



TERRE D'AVANCE
Construisons demain



RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ



REALISATION DE DIAGNOSTICS PARTENARIAUX TERRITORIAUX FLASH « EMPLOIS COMPETENCES » **BASSIN DE DOLE** (lot 17)



EMPLOI



TERRITOIRES



ORGANISATIONS

Rapport final – 22.12.2020

RAPPEL DU PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION



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

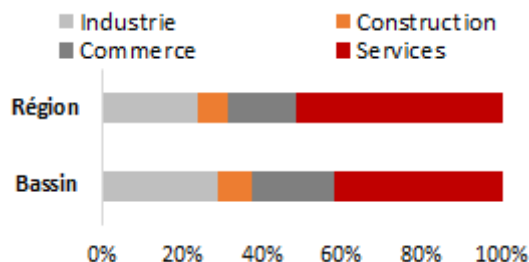


LE BASSIN DE DOLE EN RÉSUMÉ

INDICATEURS CLES : BASSIN DE DOLE / REGION

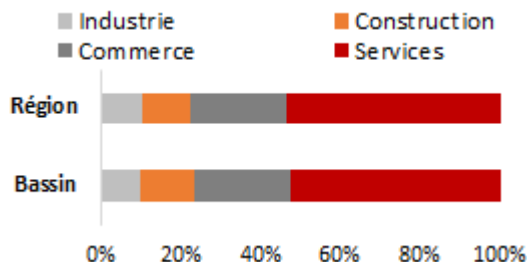
46 582 ACTIFS / 3,7 % DES ACTIFS DE LA RÉGION

16 220 EMPLOIS SALARIÉS PRIVES
/ 2,4 % DES SALARIÉS DE LA RÉGION
SECTORISATION DE L'EMPLOI SALARIE (2019)



1 667 ETABLISSEMENTS / 2,5 % DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION

SECTORISATION DU TISSU ECONOMIQUE (2019)



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

13 583 / 569 081

dont 80,1% au premier trimestre

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

54,8% / 87,7%

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

91,9% des étbs/ 91,9%

21,8% des heures/ 24,4%

TAUX DE CHOMAGE
2EME TRIMESTRE 2020
5,6 % / 6,4%

NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI (ABC)
SEPTEMBRE 2020
7 296 / 3,3 % DU CHÔMAGE RÉGIONAL

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

+493 / + 16 410

+7,2 % / + 7,9 %

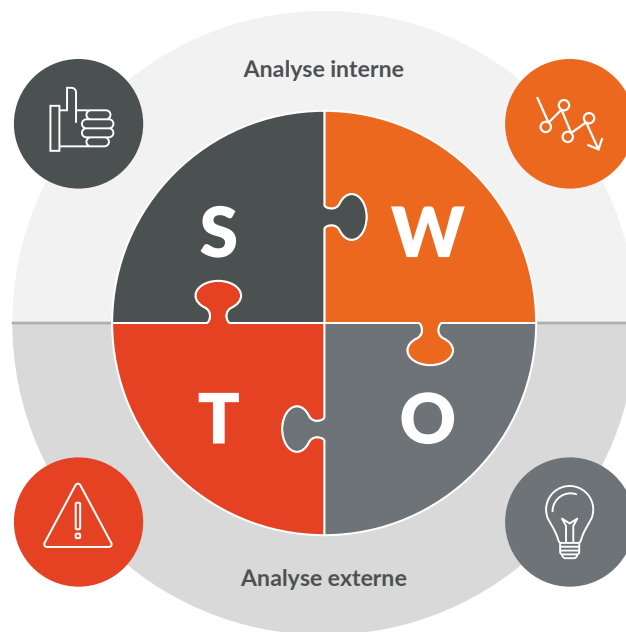
FORCES/FAIBLESSES/RISQUES/OPPORTUNITES REVELES PAR LE DIAGNOSTIC

FORCES

- Economie assez diversifiée
- Socle industriel solide, dont des activités agro-alimentaires qui sortent renforcées de la crise
- Hausse mesurée du chômage à ce jour, recours plus faible à l'activité partielle
 - Artisans, TPE / PME assez résilientes
- Agriculture et viticulture bien présentes
 - Une GPECT en place à la CCVA

MENACES

- Quelques PSE d'ampleur, quel impact de ces PSE sur le tissu local ?
 - Quelle capacité de rebond de l'industrie, l'hôtellerie-restauration, les commerces début 2021 ?



FAIBLESSES

- Filière bois existante mais peu structurée
- Des enjeux de mobilité, en particulier dans les territoires ruraux et la périphérie doloise
- Difficultés de recrutement sur certains métiers industriels et logistiques en lien avec une faible attractivité de ces métiers

OPPORTUNITÉS

- Développement de l'hydrogène
- Développement de la logistique
- Renforcement de la digitalisation et des circuits courts pour des achats locaux avec la crise
- Attractivité du territoire en lien avec la crise et le souhait d'une installation « au vert » ?



PORTRAIT STRUCTUREL DU BASSIN D'EMPLOI

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

	Etablissements en 2019			Evolution du nombre d'établissements (2015/2019)	
	Bassin d'emploi	Région		Bassin d'emploi	Région
	Nombre	Part	Part		
C1 Industries agro-alimentaires	56	3,4%	3,1%	-3,4%	-4,1%
C2 Cokéfaction et raffinage		0,0%	0,01%		0,0%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	8	0,5%	0,7%	0,0%	-6,0%
C4 Fabrication de matériels de transport	2	0,1%	0,2%	0,0%	-1,4%
C5 autres produits industriels	80	4,8%	5,2%	1,3%	-4,4%
DE Industries extractives, énergie, eau	24	1,4%	1,1%	-4,0%	-3,1%
FZ Construction	221	13,3%	12,4%	0,0%	-0,5%
GZ Commerce	405	24,3%	23,6%	-2,2%	-2,3%
HZ Transports	64	3,8%	3,4%	-1,5%	-1,6%
IZ Hébergement et restauration	140	8,4%	9,1%	16,7%	1,4%
JZ Information et communication	22	1,3%	1,4%	-4,3%	5,3%
KZ Activités financières et d'assurance	94	5,6%	4,9%	1,1%	-2,0%
LZ Activités immobilières	25	1,5%	1,9%	0,0%	-0,7%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	207	12,4%	12,8%	11,9%	2,2%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	147	8,8%	9,4%	3,5%	-0,3%
RU autres activités de services	172	10,3%	10,7%	-5,5%	-6,0%
TOTAL	1 667	100%	100%	1,5%	-1,5%

Source : AcoSS, URSAFF, 2020

- ✓ Avec 1 667 entreprises, le bassin de Dole a connu une évolution positive du nombre d'établissements entre 2015 et 2020.
- ✓ Cette hausse est principalement portée par les secteurs de l'hébergement-restauration et des activités scientifiques et techniques.
- ✓ Les secteurs fortement représentés au sein du tissu économique, comme le commerce et la construction, n'ont pas évolué ou n'ont subi qu'une légère baisse du nombre d'établissements
- ✓ Le secteur qui regroupe les autres activités de services est celui qui a accusé une plus forte baisse parmi les différents secteurs, au même niveau que la région environ.

