens d'études et de développement en informatique)
- ✓ Des métiers du secteur tertiaire (techniciens de la banque, vendeurs en habillement, attachés commerciaux, coiffeurs)
- ✓ Des métiers de la santé (médecins, professionnels paramédicaux)
- ✓ Aussi : des maraîchers, horticulteurs salariés, des professionnels des spectacles, des employés de comptabilité, des conducteurs routiers

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE : DES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES ET LES BESOINS EXPRIMÉS (SOURCE : ENTRETIENS)

✓ Difficultés rencontrées et besoins exprimés par les entreprises

- **Des difficultés à recruter des métiers peu qualifiés**
 - Mauvaise image induisant un désintérêt pour ces métiers
 - Niveaux de salaires jugés insuffisants (ce n'est néanmoins pas valable pour tous les métiers – ex : transport routier bien rétribué)
 - Peu d'orientation des jeunes vers ces métiers
 - Savoir-être / motivation inadéquats selon les recruteurs
- **Une montée en compétence exigée**
 - Candidats insuffisamment formés
 - Formats des formations à retravailler pour les demandeurs d'emplois ? (formats courts : VAE, CQPM...)
- **Difficulté à capter les cadres (mise en place d'une campagne « Osez le Grand Chalon »)**
- **Autres difficultés identifiées :**
 - Parfois un manque d'information sur les formations / cadres de la réforme
 - Mutualisation / Achats mutualisés de formation souvent difficiles à mettre en place
 - Gestion de la pyramide des âges / départs à la retraite
 - Quelques formations absentes du territoire ou trop faibles volumes d'étudiants formés (ex : plasturgie, maintenance)

Principaux métiers en tension :

- ✓ **Logistique/Transports : chauffeurs PL, caristes, magasiniers**
- ✓ **Industrie : techniciens de maintenance, contrôle non destructif, conducteurs de lignes (automatisées), ingénieurs R&D, tuyauteurs, chaudronniers**
- ✓ **Santé : aides-soignants, aides à domicile, auxiliaires de vie, infirmiers...**
- ✓ **Commerces de bouche (bouchers, charcutiers, traiteurs...)**
- ✓ **BTP : plâtriers, électriciens, maçons, couvreurs, plombiers...**
- ✓ **Mécaniciens**
- ✓ **Métiers du bois**
- ✓ **Emploi saisonnier pour la viticulture**

LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE : LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET LES BESOINS EXPRIMÉS (SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DÉTAILS EN ANNEXES)

- ✓ **Stratégies RH des entreprises en réponse (si identifier au cours des entretiens)**
 - Recours aux intérimaires
 - Selon la taille de l'entreprise : vision établie grâce à la GPEC interne / plan de formation
 - Formation interne (réponse au besoin immédiat, pas une solution de long terme)
 - Recours à des organismes de formation continue
 - Relations étroites / partenariales avec les organismes et établissements de formation
 - ✓ Pour la formation initiale : proposition de stages (de fin d'études), apprentissage, réseaux d'anciens élèves
 - ✓ Développement de l'alternance (y.c sur des contrats de professionnalisation)
 - ✓ Proposition de visites d'entreprises
 - ✓ Ouverture de CQP (ex : Daunat avec l'IFRIA – conduite de ligne agroalimentaire)
 - Services internes ou externalisés de recrutement (talent acquisition manager, consultants...)

- ✓ **Besoins de formation exprimés**
 - Acquisition de compétences en numérique (digitalisation))> besoin de bac+3 et +5
 - ✓ Analyse de données, Objets connectés
 - Fonctions logistiques / supply chain
 - Usine 4.0 : automatisation, robotisation, cobotique, digitalisation...
 - Numérique/informatique
 - Environnement (réglementation, nouveaux matériaux, gestion du cycle de vie...)

CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI 1/2 (SOURCE : INSEE, TAUX DE CHÔMAGE LOCALISE / POLE EMPLOI - DARES, STMT)



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



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



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI CATÉGORIE A FIN SEPTEMBRE 2020 : 6 822 / 130 430 / 3 673,4 M

EVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN UN AN

CATÉGORIE A : +389 DEMANDEURS/+6,0 % / +5,7% / + 9,5 %

CATEGORIES ABC : +515 DEMANDEURS/+4,0 % / +3,8% / + 4,7%

✓ Le taux de chômage du bassin est légèrement supérieur à celui de la région (6,7% contre 6,4%)

✓ La demande d'emploi est caractérisée par :

- Une part légèrement plus importante de femmes que d'hommes. Cependant, on observe une plus forte hausse de la demande masculine
- La grande majorité des demandeurs d'emploi sont âgés de 25 à 49 ans
- La moitié des demandeurs d'emploi qualifiés de demandeurs d'emploi de longue durée, avec une hausse de leur nombre plus marquée qu'en Région.