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)

Un bassin à l'économie diversifiée, qui peut s'appuyer sur les spécificités suivantes :

- ✓ Forte présence de l'industrie, notamment agro-alimentaire, chimique, mécanique/microtechnique...
- ✓ Importance des services qui se sont fortement développés (santé / SAP, hôtellerie-restauration en lien avec le tourisme...)
- ✓ Zone logistique avec la présence de plusieurs bases de la grande distribution (Intermarché, Colruyt)
- ✓ Présence de la viticulture et agriculture plus largement en périphérie doloise
- ✓ Existence d'une filière bois
- ✓ Le BTP est bien représenté
- ✓ L'ESS est également bien représentée sur le territoire

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	1 152	7,1%	3,3%	3,4%	2,6%
C2 Cokéfaction et raffinage			0,01%		2,8%
C3 Equipements électriques, électroniques, informatiques	468	2,9%	3,4%	0,9%	-6,1%
C4 Fabrication de matériels de transport	75	0,5%	3,4%	-2,6%	-12,5%
C5 autres produits industriels	2 765	17,0%	12,4%	-1,1%	-2,2%
DE Industries extractives, énergie, eau	227	1,4%	1,5%	1,8%	-4,9%
FZ Construction	1 392	8,6%	7,4%	9,3%	0,6%
GZ Commerce	3 309	20,4%	17,4%	5,5%	1,0%
HZ Transports	1 191	7,3%	7,5%	-2,2%	0,1%
IZ Hébergement et restauration	655	4,0%	4,7%	16,8%	11,3%
JZ Information et communication	129	0,8%	1,3%	-4,4%	4,9%
KZ Activités financières et d'assurance	333	2,1%	2,4%	-2,1%	-5,5%
LZ Activités immobilières	85	0,5%	1,1%	-13,3%	-6,3%
MN Activités scientifiques et techniques ; soutien et services administratifs	2 301	14,2%	16,1%	11,9%	14,5%
OQ Administrations publiques, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	1 647	10,2%	14,1%	11,9%	2,2%
RU autres activités de services	491	3,0%	3,9%	5,4%	-3,7%
TOTAL	16 220	100%	100%	5,1%	1,8%

Source : AcoSS, URSAFF, 2020

- ✓ La croissance du nombre d'emplois privés du bassin de Dole est beaucoup plus dynamique qu'au niveau régional
- ✓ L'évolution la plus conséquente est celle de l'hébergement-restauration, ainsi que celle des activités scientifiques et techniques et des administrations publiques
- ✓ A l'inverse, les activités immobilières ont perdu une part importante de leurs emplois
- ✓ Parmi les secteurs très employeurs du bassin, le commerce, la construction et l'industrie agro-alimentaire ont vu croître leurs effectifs, alors que les autres produits industriels et les transports sont restés relativement stables au niveau de l'emploi

Selon la MSA, le bassin de Dole recense 335 emplois dans le secteur agricole dont 49 salariés (ETP) et 286 exploitants en 2016

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

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

	Bassin d'emploi de Dole			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	632	65%	9,8%	10 938	51,9%	6,7%
Construction	170	17%	8,3%	2 900	13,8%	5,8%
Commerce	106	11%	2,5%	1 787	8,5%	1,5%
Service	71	7%	0,8%	5 460	25,9%	1,8%
Total	979	100%	4,6%	21 085	100,0%	3,3%

- ✓ La part de l'intérim dans l'emploi salarié global est significative sur le bassin d'emploi de Dole
- ✓ Le secteur de l'industrie sollicite davantage l'emploi intérimaire, tout comme la construction
- ✓ En revanche, les services n'ont recours qu'à peu d'intérimaires par rapport à la moyenne régionale

DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

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

Un bassin d'emploi dynamique de 2015 à 2019

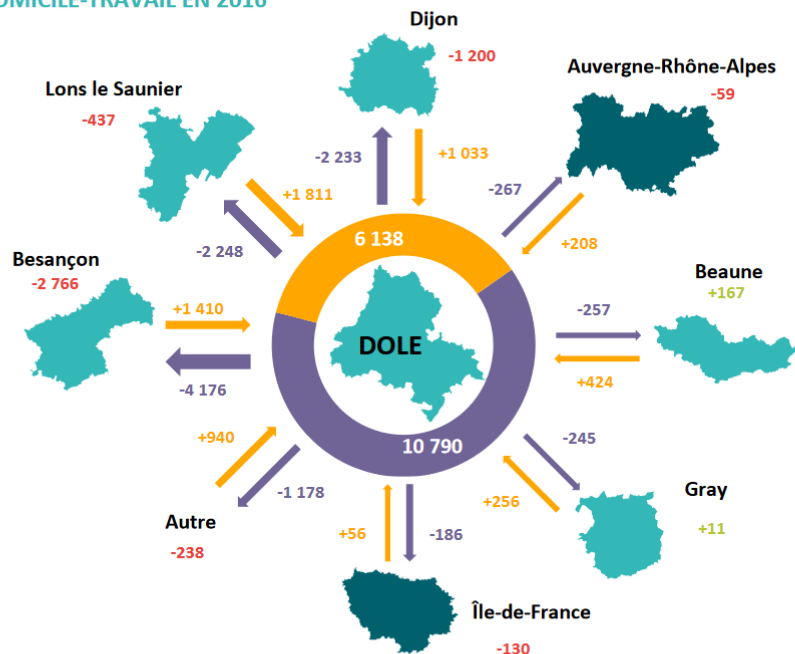
- ✓ Un des pôles d'emploi importants de la Région
- ✓ Les activités de services, le commerce, l'hébergement-restauration et la construction ont porté la croissance de l'emploi ces dernières années
- ✓ L'emploi industriel résiste bien voire se développe dans certains secteurs (agro-alimentaire, industries extractives-énergie-eau)

Des enjeux liés à l'emploi saisonnier pour une partie du territoire

- ✓ En particulier dans l'agriculture et la viticulture (vigne, maïs, tabac)

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

DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL EN 2016



- ✓ **42 656 actifs occupés résidant au sein du bassin de Dole :**
 - ✓ 75% travaillent dans le bassin
 - ✓ 25% occupent un emploi en dehors du bassin / 8% en Bourgogne-Franche-Comté
- ✓ **38 003 emplois dans le bassin:**
 - ✓ 84% des actifs occupant ces emplois y résident
 - ✓ 16% viennent de l'extérieur / 4% en Bourgogne-Franche-Comté
- ✓ **Solide migratoire négatif : - 4 652**

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

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

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)

2 980 PROJETS DE RECRUTEMENT / 3 % des projets régionaux

52,3 % DES PROJETS DE RECRUTEMENTS JUGÉS COMME DIFFICILES / 53,3 % en Bourgogne Franche-Comté

37,9 % DE PROJETS SAISONNIERS / 38,9 % en Bourgogne Franche-Comté



	Les 10 métiers les plus recherchés	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	580	34,5%	94,8%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	90	88,9%	33,3%
Aides-soignants	90	77,8%	22,2%
Conducteurs et livreurs sur courte distance	80	62,5%	0,0%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	70	14,3%	57,1%
Serveurs de cafés restaurants	70	28,6%	42,9%
Cuisiniers	60	83,3%	33,3%
Aides à domicile et aides ménagères	60	83,3%	33,3%
Surveillants d'établissements scolaires	60	16,7%	0,0%
Vendeurs en produits alimentaires	50	20,0%	20,0%
TOTAL	1 210		

- ✓ Les 10 métiers les plus recherchés concentrent 40,1 % des projets de recrutement
- ✓ Le métier de viticulteur enregistre un nombre conséquent de projets de recrutement, concentrés sur des saisons
- ✓ L'hébergement restauration a des besoins en main-d'œuvre importants sur plusieurs de ses métiers, pour lesquels la difficulté de recruter est importante également
- ✓ Des métiers du transport et de la logistique sont également concernés par ces projets de recrutement

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

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2020)



POUR 36 MÉTIERS, NON MARQUÉS PAR UNE FORTE SAISONNALITÉ, 100 % DES ENTREPRISES AYANT UN PROJET DE RECRUTEMENT ÉPROUVENT DE FORTES DIFFICULTÉS EN LA MATIÈRE: 570 PROJETS DE RECRUTEMENT Y SONT DÉNOMBRES :

- ✓ Les métiers de l'industrie : ouvriers non qualifiés et qualifiés
 - ✓ Avec une spécificité des métiers de la mécanique : ouvriers qualifiés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise
- ✓ Le secteur du BTP, avec des grandes difficultés sur de nombreux projets de recrutement pour les métiers de conducteurs d'engins, et de manière moins marquée sur les métiers de couvreurs, de second œuvre, et également sur les métiers de l'artisanat (plombiers, chauffagistes, chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, forgerons...)
- ✓ Les métiers de la santé, avec une majorité de besoins en main-d'œuvre pour les agents de services hospitaliers et les infirmiers, mais également les médecins, les pharmaciens, les vétérinaires ...
- ✓ Les métiers de conducteurs (transports en commun et routiers) se démarquent également du point de vue de la tension de recrutement
- ✓ Des métiers de l'agriculture qui ne sont pas marqués par la saisonnalité : éleveurs, sylviculteurs
- ✓ Une spécificité de la filière bois : menuisiers, bûcherons, charpentiers, ouvriers non qualifiés du travail du bois
- ✓ Enfin, de manière plus marginale, les métiers de services (techniciens de la banque, cadres RH) et les assistantes maternelles

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

(SOURCE : ENTRETIENS CONDUITS DANS LE CADRE DE LA MISSION SELON LE DETAIL EN ANNEXE 1)

- ✓ **Une situation tendue au cours des dernières années, avec des difficultés de recrutement dans de nombreux métiers :**
 - ✓ Métiers qualifiés de l'industrie, et en particulier dans la maintenance industrielle : régleur, responsable hygiène sécurité environnement...
 - ✓ Métiers de la logistique (cariste), plutôt dus à une faible attractivité de ces métiers et un turn-over important dans les entreprises, mais aussi **anticipation de besoins forts sur la logistique** (cariste) avec l'extension de plusieurs bases logistiques en périphérie doloise
 - ✓ Des artisans ou TPE qui ont des besoins de recrutement **mais pas toujours à temps plein**, donc difficiles à pourvoir
- ✓ **Des difficultés diverses sur ces recrutements :**
 - ✓ Manque de compétences disponibles
 - ✓ Difficultés de savoir-être pour les postes peu qualifiés
 - ✓ Métiers peu attractifs et valorisés
 - ✓ Mais également management des entreprises qui ont peu évolué et attractivité faible pour les jeunes générations
- ✓ **Des modes de recrutement axés sur l'intérim et des relations avec les acteurs de l'emploi à approfondir :**
 - ✓ Des entreprises qui passent beaucoup par l'intérim pour « tester » les salariés et les embaucher de façon pérenne par la suite
 - ✓ Des expériences avec les acteurs de l'emploi mais jugées peu concluantes en termes de profils recrutés et de pérennité des recrutements – un rapport « temps passé / personnes embauchées » jugé insuffisant
 - ✓ Une expérimentation de Pôle Emploi pour aller recruter des soudeurs dans d'autres territoires du Nord de la France avec des emplois à la clé et une présentation des entreprises et du territoire mais qui n'a pas abouti à des recrutements

CHOMAGE 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) : 5,6 % / 6,4 % / 7,1 %



EVOLUTION DU TAUX DE CHOMAGE SUR UN AN : -1,2 POINT / - 1 POINT / -1,4 POINT



NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI CATÉGORIE A FIN SEPTEMBRE 2020 : 3 641 / 130 430 / 3 673,4 M

EVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN UN AN

CATÉGORIE A : -27 DEMANDEURS/-0,7 % / +5,7 % / + 9,5 %

CATEGORIES ABC : +218 DEMANDEURS/+3,1 % / +3,8% / + 4,7%

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

	Bassin d'emploi de Dole				Région
	Septembre 2020	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle		Evolution annuelle En %
			En VA	En %	
Hommes	3 332	46%	+186	5,9%	6,4%
Femmes	3 964	54%	+32	0,8%	1,5%
Moins de 25 ans	1 141	16%	+71	6,6%	8,6%
25 - 49 ans	4 231	58%	+129	3,1%	3,7%
Plus de 50 ans	1 924	26%	+18	0,9%	1,7%
Demandeurs d'emploi de longue durée	3 422	47%	+140	4,3%	3,8%
TOTAL	7 296				

- ✓ La demande d'emploi est caractérisée par :
 - ✓ Une part importante de femmes
 - ✓ Une part importante de demandeurs d'emploi de longue durée