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

	Bassin d'emploi de Chalon-sur-Saône				Région
	Septembre 2020	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle		Evolution annuelle
			En VA	En %	En %
Hommes	6 447	48%	+475	8,0%	6,4%
Femmes	7 096	52%	+40	0,6%	1,5%
Moins de 25 ans	1 924	14%	+77	4,2%	8,6%
25 - 49 ans	7 898	58%	+312	4,1%	3,7%
Plus de 50 ans	3 721	27%	+126	3,5%	1,7%
Demandeurs d'emploi de longue durée	6 710	50%	+179	2,7%	3,8%
TOTAL	13 543				

CHOMAGE ET DEMANDEURS D'EMPLOI 2/2 (SOURCE : INSEE, TAUX DE CHÔMAGE LOCALISE / POLE EMPLOI - DARES, STMT)

Demands d'emploi catégories ABC par typologie en Septembre 2020 et évolution annuelle (source : Pole Emploi, données)

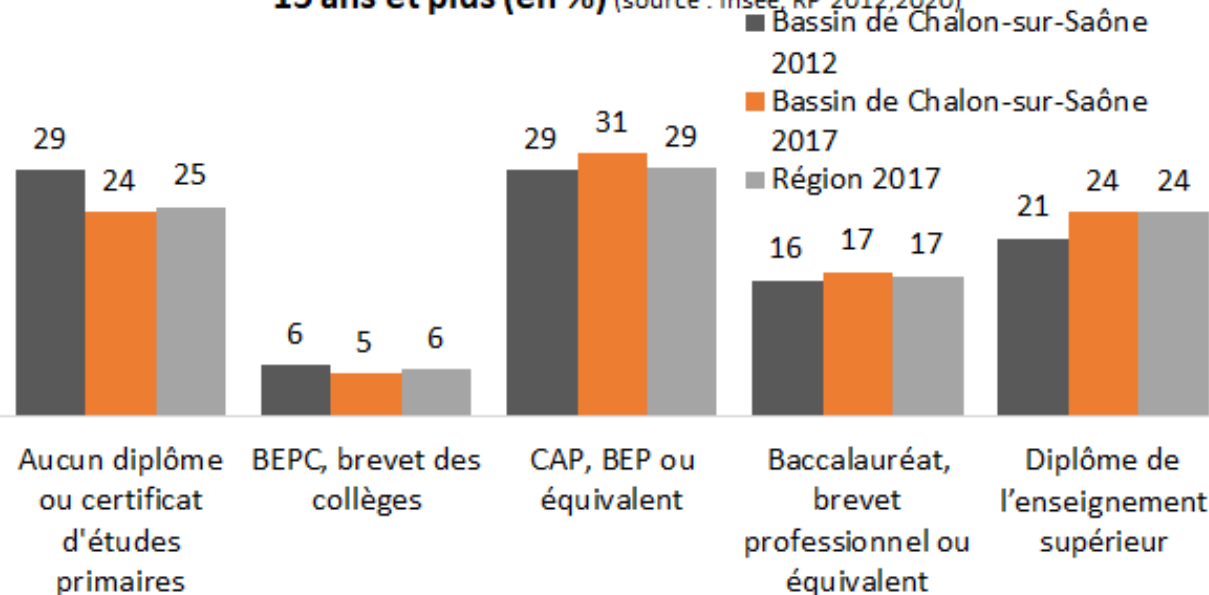
	Bassin d'emploi de Chalon-sur-Saône	
	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle
Bénéficiaires du RSA	13%	14,0%
Obligation d'emploi	10%	2,3%
Non qualifié	30%	4,8%
Qualifié	53%	4,4%
AMT Cadres	14%	6,1%
< CAP	14%	3,9%
CAP-BEP	38%	1,2%
BAC	24%	6,1%
BAC + 2	13%	4,3%
BAC + 3 ET +	12%	8,9%

- ✓ Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA a augmenté de 14% sur l'année
- ✓ Plus de la moitié des demandeurs d'emploi sont qualifiés
- ✓ Le niveau de formation de la demande d'emploi est divisé à parts égales entre les peu ou non diplômés et ceux dont la qualification est supérieure ou égale au baccalauréat avec une forte évolution sur l'année des demandeurs diplômés Bac +3 et +

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)



- ✓ La situation de Chalon-sur-Saône quant au niveau de diplôme de sa population est sensiblement identique à celle observée en région pour tous les niveaux de qualification
- ✓ On remarque une évolution qui tend vers une augmentation des niveaux de diplômes sur ce bassin depuis 2012