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

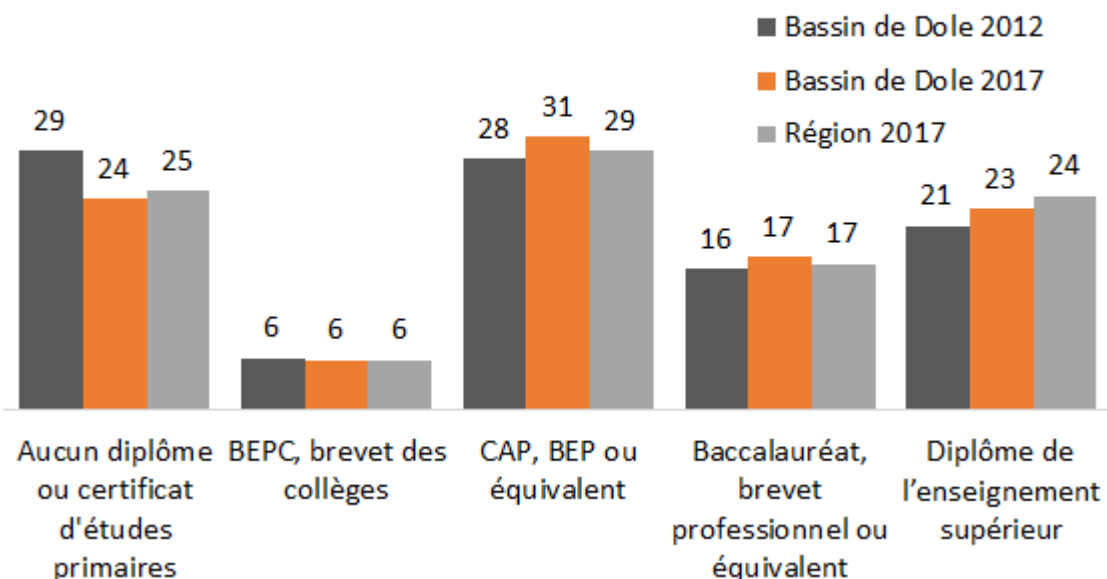
Demandeurs d'emploi catégories ABC par typologie et évolution annuelle

	Bassin d'emploi de Dole	
	Part dans l'ensemble	Evolution annuelle
Bénéficiaires du RSA	10%	12,9%
Obligation d'emploi	10%	-3,8%
Non qualifié	29%	2,7%
Qualifié	55%	5,7%
AMT Cadres	13%	2,8%
< CAP	11%	1,2%
CAP-BEP	39%	0,2%
BAC	25%	7,2%
BAC + 2	13%	3,0%
BAC + 3 ET +	12%	6,4%

- ✓ Le nombre de bénéficiaires du RSA a fortement augmenté au cours de la dernière année
- ✓ Les salariés qualifiés sont plus touchés par la hausse du chômage

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)



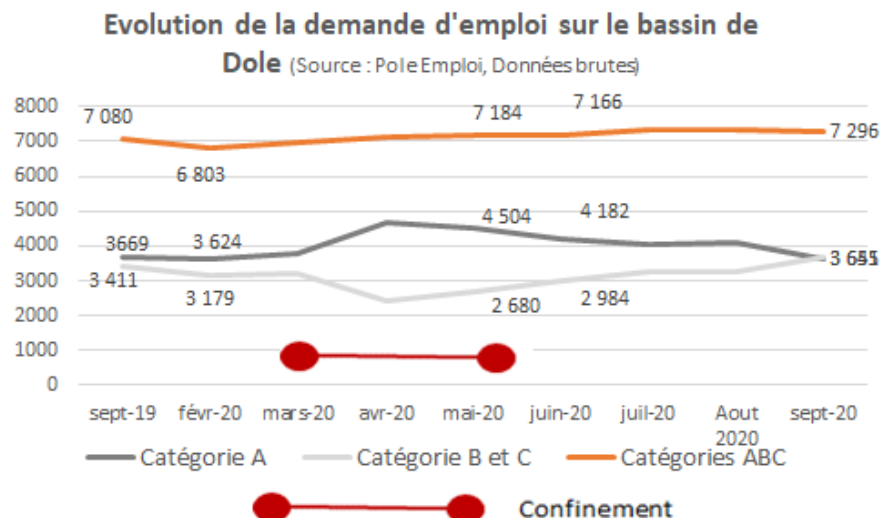
- ✓ De manière générale pour la population du bassin de Dole, la structure des niveaux de diplômes est similaire à celle de la région
- ✓ Cette hausse du niveau de qualification est plutôt due à une baisse de la part des personnes sans diplôme (-5pts) qu'à la hausse des personnes très diplômées (+2pts)



LES IMPACTS EMPLOI DE LA CRISE

EVOLUTION RÉCENTE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI

(SOURCE : PÔLE EMPLOI, DONNÉES BRUTES)



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

	Bassin d'emploi de Dole				Région
	Février 2020	Septembre 2020	Evolution fev-sept 2020		Evolution fev-sept 2020
			En VA	En %	En %
Catégorie A	3 624	3 641	17	0,5%	2,8%
Catégories B et C	3 179	3 655	476	15,0%	14,8%
Catégories ABC	6 803	7 296	493	7,2%	7,9%

- ✓ Le nombre de demandeurs d'emploi a globalement augmenté entre février et septembre 2020
- ✓ On observe un basculement des catégories B et C (avec une activité restreinte) à la catégorie A (aucune activité) au moment du confinement, avec un retour à l'équilibre entre les deux en septembre 2020
- ✓ Toutefois, si la demande d'emploi de catégories B et C a augmenté entre février et septembre 2020, la demande d'emploi de catégorie A est revenue très proche du niveau d'avant-crise

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 Dole		Région
	Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020	Evolution fev-sept 20
		En VA En %	
Hommes	3 332	244 7,9%	8,8%
Femmes	3 964	249 6,7%	7,0%
Moins de 25 ans	1 141	183 19,1%	17,3%
25 - 49 ans	4 231	233 5,8%	7,3%
Plus de 50 ans	1 924	77 4,2%	4,4%
Demandeurs d'emploi de longue durée	3 422	291 9,3%	9,8%
TOTAL	7 296	493 7,2%	7,9%

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

✓ Les cadres et les bénéficiaires du RSA sont particulièrement impactés par la hausse du chômage. Par diplôme, ce sont surtout les niveaux supérieurs qui se sont le plus inscrits à Pôle Emploi, alors que les niveaux inférieurs au CAP ont vu diminuer leur nombre d'inscriptions

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

	Bassin d'emploi de Dole			Région
	Septembre 2020 (en VA)	Part dans l'ensemble Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020	Evolution Février - Septembre 2020
Bénéficiaires du RSA	730	10%	19,2%	7,9%
Obligation d'emploi	730	10%	7,2%	-2,9%
Non qualifié	2 116	29%	3,7%	1,6%
Qualifié	4 013	55%	1,7%	3,8%
AMT Cadres	948	13%	16,2%	16,2%
< CAP	803	11%	-1,7%	7,9%
CAP-BEP	2 845	39%	4,6%	-22,5%
BAC	1 824	25%	7,2%	59,5%
BAC + 2	948	13%	7,2%	16,9%
BAC + 3 ET +	876	12%	17,0%	7,9%

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 Dole				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	663	530	-133	-20,1%	-16,2%
Sorties	692	479	-213	-30,8%	-34,0%

- ✓ La hausse de la demande d'emploi pendant la période de confinement est liée en premier lieu, à un effondrement des sorties...Le « blocage » du marché du travail pendant cette période s'est également traduit par une baisse des nouvelles entrées, mais dans des proportions moindres

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

- ✓ Des fins de CDD en augmentation
- ✓ D'un pic des fins de missions d'intérim pendant le confinement, avant de revenir à une part proche de février 2020
- ✓ Les premières entrées sont plus nombreuses après le confinement

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

	Bassin d'emploi de Dole			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	19%	22%	22%	19,6%
Fin de mission d'intérim	9%	12%	6%	5,9%
Licenciement économique	2%	2%	2%	2,5%
Autre licenciement	8%	7%	6%	6,8%
Démission	5%	4%	5%	4,6%
Première entrée	7%	6%	11%	10,3%
Reprise d'activité	20%	18%	19%	18,2%
Autres cas	32%	29%	29%	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

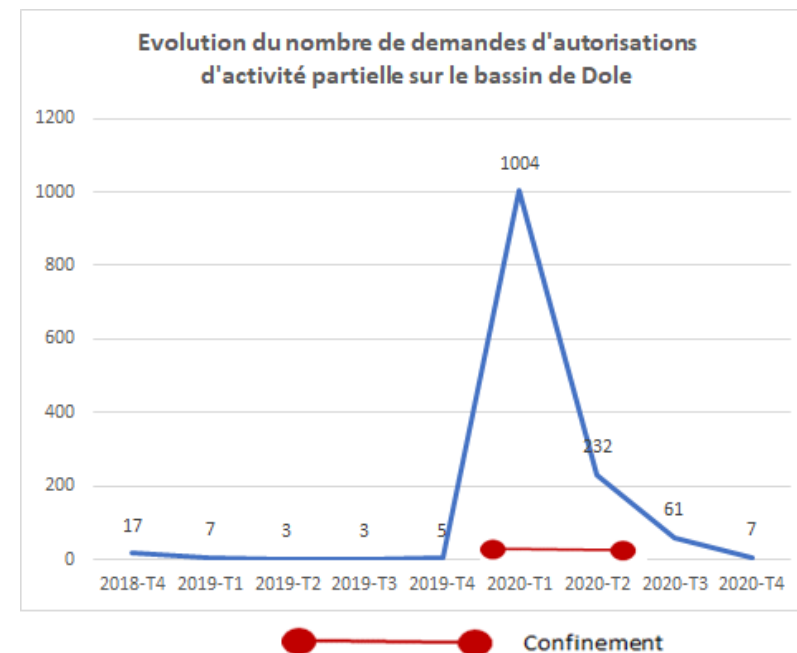
(Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)

Bassin d'emploi de Dole		Région	
Nb total de demandes reçues	Nb de demandes reçues/Nombre total d'établissements*	Nb total de demandes reçues	Nb de demandes reçues/Nb total d'entreprises*
1 304	78,2%	56 701	83,4%

*Précaution statistique : un établissement peut effectuer plusieurs demandes

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

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



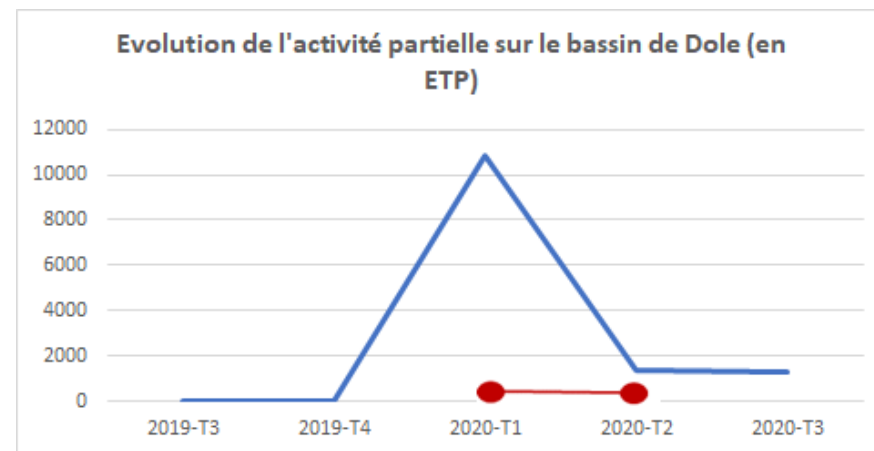
LE RECOURS A L'ACTIVITÉ PARTIELLE – LES SALARIÉS (SOURCE : DGEFP, SINAPSE, DIRECCTE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, SERVICE ÉTUDES STATISTIQUES ÉVALUATION)

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 Dole		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
11 659	54,8%	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

- ✓ 55 % des salariés du bassin de Dole ont été couverts par une demande d'autorisation d'activité partielle, soit une part largement inférieure à la moyenne régionale
- ✓ Les demandes d'activité partielle ont été massives sur le premier trimestre 2020, représentant 80 % des demandes de l'année
- ✓ Par rapport à la tendance régionale, en revanche, davantage de demandes ont été reçues au 3ème trimestre



● — ● Confinement

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

Heures autorisées d'activité partielle en ETP - du 1er au 3ème trimestre 2020 (Source : DGEFP, Sinapse, Direccte Bourgogne Franche-Comté, Service études statistiques évaluation)				
	Total 1er au 3ème trimestre 2020	Heures autorisées en ETP -		
		Nb heures autorisées au 1er trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 2ème trimestre / Nb total heures autorisées 2020	Nb heures autorisées au 3ème trimestre / Nb total heures autorisées 2020
Bassin de Dole	13 583	80,1%	10,2%	9,7%
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
Jura	4 740	41 105	24 611 277	4 355	28 624	5 369 508	91,9%	69,6%	21,8%
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
- ✓ 70% des salariés qui étaient couverts par une demande d'autorisation ont été indemnisés
- ✓ En revanche, seulement 21,8% des heures demandées ont été indemnisées
- ✓ Une attitude de grande prudence des entreprises qui ont presque toutes recouru à l'activité partielle pour un nombre d'heures mesuré