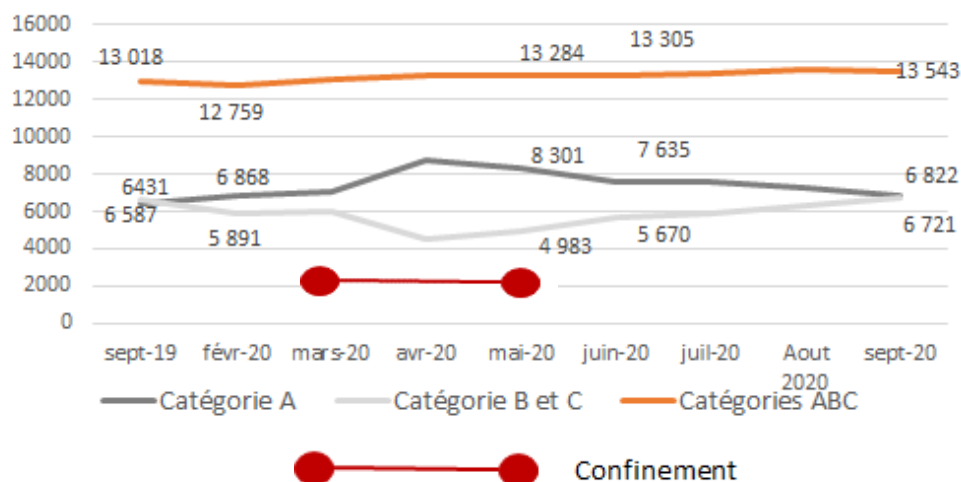


LES IMPACTS EMPLOI DE LA CRISE

EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI

(SOURCE : POLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)

Evolution de la demande d'emploi sur le bassin de
Chalon-sur-Saône (Source : Pole Emploi, Données brutes)



Demands d'emploi par public catégories ABC et évolution annuelle sur le bassin et en région (source : Pole Emploi, Données brutes)

	Bassin d'emploi de Chalon-sur-Saône			Région	
	Février 2020	Septembre 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	
Catégorie A	6 868	6 822	-46	-0,7%	2,8%
Catégories B et C	5 891	6 721	830	14,1%	14,8%
Catégories ABC	12 759	13 543	784	6,1%	7,9%

- ✓ Une demande d'emploi (catégories ABC) en légère hausse depuis fin février (hausse légèrement moins marquée que la hausse observée à l'échelle régionale)
- ✓ Pendant le confinement, un phénomène de bascule 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 similaire à celle de février mais avec une augmentation des demandeurs d'emploi de catégories B et C

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 Chalon-sur-Saône		Région	
	Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020		Evolution fev-sept 20 En %
		En VA	En %	
Hommes	6 447	493	8,3%	8,8%
Femmes	7 096	291	4,3%	7,0%
Moins de 25 ans	1 924	159	9,0%	17,3%
25 - 49 ans	7 898	468	6,3%	7,3%
Plus de 50 ans	3 721	157	4,4%	4,4%
Demandeurs d'emploi de longue durée	6 710	456	7,3%	9,8%
TOTAL	13 543	784	6,1%	7,9%

✓ Les moins de 25 ans, les hommes et les demandeurs d'emploi de longue durée sont les plus touchés par la hausse du chômage sur le bassin

- ✓ Les travailleurs qualifiés et cadres sont particulièrement affectés par la hausse du chômage dans ce bassin
- ✓ Par diplôme, les demandeurs d'emploi n'ont pas le même profil qu'en région : ce sont les demandeurs d'emploi diplômés et plus particulièrement de niveau bac +3 et plus qui ont le plus augmenté

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

	Bassin d'emploi de Chalon-sur-Saône		Région	
	Septembre 2020 (en VA)	Part dans l'ensemble Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020
Obligation d'emploi	1 354	10%	2,3%	-2,9%
Non qualifié	4 063	30%	4,8%	1,6%
Qualifié	7 178	53%	4,4%	3,8%
AMT Cadres	1 896	14%	6,1%	16,2%
< CAP	1 896	14%	3,9%	7,9%
CAP-BEP	5 146	38%	1,2%	-22,5%
BAC	3 250	24%	6,1%	59,5%
BAC + 2	1 761	13%	4,3%	16,9%
BAC + 3 ET +	1 625	12%	8,9%	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 Chalon-sur-Saône				Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne avril, mai et juin 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	En %
Entrées	1 110	874	-236	-21,3%	-16,2%
Sorties	1 156	780	-376	-32,5%	-34,0%

- ✓ Le nombre d'entrées et de sorties du chômage ont fortement baissé ; l'écart entre le nombre d'entrées et le nombre de sorties s'est accru générant un nombre de demandeurs d'emplois plus important.
- ✓ L'évolution du nombre de sorties est comparable à ce qui est observé à l'échelle régionale ; par contre l'évolution du nombre d'entrées est supérieur à celui de la région de près de 5 points.

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

- Plus de fin de CDD
- Les entrées pour fin de mission d'intérim moins représentées
- Le nombre de premières entrées a augmenté et est comparable à celui de la région

✓ Les licenciements économiques ou autre ne pesant pas davantage qu'en février

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

	Bassin d'emploi de Chalon-sur-Saône			Région
	Moyenne dec 2019, janvier et février 2020	Moyenne avril, mai et juin 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020	Moyenne juillet, aout, septembre 2020
Fin de CDD	14%	18%	18%	19,6%
Fin de mission d'intérim	10%	11%	6%	5,9%
Licenciement économique	1%	2%	1%	2,5%
Autre licenciement	8%	7%	7%	6,8%
Démission	4%	6%	5%	4,6%
Première entrée	5%	5%	10%	10,3%
Reprise d'activité	19%	18%	18%	18,2%
Autres cas	39%	34%	35%	32,2%

LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE – LES SALARIÉS (SOURCE : DGEFP, SINAPSE, DIRECCTE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, SERVICE ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION)

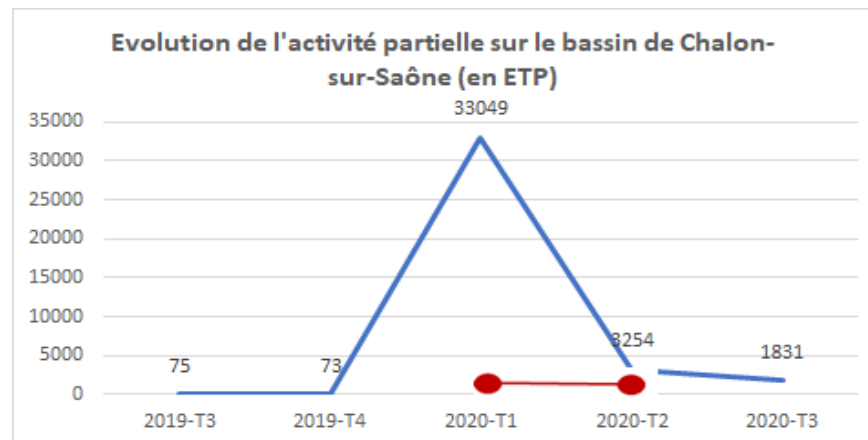
Activité partielle : Nombre de salariés couverts par une demande d'activité partielle sur les 3 premiers trimestres 2020 - nombre de salariés (Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

Bassin d'emploi de Chalon-sur-Saône		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
36 401	90,8%	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

- ✓ Plus de 90% des salariés du bassin sont couverts par une autorisation d'activité partielle, soit une proportion supérieure à celle de la Région
- ✓ Les demandes d'activité partielle ont été surtout effectuées sur le premier trimestre 2020 avec 86,7% des heures autorisées concentrées sur le premier trimestre



●—● Confinement

Les autorisations d'activité partielle ont connu un pic pendant le 1er confinement (33 049 ETP)
Le dispositif continue d'être sollicité aux 2e et 3e trimestres mais dans une moindre proportion

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

	Heures autorisées en ETP -			
	Total 1er au 3ème trimestre 2020	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 Chalon-sur-Saône	38 135	86,7%	8,5%	4,8%
Région	569 081	81,9%	12,7%	5,4%

LE RECOURS À 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
Saône et Loire	9 973	91 544	47 512 685	9 187	60 608	10 615 929	92,1%	66,2%	22,3%
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
- ✓ 66,2% des salariés qui étaient couverts par une demande d'autorisation ont été indemnisés
- ✓ 22,3% des heures demandées ont été indemnisées

LE RECOURS À 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	60 608	47%	9 739	76%
A-AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	319	9%	138	n.d
B-INDUSTRIES EXTRACTIVES	78	48%	23	88%
C-INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	13 821	46%	955	76%
D-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR COND	62	8%	4	13%
E-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS É	569	50%	56	82%
F-CONSTRUCTION	7 444	71%	1 288	79%
G-COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	12 185	50%	2 449	74%
H-TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	3 356	33%	304	70%
I-HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	4 949	90%	1 122	94%
J-INFORMATION ET COMMUNICATION	355	27%	91	51%
K-ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	593	24%	280	47%
L-ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	794	57%	139	71%
M-ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	2 862	52%	663	71%
N-ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	5 486	45%	485	69%
<i>dont intérim</i>	n.d	n.d	101	n.d
O-ADMINISTRATION PUBLIQUE	15	1%	7	17%
P-ENSEIGNEMENT	702	48%	144	83%
Q-SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	3 643	24%	561	69%
R-ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	1 412	131%	341	87%
S-AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	1 963	72%	688	79%

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

✓ Hormis l'enseignement, l'ensemble des secteurs ont bénéficié du dispositif d'activité partielle

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

✓ L'hébergement restauration et les activités d'art 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 DE CHALON-SUR-SAÔNE

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

ADAPTATION A LA CRISE

- ✓ Interruptions (totales ou partielles) des productions pour l'industrie pour la mise en place des règles
- ✓ Recours massif au chômage partiel
- ✓ Suspension des contrats saisonniers / Interruption des contrats des intérimaires
- ✓ Réorganisation des équipes / rythmes de production (notamment, la nuit ; application du télétravail)
- ✓ Recours à la formation (FNE)
- ✓ Restructuration des postes
- ✓ Prêt de main-d'œuvre très marginalement sollicité

INCIDENCE SUR L'ACTIVITE

- ✓ Report et/ou annulation de commandes sur le calendrier prévisionnel 2020
- ✓ Pertes sèches d'activité => Raisons : diminution de la consommation affectant l'IAA (ex : Daunat), fermetures administratives liées au confinement (commerces, loisirs...)
- ✓ Pertes de productivité
- ✓ Résilience des industries qui avaient déjà opéré des restructurations / repositionnements. Exemple : Schneider : accord de performance collective signé en 2019 (incluant des recrutements sur certains postes)
- ✓ Gestion complexe de l'absentéisme
- ✓ Des secteurs relativement préservés en tant que tels (ex : BTP continue les chantiers durant ce 2nd confinement)
- ✓ Reprise de ces secteurs-clients favorable aux industries liées (ex : RPS grâce à l'IAA et BTP)