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	28 624	49%	4 629	72%
A-AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	239	18%	64	n.d
B-INDUSTRIES EXTRACTIVES	48	57%	11	85%
C-INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	8 850	52%	636	78%
D-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AI	0	0%	0	0%
E-PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉ	318	39%	37	76%
F-CONSTRUCTION	3 438	69%	580	70%
G-COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	5 033	49%	1 121	72%
H-TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	1 362	35%	147	63%
I-HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	2 359	94%	524	90%
J-INFORMATION ET COMMUNICATION	145	38%	34	56%
K-ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	433	35%	156	45%
L-ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	202	44%	53	61%
M-ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	1 382	54%	288	68%
N-ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	1 480	39%	160	60%
dont intérim	n.d	n.d	32	n.d
O-ADMINISTRATION PUBLIQUE	47	9%	5	24%
P-ENSEIGNEMENT	365	40%	85	83%
Q-SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	1 286	21%	243	59%
R-ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	589	111%	155	88%
S-AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	1 050	73%	330	82%

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

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

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

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

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

LES IMPACTS DE LA CRISE (1/4)

- **Des situations très disparates :**

- Des **entreprises en difficulté avant la crise**, cette dernière constitue un accélérateur, avec à la clé des PSE (surtout des entreprises de taille importante, souvent des groupes), représentant plus de 200 emplois supprimés sur le bassin :
 - Un PSE signé au 10 novembre 2020 : C&K Components (Dole) - 45 emplois supprimés
 - Deux PSE actuellement en discussion :
 - Groupe Kohler – Jacob Delafon (Damparis) : 150 emplois supprimés
 - Un PSE en discussion dans une entreprise de micromécanique
- Des **secteurs exposés** qui voient leur CA fortement baisser en 2020 (entreprises dont les clients sont l'automobile, l'aéronautique...), ce qui pourrait être durable
- Des **inquiétudes pour le commerce** : le premier confinement a peu vu de cessation d'activité mais le deuxième risque d'aggraver la situation
- Des **secteurs qui se portent bien** :
 - Quelques activités ayant vu une **envolée de la demande** : agro-alimentaire en particulier
 - Le BTP, l'artisanat et le commerce spécialisé se portent bien, avec des carnets de commande satisfaisants

LES IMPACTS DE LA CRISE (2/4)

- **Des effets qui se font sentir à différents moments :**
 - Des **effets rebond forts** notés : chute forte de l'activité au printemps, puis reprise importante durant l'été (tourisme, ventes automobiles...) : des entreprises qui limitent les pertes de CA voire le stabilise
 - Des **effets retard de la crise** : plusieurs entreprises inquiètes pour le premier trimestre 2021 car elles ont aujourd'hui des carnets de commande faibles : un risque de marché atone
- **Une capacité forte de certaines entreprises à s'adapter :**
 - Production de gel hydroalcoolique à la demande de la Préfecture au printemps, de masques en tissu
 - Développement du click & collect et de la livraison à domicile dans les commerces surtout lors du deuxième confinement
- **Des effets qui sont donc très variables selon :**
 - La santé financière de l'entreprise avant crise
 - Son ancienneté : les entreprises plus récentes ont des difficultés (clientèle moins fidèle, difficile de lancer de nouveaux produits...)
 - Les investissements existants : prêts à rembourser ou non
 - Que les entreprises soient propriétaires ou locataires de leurs locaux, en particulier pour les commerces

LES IMPACTS DE LA CRISE (3/4)

- **Les impacts attendus et les réactions des entreprises face à la crise :**
 - Pour certaines entreprises, recours à du **chômage partiel de longue durée**
 - **Baisse de l'intérim ?**
 - D'une part une baisse du recours à l'intérim dans le cadre d'une baisse des commandes industrielles, l'industrie étant impactée à court terme
 - D'autre part des agences qui continuent de recruter y compris pour des postes peu qualifiés et des entreprises qui continuent d'utiliser l'intérim dans un contexte de forte incertitude pour les recrutements
 - **Report des investissements peu stratégiques** (ex : immobilier) ou report d'investissement et de recrutements qui étaient liés à des projets de croissance
 - **Risque de défaillances d'entreprises en 2021** si le marché ne redémarre pas suffisamment vite et fortement
 - Mais aussi la **poursuite de recrutements**, pour des besoins de remplacement de personnel ou de création de postes dans les entreprises qui se portent bien
 - **Impact fort sur les jeunes**, en particulier éloignés de l'emploi, dont les secteurs de prédilection devraient peu recruter (commerces / vente) mais aussi sur les postes les moins qualifiés suite aux PSE
- **Un marché de l'emploi** qui va continuer à connaître des **difficultés d'adéquation offre / demande d'emploi** même si la **demande d'emploi va augmenter**

LES IMPACTS DE LA CRISE (4/4)

- **Les besoins de recrutement qui vont persister, avec de probables difficultés de recrutement :**
 - **Métiers qualifiés de l'industrie** (ex : régleur, tourneur-fraiseur, maintenance industrielle, responsable qualité ou hygiène sécurité environnement...), alors que ces métiers sont peu valorisés et attractifs (et difficultés d'attractivité du territoire ?)
 - **Métiers de la logistique** avec des besoins de court terme mais aussi à moyen terme en lien avec le développement de plusieurs bases logistiques de la distribution (Intermarché, Colruyt...) : des échéances à mieux connaître pour ces projets de moyen terme afin d'anticiper la formation de la main-d'œuvre locale et l'appariement offre / demande d'emploi, avec également un enjeu de revalorisation de l'image de ces métiers
 - **Métiers de la santé et des services à la personne**
 - **Métiers du BTP et plus largement de l'artisanat** (cf. projet d'installation d'une entreprise de la filière bois sur le territoire de la CC du Val d'Amour)
 - **Métiers liés au développement de l'hydrogène** en lien avec Territoire d'industrie et le plan Hydrogène de la Région, à moyen terme (l'entreprise Mahytec – stockage de l'énergie a notamment bénéficié de fonds dans le cadre de France relance)



LA CARTOGRAPHIE DES DISPOSITIFS

LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS EMPLOI INSERTION FORMATION

(Source : Entretiens avec les acteurs cf annexe 1)

ACCOMPAGNEMENT – PLACEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI



INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE / TRAVAIL PROTÉGÉ



ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES



FORMATION



ACCOMPAGNEMENT À LA CRÉATION D'ENTREPRISES



RH / GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS



GEIQ SAP EN
CONSTRUCTION

LES OPCO ET LES BRANCHES
PROFESSIONNELLES



LES ENJEUX

LES ENJEUX (1/2)

- **Suivre l'évolution de la situation des entreprises, en particulier tout au long de 2021, pour identifier de façon réactive les impacts en matière d'emploi**
- **Anticiper les besoins à venir : logistique, hydrogène**
- **Répondre aux besoins de recrutements immédiats des entreprises, qui persistent dans l'industrie, la santé, la logistique, le BTP :**
 - Enjeux de formation : faire monter en compétences les salariés de ces métiers en lien avec les OPCO, former des demandeurs d'emploi, avec une accessibilité des formations dans tous les territoires (bonne communication sur les formations, mobilité pour la formation ou formation « délocalisée » dans les territoires, accessibilité de la formation à distance en fonction des compétences numériques...)
 - Enjeux d'appariement offre / demande d'emploi : quelles solutions ?
 - Enjeu d'attractivité des métiers et de marque employeur
- **Accompagner les transitions professionnelles des personnes dont l'emploi va être impacté par la crise, probablement les personnes avec un plus faible niveau de qualification :**
 - Quelles passerelles possibles vers les métiers en tension actuellement ?
 - Quels enjeux de formations pour ces personnes ?
 - Quels autres freins à lever (mobilité...) ?