LES IMPACTS DE LA CRISE COVID SUR LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI SUR LE BASSIN DE CHALON-SUR-SAÔNE

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

INCIDENCES SUR LES FILIERES ET LE TISSU ECONOMIQUE DU BASSIN : VISION PROSPECTIVE

- ✓ Pas de PSE annoncé
- ✓ Maintien pour l'heure des structures grâce aux aides de l'Etat
- ✓ Ralentissement des recrutements / Report des dates d'intégration des recrues

- ✓ Accentuation des difficultés financières pour les entreprises déjà fragiles
- ✓ Importantes pertes de chiffre d'affaires pour l'année 2020 (quid des capacités de remboursements des prêts, reports de charges ?)
- ✓ Inquiétudes marquées pour les activités de commerce, loisirs/sports, CHR...

- ✓ Visibilité réduite des carnets de commandes des prochains mois (de manière générale)
- ✓ Ralentissement / report des investissements prévus pour certaines entreprises
- ✓ ... ou au contraire une accélération pour certains (objectif de réduction des coûts, compétitivité grâce aux aides)

- ✓ Poursuite du chômage partiel (notamment pour la garde d'enfants)

ADOPTION DURABLE DE PRATIQUES / TENDANCES SOCIETALES :

- ✓ Télétravail
- ✓ Distanciel (réunions, formation..)



LA CARTOGRAPHIE DES DISPOSITIFS

LES OUTILS EMPLOI / FORMATIONS

ACTEURS ET OUTILS D'ORES ET DÉJÀ DEPLOYES :

- ✓ Conseil Régional Bourgogne Franche-Comté
- ✓ Groupe RH régional sur Whatsapp
- ✓ Implication des collectivités
 - Formation
 - Réseau intercommunal dédié aux entreprises (départemental)
- ✓ PLIE
- ✓ Pôle Emploi
- ✓ Mission Locale
- ✓ Cap Emploi
- ✓ Partenaires Interim (ex : Start People)
- ✓ Contact avec les OPCO / Fédérations (ex : UIMM)
 - Pôle Formation UIMM
 - Création d'un TP Conducteur voyageur (OPCO Mobilité)
- ✓ GEIQ Industrie
- ✓ GEIQ BTP
- ✓ DAQ (dispositif d'accès à la qualification)
- ✓ ARIQ BTP
- ✓ Événements / salons (ex : logistique)

(Organisation pouvant être mutualisée avec d'autres collectivités - ex : avec la CU Creusot Montceau)

OUTILS EN RÉFLEXION / À VENIR :

- ✓ Montage d'un centre de compétences sur la digitalisation - L'Usinerie - intégrant la construction d'un parcours de formation numérique :
 - ✓ Ouverture L1 (sept. 2019) ; L2 (sept. 2020) ; L3 (sept. 2021) ; projet de création d'un master (2022)
- ✓ Programme PE 2021 (en concertation avec le Conseil Régional)
- ✓ AMI Transition Collective (porté par le Grand Chalons) - dès janvier 2021

LES OUTILS EMPLOI / FORMATIONS

✓ Formation présente sur le territoire : une offre diversifiée

✓ **FORMATION INITIALE** (non exhaustif) :

✓ **Lycées professionnels**

- ✓ IUT
- ✓ CNAM
- ✓ ENSAM
- ✓ CFA
- ✓ EPL Fontaines Sud Bourgogne
- ✓ ...

✓ **FORMATION CONTINUE** (non exhaustif) :

- ✓ CFA
- ✓ GRETA 71
- ✓ AFPA
- ✓ CIFA LAMELOISE (métiers de bouche)
- ✓ Prom'hote (CHR)
- ✓ Pôle formation UIMM 71
- ✓ CFAI
- ✓ ARIQ BTP
- ✓ EFCO FORMATION
- ✓ ...



LES ENJEUX

LES ENJEUX PRIORITAIRES POUR LE BASSIN DE CHALON-SUR-SAÔNE

- ✓ **Enjeu n°1** : Améliorer l'attractivité des filières et métiers du territoire pour susciter des vocations et répondre aux besoins de main-d'œuvre
 - ✓ Déconstruction des stéréotypes / images
 - ✓ QVT à travailler avec les entreprises
 - ✓ Accès à la formation

- ✓ **Enjeu n°2** : Assurer la compétitivité des entreprises en les accompagnant dans leurs mutations (enjeux environnementaux, numériques...)
 - ✓ Enjeu numérique posant déjà un problème de compétences disponibles (renforcement de l'offre de formation en cours)
 - ✓ Défi environnemental encore à ses balbutiements, à encourager (quelques initiatives comme le projet d'une station GNV/GNL)

- ✓ **Enjeu n°3** : Travailler l'attractivité du territoire pour attirer et fixer les talents
 - ✓ Cibler des tranches d'âge (30-45 ans ?)
 - ✓ Fixer les personnes formées sur le territoire
 - ✓ Saisir la dynamique de relocalisation / installation dans des villes moyennes à l'issue de la crise

- ✓ **Enjeu n°4** : Lever les freins périphériques à l'emploi en optimisant les outils existants (logement, mobilité, garde d'enfants, disposition de véhicules...)

- ✓ **Enjeu n°5** : Préserver les compétences du territoire en agissant sur les passerelles métiers et dynamiques de mutualisation



LES RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES ET LE PLAN D' ACTIONS

ENJEU 1 : AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES FILIÈRES ET MÉTIERS DU TERRITOIRE POUR SUSCITER DES VOCATIONS ET RÉPONDRE AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les actions suivantes 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	1 ^{er} calendrier de mise en œuvre	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
<p>Parer au manque de candidats sur les métiers en tension par le partage de témoignages de jeunes en entreprise</p> <p>Déconstruire les stéréotypes par la formation de binômes (entre parrains et jeunes inexpérimentés)</p>	<p>OPCO / Fédérations ?</p> <p>Entreprises ?</p> <p>Autres ?</p>	Nd	<ul style="list-style-type: none"> S'inspirer des pratiques de l'UIMM 	<ul style="list-style-type: none"> Organisation de rencontres Production de contenus numérique
<p>Métiers à forte pénibilité : Inciter les entreprises partageant des problématiques communes à mettre en commune leurs bonnes pratiques en matière de QVT</p>	Nd	Nd	<ul style="list-style-type: none"> Identification et mobilisation des entreprises partageant des problématiques communes et des entreprises ayant une politique RH originale en la matière 	<ul style="list-style-type: none"> Nd

ENJEU 2 : ASSURER LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES EN LES ACCOMPAGNANT DANS LEURS MUTATIONS (ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX, NUMÉRIQUES...)

Les actions suivantes 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	1 ^{er} calendrier de mise en œuvre	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
Renforcer l'offre de formation des chefs d'entreprise et salariés sur les questions environnementale et numérique	Organismes de formation ? Entreprises ? Fédérations / OPCO ? Relai des clubs d'entreprises ?	Nd En cours pour le numérique	<ul style="list-style-type: none"> Capitaliser sur les projets autour de l'Usinerie (espaces mutualisables pour de la formation continue ?) Accueil de formation à distance proposée par des organismes de formation partenaires (du bassin ou en dehors du territoire) Densifier les formations environnementales en lien avec les activités du territoire (ex : enjeu de l'éco-conception) 	<ul style="list-style-type: none"> Nb de personnes formées

ENJEU 3 : TRAVAILLER L'ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE POUR ATTIRER ET FIXER LES TALENTS

Les actions suivantes 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	1 ^{er} calendrier de mise en œuvre	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
<p>S'appuyer sur des dynamiques communautaires pour favoriser une meilleure insertion sur le territoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en amont (recherche d'emploi) - sur place pour les nouveaux arrivants (réseau d'ambassadeurs) 	Nd	<p>En partie déjà opérationnel (cadre du Plan Jeune)</p> <p>Nd</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Appui sur les communautés existantes ou en cours de constitution (ex : Pôle Emploi va créer en 2021 un réseau dédié aux diplômés bac+3 ; club « Atouts Jeunes ») • Mobiliser et communiquer sur les dispositifs existants pour les jeunes type VTE (Bpifrance) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nb d'offres d'emploi/stages proposées • Nb de contrats signés • Nb d'ambassadeurs et filleuls • Organisation d'événements
<p>Accentuer la communication sur les offres d'emploi et les services disponibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour accompagner les cadres en recherche d'emploi sur le territoire - répondre à la problématique d'emploi des conjoints 	Nd	Nd	<ul style="list-style-type: none"> • Relai de l'opération « Osez le Grand Chalon » • Cibler les communications sur des tranches d'âge définies 	

ENJEU 4 : LEVER LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'EMPLOI EN OPTIMISANT LES OUTILS EXISTANTS

Les actions suivantes 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	1 ^{er} calendrier de mise en œuvre	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
Mettre en place une carte interactive des services du territoire	Services de développement économique du Grand Chalon ? Financement DIRECCTE ? CL PLIE PE, MILO, Cap Emploi... Conseil départemental ?	2ème semestre 2021 ?	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour régulière • Echange et interconnaissance des offres de services des différentes structures • Bonnes pratiques à tirer de Louhans (dans le cadre de sa GPECT) • Articulation avec l'annuaire départemental 	<ul style="list-style-type: none"> • Nb de services répertoriés • Indices de consultation de la carte

ENJEU 5 : PRÉSERVER LES COMPÉTENCES DU TERRITOIRE EN AGISSANT SUR LES PASSERELLES MÉTIERS ET DYNAMIQUES DE MUTUALISATION

Les actions suivantes 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	1 ^{er} calendrier de mise en œuvre	Facteurs-clés de succès	Indicateurs de résultat
<p>Encourager le prêt de main-d'œuvre et groupements d'employeurs en levant les freins (notamment via le partage d'expérience de chefs d'entreprises et de salariés)</p> <p>Quid du périmètre sectoriel ?</p>	Nd (selon le périmètre)	Nd	<ul style="list-style-type: none"> • Compréhension des blocages à la mobilisation de ce dispositif (notamment dans l'industrie) • Sensibilisation aux avantages 	<ul style="list-style-type: none"> • Nb de conventions signées