LES ENJEUX (2/2)

- **Accompagner les entreprises sur l'évolution de leurs pratiques managériales**
- **Identifier des solutions pour les premiers entrants sur le marché de l'emploi, les jeunes en particulier qui vont voir leurs perspectives s'amoindrir dans leurs secteurs de prédilection :**
 - Quelles solutions / formats innovants pour découvrir les métiers, construire un parcours et envisager une insertion professionnelle ?
- **Identifier des leviers de renforcement de l'attractivité du territoire pour les actifs**



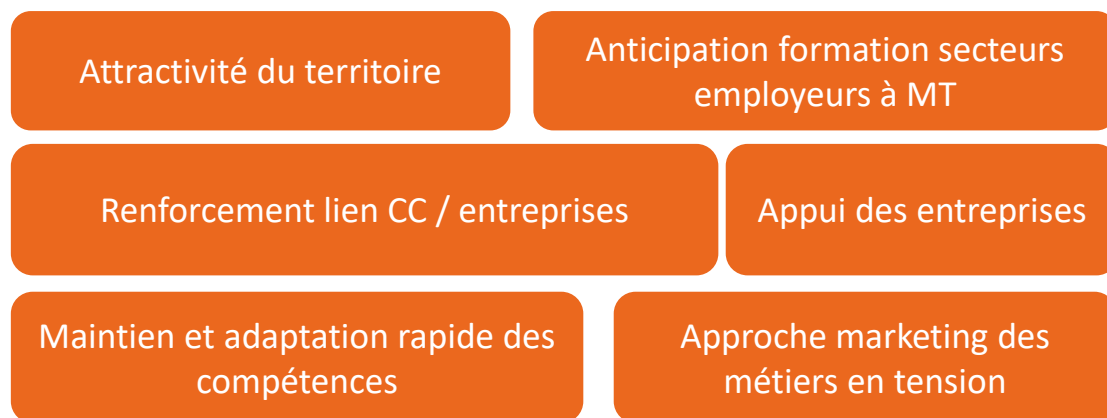
LES ENJEUX : PRIORISATION

LES ENJEUX - PRIORISATION

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

L'enjeu central du bassin dolois, une tension entre prévision et réactivité : savoir se mobiliser rapidement pour répondre à un besoin immédiat et anticiper les besoins en compétences de demain

Enjeux de court terme (6-12 mois)



Les 4 enjeux prioritaires



LES ENJEUX - PRIORISATION

Enjeux de moyen terme (1-2 ans)

Développement du tutorat

Formation management nouvelle
génération

Sécurisation des parcours professionnels

Offre adaptée aux jeunes

Formations accessibles dans les territoires

Nouvelles formes
d'organisation du travail



FEUILLE DE ROUTE

PRÉCISIONS

- Les actions figurant dans les pages suivantes illustrent les enjeux 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

LA FEUILLE DE ROUTE

Approche marketing des métiers en tension

Axes de travail

- 4 axes de travail identifiés, qui se cumulent :
 - **Approche conjointe avec les branches professionnelles, les OPCO et les acteurs locaux**
 - **Découverte pratique des métiers** (a minima visites mais aussi avoir l'occasion de pratiquer le métier pour véritablement le découvrir)
 - **Approche mettant en avant les perspectives des métiers**, et pas seulement les compétences à un temps T
 - **Cibles des jeunes**, en s'appuyant aussi sur l'obligation de formation des 16-18 ans, et des **demandeurs d'emploi** de façon plus générale

Action prioritaire

Action : Immersion pratique de découverte des métiers

Comment ?

1. Définir une action permettant une **immersion pratique** (ex : salon de Belfort où les entreprises viennent avec des matériaux et où les jeunes réalisent un jeu de pistes qui leur permet de tester /pratiquer, visites avec mise en situation dans la mesure du possible), plutôt à destination de **jeunes** (ou groupes mixtes jeunes / demandeurs d'emploi), prioritairement dans les **secteurs en tension** et **en élargissant la cible des entreprises traditionnellement impliquées dans ce type d'actions pour aller vers les entreprises de plus petite taille**

-> Avec qui ? Les EPCI, les entreprises, les consulaires, les acteurs de l'emploi

LA FEUILLE DE ROUTE

Adaptation des compétences et anticipation des formations

Axes de travail

2 axes de travail identifiés, correspondant à deux temporalités différentes :

- **L'adaptation rapide** et immédiate des compétences actuelles des salariés, des demandeurs d'emploi et des chefs d'entreprises, qui nécessite de travailler sur les compétences transférables à court terme.
- **L'adaptation anticipée des compétences à venir**, qui nécessite de connaître les opportunités liées aux nouveaux métiers qui ne sont pas toujours connus.

Action prioritaire

Action : Mener une veille sur les nouveaux métiers et filières, en particulier sur l'hydrogène dans le cadre de Territoire d'industrie

Comment ?

1. Suivre les évolutions des actions de Territoire d'industrie, en particulier sur le volet hydrogène (ex projet de formation au lycée Duhamel ?)
- 2. Aller à la rencontre des entreprises du territoire qui travaillent déjà dans l'hydrogène** pour identifier leurs métiers, leurs besoins de recrutement demain et les compétences attendues (proximité ou non avec les compétences actuelles disponibles sur le territoire ?)
- 3. Croiser les éléments locaux avec la feuille de route régionale sur l'hydrogène** et les éléments apportés sur les besoins en compétences et l'échéance à laquelle ces besoins pourraient se faire jour
-> Avec qui ? Les EPCI, les entreprises, Territoire d'industrie, les consulaires, les acteurs de l'emploi et de la formation

LA FEUILLE DE ROUTE

Appui des entreprises

Axes de travail

- 4 axes de travail identifiés :
 - **Mieux informer les entreprises de tous les dispositifs existants**, en matière d'emploi-formation-compétences et d'appui plus généralement
 - **Appuyer les entreprises dans leurs démarches de formation**, souvent complexes en l'absence de service RH (ex : soirée / petit-déjeuner dédié à ce sujet)
 - **Accompagner les entreprises dans leur fonction RH pour renforcer leur attractivité**
 - **Mieux connaître les métiers des entreprises et leurs besoins de recrutement** pour résoudre les problématiques de métiers en tension

Action prioritaire

Action 1 : Structurer les échanges d'information sur les entreprises entre EPCI, acteurs du développement économique et de l'emploi pour assurer une réponse plus complète, en particulier envers les TPE / PME

Comment ?