ANNEXE 1 : ENTRETIENS CONDUITS

LISTE DES COMMUNES PRISES EN COMPTE PAR LE DIAGNOSTIC POUR LA ZONE D'EMPLOI DE CHALON-SUR-SAÔNE (1/2)

- Allerey-sur-Saône (71003)
- Allériot (71004)
- Aluze (71005)
- Authumes (71013)
- Barizey (71019)
- Baudrières (71023)
- Beaumont-sur-Grosne (71026)
- Beauvernois (71028)
- Bellevestre (71029)
- Bey (71033)
- Bissey-sous-Cruchaud (71034)
- Bissy-sous-Uxelles (71036)
- Bissy-sur-Fley (71037)
- Bouzeron (71051)
- Boyer (71052)
- Bragny-sur-Saône (71054)
- Bresse-sur-Grosne (71058)
- Brienne (71061)
- Burnand (71067)
- Burzy (71068)
- Buxy (71070)
- Cersot (71072)
- Chagny (71073)
- Chalons-sur-Saône (71076)
- Chamilly (71078)
- Champagny-sous-Uxelles (71080)
- Champforgeuil (71081)
- Change (71085)
- Charette-Varennes (71101)
- Charnay-lès-Chalon (71104)
- Charrecey (71107)
- Chasse-le-Camp (71109)
- Châtel-Moron (71115)
- Châtenoy-en-Bresse (71117)
- Châtenoy-le-Royal (71118)
- Chaudenay (71119)
- Cheilly-lès-Maranges (71122)
- Chenôves (71124)
- Ciel (71131)
- Clux-Villeneuve (71578)
- Couches (71149)
- Créot (71151)
- Crissey (71154)
- Cuisery (71158)
- Culles-les-Roches (71159)
- Damerey (71167)
- Dampierre-en-Bresse (71168)
- Demigny (71170)
- Dennevy (71171)
- Devrouze (71173)
- Dezize-lès-Maranges (71174)
- Diconne (71175)
- Dracy-le-Fort (71182)
- Dracy-lès-Couches (71183)
- Écuellen (71186)
- Épertully (71188)
- Épervans (71189)
- Étrigny (71193)
- Farges-lès-Chalon (71194)
- Fley (71201)
- Fontaines (71202)
- Fragnes-La Loyère (71204)
- Fretterans (71207)
- Frontenard (71208)
- Genouilly (71214)
- Gergy (71215)
- Germagny (71216)
- Gigny-sur-Saône (71219)
- Givry (71221)
- Granges (71225)
- Guerfand (71228)
- Huilly-sur-Seille (71234)
- Jambles (71241)
- Joncy (71242)
- Jovençon (71244)
- Jugy (71245)
- Jully-lès-Buxy (71247)
- La Chapelle-de-Bragny (71089)
- La Chapelle-Saint-Sauveur (71093)
- La Chapelle-sous-Brancion (71094)
- La Charmée (71102)
- La Chaux (71121)
- La Frette (71206)
- La Genête (71213)
- La Racineuse (71364)
- La Truchère (71549)
- L'Abergement-de-Cuisery (71001)
- L'Abergement-Sainte-Colombe (71002)
- Lacrost (71248)
- Laives (71249)
- Lalheue (71252)
- Lans (71253)
- Lays-sur-le-Doubs (71254)
- Le Puley (71363)
- Le Villars (71576)
- Les Bordes (71043)
- Lessard-en-Bresse (71256)
- Lessard-le-National (71257)
- Loisy (71261)
- Longepierre (71262)
- Lux (71269)

LISTE DES COMMUNES PRISES EN COMPTE PAR LE DIAGNOSTIC POUR LA ZONE D'EMPLOI DE CHALON-SUR-SAÔNE (2/2)