1. Définir un circuit de l'information en fonction de l'acteur qui a en premier le contact avec une entreprise (souvent EPCI) et s'assurer qu'il n'y ait qu'un contact pour un même sujet
2. Présenter, lors de l'accueil d'une entreprise par l'EPCI, l'ensemble de l'offre d'accompagnement développement économique – emploi - formation et les contacts
3. Mettre en relation avec l'acteur concerné en fonction des besoins identifiés de façon plus systématique
-> Avec qui ? Les EPCI, les entreprises, les acteurs du développement économique, les acteurs de l'emploi

Action 2 : se renseigner sur le club d'entreprises du Doubs qui fonctionne bien pour une duplication sur le bassin

LA FEUILLE DE ROUTE

Attractivité des territoires	
Axes de travail	Action prioritaire
3 axes de travail identifiés : - Le développement des services aux entreprises et aux salariés sur la mobilité, la couverture numérique (fibre en cours d'installation sur le bassin), équipements sportifs ou de loisirs (piscines, implantation prochaine du Multiplex cinéma à Dole...) - La communication sur les savoir-faire et les compétences locales, au-delà de l'environnement et du cadre de vie - La mise en avant des initiatives existantes (<i>ex. la galerie artisanale au sein d'un Intermarché du territoire</i>)	Une réflexion collective à l'échelle du Jura est en cours sur l'attractivité, à laquelle tous les EPCI ont été conviés. C'est dans ce cadre que la réflexion pourra être approfondie.



ANNEXES



ANNEXE 1 : ENTRETIENS CONDUITS

LISTE DES ENTRETIENS RÉALISÉS

Catégorie	Structure	Prénom	Nom
Partenaire institutionnel	Région Bourgogne-Franche-Comté,	Noëlle	BRADMETZ
Consulaire	CCI du Jura /Plate forme RH	Céline	DACLIN
Partenaire institutionnel	CA du Grand Dole	Martin	PAGNIER
Partenaire institutionnel	CC du Val d'Amour	Noémie	PONCET
		Virginie	PATE
Partenaire institutionnel	CC de la Plaine Jurassienne	Edouard	MARIUS
Acteur de l'emploi	Mission locale Dole-Revermont	Didier	BELLI
Acteur de l'emploi	UD 39 de la Direccte	Angelo	CUCCI
Entreprise	Cérélia	Aurore	HUART
Entreprise	Dixi Médical	Aurélié	BERTHET
Entreprise	Mahytec	Dominique	PERREUX
Entreprise	Afuludine,	Fabrice	LALLEMAND
Entreprise	Aux milles chaussures et UCA de Chaussin		M. BILLAULT
Entreprise	OPCO 2i Bourgogne (ex ADEFIM)	Léa	ZAJCHOWSKI
OPCO	OPCO Construction	Emmanuel	GINEL
		Kristell	CLEMENT
OPCO	OCAPIAT	Christine	BOULZAT

LISTE DES ENTRETIENS RÉALISÉS

Catégorie	Structure	Prénom	Nom
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-HORNY
Partenaire institutionnel	CR Bourgogne Franche-Comté Industrie	Alain	LOTSHER



ANNEXE 2 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 1

LISTE DES PARTICIPANTS A L'ATELIER 1

Nom	Structure	Participation ateliers
Angelo CUCCI	UD Direccte 39	Atelier 1
Noëlle BRADMETZ	Région Bourgogne Franche Comté	Atelier 1
Didier BELLI	Mission Locale	Atelier 1
Jérôme MARCASSE	CMA	Atelier 1
Edouard MARIUS	CC Plaine Jurassienne	Atelier 1
Martin PAGNIER	CA du Grand Dole	Atelier 1
Noémie PONCET	CC Val d'Amour	Atelier 1



ANNEXE 3 : LES PARTICIPANTS À L'ATELIER 2

LISTE DES PARTICIPANTS A L'ATELIER 2

Nom	Structure	Participation ateliers
Angelo CUCCI	UD Direccte 39	Atelier 2
Noëlle BRADMETZ	Région Bourgogne Franche Comté	Atelier 2
Didier BELLI	Mission Locale	Atelier 2
Tony ANDRE	Mission Locale	Atelier 2
Frédéric PELTIER	Pôle Emploi	Atelier 2
Jérôme MARCASSE	CMA	Atelier 2
Martin PAGNIER	CA du Grand Dole	Atelier 2
Noémie PONCET	CC Val d'Amour	Atelier 2



ANNEXE 4 : LES COMMUNES DU BASSIN

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

CA du Grand Dole

Abergement-la-Ronce	Champdivers	Falletans	Moissey	Saint-Aubin
Amange	Champvans	Foucherans	Monnières	Sampans
Archelange	Châtenois	Frasne-les-Meulières	Nevy-lès-Dole	Tavaux
Audelange	Chevigny	Gevry	Parcey	Villers-Robert
Aumur	Choisey	Gredisans	Peintre	Villette-lès-Dole
Authume	Crissey	Jouhe	Peseux	Vriange
Baverans	Damparis	Lavangeot	Pointre	
Biarne	Le Deschaux	Lavans-lès-Dole	Rainans	
Brevans	Dole	Malange	Rocheft-sur-Nenon	
Champagney	Éclans-Nenon	Menotey	Romange	

CC Arbois, Poligny, Salins, Cœur du Jura

Biefmorin

CC Bresse Haute Seille

Sergenon

LISTE DES COMMUNES DU BASSIN

CC de la Plaine Jurassienne

Annoire	Chaussin	Les Hays	Pleure	Tassenières
Asnans-Beauvoisin	Chemin	Longwy-sur-le-Doubs	Rahon	
Balaiseaux	Chêne-Bernard	Molay	Saint-Baraing	
Bretenières	Les Essards-Taignevaux	Neublans-Abergement	Saint-Loup	
Chaînée-des-Coupis	Gatey	Petit-Noir	Séligney	

CC du Val d'Amour

Augerans	Écleux	Ounans
Bans	Germigney	Santans
Belmont	La Loye	Souvans
Chamblay	Montbarrey	Vaudrey
Chatelay	Mont-sous-Vaudrey	La Vieille-Loye

CC Jura Nord

Brans	Montmirey-la-Ville	Mutigney	Serre-les-Moulières
Dammartin-Marpain	Montmirey-le-Château	Offlanges	