- Malay (71272)
- Mancey (71274)
- Marcilly-lès-Buxy (71277)
- Marnay (71283)
- Mellecey (71292)
- Mercurey (71294)
- Mervans (71295)
- Messey-sur-Grosne (71296)
- Montagny-lès-Buxy (71302)
- Montceaux-Ragny (71308)
- Montcoy (71312)
- Mont-lès-Seurre (71315)
- Montret (71319)
- Morey (71321)
- Moroges (71324)
- Mouthier-en-Bresse (71326)
- Nanton (71328)
- Navilly (71329)
- Ormes (71332)
- Oslon (71333)
- Ouroux-sur-Saône (71336)
- Palleau (71341)
- Paris-l'Hôpital (71343)
- Pierre-de-Bresse (71351)
- Plottes (71353)
- Pontoux (71355)
- Purlans (71357)
- Préty (71359)
- Ratenelle (71366)
- Remigny (71369)
- Romenay (71373)
- Rosey (71374)
- Royer (71377)
- Rully (71378)
- Saint-Ambreuil (71384)
- Saint-Bérain-sur-Dheune (71391)
- Saint-Boil (71392)
- Saint-Bonnet-en-Bresse (71396)
- Saint-Christophe-en-Bresse (71398)
- Saint-Clément-sur-Guye (71400)
- Saint-Cyr (71402)
- Saint-Denis-de-Vaux (71403)
- Saint-Désert (71404)
- Saint-Didier-en-Bresse (71405)
- Sainte-Hélène (71426)
- Saint-Étienne-en-Bresse (71410)
- Saint-Gengoux-le-National (71417)
- Saint-Germain-du-Plain (71420)
- Saint-Germain-lès-Buxy (71422)
- Saint-Gervais-en-Vallière (71423)
- Saint-Gervais-sur-Couches (71424)
- Saint-Gilles (71425)
- Saint-Huruge (71427)
- Saint-Jean-de-Trézy (71431)
- Saint-Jean-de-Vaux (71430)
- Saint-Léger-sur-Dheune (71442)
- Saint-Loup-de-Varennes (71444)
- Saint-Loup-Géanges (71443)
- Saint-Marcel (71445)
- Saint-Mard-de-Vaux (71447)
- Saint-Martin-du-Tartre (71455)
- Saint-Martin-en-Bresse (71456)
- Saint-Martin-en-Gâtinois (71457)
- Saint-Martin-sous-Montaigu (71459)
- Saint-Maurice-des-Champs (71461)
- Saint-Maurice-en-Rivière (71462)
- Saint-Maurice-lès-Couches (71464)
- Saint-Privé (71471)
- Saint-Rémy (71475)
- Saint-Sernin-du-Plain (71480)
- Saint-Vallerin (71485)
- Saint-Vincent-en-Bresse (71489)
- Saint-Ythaire (71492)
- Sampigny-lès-Maranges (71496)
- Santilly (71498)
- Sassangy (71501)
- Sassenay (71502)
- Saules (71503)
- Saunières (71504)
- Savianges (71505)
- Savigny-sur-Grosne (71507)
- Sennecey-le-Grand (71512)
- Sercy (71515)
- Sermesse (71517)
- Serrigny-en-Bresse (71519)
- Sevrey (71520)
- Simandre (71522)
- Thurey (71538)
- Torpes (71541)
- Tournus (71543)
- Toutenant (71544)
- Tronchy (71548)
- Varennes-le-Grand (71555)
- Vaux-en-Pré (71563)
- Verdun-sur-le-Doubs (71566)
- Verjux (71570)
- Vers (71572)
- Villegaudin (71577)
- Villeneuve-en-Montagne (71579)
- Virey-le-Grand (71585)

LISTE DES ENTRETIENS RÉALISÉS

CMA Saône-et-Loire	Sylvie	CULAS	Chargée apprentissage, emploi
CA Grand Chalon	Martine	GRANIER	Directrice du développement économique
PE Chalon Centre	Sophie	BOURDIAUX	Directrice d'agence
PE Chalon Nord	Joël	BRUCHON	Directeur d'agence
Forget Formation	Patrick	DE BATTISTA	Directeur
DAUNAT	Philippe	BOUVET	directeur de site
SCHNEIDER	Lauriane	MALNOURY	RH
RPC SUPERFOS LA GENETE	Sébastien	MOREY	Directeur de site
CMA Bourgogne-Franche-Comté	Virginie	BUATOIS	Directrice formation
CCI Bourgogne-Franche-Comté	Alain	FERNANDES	
Chambre régionale d'agriculture	Delphine	FOUCHARD	Chef de Pôle Innovation-Recherche-Développement-Formation
OCAPIAT	Christine	BOULZAT	Directrice gestion opérationnelle
Opco Construction	Emmanuel	GINEL	Secrétaire général
OPCOmmerce	Ludivine	LIKIBY-CHOMETTE	Déléguée régionale
AKTO - réseau INTERGROS	Alexandre	NAIZOT	Directeur
OPCO2I	Léa	ZAJCHOWSKI	Relais Emploi Formation
OPCO Entreprises de proximité	Marc	LEPETRE	
OPCO Mobilités	Laurence	BOUILLON	Déléguée régionale
Opco Santé	Catherine	PAGEAUX	
OPCO ATLAS	Sylviane	PIERROT	Déléguée régionale
Pôle Energie Bourgogne Franche-Comté	Ludovic	PHILIPPE	Chargé de mission formation
Prism' Emploi	Gaëtane	DUCRU	

LISTE DES PARTICIPANTS AUX ATELIERS

Atelier N°1 sur l'enrichissement du diagnostic et les enjeux prioritaires (03/12/20 à 14h)

- Annulé : défaut de participants

Atelier N°2 sur le diagnostic, les enjeux et les pistes d'actions (17/12/20 à 13h30)

- Mofida HAOUAMED (Région Bourgogne Franche Comté)
- Martine GRANIER (CA du Grand Chalon)
- Sophie BOURDIAUX (Pôle Emploi)
- Léa DUMAS (DIRECCTE)
- Ibrahima BATHILY (Mission Locale)